

4 2c)



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

RECONVERSION INDUSTRIAL Y FLEXIBILIZACION
DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
DE MEXICO (1980-1988).

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ECONOMIA
P R E S E N T A :

EDUARDO AVILA NICOLAS

FALLA DE ORIGEN



Bosques de Aragón, Edo. de Méx.

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION.	1
I REORGANIZACION INDUSTRIAL Y NUEVAS FORMAS DE RACIONALIDAD DEL TRABAJO.	
I.1. Reestructuración industrial y la entrada de nuevas máquinas-herramientas en el proceso productivo.	5
I.2. Nuevas formas de gestión laboral en el espacio de producción.	9
I.3. La competencia capitalista no requiere sólo de nuevas máquinas-herramientas.	16
I.4. El tema objeto de estudio visto por otras corrientes del pensamiento.	21
I.4.1. La nueva división internacional del trabajo.	22
I.4.2. ¿ Las empresas transnacionales regresarán a sus países de origen ?	25
I.4.3. Vertiente del pensamiento que dilucida la reconversión industrial y los conflictos laborales desde la perspectiva de la política del Estado.	29
I.4.3. Los regulacionistas.	30
I.5. El proceso de producción y dominación del capital sobre el trabajo.	37

I.6. Reconversión industrial y nuevas formas de dominación del capital en México.	43
I.7. La industria automotriz: un paradigma de la reconversión industrial y de las nuevas formas de gestión - laboral.	49

II LA RECONVERSION INDUSTRIAL DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO.

II.1. Antecedentes históricos de la industria automotriz en México.	52
II.1.1. Primera etapa (1925-1964): Importación de automóviles terminados y el montaje de juegos completos de partes y piezas de automóviles.	52
II.1.2. Segunda etapa (1965-1980): Producción y ensamble de autos y autopartes para el mercado nacional.	55
II.1.2.1. Tecnología y organización de los trabajadores en el proceso de trabajo.	58
II.1.2.3. Déficit en balanza comercial: problema endémico.	61
II.1.2.4. ¿ La reestructuración industrial es producto de las políticas del Estado ?	64

II.2. Tercera etapa (1980-1989): Reconversión industrial en la industria automotriz y producción para el mercado internacional.	71
II.2.1. Apertura y reubicación de nuevas plantas de producción de motores y automóviles para el mercado exterior.	72
II.2.2. Nivel tecnológico del sector exportador.	78
II.2.2.1. Tecnología en la planta de motores de General Motors en Ramos Arizpe.	78
II.2.2.2. Las máquinas-herramientas en la planta de motores de Ford en Chihuahua.	80
II.2.2.3. Las máquinas-herramientas en la planta de Ford en Hermosillo.	82
II.2.3. Nivel tecnológico de las plantas que surgen en la primera y segunda fase de la industria automotriz en México.	86
II.2.3.1. Innovaciones tecnológicas en la planta de General Motors en el Distrito Federal.	86
II.2.3.2. La reconversión industrial en la planta de Ford en Cuautitlán.	88
II.2.3.3. Modificaciones en la configuración de máquinas-herramientas en la planta de Nissan en Morelos.	90

II.2.3.4. La reconversión en la planta de Volkswagen en Puebla.	92
II.2.4. La reestructuración industrial en las empresas terminales y los proveedores.	96
II.2.5. Disminución de los grados de integración en la industria terminal.	102
II.2.6. Hacia una estructura productiva subordinada a la economía internacional.	103

III RECONVERSION INDUSTRIAL Y CLASE OBRERA.

III.1. Animo del empresariado por flexibilizar las reglas del juego en materia laboral.	109
III.2. Las empresas escogen a los sindicatos que representan a sus trabajadores.	113
III.3. Esfuerzos de los empresarios por flexibilizar el trabajo en las plantas automotrices tradicionales.	117
III.3.1. En la planta de General Motors en el Distrito Federal no se ha instaurado la flexibilidad del trabajo.	118
III.3.2. La flexibilidad del trabajo en la planta de General Motors en Toluca.	119
III.3.3. Dificultades de Nissan para implantar la flexibilidad del trabajo en su planta de Morelos.	121

III.3.4. Flexibilización del trabajo en la planta de Volkswagen en Puebla.	123
III.3.5. La flexibilización del trabajo en la planta de Ford en Cuautitlán.	125
III.4. La flexibilidad del trabajo en las plantas que nacen en la década de los ochentas.	131
III.5. Condiciones de trabajo en las plantas automotrices.	139
IV RESPUESTA DE LOS SINDICATOS ANTE LOS EMBATES DEL CAPITAL.	
IV.1. Los sindicatos de trabajadores experimentan pérdida de capacidad de negociación.	150
IV.2. Acopio de razones de investigadores para hacer frente a la reestructuración industrial.	155
IV.3. ¿ Es factible la flexibilidad ofensiva ?	162
IV.4. Pacto de solidaridad sindical de los trabajadores de la industria automotriz.	167
CONCLUSIONES	174
APENDICE ESTADISTICO	181
BIBLIOGRAFIA Y HEMEROGRAFIA	192

INTRODUCCION

En los últimos años tanto la reconversión industrial, la flexibilización del trabajo, la terminación de las relaciones laborales o la anulación de los contratos colectivos de trabajo, la demanda de los empresarios por "modernizar" la Ley Federal del Trabajo, el eminente papel de la industria automotriz en el sostenimiento de la balanza comercial, entre otros temas, son ubicuos en la sociedad mexicana y al mismo tiempo son muestras irrecusables de cambios vertiginosos en la economía nacional.

Uno de los temas de capital importancia, es sin lugar a dudas la reconversión industrial o la búsqueda de maneras tanto de la iniciativa privada como del Estado, para incrementar la productividad y competitividad en el mercado nacional e internacional, en un ámbito de creciente apertura comercial. Dentro de las empresas que han llevado a cabo el "cambio estructural", figura de manera evidente las empresas automotrices del sector terminal; al mismo tiempo, el versar sobre la industria automotriz no sólo sirve para ilustrar la mutación industrial, sino que también muestran de manera muy expresiva la "modernización" del trabajo o la instauración de la flexibilidad del trabajo.

Sin más prolegómenos, exponemos los siguientes juicios: la reconversión industrial de la industria automotriz en México, no sólo ha implicado la implantación de nuevas máquinas-herramientas en las fábricas, sino que también nuevas formas de uso y consumo de la capacidad de trabajo en el proceso de trabajo, consecuentemente, la "división científica" del trabajo y el costo de reproducción de los obreros tiende a cam-

biar. Paralelamente, la entrada de las nuevas máquinas-herramientas en el proceso de producción y la flexibilización del trabajo han dado pie para el reforzamiento de la dominación del capital sobre el trabajo; asimismo, la reestructuración industrial y con ello la introducción en el proceso de trabajo de las máquinas-herramientas más modernas así como la "modernización" del trabajo han dado lugar a un retroceso de los derechos conquistados por los trabajadores. Por consecuencia, las nuevas prácticas empresariales obligan a los sindicatos de trabajadores a hurgar nuevas tácticas y estrategias para enfrentar al capital.

El "cambio estructural" de la industria automotriz no se da en un ámbito aislado, sino en un entorno donde las empresas que todavía tienen participación del Estado y las netamente privadas tienden a modernizar la configuración de máquinas-herramientas, y por lo general, a imponer nuevas formas de organización del trabajo, esto es, flexibilizar el trabajo. Para llevar a cabo la flexibilización del trabajo, los empresarios abrogan los contratos colectivos de trabajo; todo ello, en el contexto de una política económica que sustituye el modelo de crecimiento basado en la sustitución de importaciones.

Para incursionar en lo precedentemente dicho, dividimos el trabajo en cuatro capítulos.

En el primero, se dilucida cómo la reestructuración industrial no sólo da lugar a la implementación de máquinas investidas de la microelectrónica, sino que también innovan en la gestión laboral, para adquirir competitividad. Además, se explican las características de las nuevas máquinas-herramientas y de las nuevas formas de consumo productivo de la fuerza de tra-

bajo en el proceso de producción; paralelamente, se justifica y se muestra como paradigma de la reconversión industrial y la flexibilización del trabajo a la industria automotriz en México. Al mismo tiempo, se deja constancia de cómo la flexibilidad del trabajo y la mutación industrial en la industria automotriz se da en un contexto nacional que tiene tendencias parecidas. Concomitantemente, se ventila la posición de investigadores que de alguna u otra manera también han estudiado la reconversión industrial y la relación capital trabajo o ambos a la vez.

En el segundo capítulo, se hace un esbozo histórico de la industria automotriz y se polemiza sobre las causas de las inversiones en la década de los ochentas, posteriormente, se contrasta el nivel tecnológico de las plantas que nacen en la década de los ochentas con las plantas tradicionales; de paso, se versa sobre las nuevas relaciones entre las empresas terminales y los proveedores de autopartes, porque forman parte de la reestructuración general de la industria automotriz, a la par que da pie para exponer ulteriormente una imagen diáfana sobre la pérdida de relevancia de los grados de integración nacional y el encaminamiento de esta rama hacia la creciente apertura comercial, así como la mayor integración de la misma al mercado internacional.

En el capítulo tercero se aborda la relación y las consecuencias de la reconversión industrial sobre la clase obrera. En esta sección se parte de un contexto general donde se ve el ánimo del empresariado por legalizar la flexibilidad del trabajo; es decir, legalizar, de alguna manera, las prácticas empresariales que ya se están dando de manera muy clara en la industria automotriz; de la misma forma, se deja plasmado

el entorno que permitió a la industria automotriz instaurar a fondo la flexibilización del trabajo en las plantas más jóvenes, y se compara con los esfuerzos de los empresarios por imponer la nueva gestión laboral o "modernizar" el trabajo en las plantas tradicionales; por último, se coteja las condiciones de trabajo de las plantas más modernas con las factorías tradicionales.

En el último capítulo, se muestra un contexto de crisis sindical. Posteriormente, se expone las posibles alternativas de los trabajadores para hacer frente a la modernización industrial; a la vez, se expone sobre la lucha que han llevado a cabo los trabajadores de la industria automotriz para tratar de contrarrestar la inversión de los empresarios.

En el presente trabajo no figuran las factorías y los trabajadores de Chrysler de México. Esta omisión no se ha dado porque carezca de importancia la reestructuración que se está llevando a cabo en aquella firma, sino porque nos fue imposible hacer acopio de información sobre las características de la reconversión industrial y la "modernización" del trabajo que se están llevando a cabo en aquellas factorías.

I. REORGANIZACION INDUSTRIAL Y NUEVAS FORMAS DE RACIONALIDAD DEL TRABAJO.

Con la crisis económica que se inicia a principios de la década de los setentas, se agudiza aún más el desarrollo de las fuerzas productivas; con ello emergen nuevas ramas de producción y una nueva configuración de máquinas-herramientas en el proceso productivo o de valorización del capital, al mismo tiempo, se dan nuevos cambios en la relación del hombre con la máquina y de los hombres entre sí.

La entrada de la microelectrónica o el microprocesador en el proceso productivo y las nuevas formas de consumo productivo de la fuerza de trabajo, se está dando no sólo en el ámbito de industrias como la petroquímica y el cemento, esto es, en las actividades de producción continua; sino que también en los procesos de producción discreta o en serie, como es el caso de la industria automotriz.

I.1. Reestructuración industrial y la entrada de nuevas máquinas-herramientas en el proceso productivo.

De los nuevos tipos de máquinas-herramientas investidas de la microelectrónica, una de las formas más complejas de las nuevas tecnologías es sin duda el robot (1), y de

(1) No existe una definición precisa sobre lo qué es y -

éste tipo de máquinas-herramientas, destaca la llamada programación por aprendizaje: "(...) se trata de máquinas electrónicas unidas a la herramienta del obrero y que pueden reproducir automáticamente las maniobras del trabajador inmediatamente después de que este las efectuó (...)" (2).

No sólo se ha automatizado las máquinas-herramientas de manera individual, sino que todo un sistema de máquinas, ilustrando:

"(...) Consisten en centros de maquinado controlados por computadoras que fabrican complicadas piezas metálicas a

qué hace un robot, en consecuencia, para ilustrar, sólo vertimos aquí la definición del Instituto de Robots de América, citado por Alberto Torfer Martell, quien define que un robot es: 'Un manipulador reprogramable multifuncional diseñado para mover materiales, partes, herramientas o dispositivos especializados a través de una secuencia variable de movimientos con objeto de desempeñar diversas tareas.

'Robótica es la ciencia de integrar inteligencia y energía, esto es, el control inteligente de movimientos coordinados, gracias a las percepciones que se tengan del medio ambiente'. Citado por Torfer, Alberto (1987), "Robótica", en Revolución tecnológica y empleo, núm. 3, STPS, México, enero de 1987, p. 47.

(2) Coriat, Benjamín (1986), "Revolución tecnológica y proceso de trabajo", en Efectos sobre la división internacional del trabajo núm. 1, STPS, México, p. 70.

una alta velocidad y con gran confiabilidad, robots que manejan las partes y las herramientas y los robots móviles guiados electrónicamente que transportan piezas entre los centros de maquinado y los almacenes, también automatizados. Incluyen máquinas de inspección de diversos tipos que comprueban la exactitud y calidad de las partes (...)" (3).

Las máquinas-herramientas convencionales de automatización fija y de producción en serie, son sistemas de producción por lotes, que sólo pueden producir una determinada pieza en un momento dado, siendo costoso las modificaciones de éstas máquinas-herramientas para producir un nuevo tipo de pieza o piezas; costoso en relación a los nuevos sistemas de producción flexible, que permiten producir con facilidad diversos tipos de partes en pequeñas cantidades o en grandes lotes. Las máquinas-herramientas flexibles pueden seguir de cerca las fluctuaciones del mercado, en consecuencia, "(...) se encuentra permanentemente en un punto próximo del correspondiente a la saturación de las capacidades instaladas (...)" (4). Asimismo, dará al capitalista más seguridad en la inversión. Otra de las ventajas devienen del mejor aprovechamiento de las máquinas-herramientas disponibles:

(3) Torfer Martell, Alberto (1987), op. cit., p. 59.

(4) Coriat, Benjamín (1988), "Automatización programable y productos diferenciados", El movimiento obrero ante la reconversión productiva, Fundación Friedrich Ebert - CTM - OIT, México, p. 64.

"Reutilización de los equipamientos y economías dinámicas de capital fijo. Todo se basa aquí en que una gran parte de los equipos son reutilizables cuando se pasa de un producto o de un modelo a otro (en el automóvil, por ejemplo, en caso de un cambio de modelo, los equipos son — siguiendo a los observadores — aprovechables en un 80 por ciento)" (5).

La entrada de los nuevos tipos de tecnologías, como las máquinas-herramientas de control numérico, los robots industriales y el diseño y manufactura auxiliados por computadoras, es una tendencia que se manifiesta crecientemente a nivel nacional. La interdependencia obliga a las empresas privadas y al Estado a adaptarse a los nuevos parámetros de competitividad internacional; en este sentido, la innovación tecnológica juega un papel fundamental. Por extensión, es previsible que la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso productivo continúen acelerándose, dadas las posibilidades técnicas y, sobre todo, de las mayores ganancias para el capitalista.

Paralelamente, también hay un nuevo tipo de administración que ensaya y aplica el capital en el proceso productivo, es decir, también se experimentan modificaciones en las formas de dominación del capital sobre el trabajo.

(5) Ibidem , p. 64.

I. 2. Nuevas formas de gestión laboral en el espacio de producción.

En tiempos de crisis, se acentúa la lucha del capital contra el trabajo; el dueño de la fuerza de trabajo está en una posición defensiva, pues para superar los problemas que se presentan en la acumulación de capital, el que ha tomado la iniciativa para tratar de remontar la crisis es el capitalista.

Cuando los salarios crecieron, precisamente porque también lo hizo la acumulación de capital — pero en una proporción mayor —, pronto el costo de reproducción del obrero es un obstáculo para la valorización; es por ello que el mismo capital hecha por la borda los cotos y vicisitudes que se le presentan y que él mismo creó. En consecuencia, de manera recurrente se encuentran declaraciones de los empresarios donde se quejan de la "conquistas exageradas" de los trabajadores, conquistas, que a su entender, frenan la competitividad de las factorías; por ende, los empresarios tienden a cambiar a su favor los contratos colectivos de trabajo, con ello, el abatimiento de los derechos de los trabajadores tiende a darse como una práctica sistemática para incentivar al capital. Asimismo, detrás del abatimiento de los derechos de los trabajadores se está dando la mutación de la forma de división del trabajo.

En general, se están experimentando nuevas formas de gestión laboral, y ésta se palpa en los siguientes ámbitos (en los componentes de la "relación salarial", dirían los regulacionistas); por ejemplo, en la organización de la producción se introduce el trabajador polivalente, quien sustituye al

obrero que labora en un puesto de trabajo individual y fijo (6); se tiende a cambiar la estabilidad en el empleo por trabajo interino y de tiempo definido; en lo que se refiere a las percepciones salariales se trata de implementar una remuneración ligada a la situación de la empresa y al mercado de trabajo; entre otras modalidades de las nuevas formas de administración del trabajo. Las nuevas maneras de dominación del trabajo en el proceso de trabajo, va de la mano con la "nueva ética laboral", esto es, filosofía empresarial que busca integrar los trabajadores a la empresa y convencerlos de que entre los dos factores (capital y trabajo) no hay antagonismos, sino complementariedad e intereses comunes.

Es así como tenemos ante nosotros una nueva configuración de máquinas-herramientas que entra en el proceso de trabajo

(6) Cuando menos desde el siglo pasado, es posible encontrar la forma de división del trabajo que ahora tiende a aflorar: "(...) la maquinaria global constituye un sistema de máquinas múltiples, operantes simultáneamente y combinadas; la cooperación fundada en ella requiere también una distribución de grupos heterogéneos de obreros entre máquinas heterogéneas. Pero la industria maquinizada suprime la necesidad de consolidar manufactureramente esa distribución, esto es, de asignar de manera permanente los mismos obreros a la misma función. Como el movimiento global de la fábrica no parte del obrero, sino de la máquina, pueden verificarse continuos cambios de personal sin que se interrumpa el proceso de trabajo (...)". Marx, Karl, El capital, t. 1 / vol. 2, Ed. Siglo XXI, México.

y una nueva forma de división del trabajo en el espacio de producción. Paralelamente a las nuevas formas de sustracción del plustrabajo, también se dan nuevas condiciones de venta de la fuerza de trabajo y nuevas condiciones de reproducción del obrero. A partir de las nuevas formas de división del trabajo ahora en boga, se experimenta una pérdida de fuerza de los sindicatos de trabajadores, en un contexto a nivel nacional e internacional donde el capital ha impuesto sus reglas. En efecto, ahora los especialistas de Derecho del Trabajo hablan de un nuevo Derecho del Trabajo, pero de tendencia involutiva, no sólo a nivel nacional sino internacional, precisamente, porque a la par que se remozan las máquinas-herramientas, la división del trabajo que se guía por las pautas tayloristas y fordistas tienden a ser anacrónicas, por tanto, ésta división del trabajo está siendo suplantada por la flexibilización del trabajo.

Con la flexibilización del trabajo es frecuente encontrar declaraciones de apologistas del capital, donde sostienen que con la nueva forma de dominación del trabajo por el capital hay un "enriquecimiento" del saber del obrero; es más, la gente de nuevo se está "haciendo empresario", pues, los trabajadores están implicados en el proceso productivo completo: el trabajador inicia la producción de un producto hasta que lo termina, al igual que cuando existía el artesano (7). Sin embargo, es preciso aclarar este juicio y dejar

(7) Véase, Raymond, Alan (1988), Administración de la tercera ola, Ed. CECSA, México.

asentado, que la descualificación del dueño de la fuerza de trabajo se sigue presentando, se siguen suprimiendo las tareas complejas, consecuentemente, se homogeneiza las tareas; a raíz de ello, los obreros se pueden permutar en los diferentes puestos de trabajo:

"(...) Esa reorganización, que puede comportar determinadas reagrupaciones de las operaciones de ejecución, se basa en la parcelación del trabajo, que hace que los obreros sean indiferentes a los puestos. De ahí resulta una cierta polivalencia de los operadores, no porque se conviertan en cualificados, sino, al contrario, porque la división del trabajo ha llevado al extremo la descualificación, es decir, ha despojado al trabajo de cualquier contenido concreto. Se cometería un grave error, por tanto, si se interpretara la ampliación de las tareas como una vuelta al pasado. Por el contrario, la colectivización del trabajo, bajo la forma de trabajo abstracto, crea la uniformidad que permite la ampliación de tareas. Esta ampliación no es, en ningún sentido, la recuperación de un contenido cualitativo característico del oficio. El trabajo ampliado resulta tan vacío, y tan reducido a pura duración, como el trabajo fragmentado" (8).

La polivalencia de los trabajadores, el trabajo en equipo, y con ello la anulación de la división del trabajo que des-

(8) Aglietta, Michel (1986), Regulación y crisis del capitalismo, Ed. Siglo XXI, México, p. 106.

cansaba en el individuo, su puesto de trabajo y no cualificado, entre otras características de la división del trabajo de tipo taylorista y fordista; es una nueva forma de división del trabajo que resulta, en buena medida, de la naturaleza misma de las máquinas-herramientas modernas, de las llamadas nuevas tecnologías:

"(...) uno de los rasgos esenciales de las tecnologías modernas es que ya no requieren respuestas a unos acontecimientos determinados ('deterministic events'), sino cada vez más a unos acontecimientos aleatorios ('stochastic events'). En estas condiciones, la nueva tecnología requiere un alto nivel de iniciativa y de autonomía por parte de los trabajadores (...)" (9).

Como el mismo Coriat aclara, la supuesta "autonomía" de los trabajadores en el proceso de trabajo, se traduce en autovigilancia, autodisciplina y autocontrol de los mismos trabajadores, para cumplir con los objetivos de la corporación, pues, la cadencia del trabajo, lógicamente, sigue controlada por la empresa.

Precedentemente, se refleja un tipo de versión donde se hace evidente que así como existe producción artesanal también se da la producción en masa, la que sustituyó al primero, esto es, la que se dio principalmente en la forma taylorista y fordista; mientras que ahora, en la "época del empre-

(9) Coriat, Benjamín (1985a), El taller y el cronómetro, Ed. Siglo XXI, México, p. 163.

sario" se vuelve otra vez a la producción artesanal. Veamos, los dos tipos de producción históricamente han coexistido, se han complementado (10). Cuando la producción en masa es la dominante, la producción artesanal no muere del todo. Pegado a los dos tipos de producción, a grandes rasgos, podemos hablar también de dos tipos de tecnologías. Jordy Micheli y Alfredo Hualde, al hacer un comentario a un trabajo de Michael Piore, plasman:

"(...) Las opciones tecnológicas son básicamente dos: tecnologías flexibles y tecnologías rígidas. Las primeras son históricamente, las de origen artesanal: producción para varios propósitos, en su forma más avanzada obreros calificados que emplean maquinaria universal sofisticada para mercados amplios y en constante cambio. Producción cuyo éxito dependía de una combinación entre competencia y cooperación. Producción ligada a los intereses y formas de vida de las comunidades. Las segundas se tipifican en la organización para la producción en masa" (11).

En el presente, la tendencia es volver nuevamente a las tecnologías flexibles; pero sin la connotación que la cita menciona, es decir, no está ligada a los intereses y formas de vida de las comunidades como tal, ni tampoco se enriquece

(10) Véase, Piore, Michael y Sabel, Charles (1987), "Capitalismo y producción en masa", en Investigación Económica núm. 181, UNAM, julio - septiembre de 1987.

(11) Micheli, Jordy y Hualde, Alfredo (1988), "Un overol teórico para la reconversión", en El Cotidiano núm. 21, UAM - A, México, enero - febrero de 1988, p. 14.

al trabajo, pues la expropiación del conocimiento del dueño de la fuerza de trabajo data desde la cooperación simple del trabajo. Así también, los trabajadores no recuperan el control sobre los procesos operativos, pues, si recuperaran los trabajadores el saber hacer las cosas, sería contraproducente para el dueño del capital, porque los empresarios no podrían determinar tan fácilmente la cadencia del trabajo o racionalizar a su libre albedrío el proceso de trabajo, lo que se traduciría en problemas para la valorización del capital, como efectivamente era muy evidente en tiempos pretéritos a Frederick Taylor, donde los artesanos podían regatear a través de sus sindicatos mayores sueldos amparados en el conocimiento que tenían, siendo Taylor, precisamente, quien ataca al trabajador calificado o profesional, al que tenía la pericia para hacer las cosas.

Es oportuno también asentar, que la expropiación del conocimiento y la mayor dominación del capital sobre el trabajo tuvo sus excepciones en los talleres de producción limitada — por ejemplo —, donde se produce una variedad de productos de metal, lotes en pequeñas cantidades producidas por trabajadores calificados. El saber hacer las cosas les posibilitaba cierto grado de independencia, por tanto, los managers del capital deben tenerlos muy en cuenta para que cooperen en el trabajo. Si este tipo de problemas para el capital fue atacado de manera frontal por la "administración científica" del trabajo de Taylor; ¿cómo es posible que sobrevivan décadas después? A ésta inquisición responde Shaiken:

"El mayor problema irresoluble de Taylor era que tenía

que hablar con el trabajador antes de que pudiera hablar con la máquina. En los talleres de producción limitada, la variedad de trabajos imposibilitaba que las tareas se desmenugaran al punto de quebrantar el control por parte del obrero (...)" (12).

Al final de cuentas, con la entrada de la microelectrónica en el proceso productivo, la autoridad del capital sobre el trabajo se impone, haciendo innecesario al trabajador cualificado.

- I. 3. La competencia capitalista no requiere sólo de nuevas máquinas - herramientas.

Las tecnologías rígidas son propias de la división del trabajo taylorista y fordista, que producían para mercados definidos, ya sea nacionales o internacionales; mientras que ahora, en muchos casos las empresas se enfrentan a una demanda variable, por lo que existe la necesidad de una producción flexible. La demanda variable fue creada por las empresas más competitivas, hecho ante el cual buscan adaptarse las empresas y los países que no van a la vanguardia en la competencia que hacen y se hacen los diferentes

(12) Shaiken, Harley (1981), "Computadoras y relaciones de poder en la fábrica", en Cuadernos Políticos núm. 30, México, octubre - diciembre de 1981, p. 11.

capitales (13). La producción flexible, la oferta flexible, se pueden llevar a cabo con la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso productivo, donde con sólo especificar en el programa de las máquinas-herramientas el tipo de producto que se requiere, puede ser suficiente para adaptarse a las señales de la demanda. Consecuentemente, ante una demanda variable y una producción flexible, el capital de-- manda obreros flexibles, no sólo desde la perspectiva de la división del trabajo, sino que también se busca flexibilizar los contratos colectivos de trabajo y hacer retroceder los derechos conquistados por los trabajadores.

Ante una flexibilidad en la oferta de mercancías, las diferentes firmas aumentan la variedad de los productos que ofrecen en el mercado; por consiguiente, hay un aceleramiento del "desgaste moral" de las mercancías existentes en el mercado, pues, en el contexto de competencia pronto aparecerán bienes cualitativamente superiores y producidos a menores costos.

La competencia entre los diferentes capitales se ha incrementado, así como también la concentración y centralización del capital. En la contienda entre los diferentes capitales no es suficiente el desarrollo de las máquinas-herramientas, incluso, ni llevándolo hasta la ultrautomatización, sino que también, de manera inmanente, se instaura la racionalidad del consumo de la fuerza de trabajo, dando lugar a lo que ahora algunos investigadores llaman la "japonización"

(13) Véase, Hualde, Alfredo (1988), "Panorama de la reconversión industrial en Europa Occidental", Fundación Friedrich Ebert, México, septiembre de 1988.

o la flexibilidad del trabajo.

Para hacer frente a la competencia no basta la tecnología. En este punto no sólo coinciden investigadores como Jordy Micheli, sino que también los representantes del capital. Por ejemplo, Hideo Sugiura, vicepresidente ejecutivo de la firma automotriz, Honda, asienta:

"(...) si el robot es la respuesta a la alta productividad, sería fácil para General Motors y Ford igualarse con los japoneses. Todo lo que necesitan es invertir en robots y traerlos al piso de la fábrica en gran número. Sin embargo, no es tan fácil (...)" (14).

En efecto, también argumenta un managers del capital: "(...) los robots y las computadoras son inútiles sin la gente y la organización adecuadas" (15). Con el nuevo tipo de racionalización del trabajo, los trabajadores ya no son "laboristas", pues se convierten en participantes completos, sostiene Alan Raymond.

Se está dando aceleradamente la "japonización" en las relaciones laborales a nivel nacional o internacional; de esta manera, pugnan por una nueva relación capital-trabajo en el espacio de producción, países como Estados Unidos y los que conforman la Comunidad Económica Europea (CEE), independientemente de las corrientes del pensamiento que profesen

(14) Raymond, Alan (1988), op. cit., p. 246.

(15) Ibidem, p. 41.

los hombres que están en el Estado, pues no hay muchas diferencias entre la política laboral de Margaret Thatcher con las políticas que aplican los gobernantes de Francia y España:

"El prestigio en ascenso de las recomendaciones sobre la flexibilidad se adscribe a una concepción filosófica próxima a los postulados neoliberales, aunque se anuncia en el marco de políticas macroeconómicas que conservan matices diferentes y que se plasman o bien en la matriz socialdemócrata — gobiernos de Mitterrand, González — o bien en la conservadora cuya expresión más pura es la del gobierno de Margaret Thatcher" (16).

En suma: ante la crisis que se manifiesta como problemas de productividad, de obsolescencia y ante las nuevas condiciones de competitividad internacional, la iniciativa privada seguida por el Estado, responden haciendo ver la necesidad de modernizar aún más aceleradamente las plantas productivas de sus respectivas naciones.

Para alcanzar mayor productividad no es suficiente modernizar las máquinas-herramientas, sino que también va aparejado de un cambio en la organización del trabajo en el espacio de producción; éste cambio busca mayor racionalidad del consumo de la fuerza de trabajo. Actualmente, algunas empresas pueden innovar en alguno de los rubros, como consecuencia del mime-

(16) Micheli, Jordy y Hualde, Alfredo (1988), op. cit., p. 11.

tismo empresarial, pero por lo regular va al parejo, reduciendo así el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir una mercancía.

Oponerse al desarrollo de las fuerzas productivas, históricamente ha fracasado, ésto hasta el mismo Taylor lo pregona. Objetivamente, es más productivo el consumo de la fuerza de trabajo cuando se organiza bajo las pautas de la llamada "japonización", por ende, deviene nuevas formas de subsunción real de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo, implicando nuevas condiciones de venta de la capacidad de trabajo, en consecuencia, tiende a mutarse las condiciones de reproducción del obrero y se experimenta pérdida de capacidad de negociación del sindicato de trabajadores frente al capital, pérdida de capacidad de negociación que se traduce, por lo general, en la imposición por parte del empresario de la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo; con ello, se pone en duda de manera muy elocuente el derecho de huelga de los trabajadores, aumenta la intensidad del trabajo y en no pocos casos también el horario de trabajo, asimismo, se incrementa la entrada al proceso de trabajo de obreros parciales o eventuales, y retrocede el Derecho del Trabajo como expresión tutelar de las conquistas de los trabajadores. Estos y otros fenómenos nos hablan de pérdida de derechos de los obreros y son sin duda retrocesos del movimiento obrero a nivel nacional e internacional, pues, incluso, sindicatos que parecían ser de los más fuertes, como el de la industria automotriz en Estados Unidos, han transigido en derechos fundamentales conquistados en el pasado.

En una época donde la reconversión industrial se ha vuelto

moda, defícilmente los obreros pueden sostener una posición a ultranza en la conservación de los derechos ganados en el pasado, por lo que se hace necesario conocer los cambios que se están dando en el proceso de trabajo y en el capitalismo en general, para explicar y hacer emerger las posibles alternativas que debe tomar el movimiento obrero, los sindicatos de trabajadores, para hacer frente a la modernización industrial.

I. 4. El tema objeto de estudio visto por otras corrientes del pensamiento.

A continuación dilucidamos algunas de las corrientes del pensamiento que han abordado, de alguna manera, el problema objeto de estudio: la reestructuración industrial y la flexibilización del trabajo, así como las causas y consecuencias de ambos procesos (17).

(17) Antes de continuar, es pertinente tener en cuenta la siguiente aseveración de Gramsci: "(...) al plantear los problemas histórico-críticos no se debe concebir la discusión científica como un proceso judicial, con un acusado y un fiscal que, por obligación, debe demostrar que el acusado es culpable y debe ser puesto fuera de la circulación. En la discusión científica se supone que el interés radica en la búsqueda de la verdad y en el progreso de la ciencia y por esto demuestra ser más avanzado el que adopta el punto de

Cuando menos, el tema objeto de estudio ha sido motivo de preocupación y análisis por las siguientes vertientes del pensamiento: la llamada "nueva división internacional del trabajo"; por los investigadores que consideran que las empresas transnacionales regresarán a sus países de origen; por los estudiosos que explican la reconversión industrial y la relación capital-trabajo en base a la política del Estado; y por la teoría de los regulacionistas.

I. 4. 1. La nueva división internacional del trabajo.

Uno de los puntos de vista que explican la internaciona-

vista de que el adversario puede expresar una exigencia que debe incorporar, aunque sea como momento subordinado, a la propia construcción. Comprender y valorar realísticamente la posición y las razones del adversario (y a veces el adversario es todo el pensamiento anterior) significa precisamente haberse liberado de la prisión de las ideologías (en el sentido peyorativo de ciego fanatismo ideológico, es decir, significa adoptar un punto de vista crítico, el único fecundo en la investigación científica". Gramsci, Antonio (1972), Introducción a la filosofía de la praxis, Ed. Península, Barcelona, p. 39. Citado por Valenzuela Feijóo, J. C., "Sobre el patrón secundario exportador y la modernización", en Brecha núm. 4, Praxis gráfica editorial, México, primavera de 1987, p. 86.

lización del capital productivo hacia los países subdesarrollados es la "nueva división internacional del trabajo" (18). Destacan que la baratura y abundancia de la fuerza de trabajo en los países subdesarrollados, la posibilidad de desmenuzar el proceso de fabricación de una mercancía, la utilización de mano de obra barata y no calificada, entre otros motivos, dan lugar a la internacionalización del capital productivo. Asimismo, se considera que el desarrollo tecnológico manifiesto en la mayor eficiencia en el transporte de mercancías, el eminente papel de las telecomunicaciones y los sistemas de procesamiento de datos, hacen posible que el control y dirección de las factorías dependan cada vez menos de la ubicación geográfica. Por extensión, los países anfitriones de inversión extranjera directa, por lo regular tienen un mercado interno reducido y con carencia de demanda efectiva, por lo cual, la producción será para el mercado mundial.

Sin embargo, en el caso de la rama automotriz, es una industria con alta composición orgánica de capital, por consiguiente, es riesgoso compararla con otras actividades o en-

(18) Fröbel, Polker, Heinrichs Jürgen y Kreye, Otto (1981), La nueva división internacional del trabajo, Siglo XXI, México. Fröbel, Polker, Heinrichs Jürgen y Kreye, Otto (1978), "La nueva división internacional del trabajo, sus orígenes, manifestaciones y sus consecuencias", en Comercio Exterior núm. 7, México, julio de 1978. Minian, Isaac (1979), "Notas para un estudio sobre la división internacional del trabajo", en Economía de América Latina núm. 2, CIDE, México.

globalizarlas en generalizaciones, por lo siguiente: "(...) utiliza más de cinco veces el capital físico por trabajador que la industria del vestido y más de 50 % que los aparatos domésticos, consecuentemente, los costos de la mano de obra son relativamente una pequeña proporción de los costos totales (...)" (19).

La mano de obra ha perdido peso, por tanto, no determina la relocalización industrial, cuando menos así se verifica para el caso de la industria automotriz. Además, conforme se incrementa la productividad del trabajo, la proporción en que se incrementa el capital variable será menor en relación a la composición orgánica de capital.

Uno de los trabajos más conocidos es sin duda el de Peter Drucker (20), quien considera que los países semindustrializados no podrán seguir basando sus exportaciones en la baturra de la mano de obra. En otro trabajo, el mismo Drucker, sostiene esta misma idea en el caso específico de la industria automotriz:

"(...) Una industria o compañía que actualmente opera a un costo obreril de más de 15 % se encuentra ya atrasada.

(19) Jenkins, Rhys (1984), "La internacionalización del capital en los países semindustrializados: el caso de la industria automotriz", en Isaac Minian (coordinador), Transnacionalización y periferia semindustrializada, t. II, CIDE, México, p. 50.

(20) Drucker, Peter (1986), "El cambio en la economía mundial", El Mercado de Valores, México, agosto de 1986.

General Motors todavía tiene costos obreriles de aproximadamente 30 %, en parte debido a las restrictivas reglas laborales en sus contratos sindicales. Pero Toyota y Honda en sus plantas estadounidenses, pagando las mismas tasas salariales, operan a costos laborales de menos de 20 % y esperan reducir esto a 15 % dentro de una década, como lo hace Ford" (21).

En efecto, el costo de la mano de obra no es determinante para la relocalización industrial de la industria automotriz a nivel internacional (Micheli, Carrillo, Jenkins, Arteaga), pero lo que sí persuade a las empresas transnacionales y los lleva a hacer nuevas inversiones en los llamados países de reciente industrialización, son los subsidios y concesiones que ofrecen los gobiernos, por ejemplo, el gobierno mexicano; en un entorno de competencia entre las diferentes naciones por atraer este tipo de inversiones.

Con la reestructuración industrial, el destino principal de las exportaciones de la industria automotriz es el mercado más influyente del mundo: el mercado estadounidense, consecuentemente, las plantas industriales asentadas en el ámbito geopolítico nacional, están integradas a la competencia que se escenifica en el mercado norteamericano (Micheli).

(21) Drucker, Peter, "Ya no es relevante en la competencia mundial la mano de obra barata", Excelsior — sección financiera —, 23 de marzo de 1988, pp. 1 y 10.

I. 4. 2. ¿ Las empresas transnacionales regresarán a sus países de origen ?

Así como algunos investigadores sostienen que el desarrollo de las fuerzas productivas facilita la internacionalización del capital y la relocalización industrial hacia los países subdesarrollados; también hay estudiosos que a raíz de sus lucubraciones manifiestan que el desarrollo de las fuerzas productivas no apunta a una mayor internacionalización del capital productivo, sino a lo contrario: vaticinan que las empresas transnacionales regresarán a casa. Asientan que el motivo principal de este fenómeno, entre otros, se da por el empleo de las nuevas tecnologías en el proceso productivo y por las nuevas técnicas administrativas del factor trabajo, pues tienden a anular las estrategias de las empresas transnacionales, como la General Motors y Ford, que consiste en integrar sus productos finales con componentes de diferentes países. Este cambio de estrategia se hace más evidente cuando se considera que la baratura de la fuerza de trabajo ya no es importante para la relocalización industrial; en el mismo tenor, se apunta que las empresas demandan personal con alta cualificación, mayor preparación del trabajador que deviene por el hecho de que los trabajadores serán polivalentes, siendo escaso este tipo de obreros en los países subdesarrollados. Además de lo anterior, las empresas están produciendo con el sistema "justo a tiempo", por lo que existe la necesidad de que los proveedores estén cerca de las empresas terminales, porque de lo contrario, el costo se incrementaría por el tiempo que se pierde en el

transporte. En este sentido, la producción flexible propicia que las actividades productivas retornen a los países desarrollados; al respecto, sostiene Junne:

"Resulta obvio que este tipo de producción orientada al mercado no se adapta a la estrategia de internacionalización: la fabricación de componentes de automóviles a partir de los componentes producidos en todo el mundo y de acuerdo con las demandas específicas del cliente, sería un proceso bastante difícil y que tomaría bastante tiempo; y el tiempo de entrega sería un aspecto importante en la competencia" (22).

Aunado a lo que precede, no sólo compiten por atraer inversión extranjera directa los países subdesarrollados, sino que también los países desarrollados; por si esto fuera poco, también tenemos inestabilidad política y cotos a las importaciones en los países llamados de reciente industrialización. Además, en los países más desarrollados hay un debilitamiento de los sindicatos obreros y medidas proteccionistas.

Ante este panorama, los países "periféricos" sólo participarán en el comercio internacional con los productos del sector primario — que también perderá dinamismo con el desarrollo de la biotecnología —, y a nivel interno se acentuará la pauperización de la población.

(22) Junne, Geru (1986), "Nuevas tecnologías: una amenaza para las exportaciones de los países en desarrollo", en Efectos sobre la división internacional del trabajo núm. 1, STP) - PNUD - IIT, México, p. 49.

Ante posibles críticas a este punto de vista, Wim, argumenta:

"Aquí podrán rebatir mis argumentos teóricos con ejemplos de plantas muy automatizadas en economías de enclave, por ejemplo, la planta de VW (Volkswagen) en Brasil. Sin embargo, considero que los capitalistas tendrán que descubrir las desventajas de un medio hostil con masas hambrientas" (23).

Ante el anterior panorama, muy desolador, Junne recomienda a los países subdesarrollados renunciar a sus estrategias de exportación (24).

En contracorriente de este punto de vista, lo que hasta ahora se ve es que las nuevas formas de administración del trabajo y las nuevas tecnologías, se han venido implantando en la industria automotriz de México (por ejemplo), y las inversiones para ampliar la capacidad instalada de las fac--

(23) Boerboom, Wim (1986), "Las consecuencias de la microelectrónica en la fuerza laboral de los países bajos y algunas observaciones sobre la división internacional del trabajo", en Efectos sobre la división internacional del trabajo núm. 1, STPS - PNUD - OIT, México, p. 103.

(24) Junne, Gerd (1985), "Nuevas tecnologías: una amenaza para las exportaciones de los países en vías de desarrollo", en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales núm. 121, FCP y S - UNAM, julio - septiembre de 1985, p. 63.

torías no se ha detenido; en consecuencia, lejos estamos de los pronósticos de Gerd Junne y Wim Boerboom. Además, las recomendaciones que vierte Junne hacia los países subdesarrollados, prácticamente equivale decirles a sus gobiernos que se automarginen de las corrientes del comercio internacional.

- I. 4. 3. Vertiente del pensamiento que dilucida la reconversión industrial y los conflictos laborales desde la perspectiva de la política del Estado.

Jorge Carrillo sostiene que para explicar el proceso de reconversión industrial, el papel del Estado es de total importancia, pues crea la infraestructura, acuerdos y decretos que orientan el camino a seguir en la industria automotriz, consecuentemente, fustiga a quienes soslayan a un segundo plano al gobierno, pues, "(...) buena parte de la reconversión industrial se explica más por la necesidad del gobierno de cambiar el modo de industrialización que por la lógica de acumulación internacional" (25). En este sentido, afirma que el decreto del 20 de junio de 1977 (26), marca el inicio de una industrialización para la exportación y el abandono de la política económica basada en la sustitución de

(25) Carrillo, Jorge (1987), "La reconversión en la industria del automóvil", en El Cotidiano "Número Especial 1, UAM - A, México, n. 62.

(26) Poder Ejecutivo, "Decreto para el fomento de la industria automotriz", Diario Oficial, 20 de junio de 1977.

importaciones; a raíz de éste decreto, "(...) las empresas se han visto obligadas a reestructurarse productiva, tecnológica y laboralmente" (27).

Carrillo considera como objeto de estudio no solamente a las empresas terminales, sino que también al sector de autopartes. Con la inclusión del sector de autopartes, el investigador afirma que la reestructuración no se inicia con la década de los ochentas, sino a mediados de los años setentas en la zona fronteriza con Estados Unidos, asimismo, desaprobaba que se pueda obtener una visión aceptable sobre lo qué es la industria automotriz, con sólo tener en cuenta a las empresas terminales.

A despecho de éste punto de vista, estamos más persuadidos de que una y otra vez se ha puesto en duda el poder regulador del Estado sobre las empresas transnacionales automotrices, baste mencionar que el "Decreto para el fomento de la industria automotriz" de 1977, si bien es cierto, que estimulaba que las empresas deberían convertirse en empresas generadoras de divisas, en la práctica permanecieron estables las exportaciones, se dinamizaron las importaciones, no modernizaron las máquinas-herramientas y aumentaron líneas y modelos; al final de cuentas, las empresas fueron capaces de imponer su estrategia (28).

Jorge Carrillo también afirma, que las estrategias indus-

(27) Carrillo, Jorge (1987), *op. cit.*, p. 59.

(28) Véase, Micheli, Jordy (1984b), "La producción automovilística en México y su contexto internacional", en Estudios de Caso Núm. 1, Serie Economía Internacional núm. 3, CIDE, México, marzo de 1984.

dustriales del Estado mexicano, "(...)" permiten hacer formulaciones analíticas sobre los procesos de trabajo, las organizaciones de los trabajadores y los conflictos laborales (...)" (29), en el contexto de la relación Estado-sindicatos de trabajadores.

No obstante este juicio, es preciso tener en mente, que actualmente se vive en un entorno donde el capital busca flexibilizar los contratos colectivos de trabajo y flexibilizar la división del trabajo; en fin, el capital mismo está llevando a cabo una reestructuración general en el modo de producir; mutación industrial, al cual los sindicatos corporativos tienden a adaptarse a las necesidades de valorización del capital, de la misma manera en que el Estado se acopla y se amolda a las estrategias del capital.

Por tanto, partiendo de la política industrial del Estado mexicano, no es posible explicar cabalmente el proceso de reconversión industrial en la industria automotriz, ni es muy acertado desde esta perspectiva elucidar las nuevas formas de organización del trabajo en el espacio de producción, ni tampoco las consecuencias sobre el trabajador o los conflictos obrero-patronales.

(29) Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), "Etapas industriales y conflictos laborales: la industria automotriz en México", en Estudios Sociológicos núm.14 El Colegio de México, México, mayo - agosto de 1987, p. 304.

I. 4. 4. Los regulacionistas.

Una de las corrientes del pensamiento que no pueden eludirse, al estudiar las nuevas formas de dominación del capital sobre el trabajo y la reestructuración capitalista a nivel nacional e internacional, es la llamada teoría de la regulación, que emerge a mediados de la década de los setentas, siendo sus principales exponentes economistas de los países desarrollados. Las figuras más preclaras de esta escuela son Michel Aglietta, Robert Boyer, Destanne de Bernis, Alain Lipietz y Benjamín Coriat. En México, han dicho y plasmado seguir los mismos derroteros Esthela Gutiérrez Garza, Guillermo Parfán, entre otros, pues es una corriente del pensamiento que ha permeado fuertemente a los investigadores sociales de México.

Para Benjamín Coriat, la causa principal de la crisis no está en la deuda externa, fluctuaciones en el flujo de materias primas o desequilibrios parecidos, sino que la causa principal de la crisis mundial está en las condiciones de extracción del plus-trabajo y en el mando del capital sobre el trabajo. Asimismo, no niega el poder desestabilizador de los desequilibrios antes mencionados, sin embargo, sostiene:

"(...) si estas ondas de choque han podido ser tan eficaces desde el punto de vista de la ruptura, es porque el núcleo central de las condiciones de producción está en crisis. Y este núcleo son las relaciones de explotación alrededor del taylorismo y fordismo. Para mí, este es el

corazón de la crisis: me mantengo muy firme en este punto, y en mi opinión es el único análisis marxista de la crisis actualmente posible, y además eficaz para interpretar lo que está ocurriendo" (30).

Los regulacionistas niegan la existencia de leyes históricas universales, pues la única ley es el conflicto y el conflicto no tiene leyes, ni tampoco hay leyes que tiendan hacia un equilibrio fundamental, consecuentemente, pueden presentarse caídas en la tasa de ganancia, pero para ello se instrumentan medidas que frenen esa caída, aunque — aseveran — aún cuando se instrumenten mecanismos para impedir esta tendencia, el fenómeno se presenta. De la misma manera, afirman que el capitalismo tiene todavía muchas posibilidades de adaptarse, de encontrar nuevos "equilibrios dinámicos" y un código que armonice la relativa estabilidad entre los diferentes agentes económicos.

Para los regulacionistas, el equilibrio relativo precedente a la crisis (que principia en la década de los setentas), consistía en términos generales, en lo siguiente: había un crecimiento mancomunado entre la productividad y los salarios, un incremento en la productividad implicaba mayores salarios, por ende, en más poder adquisitivo y mayor demanda, lo que permite al trabajador vivir la vida de con--

(30) Gilly, Adolfo y Hernández, Luis (1986), "Taylorismo, fordismo y nuevas tecnologías en los países semiperiféricos (entrevista con Benjamín Coriat)", en Brecha núm. 1, Praxis gráfica editorial, México, otoño de 1986, o. 77.

sumo y esto último es a su vez un incentivo para una mayor producción; es así como se forma un círculo vicioso.

En el fordismo, el obrero no sólo se integra al modo de producción capitalista como productor de mercancías, sino que se integra por completo. A saber, a partir de la posguerra emerge una sociedad más justa; es decir, "(...) una distribución del ingreso menos desigual permitió el acceso al consumo masivo de los asalariados más desfavorecidos y pudo ejercer un efecto benéfico sobre el sistema porque les dio una extensión cuantitativa y en consecuencia, nuevas fuentes de ganancia (...)" (31). Es así como por una parte está un capitalista convencido que debe desarrollar continuamente los medios de producción, para poder permanecer en el mercado, y por otro lado, un obrero que trata de sacar el mayor beneficio posible del progreso.

A la postre, la crisis apareció y esta se dio cuando los obreros no quisieron trabajar a cambio de más salarios, esto es, los trabajadores se revelaron contra el trabajo mismo, contra el sistema de trabajo taylorista y fordista; esta in-subordinación del obrero se manifiesta en huelgas, boicots, ausentismo, alta rotación de los trabajadores, entre otras formas de protesta. "(...) Prácticamente en todos los casos, el blanco son las cadencias infernales, la línea de montaje, la arbitrariedad organizada (...)" (32). Ante estos problemas, los empresarios aumentan el personal de vigilancia y

(31) Vega Navarro, Angel (1987c), "Entrevista con Robert Boyer", en Investigación Económica núm. 133, UNAM, México, enero - marzo de 1988, p. 49.

(32) Coriat, Benjamín (1985a), op. cit. p. 122.

control de los trabajadores, en este sentido, los empresarios desarrollan nuevas categorías: reparadores, retocadores, revisores, entre otras, experimentándose un incremento en los costos de producción.

Hay crisis del fordismo como técnica de control social en el proceso de trabajo y desde el punto de vista de economía del capital, además de que la producción fordista es para un mercado asegurado, mientras que ahora existe una demanda maleable. A cada uno de estos tres casos el capital tiene una respuesta, en el primer rubro, la entrada de la microelectrónica permite controlar de manera más efectiva a los obreros; en el segundo, la entrada de las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo y la nueva gestión laboral comprimen aún más los tiempos muertos; para el último caso, la respuesta se da con la aparición de las máquinas flexibles (33).

A pesar de las "soluciones" que ha dado el capital, los regulacionistas afirman que sólo hay tendencias y mucha incertidumbre, pues aun cuando el capitalismo ha remontado hasta hoy sus crisis, no es seguro que salga de todas (Aglietta, Coriat, Boyer).

Si lo que se busca es un nuevo "pacto social", es de suma importancia (para los regulacionistas) la reorganización de "elementos" como la "relación salarial" (34), la unidad

(33) Véase, Coriat, Benjamín (1988), op. cit., y Gilly, Adolfo y Hernández Palacios, Luis (1986), op. cit.

(34) El círculo virtuoso "(...) se asienta en una estructura fundamental que es la manera en la cual se organiza el trabajo asalariado; dicha estructura o regu--

monetaria, el Estado, entre otros "elementos". De todos estos "elementos", el más importante es la "relación salarial". Para Gutiérrez, Aglietta, Boyer, Coriat, cuando menos, consideran que el cambio de un modelo de regulación a otro se da cuando los "elementos" que conforman la "relación salarial" empiezan a bloquear la acumulación vigente. Los cambios de la "relación salarial" reflejan las modificaciones que están instrumentando los empresarios para enfrentar la crisis.

¿ Hubo fordismo en México ? Tanto Coriat como Boyer sostienen que la versión de acumulación que ellos mantienen se aplican principalmente para los países desarrollados; mientras que en los países "periféricos", "(...) se establecieron las técnicas de producción fordista sin el conjunto de la relación salarial fordista (...)" (35). En este mismo sentido, Boyer explica: "(...) cuando se habla de otros países se precisa una gran moderación. Yo estoy en total desacuerdo con los que dicen 'en Francia hay fordismo, entonces hay fordismo periférico en otros países' " (36).

Laridad es denominada relación salarial, y engloba aspectos como la organización del proceso de trabajo, la estructura de calificaciones laborales, la movilidad de los trabajadores, el principio de formación del salario y el modo de utilización del mismo", Micheli, Jordy y Hualde, Alfredo (1983), op. cit., p. 10.

(35) Gilly, Adolfo y Hernández Palacios, Luis (1986), op. cit., p. 82.

(36) Vega Navarro, Angel (1987c), op. cit., p. 58.

Consideramos que en México no se dio el "fordismo periférico". Sin embargo, hay muchos elementos de los regulacionistas que nos ayudan a explicar la flexibilización del trabajo y las características de la nueva configuración de máquinas-herramientas en el proceso de producción. Paralelamente, también nos auxilian en la tarea de desmitificar argumentos de los empresarios que hablan de un "enriquecimiento del trabajo" del obrero, del "mayor control" del trabajador sobre el proceso de trabajo, entre otros. A la vez, son los regulacionistas quienes versan precisamente sobre la llamada "flexibilidad ofensiva", esto es, una alternativa que plantean para que los obreros puedan hacer frente a la reconversión industrial, alternativa que discutiremos en el capítulo cuarto de este trabajo.

I. 5. El proceso de producción y dominación del capital sobre el trabajo.

El proceso de trabajo o proceso de valorización del capital es de suma importancia, por lo siguiente:

"El núcleo de la dictadura del capital sobre el trabajo no está, como es sabido, en las instituciones estatales, sino en el proceso de producción, en la fábrica misma. En último análisis, no está en las condiciones de compra de la fuerza de trabajo en el mercado, sino en las condicio-

nes de uso de la fuerza de trabajo (ya adquirida por el capitalista) en la producción — en el trabajo, pues —. Está — el núcleo, decimos, no toda la dictadura — en la organización capitalista del trabajo, organización que es siempre y en cada momento la expresión concentrada de la contradicción entre el proceso de trabajo y valorización, y de su solución capitalista" (37).

En el tiempo, han sido diferentes las formas de dominación del capital sobre el trabajo; en el presente siglo figuran dos maneras: el taylorismo y fordismo.

El taylorismo surge a finales del siglo XIX, en Estados Unidos. Esta forma de subsunción del trabajo gira en torno a la racionalización del consumo de la fuerza de trabajo en el proceso productivo. El taylorismo se basa en la descomposición y recomposición de los gestos y movimientos de una tarea determinada. Las innovaciones en la división del trabajo, tiene las siguientes dimensiones:

"(...) en lo que toca a él [Taylor], lo realiza, o más exactamente le da una esfera de extensión que hasta entonces no tenía. El interés excepcional que presenta Taylor reside en que se trata de una expresión consciente, concentrada y sistemática de los intereses del capital en

(37) Gilly, Adolfo (1984), "La mano rebelde del trabajo", en Pedro López Díaz (coordinador), La crisis del capitalismo teoría y práctica, Ed. Siglo XXI, México, p. 544.

un momento estratégico de su historia (38).

Antes del taylorismo, el estudio de los tiempos y movimientos era empírico, mientras que con el taylorismo se desarrolla metódica y conscientemente, centrándose la transformación, esencialmente, sobre el factor subjetivo del proceso de trabajo:

"(...) Mientras en la figura de la gran industria clásica, la revolución del proceso de trabajo toma como centro el instrumento de trabajo, al que transformo de modo esencial en términos históricos universales, en el taylorismo en cambio, dichos instrumentos son modificados en términos mucho más marginales y periféricos (...)" (39).

La transformación del factor subjetivo son el centro de atención en el taylorismo, asimismo, no deja de ser importante la transformación, la adecuación de las máquinas-herramientas, pues son la base de la dominación del capital sobre el trabajo; paralelamente, también se tiene que revolucionar los objetos de trabajo y toda la infraestructura que el capital requiere para valorizarse.

(38) Coriat, Benjamín (1976), Ciencia, técnica y capital, Ed. Blume, Madrid, p. 133.

(39) Aguirre Rojas, Carlos (1986), "El proceso de trabajo taylorista y fordista. Notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la tasa de ganancia", en Cuadernos, de la Facultad de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía - UNAM, p. 10.

En el taylorismo, la configuración de máquinas-herramientas hace que en el proceso de trabajo haya discontinuidades; es decir, que está constituido por varios segmentos, por ende, para que se integren, implica entablar una relación entre diferentes categorías de trabajadores. En este sentido, el consumo productivo de la fuerza de trabajo por el capitalista se fijan por las reglas de trabajo estipuladas en las normas de rendimiento de cada puesto (40).

La necesidad de valorización del capital, de decrecer los tiempos improductivos, hace necesario acelerar la cadencia del trabajo; pero para que se de esto último es de primera importancia quebrantar el obrero de oficio, al que sabe hacer las cosas, pues amparados en el conocimiento que tienen pueden determinar el ritmo de trabajo, por tanto:

"(...) Doblegar al obrero de oficio, liberar al proceso de trabajo del poder que este ejerce sobre él, para instalar en su lugar la ley y las normas patronales, tal será la contribución histórica del taylorismo (...)" (41).

A la postre, el taylorismo incrementó el dominio del capital sobre el trabajo en el proceso de trabajo y aceleró la descalificación de la capacidad de trabajo; paralelamente, conforme se desarrolla el capitalismo hay mayor universalización de los intercambios mercantiles y se da la producción en masa de manera más contundente.

El fordismo nace con la cadena de montaje de Ford, en la

(40) Véase, Aglietta, Michel (1936), op. cit.

(41) Coriat, Benjamín (1985a), op. cit., p. 24.

segunda década del presente siglo, con la producción de los llamados automóviles "T". Esta forma de organización del trabajo que se basa en la cadena de montaje es copiada y emulada por las demás firmas automotrices y por todas las demás actividades donde se produce en serie, o se produce de manera continua ya sea máquinas de escribir, refrigeradores, relojes, etc.

Si se compara la parcelación del trabajo que se dio después de la segunda guerra mundial con la segunda década del presente siglo, este último "(...)" no es más que un juego de niños "(...)" (42), pues, como el mismo Coriat sostiene: la llamada "organización científica" del trabajo se convierte en norma.

En el fordismo hay también una archirracionalización del consumo de la fuerza de trabajo en el proceso de producción. La base técnica sobre la cual se da esta racionalización del consumo de la fuerza de trabajo es más avanzada que el taylorismo, ya que ha nacido la línea de montaje, y con ello la cadencia del trabajo está regulada mecánicamente, de manera totalmente exterior al obrero, con un ritmo de trabajo determinado por la velocidad de la línea de montaje; por tanto, el obrero no puede poner ningún tipo de resistencia de manera individual, porque la autonomía ha quedado completamente abolida. Sobre la división del trabajo en el espacio de producción, Marx afirmaba que el obrero había llegado a constituir un anéndice de las máquinas-herramientas, mientras que con la cadena de montaje se incorpora al obrero individual como una "(...)" pieza constitutiva de la misma máquina, como

(42) Ibidem, p. 107.

un miembro mecanizado pero consciente de su mismo funcionamiento (...)" (43). Al buscar el máximo rendimiento del trabajador, se simplifica aún más el trabajo que ejecuta cada obrero, llegando a la repetición de movimientos elementales, lo que ocasiona que las factorías consuman fuerza de trabajo con menor calificación conforme avanza el tiempo.

Con el taylorismo existían diferentes segmentos en el proceso de trabajo, ahora, con la línea de montaje, los segmentos son integrados con la instrumentación de un mecanismo que permite el desplazamiento de las materias primas en transformación. Esta diferencia lo explica Aglietta de la siguiente manera:

"(...) el proceso de trabajo ha pasado de ser una densa red de relaciones entre los diferentes puestos, con desplazamientos en ambas direcciones de los productos intermedios, e intentos sucesivos en el caso del ensamblaje, a constituir una corriente lineal, orientada en un solo sentido, de materias en proceso de transformación. Este cambio se ve acompañado de la normalización de las especificaciones de los elementos componentes, lo que provoca la penetración del trabajo en cadena en las industrias previas al proceso de producción" (44).

Al final de cuentas, con el fordismo se reduce aún más los poros de producción y se transforman en tiempos productivos, se reduce el ciclo del capital y la "olganza de ma--

(43) Aguilar Rojas, Carlos (1936), op. cit., p. 15.

(44) Aglietta, Michel (1986), op. cit., p. 95.

teriales", entre otras ventajas para el capital.

En los últimos años, están aflorando nuevas formas de dominación del capital sobre el trabajo, nuevas manifestaciones que tienden a transformar la manera de dominación del capital sobre el trabajo que se guiaba por las pautas tayloristas y fordistas. Estos cambios no se dan por puro prurito de los representantes del capital, sino porque las máquinas investidas de las nuevas tecnologías y el contexto general dentro del cual se desarrolla el capitalismo así lo demandan.

I. 6. Reconversión industrial y nuevas formas de dominación del capital en México.

México no es ajeno a la reestructuración industrial que se está dando en los países más desarrollados. El "cambio estructural" que promueve el Estado mexicano tiene como meta una nueva inserción de México en el mercado internacional — según el gobierno mexicano —, a través de la exportación de productos manufacturados, lo cual exige una transformación radical de la estructura industrial del país; ante esta necesidad, alcanzar productividad y competitividad es de esencial importancia para competir en un mercado internacional cada día más disputado. En consecuencia, se trueca el modelo de acumulación basado en la sustitución de importaciones por el neoexportador.

¿ Quiénes pueden llevar a cabo la reconversión industrial ? La creación de la nueva base industrial lo están llevando a cabo, principalmente, las empresas transnacionales, y no precisamente deriva el "cambio estructural" de estas empresas

del poder regulador del Estado, sino que es una manifestación de la reestructuración de los oligopolios a nivel internacional, empresas a las cuales el Estado termina amoldándose, como es el caso de las empresas automotrices, concretamente, las seis firmas que operan a nivel nacional e internacional: Nissan Mexicana, S. A., de C. V.; Volkswagen de México, S. A. de C. V.; Ford Motor Company, S. A., de C. V.; General Motors de México, S. A., de C. V.; Chrysler de México, S. A.; y Renault, que produce únicamente motores para exportación.

La reestructuración de la industria automotriz ha implicado una nueva configuración de máquinas-herramientas en el espacio de producción, estos medios de producción están equipados con las nuevas tecnologías, principalmente, en las factorías que se instalaron en el presente lustro, en la parte boreal del país.

La reconversión de la industria automotriz y con ello la implementación de las nuevas máquinas-herramientas, la instauración de las nuevas formas de gestión laboral y los cambios organizacionales tendientes a reducir la "olganza" de los materiales se está dando en un entorno donde otras ramas industriales tienden a seguir los mismos pasos.

El investigador Leonard Mertens, al versar sobre la automatización programable y flexible, asienta que en el uso de este tipo de máquinas-herramientas es cada día más frecuente entre las pequeñas y medianas empresas, aun cuando el costo de mantenimiento y adquisición de máquinas programables es más elevado que las máquinas de automatización rígida: "(...) con la automatización programable, se está ante con--

diciones de combinar la ventaja de la flexibilidad con el menor costo (...)" (45).

Con las nuevas tecnologías se reducen aún más los poros de producción, se consume más productivamente la fuerza de trabajo, hay mayor utilización de la capacidad instalada, al mismo tiempo, los empresarios podrán responder más oportunamente a las variaciones del mercado, coexistentemente, al cambiar del tipo de mercancía que se vende, permite al empresario reutilizar un gran porcentaje de la maquinaria con la cual se producía la mercancía que se deja de producir. La naturaleza de las máquinas-herramientas flexibles se traduce al final de cuentas en más ganancias para el capitalista.

Con la implementación de las máquinas-herramientas flexibles se está dando también la flexibilidad del trabajo — no necesariamente tienen que caminar de la mano —. En el caso de la industria electrónica que trabaja bajo el régimen de maquila, por ejemplo, podemos encontrar procesos de trabajo de tipo taylorista y fordista, al mismo tiempo, en la producción de componentes de tipo estratégico de la misma rama, se puede constatar un tipo de proceso de trabajo donde existe el control de calidad desde el origen y no después de fabricado el producto; para este tipo de trabajo, existe mayor entrenamiento del obrero y más compromiso de colaboración del trabajador hacia la administración. Dentro de las nuevas

(45) Mertens, Leonard (1988), "El movimiento obrero y las necesidades de capacitación ante la reconversión productiva", en El movimiento obrero ante la reconversión productiva, Fundación Friedrich Ebert - CTM - OIT, México, p. 10.

formas de gestión laboral, un trabajador puede realizar un producto de principio a fin, es decir, hay una forma de organización del trabajo de tipo artesanal (46).

Si la demanda y la producción varían, también lo hará el empleo. Dado que los sindicatos de trabajadores han tendido a adaptarse a las nuevas formas organizacionales del trabajo, se facilita para los empresarios el despido de los trabajadores, y más todavía si no están sindicalizados; siendo el factor trabajo flexible al derecho de la empresa: "(...) de tal suerte se genera un mercado de trabajo altamente flexible, que a su vez constituye parte de la infraestructura que el capital precisa para la flexibilidad de la producción" (47).

Las nuevas formas de dominación del capital sobre el trabajo se constata en las plantas que producen bajo el régimen de maquila (48), lo podemos encontrar también en la fábrica

(46) "Se trata de un proceso en donde el trabajador domina y puede ejecutar todas las partes del mismo, como anteriormente lo hacía el artesano. Es como si regresara a la manufactura simple. No entendida como fase histórica del capitalismo, sino como forma de administración del proceso de trabajo". Mertens, Leonard y Palomares, Laura (1987), "El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología: El caso electrónico", en Análisis Económico núm. 10, UAM - A, enero - junio de 1987, p. 34.

(47) Ibidem, p. 34.

(48) "Tecnologías y relaciones laborales nuevas en el Norte permiten hablar de un nuevo proletariado y de una

de Hylsa Planta Monterrey, en las industrias productoras de autopartes (principalmente en las empresas que producen para las empresas transnacionales), y así sucesivamente, iremos verificando que la modernización de las máquinas-herramientas va de la mano del tema de moda, esto es, la instrumentación de la llamada "japonización" en el espacio de producción, de una flexibilización de los contratos colectivos de trabajo, plegándose los trabajadores a las necesidades de valorización del capital; por extensión, al asociar el sindicato de trabajadores con la improductividad, se tiende a reconvertir a las organizaciones de los trabajadores, a adaptarlo a las necesidades del empresario.

A nivel general, tanto en el sector privado como en las empresas paraestatales se exacerba el ánimo de los empresarios por abatir los contratos colectivos de trabajo. Ambos tipos de patrones los unifican las razones que blanden contra el trabajo, pues aducen y argumentan que con la flexibilización del trabajo, con la retrogradación de los contratos colectivos de trabajo, y en muchos casos, con la desaparición de los sindicatos de trabajadores, es como se podrá conseguir

nueva fuerza de trabajo diversa a la de las industrias en crisis del centro y Monterrey. Una fuerza de trabajo sin tradiciones de lucha y de organización, joven, de un nivel educativo tendencialmente más alto, no sólo en la industria automotriz sino incluso en la maquila, (...)" . De la Garza, Enrique (1988), "Desindustrialización y reconversión en México", en El Cotidiano núm. 21, UAM - A, México, enero - febrero de 1988, p. 6.

productividad y competitividad.

En el sector privado tenemos a las firmas automotrices, como ejemplo, donde las empresas no sólo escogen a sus trabajadores o a sus "equipistas de producción", sino que también a sus sindicatos (como demostraremos en el capítulo tres). Los sindicatos de trabajadores, en muchos casos también se han reconvertido; en el caso de los sindicatos corporativos, de la integración de estas organizaciones al Estado por la vía del sometimiento de los trabajadores a aparatos directivos corruptos, de ser organizaciones "charras", que no garantizan en muchas ocasiones ni el salario mínimo, en algunos casos se han convertido prácticamente en sindicatos blancos. Como especímenes de esta adaptación son los sindicatos de las plantas automotrices de Nissan en Aguascalientes y la de Chrysler en Ramos Arizpe, Coahuila; ambas plantas se instalaron en la década de los ochentas.

Al elucidar el contexto dentro del cual se está dando la reconversión industrial, no estamos en riesgo de caer en el impresionismo, ni nos erigimos en profetas del apocalipsis ni el desánimo, pues lo expuesto en el presente trabajo son tendencias que se manifiestan de manera evidente a nivel nacional, siendo la industria automotriz una muestra palpable de la reconversión industrial y de los nuevos ensayos del capital para racionalizar el trabajo, así como de las consecuencias aciagas (para muchos casos) de ambos fenómenos sobre los trabajadores.

I. 7. La industria automotriz; un paradigma de la reconversión industrial y de las nuevas formas de gestión laboral.

Una de las principales ramas que se están reconvirtiendo a nivel nacional, así como de las primeras donde se han aplicado las nuevas formas de gestión laboral es en la industria automotriz. A nivel nacional ha sido, si no la primera, sí de las primeras actividades que se han reconvertido (49),

(49) Reconversión es un neologismo originado en España con una connotación similar a la 'reindustrialización' anglosajona y la 'mutación' francesa. A su vez, los tres conceptos anteriores podrían encontrar una equivalencia general en 'reestructuración industrial'. Todos estos términos expresan, en primera instancia, formas concretas, nacionales, de asumir la tercera revolución industrial; por eso, la reconversión encierra el significado de una historia que se repite: transformaciones del capital dirigidas a aumentar la productividad, competitividad y rentabilidad mediante innovaciones tecnológicas, reorganización de las relaciones laborales y fusiones o desapariciones de empresas. Todo ello, en un tiempo comprimido, sin el gradualismo de los periodos largos de crecimiento. (...) El Pronafice definía la reconversión como el cambio de lo obsoleto en países industrializados, mientras que el cambio estructural sería la creación de una nueva base industrial en un país como el nues-

principalmente a raíz de las inversiones realizadas por las empresas transnacionales de esta rama en la presente década, dicha modernización es tan elocuente que se puede comparar con las fábricas de la misma rama localizadas en los países más desarrollados (Jordy Micheli, Arnulfo Arteaga, Jorge Carrillo).

La rama automotriz es mostrada tanto por los funcionarios gubernamentales como por los representantes de las empresas automotrices, como paradigma entre otras ramas industriales, por haber llevado a cabo la reconversión industrial: de ser una industria pionera en inversión, políticas de desarrollo, generadoras de divisas, así como por la descentralización o reubicación industrial. Es de los sectores no petroleros que mayores divisas capta por concepto de exportación a partir de 1983, asimismo, fue la rama que mayor déficit comercial tuvo precedentemente al mismo año (véase, apéndice estadístico, cuadro núm. 3). La industria automotriz ha sido calificada en los programas de gobierno de prioritaria, por ende, se traduce en la actividad que más apoyo ha dado el gobierno federal y gobiernos estatales.

En las plantas automotrices que nacen en la década de los ochentas y en el Norte del país, se han reestructurado tecnológica y laboralmente; mientras que en las plantas del centro del país, la modernización de las máquinas-herramientas sólo se ha dado en los puntos estratégicos del proceso de trabajo, y en la mayoría de las plantas se ha venido imponiendo la

tro (...)". Hualde, Alfredo y Micheli, Jordy, "La reconversión industrial", en Perfil de la Jornada, 4 de agosto de 1986, p. 19.

flexibilización del trabajo.

Por otro lado, los sectores empresariales como tal, como clase social, están buscando la manera de modificar la Ley Federal del Trabajo, para adaptarla a los nuevos tiempos (como ellos mismos gustan decir), esto es, buscan legalizar la flexibilidad del trabajo. Mientras tanto, las prácticas empresariales no están contempladas en la ley (ámbito jurídico) de manera explícita, así es que si no existe o no está estipulado como un derecho del empresario, de hecho, el capital está llevando a cabo la flexibilización del trabajo de manera escamoteada y sobrepticia. Es más, aun cuando no se dejaran intersticios, aparentemente, por donde pudiera escabullirse la práctica del capital, las mismas necesidades de valorización del capital hecha por la borda toda medida jurídica.

Consecuentemente, el Derecho Laboral retrocede y con ello se supedita las exigencias de justicia social a las necesidades de controlar la inflación, de alcanzar mayor productividad, y en general, incentivar al capital y a las necesidades de acumulación del mismo.

II. LA RECONVERSION INDUSTRIAL DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO.

II. 1. Antecedentes históricos de la industria automotriz en México.

Para estudiar a la industria automotriz terminal en México (principalmente, el rubro de automóviles), dividimos el desarrollo histórico de la rama en tres fases, división que está determinado, primordialmente, por el nivel tecnológico, el destino de la producción y ubicación geográfica de las plantas. En efecto, así lo concideran los investigadores (Jordy Micheli y Arnulfo Arteaga) que han incursionado en el estudio de la industria automotriz en México y en la presente década, a excepción de Jorge Carrillo.

II. 1. 1. Primera etapa (1925 - 1964): Importación de automóviles terminados y el montaje de juegos completos de partes y piezas de automóviles.

El primer período comienza en 1925, con la instalación de la primera planta armadora de la Ford Motor Company y concluye con el "Decreto que prohíbe la importación de automóviles, así como de conjuntos mecánicos armados para su uso o ensamblable, a partir del primero de septiembre de 1964" (1).

(1) Diario Oficial de la Federación, 25 de agosto de 1962.

Antes del establecimiento de la primera planta armadora en nuestro país, los automóviles distribuidos en el ámbito geopolítico nacional se importaban completamente armados.

Paralelamente a la instalación de la primera factoría armadora en México, el Estado implementa una serie de estímulos para impulsar este tipo de trabajo en relación con los automóviles que se importaban completamente armados. Desde 1925 se reducen las tarifas de importación, no se imponen restricciones a la importación de componentes, no hay control de precios y gozan de excepciones fiscales (2); política que se prolonga hasta 1947, pues los problemas en balanza comercial inducen al Estado a imponer cuotas a la importación de automóviles armados y favorecen aún más la importación de partes y componentes.

En 1935 se instala la segunda empresa armadora y la segunda empresa norteamericana en México: la General Motors. Más tarde, en 1938, nace Automex, compañía concesionaria para el ensamble de automóviles de la Chrysler, compañía estadounidense que adquiere la participación mayoritaria de las acciones después del año fiscal 1969 / 1970. En el mismo sentido, la Volkswagen llega a México en 1954 y la firma Nissan en 1961. La última empresa que se instala en el país fue Renault, quien deja de producir automóviles en agosto de 1986.

La rama automotriz siempre ha estado dominada por las empresas transnacionales. Durante los primeros 35 años de la

(2) Véase, Camarena Luhrs, Margarita (1981), "La industria automotriz en México", en Cuadernos de Investigación Social núm. 6, Instituto de Investigaciones Sociales - UNAM, México.

industria automotriz en México dominaron el mercado interno las empresas norteamericanas, es decir, en toda la primera etapa, pero ya en 1961, el mercado nacional estaba dominado por las firmas europeas: el 71 por ciento estaba controlado por las firmas europeas, el 27 por ciento por las norteamericanas y el 1.2 por ciento por las japonesas (3).

La base tecnológica de la industria automotriz en el país es desecho de los países más desarrollados, pues las instalaciones "(...) eran galpones de armado en la que prácticamente no se efectuaba ninguna tarea de transformación (...)" (4).

Uno de los problemas más citados por los investigadores es la falta de economías de escala, problema que el gobierno intentará atacar desde 1947, reduciendo el número de armadoras marcas y modelos e implantando cuotas de importación y montaje. No obstante, años después, la fragmentación del mercado interno que se deseaba eliminar se sigue dando:

"(...) se observa en las ventas de 1960: 754 unidades por modelo, correspondiendo a 2,600 unidades a cada una de las empresas.

(3) Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), "Etapas industriales y conflictos laborales: la industria automotriz en México", en Estudios Sociológicos núm. 14, El Colegio de México, México, mayo - agosto de 1987.

(4) Lifschitz, Edgardo (1982), "Comportamiento y proyección de la industria automotriz en América Latina", en Comercio Exterior, México, julio de 1982, p. 778.

"Así la gran diversificación de empresas marcas y modelos de las 19 empresas (75 marcas y 117 modelos en 1960) implicó una enorme fragmentación del mercado, de la producción y de los trabajadores (...)" (5).

Cuando apenas iniciaba la década de los sesentas, de las 19 empresas que operaban en el país, 12 eran armadoras y las demás importadoras, mientras que el grado de integración nacional no superaba ni el 15 por ciento (6). En este entorno, se implementa el decreto que marca el inicio de la política de integración nacional de esta industria.

II. 1. 2. Segunda etapa (1965 - 1980): Producción y ensamble de autos y autopartes para el mercado nacional.

La segunda fase de la industria automotriz en México comienza con el decreto de integración de la industria automotriz. El decreto de 1962, asienta que el grado de integración nacional sería de cuando menos del 60 por ciento del costo directo del vehículo fabricado en México.

La política de sustitución de importaciones de la industria automotriz se da en un contexto donde se registran ya 24 empresas que operaban mediante cuotas de ensamble, de este número, sólo 12 plantas estaban autorizadas para ensamblar

(5) Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), op. cit., p. 308.

(6) Camarena Luhrs, Margarita (1982), op. cit.

vehículos (7).

De las 18 empresas que presentaron su proyecto para seguir operando, sólo fueron aprobados diez: Automex (ahora Chrysler de México), Diesel Nacional, Ford Motor Company, General Motors de México, Nissan Mexicana, Vehículos Automotores Mexicanos, Volkswagen de México, Representaciones Delta, Reo y la Fábrica Nacional de Automóviles. Reo y Representaciones Delta y Reo desaparecieron sin producir un solo vehículo de acuerdo a lo que estipulaba el decreto de 1962 (8), mientras que la Fábrica Nacional de Automóviles, sólo vendió 2,500 automóviles Borgward, de 1968 a 1979, antes de cerrar en 1970.

La participación del capital nacional en esta actividad (producción de automóviles) ha sido llevado a cabo principalmente a través del Estado, el cual es finalmente desplazado en 1983, con la venta de sus paquetes de acciones para producir automóviles Renault y Vehículos Automotores Mexicanos a la Renault francesa. Más tarde, Renault de México cierra sus puertas en agosto de 1986, por lo cual, actualmente

-
- (7) Véase detalles en Santa Ana Alavez, Rubén (1965), "La industria automotriz. ¿ A sido desvirtuado el decreto sobre la mexicanización de la industria automotriz ?", en el Suplemento núm. 13, de el periódico El Correo Económico núm. 48, México, 18 de octubre de 1965.
- (8) Bennett, Douglas y Sharpe, Kenneth (1979), "La industria automotriz mexicana y la política económica de promoción de exportaciones, algunos problemas del control estatal de las empresas multinacionales", en el Trimestre Económico núm. 183, PCE, México, julio - septiembre de 1979.

sólo producen motores en la planta de Gómez Palacio, Durango. En suma, en la actualidad existen cinco firmas que producen automóviles: Chrysler de México, Ford Motor Company, General Motors de México, Nissan Mexicana y Volkswagen de México.

En la segunda etapa de la industria automotriz, se da la primera descentralización geográfica. Primeramente, las fac-

CUADRO 1

México: primera reubicación geográfica de las empresas automotrices.

Año	Empresa	Tipo de producción	Ubicación geográfica
1961	Renault	Motores y ensamble	Ciudad Sahagún, Hgo.
1961	Nissan	Motores y ensamble	CIVAC, Mor.
1964	Ford	Fundición, motores y ensamble	Cuautitlán, Méx.
1964	GM	Fundición y motores	Toluca, Méx.
1964	VW	Fundición, motores y ensamble	Puebla, Pue.
1964	VAM	Fundición y motores	Lerma, Méx.
1965	Chrysler	Motores y ensamble	Toluca, Méx.

Fuente: Arteaga, Arnulfo (1987a), "Innovación tecnológica y clase obrera en la industria automotriz", en Esthela Gutiérrez Garza (coordinadora): Testimonios de la crisis 1. Reestructuración productiva y clase obrera, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México, p. 154.

torías estaban ubicadas en el Distrito Federal; en la década de los sesentas deciden instalarse alrededor de la ciudad de México (véase el cuadro núm. 1). En este sentido, con el establecimiento de los complejos industriales se da un crecimiento vertical de las firmas automotrices, donde se incluye la fundición y ensamble de motores, además del montaje de automóviles.

II. 1. 2. 1. Tecnología y organización de los trabajadores en el proceso de trabajo.

La típica cadena de montaje de Ford fue implementada en las primeras plantas automotrices de México, desde los años treinta. "La innovación técnica principal fue la innovación de una línea de transportación del vehículo desde su inicio hasta su terminación (...)" (9).

Como consecuencia de la implementación de este tipo de máquinas-herramientas implica ineluctablemente una reorganización de la división del trabajo, pues los trabajos complejos (del mecánico, por ejemplo) se convierten en más sencillos dada la división del trabajo propia de la línea de transportación del vehículo, haciendo el trabajo más socializado. En el caso de la fundición y maquinado de motores ocupa a trabajadores de diversos oficios, dando lugar a la

(9) Rodríguez Laguna, Javier (1982), "El trabajador automotriz y sus condiciones de trabajo. Los obreros de General Motors de México, S. A. de C. V.", en Investigación Económica núm. 161, UNAM, México, p. 94.

descalificación del trabajador, mientras que en el proceso de ensamble del motor es más viable el consumo de capacidad de trabajo sin calificación (10).

El investigador Javier Rodríguez, llega a la conclusión (11), que el método de control del trabajador por el empresario en el proceso de trabajo, que "mejor encaja en la producción capitalista", es la de una mayor división del trabajo en el proceso de trabajo, así como también el desarrollo de máquinas-herramientas que simplifican y reducen el trabajo del obrero, al mismo tiempo que lo descalifican cada día más. Con esta práctica, los empresarios tendrán mayor control sobre el trabajador, sobre la fijación de la cadencia del trabajo y sobre el proceso de trabajo en general.

La conclusión de Javier Rodríguez, deriva del estudio de la gestión del trabajo que se guía por las pautas tayloristas y fordistas, y es una forma de organización del trabajo que se dio, principalmente, en la primera y segunda fase de la industria automotriz en México; asimismo, es una forma de organización del trabajo que en la década de los ochentas tiende a cambiar, pues, en la práctica, hay un inclinamiento hacia la flexibilización del trabajo.

La base tecnológica sobre la cual se daba la división del trabajo taylorista y fordista en la primera y segunda fase,

(10) Véase, Arteaga, Arnulfo (1987a), "Innovación tecnológica y clase obrera en la industria automotriz", en Esthela Gutiérrez (Coordinadora): Testimonios de la crisis 1. Reestructuración productiva y clase obrera, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México.

(11) Rodríguez Laguna, Javier (1982), op. cit.

la configuración de máquinas-herramientas de la industria automotriz, es desecho de las matrices. Veamos las cosas un poco más de cerca; una descripción que hace un funcionario del Sindicato de Trabajadores Automotrices de Estados Unidos, es ilustrativa de esta situación:

'Yo había hecho un recorrido cuidadoso de la planta. Era peor que arcaica, con la obsolescencia cuidadosamente incorporada (...). En general parecía tener menos del 10 por ciento de nuestra productividad nacional (...). El hecho sobresaliente es que las prensadoras en Buenos Aires, así como las máquinas de Toluca, no eran chatarra anticuada, desgastada. La maquinaria allí también era de construcción reciente — pero no para producir — (...). Yo le pregunté (a un ingeniero en los Estados Unidos a su regreso) sobre la maquinaria Foote-But que yo había visto en las plantas de América Latina, — ; oh ! contestó —, esa es nuestra maquinaria especial de baja producción" (12).

En efecto, en la primera y la segunda fase de la industria automotriz, una de las características que tiene este sector, es el uso de maquinaria desechada de los países desarrollados, sin embargo, cuidadosamente incorporada en el proceso de trabajo, sí funcionaba en los países como México.

(12) Jenkins, Rhys (1984), op. cit., p. 47.

II. 1. 2. 2. Déficit en balanza comercial: problema
endémico.

Uno de los objetivos del decreto de integración de la industria automotriz de 1962, era hacer frente al problema endémico de déficit en balanza comercial que ocasionaba este sector; no obstante, el problema persistió, en consecuencia, en 1969, el Estado instrumenta medidas para que a partir de 1970 se condicionen las importaciones de partes automotrices correspondientes a la cuota básica (que se otorga a cada empresa, desde el inicio de la política de integración), a que se compensen con exportaciones de partes automotrices fabricados en el ámbito nacional (13). A juicio del gobierno, lo anterior daría lugar al mejoramiento de la balanza comercial, mejoraría el aprovechamiento de la capacidad instalada, incrementaría la ocupación, habría mayor utilización de las materias primas, y en general, fortalecería la economía nacional.

La compensación de importaciones con exportaciones se reafuerza con el "Decreto que fija las bases para el desarrollo de la industria automotriz" (14). En este decreto se estipulaba que las empresas deberían compensar con divisas netas generadas por exportaciones de productos automotrices el valor de las importaciones de la cuota básica, previendo que se compensase el 100 por ciento del valor de la cuota básica

(13) Véase, Comercio Exterior, "Compensación de importaciones de partes automovilísticas", en Comercio Exterior, México, noviembre de 1969, p. 864.

(14) Diario Oficial de la Federación, 24 de octubre de 1972.

para el año de 1979. Además, estipulaba otorgar cuotas extras en la medida que rebasaran el grado de integración nacional. Asimismo, el decreto asienta que se contabiliza dentro de las exportaciones compensatorias no sólo las exportaciones de las empresas terminales, sino que también las exportaciones de la industria de autopartes que hayan sido posible por conducto o gestiones de las empresas ensambladoras.

Los porcentajes de compensación no dieron resultados positivos. La causa se lo atribuyen las mismas empresas transnacionales a la crisis de principios de la década de los setentas en los mercados internacionales, al tipo de cambio, a la ineficiencia en la industria de autopartes, al "elevado" grado de integración nacional que exige el gobierno mexicano, entre otras. Sin embargo, la cuota básica se siguió otorgando, teniendo como promesa de las empresas ensambladoras, exportar en el futuro (15).

El déficit en balanza comercial fue una constante en la rama automotriz (véase el apéndice estadístico, cuadro núm. 3). Ante estos desequilibrios, el Estado instrumenta nuevos mecanismos en 1977. En este sentido, expide un decreto mediante el cual se "recomienda" a las empresas terminales incrementar gradualmente el grado de integración nacional, así como también, se reitera que las empresas deberían compensar el valor de las importaciones (16). De acuerdo

(15) Véase, Bennett, Douglas y Sharpe, Kenneth (1979), op. cit.

(16) "Decreto para el fomento de la industria automotriz", Diario Oficial de la Federación, 20 de junio de 1977.

al espíritu del "Decreto para el fomento de la industria automotriz", las empresas de la industria terminal deberían generar el 50 por ciento del presupuesto de divisas netas necesarias del total de su presupuesto de divisas, con exportaciones de la industria de autopartes que tengan un programa aprobado por el Estado. El 50 por ciento restante debería de las exportaciones de la propia industria terminal y de las empresas que no tengan programa de producción aprobado por el Estado.

Para hacer cumplir lo anterior, el Estado implementa un presupuesto de divisas para la industria terminal (17), estímulos fiscales y liberación de precios en un mercado interno protegido. A la postre, los estímulos del Estado ni las sanciones que esgrime el mismo, fue suficiente para convertir a las empresas terminales en generadoras de divisas.

La política de fomento, que tiene la intención de inducir a las empresas transnacionales del ramo automotriz a exportar, ha sido significativa. En el período que va de 1977 a 1982, absorbieron 246 millones de dólares, equivalentes a 23 por ciento del subsidio total a la manufactura (18), y no menos importante fue en toda la década de los

(17) Véase, Larriva, Juan y Vega, Amado (1982), "El comercio exterior de la industria automovilística en México", en Comercio Exterior, México, diciembre de 1982.

(18) Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1987), "El nuevo modelo de las relaciones capital - trabajo en la industria automotriz en México", en Brecha núm. 3, Praxis gráfica editorial, México, primavera de 1987.

setentas (19); es decir, antes del despegue exportador, ya que la modernización y el inicio de las exportaciones todavía no tomaba cuerpo en las estrategias de las empresas transnacionales.

II. 1. 2. 3. ¿ La reestructuración industrial es producto de las políticas del Estado ?

A finales de la década de los setentas, las firmas automotrices impusieron su estrategia de esta manera: ante un mercado en auge, las empresas de la industria terminal dinamizaron sus importaciones; para atraer al cliente, incrementaron líneas y modelos; no modernizaron su aparato productivo, esto es, no incrementaron su productividad; no mejoraron su desempeño en balanza comercial; incrementaron ganancias vía incremento de precios, pues los automóviles que se canalizan al mercado interno tienen un costo superior a 30 por ciento con relación a la oferta internacional (Arteaga). Este entorno, es reflejo de la incapacidad de la política económica del Estado para transformarse en una política reguladora. Mientras que las empresas transnacionales, "(...) se mostraron capaces de definir la oferta y con ello establecer una estrategia que puede calificarse de comercial, diversificada, dependiente de la producción foránea y con una orientación casuística y, por tanto, débil hacia los

(19) Véase, Islas, Héctor (1983), "La industria automovilística: un repaso general", en Comercio Exterior, México, marzo de 1983, p. 27, cuadro 9.

mercados de exportación (...)" (20).

Ante un incremento del mercado interno a finales de la década de los setentas y principios de los ochentas (véase, apéndice estadístico, cuadro núm. 9), las empresas ofrecían variedad de líneas y modelos:

"En 1977 las siete empresas armadoras que existían operaban 15 líneas y 36 modelos. En 1981 — año punta del auge — los modelos eran 47, con 19 líneas básicas. En ese año se producían sólo 13 mil unidades por línea en promedio, cuando se calculaba que el mínimo de unidades por línea para lograr economías de escala es de 50,000 " (21).

De esta manera, las empresas incrementaron variedad para captar al cliente, y de paso, este tipo de práctica incrementó el costo de producción y perjudicó al sector de autopartes.

De la misma manera en que no se puede explicar la reestructuración de las empresas automotrices en base a los decretos, tampoco sería muy correcto elucidar la modernización de las empresas terminales en base al comportamiento del mercado interno, pues este no ha sido significativo, ni en el año de mayor producción y venta de automóviles (1981).

Sin embargo, hay investigadores que sostienen que la mo--

(20) Micheli, Jordy (1984b), op. cit., p. 120.

(21) Comercio Exterior (1986), "Automotores: Una industria que, sin embargo, se mueve", en Comercio Exterior, México, noviembre de 1986, p. 971.

dernización de la industria automotriz, fue como consecuencia del "(...) decreto del 20 de junio de 1977, que fortalece la orientación exportadora y establece una reordenación económica de la industria (...)" (22). Esta misma visión tiene, por ejemplo, Yolanda Montiel:

"(...) el gobierno mexicano en 1980 obligó a las transnacionales del auto que funcionaban en el país, a que equilibraran sus balanzas de pago, dándole cinco años para hacerlo. Para cumplir, las empresas decidieron instalar fábricas para producir motores, que se destinarían, principalmente a Estados Unidos (...)" (23).

Amado Vega, en aquel entonces, subdirector de la Industria Automotriz y del Transporte y secretario técnico de la Comisión Internacional de la Industria Automotriz, sostenía en un discurso (donde Nissan Mexicana dio a conocer a la industria de autopartes sus programas de inversión) que el decreto de 1977, optó por la decisión de "arriesgarnos", tomando una actitud "agresiva" frente al exterior, por consiguiente, "(...) se buscó entonces como objetivo fundamental, que la industria automotriz mexicana fuera más eficiente y competitiva internacionalmente y contara con los avances tecnológicos

(22) Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), op. cit. p. 315.

(23) Montiel, Yolanda, Monroy Pedro y Palafox, Rogelio (1988), "Reconversión automotriz y resistencia obrera en Volkswagen de México", en Momento Económico núm. 40, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, septiembre de 1988, p. 6.

cos (...)" (24). Con el devenir del tiempo, el objetivo se cumplía:

"(...) fue el pasado mes de enero cuando tuvimos las gratas noticias de la mayor parte de las empresas terminales, de que no sólo aceptaron el reto, sino que están dispuestas a empezar a realizar inversiones muy importantes enfocadas principalmente hacia la exportación (...)" (25).

Situación ante el cual, exhortaba el funcionario a los empresarios del sector de autopartes a no desaprovechar la oportunidad, pues de ser así, se malograrían los esfuerzos del presente régimen y ellos se verían en peligro de desaparecer, concluía el funcionario.

Asimismo, el mismo Amado Vega y Juan Larriva, justifican el "retardo" de las empresas transnacionales, para decidirse a modernizar sus factorías; la orientación exportadora de la industria automotriz se "retardó" con respecto a las estipulaciones del decreto de 1977, según los funcionarios, por lo siguiente:

"(...) se dieron un compás de espera a fin de observar las intenciones del gobierno en cuanto a la aplicación estricta del decreto. Ello condujo a que se previera iniciar operaciones apenas en 1982, y otras incluso en 1983" (26).

(24) AMIA, boletín núm. 172, abril de 1980, p. 2.

(25) Ibidem, p. 2.

(26) Larriva, Juan y Vega, Amado (1982), op. cit., p. 1362.

Además, prosiguen, la industria de autopartes no respondió con inversiones para instalar plantas destinadas al mercado externo, también consideran el poco dinamismo del mercado interno, la recesión de la economía internacional, entre otros factores, que inhiben las exportaciones de la industria automotriz, justifica la mancuerna de funcionarios.

Los puntos de vista de Amado Vega y Juan Larriva es motivo de preocupación y análisis para Héctor Islas, quien defiende al sector de autopartes, consecuentemente, argumenta: "(...) es cierto que la industria de autopartes no ha sido capaz de responder a las innovaciones en ese campo, pero no es menos cierto que este punto crucial no ha recibido la atención que merece" (27). Más adelante sostiene el mismo Islas, que una forma de apoyar a estas industrias sería reduciendo el número de líneas y modelos de las empresas terminales, debiendo tener en mente que las unidades de las empresas armadoras sean racionalizadores de combustible y con alto grado de integración nacional. Lo anterior daría lugar a un incremento del volumen de autopartes y al abatimiento de costos. El mismo autor — quizá guiado más por el corazón — es de la opinión, que dado las inversiones en el Norte del país, sería "conveniente" prepararse para cuando haya un incremento en la demanda o cambios en el ámbito tecnológico, para que el país pueda hacer frente a las nuevas condiciones de "manera autónoma". Los recursos que canaliza el Estado a esta actividad — continúa Islas — deben canalizarse a la investigación, adaptación y desarrollo de tecnologías adecuadas que se ajusten "(...) a las condiciones

(27) Islas, Héctor (1983), op. cit., p. 228.

y necesidades del país y con criterios precisos de autodeterminación" (28).

El tenor de la disertación de Islas tiene cierto parecido con los puntos de vista de Sergio Sosa (29), quien hace ver que una política de integración propicia incrementos de costos en la producción de automóviles, dada la alta ineficiencia de los productores de autopartes, por lo que recomienda una disminución de la tasa de protección efectiva en la industria de autopartes para que se vean inducidas a producir con eficiencia; paralelamente, asienta que lo más adecuado es reducir el número de líneas y modelos, así como la salida de algunas firmas ensambladoras, para la formación de una industria de autopartes más eficiente.

Los anteriores juicios toman muy en cuenta, muy en serio, el poder regulador del Estado sobre las empresas transnacionales; además, a pesar de ser estudios relativamente recientes, aparece la demanda de investigadores que clama por la apertura comercial de la industria automotriz, cuando en realidad hay factorías que operan prácticamente como maquiladoras, por ejemplo, la planta de Ford en Hermosillo. Como hemos podido constatar también, hay estudiosos que demandan independencia tecnológica, financiera, comercial, etcétera, sin embargo, no pasan de ser solamente buenos propósitos.

Después de ver algunas ideas de investigadores que consideran que el Estado es el que regula, y por tanto, debe

(28) Ibidem, p. 228.

(29) Sosa, Sergio (1986), "La industria automotriz en México", en Economía Informa núm. 139, Facultad de Economía - UNAM, México, abril de 1986.

reorganizar a las empresas transnacionales que operan en el ramo automotriz; así como estar convencidos que la reconversión industrial es producto de las necesidades y objetivos del Estado (Jorge Carrillo); es pertinente reiterar, que la reconversión industrial, las nuevas formas de dominación del capital sobre el trabajo (o la flexibilización del trabajo) y la lucha entre el capital y el trabajo, no es pertinente elucidarlo en base a los objetivos y políticas del Estado.

Mientras tanto, las filiales de las empresas transnacionales asentadas en México, iniciaron una etapa de grandes inversiones a finales de la década de los setentas y principios de la década de los ochentas, para crear un suministro de componentes (preferentemente de motores) y posteriormente de automóviles, destinados principalmente al mercado más influyente del mundo: el mercado norteamericano (véase, apéndice estadístico, cuadro núm. 5).

La reestructuración de las empresas automotrices en México, forma parte de la reconversión de estas empresas a nivel internacional, principalmente de los Estados Unidos. Mientras que en México, si bien esta rama figuró como una actividad destacada dentro de la política de sustitución de importaciones, ahora, la mutación industrial de este sector tiene un papel relevante dentro de la suplantación del modelo de sustitución de importaciones por un modelo exportador.

II. 2. Tercera etapa (1980 - 1989): Reconversión industrial en la industria automotriz y producción para el mercado internacional.

En la década de los ochentas, la rama automotriz se bifurca: la división se da entre las empresas que nacieron en la década de los ochentas y las factorías que datan de la primera y segunda fase de la industria que hoy nos ocupa.

La tercera fase de la industria automotriz en México, se distingue por las nuevas inversiones que realizaron las empresas terminales en la zona boreal de México. La factorías que emergen con la descentralización, entre otras características, tienen las siguientes: son factorías que destinan su producción, principalmente, al mercado exterior, siendo de relevancia el mercado estadounidense; el nivel tecnológico de estas plantas se compara con los países más desarrollados; en las nuevas factorías ha tomado cuerpo las nuevas formas organizacionales del trabajo, como los círculos de control de calidad; las empresas del sector automotriz han empezado a adoptar el sistema "justó a tiempo", por tanto, las empresas terminales exigen la reorganización de los proveedores; asimismo, las empresas que canalizan la mayor parte de su producción al mercado exterior, tienen menores grados de integración nacional.

Mientras tanto, en las empresas más antiguas, las factorías que no han sido rentables se han cerrado. A principios de los ochentas (1983) desaparece la planta de la "Villa" y "Tlalnepantla" de Ford, posteriormente siguieron Vehículos Automotores de México en Vallejo y Lerma, y últimamente — en agosto de 1986 — la planta de Renault en Ciudad Sahagún.

En tanto, en la mayoría de las empresas sobrevivientes hay experimentos para implementar la flexibilidad del trabajo, y en cuanto a la modernización en la configuración de las máquinas-herramientas, sólo se ha dado en los puntos clave del proceso de trabajo.

Como resultado de la modernización que las filiales de las empresas transnacionales han implementado en México, no solamente han realizado más inversiones y se han descentralizado geográficamente, sino que también, a partir de 1983, se han convertido en un sector superavitario en balanza comercial. El producto más importante en la producción y exportación es en el rubro de motores de automóviles, y a partir de 1987, también empieza a figurar la exportación de automóviles.

II. 2. 1. Apertura y reubicación de nuevas plantas de producción de motores y automóviles para el mercado exterior.

Dentro de las nuevas inversiones que realizaron las empresas terminales destaca el caso de la General Motors, quien decide invertir en Ramos Arizpe, Coahuila. El 9 de junio de 1979, se colocó la primera piedra, "(...)" que inició la construcción de dos de las más modernas plantas industriales en América Latina (...)" (30). Una de las plantas se destina al ensamble de vehículos y otra al maquinado y ensamble de motores. Las dos plantas son inauguradas y puestas en

(30) Véase, AMIA, boletín núm. 155, mayo de 1981.

funcionamiento en mayo de 1981.

Por su parte, Chrysler de México, también escoge a Ramos Arizpe para producir "(...) motores de gasolina de cuatro cilindros, la primera en su tipo en el país y la más moderna en América Latina (...)" (31). En ésta planta, según voceros de la empresa, dio ocupación a 800 trabajadores y empleados en su etapa inicial, cifra que se incrementaría hasta un total de 1,300 trabajadores. Esta factoría, al igual que la de General Motors, empieza a funcionar en mayo de 1981.

En el caso de Volkswagen, integra las nuevas plantas exportadoras en la planta antigua de Puebla (32). A partir de 1981, empieza a producir motores que se destinan principalmente a la exportación. A finales de la década de los setentas y principios de los ochentas (hasta 1985), exporta anualmente un poco más de 10,000 unidades terminadas. De 1986 a 1988, disminuye drásticamente su papel en las exportaciones de unidades terminadas. A finales de 1988, anuncian la exportación de 30,000 unidades anuales a los mercados de Estados Unidos y Canadá.

Mientras tanto, Ford Motor Company, inauguró el día 24 de

(31) AMIA, boletín núm. 185, mayo de 1981.

(32) Martín Josephi, en aquel entonces, vicepresidente del consejo ejecutivo de la Volkswagen de México, manifestó lo siguiente: "(...) los norteamericanos se fueron al Norte, para exportar a su país. Pero desde 1967 nosotros estamos en Puebla, que está más próximo a Alemania por su cercanía del puerto más grande de México (...)" " VW defiende su parte del pastel", en Expansión, 7 de noviembre de 1984, p. 47.

noviembre de 1983 su planta de motores de exportación en la ciudad de Chihuahua. En esta factoría se producen motores de cuatro cilindros y tiene una capacidad instalada de 400 mil motores al año, cantidad del cual se destina sólo alrededor del 10 por ciento para el mercado interno y el restante se dirige hacia la exportación, principalmente hacia Estados Unidos. Esta planta destaca por el elevado nivel tecnológico; de ello da cuenta la siguiente cita: "(...) se constituye en una de las plantas de manufactura más avanzada en su tipo en el mundo, este último necesario para penetrar el mercado internacional de motores" (33).

En junio de 1983, empieza a funcionar en Aguascalientes las plantas de troquelado y ensamblado de motores de la filial Nissan Mexicana. Tiene una capacidad instalada de 450 mil unidades, de este total, se canaliza a la exportación alrededor del 65 por ciento. A principios de 1990, el director comercial de Nissan Mexicana, afirmó: "Tendremos una segunda planta armadora de automóviles y vehículos comerciales, la producción de modelos nuevos y también componentes como motores nuevos. La mayoría en un mismo complejo (...)" (34). Asimismo, el mismo funcionario habló de una inversión de aproximadamente 1,000 millones de dólares.

Por otra parte, Renault de México, cierra operaciones de ensamblado de vehículos en agosto de 1986, consecuentemente, en México sólo queda RIMEX (Renault Industrias Mexicanas,

(33) AMIA, boletín núm. 216, diciembre de 1983, p. 1.

(34) Roy Ocotla, César, "México: país para un millón de unidades al año", México Automotriz, México, 27 de enero de 1990.

S. A. de C. V.), quien produce motores a partir de 1984, en la ciudad de Gómez Palacio, Durango. Esta factoría canaliza el 100 por ciento de su producción al exterior.

Tiempo después, Ford Motor Company, además de la planta de motores de Chihuahua, también tomó la decisión de instalar una planta de ensamblado y estampado de vehículos en Hermosillo, Sonora; para ello invirtió 500 millones de dólares. La mayor parte de la producción de esta planta, que está estimada en 130 mil unidades anuales, se canaliza a la exportación. Asimismo, la factoría empieza a funcionar a finales de 1986, con las más alta tecnología e innovaciones en el campo de la gestión laboral. Mauro Borghetti, director general adjunto de Ford, explica:

"(...) Parte de la actuación mundial de Ford es la ubicación de plantas en lugares estratégicos, que puedan servir a los mercados mundiales. En este sentido, México es un mercado importante, por estar cerca del principal comprador (...)" (35).

A finales de 1988, la planta de Ford en Hermosillo, ocupa el primer lugar en el mundo en productividad, eficiencia y calidad, según su director general (Félix Guillen Cruz). Dado estos resultados, la empresa ha decidido invertir para 1989, 300 millones de dólares y con ello ampliar las instalaciones en un 25 por ciento, duplicar su producción (de 130 mil a 300 mil automóviles) y rebasar sus ingresos de

(35) "Ford toca la redoba", en Expansión, México, 28 de marzo de 1984.

divisas de 800 a 2,400 millones de dólares, de la misma manera, también preven duplicar la planta de empleo actual de 1,500 a 3 mil puestos (36).

De esta manera, las empresas transnacionales en el ramo automotriz se ha descentralizado y han incrementado sus inversiones en el país (véase el cuadro núm. 2). Jorge Carrillo y Arnulfo Arteaga afirman que de 1979 a 1987 se realizaron inversiones por aproximadamente tres mil millones de dólares para la construcción y equipamiento de las nuevas plantas (37). Esta cantidad, a finales de 1989, es seguro que ha sido superada, pues según el presidente y director general de Ford de México, en los últimos ocho años, tan sólo ésta empresa ha echo inversiones que se acercan a los 2 mil millones de dólares (38).

A la par de las nuevas inversiones, y como parte de la reconversión industrial, las nuevas factorías se distinguen por el elevado nivel tecnológico, según estudiosos (Carrillo, Arteaga, Micheli, Sandoval) se compara con los países más desarrollados; en virtud de lo anterior, la mayor parte de la producción de partes y automóviles se destinan a mercados tan competitivos como el de Estados Unidos.

(36) "Ford invertirá 300 millones de dólares en su planta de Hermosillo", La Jornada, 14 de agosto de 1989.

(37) Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), "Automóvil hacia la flexibilidad productiva", en El Cotidiano núm. 21, UAM - A, México, enero - febrero de 1988.

(38) "Ford invertirá 300 millones de dólares en su planta Hermosillo", La Jornada, 14 de agosto de 1989.

CUADRO 2

Reestructuración de la industria automotriz: orientación exportadora.

Empresa	Año de inicio	Actividad	Ciudad	Capacidad instalada (miles)	Porcentaje de exportación
GM	1980	Motores	Ramos Arizpe, Coah.	400	80
GM	1980	Ensamble de autos	Ramos Arizpe, Coah.	63	50
Chrysler	1981	Motores	Ramos Arizpe, Coah.	270	80
Ford	1982	Motores	Chihuahua, Chih.	400	80-90
	1986	Ensamble de autos	Hermosillo, Son.	130	100
VW	1981	Motores	Puebla, Pue.	300	85
Renault	1984	Motores	Gómez Palacio, Dgo.	350	80
Nissan	1984	Motores	Aguascalientes, Aqs.	450	65

¹ En 1984 como trabajaba al 30 % de su capacidad, produjo sólo 25,000 autos.

² Hasta noviembre.

³ Este año representa la reestructuración dentro de su misma planta de Puebla.

Fuente: Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), "Etapas industriales y conflictos laborales: la industria automotriz en México", en Estudios Sociológicos núm. 14, El Colegio de México, México, mayo - agosto, p. 317.

II. 2. 2. Nivel tecnológico del sector exportador.

El elevado nivel tecnológico del segmento exportador es una de las características que distinguen a las factorías instaladas en la década de los ochentas. Asimismo, las máquinas-herramientas investidas de la microelectrónica, de las nuevas tecnologías, es uno de los factores que posibilitan las exportaciones de las empresas automotrices.

II. 2. 2. 1. Tecnología en la planta de motores de General Motors en Ramos Arizpe.

En el caso de la planta de motores de General Motors en Ramos Arizpe, Coahuila, si bien no puede considerarse que usa la tecnología más avanzada, tampoco puede decirse que utiliza un tipo de tecnología desechada de los países más desarrollados (39), ya que las técnicas muy modernas y procesos de trabajo intensivos en capital se combina con el empleo intensivo de fuerza de trabajo.

El nivel tecnológico en general no puede compararse con las plantas que trabajaron bajo la política de sustitución de importaciones. Por extensión, las modernas máquinas-herramientas responden a que el destino de la producción es el mercado internacional, por tanto, las mercancías producidas se sujetan a las condiciones de la competencia mundial.

(39) Dávila Flores, Mario (1985), "El complejo automovilístico de Ramos Arizpe", en Comercio Exterior, México, noviembre de 1985.

En la planta mencionada se producen los motores V- 6 de alto rendimiento, fabricado de acuerdo a las exigencias de ahorro de energía de los Estados Unidos, país al cual se canaliza la mayor parte de los motores.

Arteaga y Carrillo describen a las máquinas-herramientas que se utilizan en el maquinado y ensamble de motores, de la siguiente manera:

"El maquinado (pulido, machuelado, fresado) se realiza con unidades de control numérico computarizado que articulan diversas herramientas, alimentadas por un sistema transfer, que posiciona las partes sobre las que se ejecutan diversas operaciones. Cada máquina condensa entre 10 y 25 estaciones que son otras tantas operaciones. De esta manera, el proceso de trabajo, de ser profusamente atomizado con la tecnología anterior, es recompuesto a través del sistema de máquinas. Por último, la fase de ensamblado, si bien descansa en un proceso bastante segmentado con una alta densidad de mano de obra femenina, se realiza con herramientas electro-neumáticas y máquinas especializadas para el sellado hermético del motor" (40).

Con la aparición de la cadena de montaje de Ford en la segunda década del presente siglo, se hace más simple el trabajo complicado, por ende, es a partir de ese momento en que se posibilita de manera más abierta la entrada de la mujer en el proceso de trabajo de esta índole. En el caso de

(40) Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), op. cit., p. 85.

General Motors en Ramos Arizpe, el capital consume de manera significativa la capacidad de trabajo de sexo femenino. En un estudio de Carrillo y García (41), relativamente reciente, asientan que en la factoría de General Motors en Ramos Arizpe se ocupan alrededor de 500 mujeres, esto es, el 25 por ciento del total de obreros.

II. 2. 2. 2. Las máquinas-herramientas en la planta de motores de Ford en Chihuahua.

El trabajo de Arteaga y Carrillo es ilustrativo del tipo de máquinas-herramientas que está utilizando Ford Motor Company en su factoría de Chihuahua:

"La planta cuenta con 600 robots, que van desde pulidores de pequeñas piezas hasta aquellos con extremidades y movilidad manual. Existen varios 'ratones' (robots surtidores de material) y máquinas movidas por computadoras (...).

"Las actividades de almacenamiento se realizan de manera totalmente automatizada. Los materiales son almacenados en las bodegas que cuentan con un sistema SAACI (sistema automático de almacen y control de inventarios) y éste a su vez se interconecta con el SACRAMM (sistema automático de control remoto de alimentación de material a las líneas de maquinado) el cual recibe la carga y la distri-

(41) Carrillo, Jorge y García, Patricia (1988), op. cit.

buye automáticamente en las líneas de maquinado (...)"
(42).

Los mismos investigadores hablan de un grado de automatización de alrededor del 80 por ciento de la factoría; además, utilizó tecnología inédita en su momento o fueron utilizadas por primera vez en la factoría, ya que el obrero no es un obstáculo para instrumentar las nuevas formas organizacionales del trabajo que se basa, principalmente, en los equipos de trabajo, y poner en funcionamiento las máquinas-herramientas. Tanto es así, que esta factoría, alguna vez la epíteto de ser "la planta más flexible de la corporación".

La instrumentación de la flexibilidad del trabajo por el empresario, se facilita porque los trabajadores no tienen experiencia previa de trabajo en este tipo de industrias, pues, por lo regular son jóvenes que apenas rebasan los veinte años de edad. Además, en ésta, como en las demás empresas transnacionales no sólo escogieron al país para sus nuevas inversiones, sino que también seleccionaron dentro del país elegido a la región, más conveniente a sus intereses, en un entorno donde los diferentes gobiernos locales, luchan por atraer este tipo de inversión; posteriormente, la empresa escogió al sindicato que representaría a sus trabajadores.

(42) Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), op. cit.
p. 83.

II. 2. 2. 3. Las máquinas-herramientas en la planta de Ford en Hermosillo.

En el ámbito tecnológico, la factoría de Ford en Hermosillo es una de las plantas más modernas del mundo: "El grado de automatización es único en su género de todas las plantas con que cuenta Ford en el mundo" (43).

De entrada, el investigador Arnulfo Arteaga, da una visión general de las características técnicas de la planta de Ford en Hermosillo:

"(...) El proceso de producción se inicia con una orden del departamento de ventas a la computadora central de la empresa ubicada en Detroit, para ser transmitida vía satélite por el sistema Intelsat a los proveedores ubicados en Japón, Estados Unidos y México, auxiliada también por comunicación paralela de voz y datos vía telefónica, todo lo cual se organiza bajo el concepto de la oficina sin papeleo" (44).

(43) Sandoval Godoy, Sergio (1988), "Enlaces económicos y políticos de la Ford Motor Company en Hermosillo. Internacionalización productiva y nuevas tecnologías", en José Carlos Ramírez (Coordinador), La nueva industrialización en Sonora: El caso de los sectores de alta tecnología, El Colegio de Sonora, Hermosillo, Sonora, México, p. 169.

(44) Arteaga, Arnulfo (1987b), "Reconversión industrial y flexibilidad del trabajo en la industria automotriz en México, 1981 - 1986 ", en Esthela Gutiérrez Garza

Dentro de las llamadas nuevas tecnologías, se utilizan en el proceso de trabajo los sistemas computarizados de control numérico o controles programables, que dirigen las acciones de las máquinas-herramientas, como los robots industriales; además, también se incluyen los sistemas CAD - CAM, utilizados para diseño y manufactura por computadora (45). La aplicación de los modernos sistemas flexibles de producción, "(...) se extiende prácticamente a casi todos los lugares de la cadena productiva y juntos constituyen el pivote tecnológico para una mayor automatización dentro de la fábrica" (46).

Los robots industriales pueden hacer trabajos con disímiles grados de complejidad, pues son de carácter multifuncional o se les puede programar para realizar trabajos versátiles, y tienen "(...) capacidad de reconocimiento y tacto dirigidos a partir de sistemas de control de memoria integrada en forma de microcomputadora (...)" (47), por ende,

(Coordinadora): Testimonios de la crisis 3. Austeridad y reconversión, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México, p. 169.

(45) CAD - CAM : "Nombre que abarca a la totalidad de las herramientas informáticas en el ciclo completo (desde el diseño hasta la fabricación) de un producto".

"Glosario básico de términos sobre robótica", en El movimiento obrero ante la reconversión productiva, Fundación Friedrich Ebert - OIT - CTM, México, enero de 1988, p. 173.

(46) Sandoval Godoy, Sergio (1983), op. cit., p. 169.

(47) Ibidem, p. 169.

pueden hacer frente a imprevistos en el proceso productivo y tomar una modalidad operativa almacenada en la memoria, acoplándose al tipo de producción requerida.

En la sección de estampado, esto es, en el lugar donde se produce la carrocería del vehículo, tiene un grado de automatización muy elevado: "quizá cerca de 90 %" — sostiene Sandoval —. En esta sección, diserta el mismo Sandoval, sólo se necesitaban 6 técnicos en la línea de producción y el resto en labores de mantenimiento de prensas y matrices.

El área de carrocería es la más automatizada de la planta, especialmente el área de soldadura, ya que el 95 por ciento de este trabajo se hace automáticamente, este porcentaje rebasa los niveles de automatización, incluso de factorías de Japón — afirma Sandoval —. Consecuentemente, el trabajo de los técnicos sólo se aplica en los lugares donde los robots no pueden penetrar: en las tareas de supervisión, mantenimiento y para sustituir a un robot que sufra alguna avería.

A juicio de Sergio Sandoval, la sección de pintura es la más avanzada en todo el mundo, incluso mejor que las plantas japonesas. Por consiguiente, el trabajo de los "Técnicos Ford" consiste en la supervisión, mantenimiento y pintado de algunas partes que no se alcanzan a pintar por las máquinas-herramientas automatizadas.

En la sección de ensamble final se utiliza el mayor número de operarios y no utiliza robots.

A la par de las nuevas tecnologías precedentemente descritas, se están llevando a cabo cambios e innovaciones en el manejo de los recursos, tendientes a reducir la "olganza de los materiales", pues, todo capital inmovilizado es improductivo. En consecuencia, para hacer frente a esta necesidad,

La empresa adopta el principio de entrega "justo a tiempo". Ello explica, que las empresas terminales, como la planta de Ford en Hermosillo, establezcan una fuerte comunicación con las fábricas seleccionadas para surtir componentes.

Ford obliga a los proveedores que no pertenecen a la corporación a adoptar las nuevas formas de administración de los recursos, y si quieren seguir fungiendo como proveedores, tendrán que utilizar tecnología de vanguardia e incorporar la nueva gestión laboral y la "nueva ética del trabajo", pues, estos y otros indicadores, servirán a las empresas terminales para evaluar y escoger a sus proveedores.

Después de todo, la misma planta de estampado y ensamble de Ford en Hermosillo será ampliada; concretamente, los directivos de la Ford en México, anuncian en agosto de 1989 una inversión adicional de 300 millones de dólares en la ampliación y cambio de herramental de la factoría, para producir el Mercury Tracer modelo 1991. "La expansión de la planta abarcará la instalación de una nueva línea de prensas de estampado, adición de robots para contar con un total de 124 y mayores áreas de recepción y almacén" (48).

(48) "Ford invertirá 300 millones de dólares en su planta de Hermosillo", La Jornada, 14 de agosto de 1989.

II. 2. 3. Nivel tecnológico de las plantas que surgen en la primera y segunda fase de la industria automotriz en México.

Una de las diferencias en la tercera fase de la industria automotriz en México, es en cuanto al nivel tecnológico de las plantas de la primera y segunda fase con relación a las factorías que nacen en las década de los ochentas. En el sector tradicional, la implantación de las nuevas tecnologías no ha sido de manera generalizada sino sólo en aquellos puntos estratégicos, como a continuación se verá para los casos de las plantas de General Motors en el Distrito Federal — planta que data de la primera fase —, así como en las siguientes factorías que surgen en la segunda fase de la industria automotriz en México: la planta de Ford en Cuautitlán; la planta de Nissan en Cuernavaca, Morelos; y la factoría de Volkswagen en Puebla.

II. 2. 3. 1. Innovaciones tecnológicas en la planta de General Motors en el Distrito Federal.

Carlos López, representante sindical de los trabajadores de General Motors, sección Distrito Federal, afirma que las innovaciones tecnológicas que se han dado en la planta más antigua de la industria automotriz en México, han sido débiles. En este sentido, argumenta el sindicalista:

"(...) Cuando hablamos de reconversión industrial debemos convenir en que las innovaciones tecnológicas introducidas

en General Motors han sido débiles, más aún si consideramos que la tecnología que está usando data de la Segunda Guerra Mundial. Desgraciadamente esta empresa no ha invertido salvo en innovaciones muy pequeñas como fueron las tinas de inversión de partes pequeñas, un aumento en los hornos con un enfriador al final de la línea, una máquina montadora automática para llantas. Esto ha sido todo lo nuevo, (...) ahora tenemos en puerta en este mismo departamento (prensas y estampado) una innovación tecnológica consistente en crear un sistema de pintura que se llama ELPO; es decir, un sistema de electroforesis. Actualmente se está desmontando las piezas de una planta que se cerró en Estados Unidos y, en cierto modo es lo más nuevo que tenemos (...)" (49).

Así como en la planta más antigua de México no se ha innovado de manera significativa en el ámbito de la configuración de máquinas-herramientas, tampoco la empresa ha impuesto la flexibilidad del trabajo.

(49) López, Carlos (1989), "La recalificación de la mano de obra sin compensación salarial en General Motors (Distrito Federal)", en Esthela Gutiérrez Garza (Coordinadora): Reconversión industrial y lucha sindical, Fundación Friedrich Ebert - México, Ed. Nueva Sociedad, Venezuela, p. 97.

II. 2. 3. 2. La reconversión industrial en la planta de Ford en Cuautitlán.

Las innovaciones tecnológicas en la planta de Ford en Cuautitlán no ha sido de manera generalizada, sino sólo se ha llevado a cabo en los puntos neurálgicos de la línea de producción. Dentro de las modernizaciones más importantes a las máquinas-herramientas, destacan las siguientes:

"(...) Sin duda, la modificación más importante ha sido la instalación de dos robots electrónicos T - 786, de la compañía Cincinnati Milacron, (...) en el departamento de subensamble, al inicio de la línea de repunteo. Su función es el punteado de la parte posterior y del techo de la parte inferior. Además repuntean las cejas de los parabrasis y de los medallones (cristal trasero). Tienen capacidad para adoptar tres mil posiciones de las cuales únicamente se han utilizado 300. Son robots del tipo Point to point" (50).

El uso de las nuevas máquinas-herramientas en los puntos clave, da como resultado un mejoramiento en la calidad del producto y se traduce al final de cuentas en que es más productivo el uso del robot que el trabajo del obrero, además, los robots son menos ruidosos y más exactos (Carrillo y Arteaga).

En la sección donde se producen los motores, se utilizan

(50) Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), op. cit., p. 81.

máquinas-herramientas como las que a continuación se describen:

"(...) se emplearon máquinas automáticas para el control de calidad de "rechazo y aceptación" para la producción de los motores V - 6 y V - 8. La innovación es un importante soporte para apoyar el proyecto "Panter", cuya meta es lograr la exportación de 60 mil motores tipo "Fuel Injection".

"En el área de pintura, dentro de la planta de ensamble, se introdujo el sistema E-Coat. Consiste en la aplicación de sustancias anticorrosivas mediante un proceso electroforético, cuando se sumergen las carrocerías en la tina, las cuales son transportadas por una cadena automática.

"En la planta de fundición la empresa introdujo una línea automática que, dada su alta capacidad productiva y la baja de la demanda, opera sólo unos cuantos días al mes"
(51).

Creo que abusamos por hacer una larga cita, sin embargo, nos lo permitimos porque es muy ilustrativa de las modificaciones en las máquinas-herramientas de la planta de Ford en Cuautitlán; al mismo tiempo que se constata que la implementación de máquinas-herramientas modernas sólo se ha dado en los puntos más determinantes del proceso de trabajo, entre otros motivos, para asegurar la producción de los modelos

(51) Ibidem, p. 81.

recientes y sacar adelante proyectos de exportación.

Paralelamente a la reconversión industrial, los trabajadores de esta factoría denuncian reiteradamente un incremento en el ritmo de trabajo y antidemocracia sindical. El gangsterismo sindical, la imposición de representantes sindicales y el despido de los trabajadores por la empresa cuando el obrero cuestiona el orden impuesto; son características notables de la empresa y la cúpula sindical.

II. 2. 3. 3. Modificaciones en la configuración de máquinas-herramientas en la planta de Nissan en Morelos.

La planta armadora de Nissan en Cuernavaca, Morelos, "(...) ha venido funcionando con una cadena de producción tradicional (...)" (52), revelaba Eduardo Navarro, líder sindical; por ende, la productividad de esta empresa no puede ser comparada con las fábricas asentadas en los países más desarrollados; las plantas con las que sí se puede comparar es con las que nacieron en la segunda fase de la industria automotriz en México , por ejemplo, con la Volkswagen de México, sostenía el mismo representante sindical (53).

(52) Lovera, Sara, "Se reserva la JFCA su fallo sobre la huelga de Nissan en Cuernavaca", La Jornada, 4 de abril de 1988, p. 8.

(53) Becerril, Andrea, "Al diálogo de las partes en Nissan, llamó Conciliación", La Jornada, 3 de abril de 1988, p. 7.

En realidad, las modificaciones que se han venido dando en la configuración de máquinas-herramientas han sido llevadas a cabo, principalmente, en los puntos esenciales del proceso de trabajo, para asegurar cierta calidad de los productos, y principalmente los que se canalizan hacia la exportación. Sobre este aspecto, son ilustrativas las declaraciones de la Enrique de la Torre, subgerente de manufacturas de la planta de Nissan en Morelos:

"El 'XE' de exportación (se dirige principalmente al mercado latinoamericano) trajo consigo pequeñas modificaciones en las instalaciones, principalmente en lo que se refiere al área de carrocería. Estas modificaciones incorporaron una línea principal y áreas de subensamble de la unidad. Las instalaciones se han utilizado por espacio de un año, realizándose actualmente modificaciones para los arreglos finales, los cuales se concluirán en septiembre, con la incorporación de una nueva línea llamada "Transfer Machine". La función de esta máquina de transferencia, señaló De la Torre, será la de trasladar automáticamente las unidades entre estaciones de la línea principal (...)" (54).

La planta de Nissan en Cuernavaca, no ha experimentado modificaciones sustanciales en su base productiva; en cambio, la empresa ha puesto empeño para imponer la nueva gestión

(54) Vázquez, Antonio, "Nissan Mexicana lanzará en septiembre el modelo XE de línea deportiva y tipo europeo", El Financiero, 4 de junio de 1987, p. 31.

laboral o está experimentando para flexibilizar al trabajo.

II. 2. 3. 4. La reconversión en la planta de Volkswagen de Puebla.

En lo que se refiere al nivel tecnológico de la planta de Volkswagen de México, la investigadora Yolanda Montiel, explica:

"A partir de 1980 se han llevado adelante en la VW de Puebla nuevos programas para introducir las técnicas más avanzadas de automatización (robots, sistemas computarizados de diseño, de transporte y de almacenamiento, computadoras para usos múltiples), especialmente en aquellas labores estratégicas desde el punto de vista de la calidad y la capacidad de exportación (como soldadura, pintura y estampado, que deben cumplir con normas de calidad internacionales), (...)" (55).

La modernización en la planta de Volkswagen de Puebla no es homogénea, sino que depende de las "naves" y de los departamentos. Una de las secciones donde ha venido cambiando de manera más acusada la configuración de máquinas-herramientas es en el maquinado y ensamble de motores. En esta sección se implementa a partir de 1982 un proyecto basado preferentemente hacia la exportación, por ello, se ha venido modernizando

(55) Montiel, Yolanda, "Volkswagen: un triunfo significativo", La Jornada, 28 de agosto de 1987, p. 11.

a "grandes saltos". Sobre este aspecto, Huberto Juárez, explica: "(...) en la producción de motores se emplean novísimos sistemas transfer computarizados, por lo que respecta al maquinado, y dispositivos automatizados en el ensamble"

(56).

A juicio del investigador Huberto Juárez y Arturo Garduño (57), la fundición y moldeado de materias primas (hierro gris, magnesio y aluminio) y las ampliaciones de la producción (cabezas de monoblock, cilindros, árbol de levas, bomba de aceite), cuentas desde 1980 con las primeras máquinas transfer, por lo cual, la producción puede ser programada para trabajar ininterrumpidamente, a la vez, en este sector cambian en 1985 los hornos que trabajaban con gas LP por hornos eléctricos; el resultado de estas mutaciones se traduce en mayor calidad y más velocidad del ritmo de trabajo.

Sobre las máquinas-herramientas que están siendo sustituidas en la sección de maquinado y ensamble de motores, Juárez y Garduño lo explican de la siguiente manera:

"El sistema de maquinado transfer mecanizado de la nave 5, aquí es sustituido por bandas de estaciones con sistemas transfer automáticas. La integración de la máquina herramienta se hace dentro de la concepción que denota un proyecto de construcción automotriz simplificado al máximo.

(56) Becerril, Andrea, "Se enfrentará a la reconversión la nueva directiva sindical de VW", La Jornada, 27 de septiembre de 1987, p. 15.

(57) Juárez, Huberto y Garduño, Arturo (1987), "Capital y trabajo asalariado en Volkswagen de México", en Coa núm. 4, UAP, México, marzo de 1987, p. 4.

La máquina deja de ser universal en tanto su capacidad de maniobra se reduce a variaciones mínimas, a cambio de esto se obtienen movimientos computarizados de estaciones de máquinas rígidas y veloces que permiten un sistema de ajuste de herramienta y detención de fallas sin la intervención de la mano de obra" (58).

Con la entrada de las modernas máquinas-herramientas, por lo regular investidas de dispositivos electrónicos, también tiende a darse la suplantación del tipo de trabajador. En la "nave" 5 de maquinado y ensamble de motores que ahora tiende a desplazarse, "(...) hay operarios que en muchos casos son virtuosos de sus máquinas, ejecutan en algunas partes hasta 13 diversos maquinados (...)" (59). Afirman los mismos autores que este tipo de trabajador es inconcebible en el proceso de la "nave" 6, esto es, en una "nave" reconvertida. Con la producción sujeta a programas computarizados no sólo da lugar a la descalificación del operario, sino que también resta capacidad de control del trabajador sobre el proceso de trabajo. Mientras que para la empresa, la modernización significa ahorro en la fabricación de unidades, en energía, en horas-hombre, en el manejo de inventarios y mayor control de calidad (60).

La modernización en el maquinado y ensamblado del motor,

(58) Ibidem, p. 4.

(59) Ibidem, p. 4.

(60) Véase, Muñoz Ríos, Patricia. "Volkswagen robotizará la producción en su planta de Puebla", El Financiero, 21 de octubre de 1987, p. 43.

se explica porque alrededor del 85 por ciento de la producción se canaliza hacia el mercado internacional (véase el cuadro núm. 2).

Unos meses antes de que Volkswagen de México anunciara un programa de exportación de automóviles con destino a Canadá y Estados Unidos (31 de enero de 1989), en una inserción publicitaria se describe la adquisición "(...) del primer robot de Medición Computarizada de Carrocerías en México, marca DEA - BRAVO modelo 42, con programación de control numérico (...)" (61). Según el mismo documento, asienta, que para dar una idea de los que el robot representa, se ejemplifica con la medición de una carrocería que anteriormente implicaba un tiempo de trabajo de dos días, ahora sólo puede ser llevada a cabo en siete minutos.

Entre otros elementos que conforman esta máquina-herramienta, figuran los siguientes:

"(...) una computadora multiprocesadora con la más avanzada tecnología en hardware y software que controlan el movimiento de la máquina, el registro y procesamiento de los datos resultantes de la medición y del mando electrónico de los palpadores (...)" (62).

La máquina citada tiene los siguientes beneficios según el mismo documento: el proceso general de producción se

(61) "Volkswagen de México respalda con alta tecnología la calidad de sus modelos", en Noticias ATA núm. 238, agosto de 1988, p. 21.

(62) Ibidem, p. 21.

optimiza, la calidad de los productos se garantiza desde las primeras etapas, el proceso de los datos arrojados por la medición es rápido y altamente confiable, exactitud y precisión en un fácil y rápido proceso de obtención de los resultados de las mediciones, la inspección es rápida y completamente computarizada, finalmente, hay una notable disminución de desechos y retrabajos.

Después de todo, la modernización de la planta de Volkswagen en el estado de Puebla se ha dado en los puntos estratégicos del proceso productivo, para asegurar cierta calidad y para sacar adelante proyectos de exportación.

II. 2. 4. La reestructuración industrial de las empresas terminales y los proveedores.

Entre las manifestaciones más sobresalientes de la reestructuración de la industria automotriz terminal, figura la implantación de una nueva configuración de máquinas-herramientas en el proceso de trabajo, las nuevas formas de gestión laboral, la implementación de mecanismos como el sistema "justo a tiempo", entre otras manifestaciones. Así también, lo enumerado, son medidas que instrumentan las empresas transnacionales en el ramo automotriz en un entorno de agresiva lucha comercial.

Como parte de la reconversión industrial, se está dando también la modernización de la sección de adquisiciones de la compañía, en otras palabras, se modifican las redes de abastecimiento de autopartes. Esto es un hecho inexorable para la mayor racionalidad de los recursos en el actual

entorno de competitividad en todos los órdenes: entre las diferentes compañías, entre los trabajadores de una factoría, entre las filiales de una misma firma y entre los proveedores de partes automotrices.

Las nuevas tecnologías no sólo coordinan las máquinas en el proceso de producción, sino que también las computadoras coordinan la producción de la planta junto con la red de proveedores. Por ejemplo, en el caso de General Motors en Estados Unidos (63), los proveedores son obligados a tener comunicación directa con la corporación mediante computadoras, aún cuando sean talleres de 4 ó 6 personas. En consecuencia, cuando la ensambladora decide construir una herramienta o modificar una pieza, los talleres recibirán los datos ya no a través de planos, sino electrónicamente.

La reestructuración no sólo se lleva a cabo en los países desarrollados, como Estados Unidos, sino que también en México las empresas productoras de automóviles están induciendo a la reestructuración de la industria proveedora de autopartes.

La industria de autopartes tendrá que profundizar su modernización, o tendrán que reestructurarse, si quieren seguir surtiendo o aspiran llegar a ser proveedores de la industria terminal, que se ha vuelto más exigente, pues ahora demandan las empresas transnacionales surtir cien por ciento y de acuerdo a sus requerimientos.

A juicio del ingeniero Pablo E. Ross, director de abaste-

(63) Véase, Shaiken, Harley (1984), "Revolución tecnológica en la industria automotriz", en Revolución tecnológica y empleo (memoria), STPS - SFI - OIT, México, noviembre de 1984, p. 143.

cimiento de General Motors de México, explica que las nuevas estrategias tienen la intención de asegurar calidad de los productos que la empresa manufactura y se instrumentan "(...) con el objetivo de utilizar más racionalmente los recursos disponibles y de esta manera hacer más eficiente la comunicación" (64). En este sentido, las empresas terminales, como la General Motors de México, han establecido un moderno sistema corporativo de comunicación con los diferentes proveedores, pues si en el producto que adquiere la empresa terminal encuentra ésta alguna discrepancia, puede ser inmediatamente comunicada al proveedor para que la corrija. En el caso de General Motors de México, los proveedores no sólo se comunican con la empresa terminal y viceversa, sino que también entre los proveedores de la empresa terminal.

Observando un poco más de cerca la comunicación entre estos agentes económicos, tiene el siguiente perfil:

"(...) la comunicación se establece a través de correo electrónico que puede ser inmediatamente enviada, recibida y almacenada (...). Los usuarios pueden generar una gran diversidad de reportes y así analizar los diferentes tipos de problemas que están ocurriendo en las diferentes localidades de General Motors" (65).

(64) Romero, Felipe, "General Motors de México incrementó 33 % sus ventas", en Alianza Automotriz, México, 15 de febrero de 1989, p. 16.

(65) "General Motors presentó ante sus proveedores su nuevo sistema electrónico PR/R ", en Noticias ATA núm. 242, México, diciembre de 1938, p. 46.

Con este sistema hay flexibilidad de enlace, ahorro de tiempo y se estandariza el enfoque de los problemas, según funcionarios de la General Motors de México.

Empresas como General Motors y Ford requieren ahora proveedores únicos, dado que la participación de varios proveedores o la existencia de proveedores de respaldo que cubran los errores o contingencias de otro(s) fabricante(s) de una determinada autoparte, dan lugar a mayores costos al multiplificar recursos, por ello, las empresas ensambladoras tienden a abandonar las tradicionales formas de adquisición de autopartes. El mismo ingeniero Pablo M. Ross, ilustra:

"(...) En el futuro en nuestro país — esto es ya un hecho en Estados Unidos —, los fabricantes son responsables de un sistema y no de un componente. Como responsable del sistema participan desde la definición del diseño, lo cual significa que gran parte de la tecnología está pasando a ser desarrollada por el proveedor y la participación de la industria terminal" (66).

Por tanto, para ser proveedores de las empresas terminales, "(...) está muy claro que el que no tenga tecnología propia o adquirida no podrá competir" (67). Los proveedores que adquieran el "compromiso y responsabilidad" de surtir cien por ciento a tiempo, deberán contar "(...) con infraestruc-

(66) Gallegos, Salvador, "Ross: Estamos convencidos en fuentes únicas de abastecimiento; Ford aumentará sus exigencias", Alianza Automotriz, la. quincena de 1989, p. 1.

(67) Ibidem, p. 20.

turas flexibles que permitan hacer los cambios necesarios en los programas de fabricación" (68).

Además, para hacer más fluido el manejo de los materiales, para optimizar el espacio, para hacer frente al alto costo del dinero, las industrias tendrán que producir con el sistema de entrega "justo a tiempo", precisa el ingeniero Pablo M. Ross.

A juicio del citado ingeniero, en México se vislumbran dos alternativas, que evalúan desde el punto de vista de la eficiencia, tecnología, costo, relaciones laborales, experiencia, entre otros indicadores: "(...) el desarrollar tecnología propia y competir con el proveedor independiente o establecer una coinversión o un contrato de asistencia técnica para poder competir como proveedor social" (69).

Aparte de que las medidas de racionalización de las empresas terminales inducen a disminuir el número de sus proveedores, se han traducido también en menores inventarios para las empresas armadoras.

Por ejemplo, CISA, S. A. (Central de Industrias) es la única empresa proveedora de asientos de la planta de Ford en Hermosillo y en menor medida de las demás factorías de la misma firma y de las otras empresas armadoras del país.

El director general de CISA, informaba en 1988: "(...) de--

(68) Silva, Miguel Angel, "Pretende GM proveedores únicos con plena confiabilidad", en México Automotriz, febrero de 1989, p. 13.

(69) "Sae México continúa actualizando a sus agremiados con brillantes conferencias", en Noticias ATA núm. 246, México, abril de 1989.

bido al éxito que ha tenido con su sistema 'justo a tiempo', otras plantas armadoras han solicitado sus servicios (...)" (70). Consecuentemente, en septiembre de 1988, anunciaban la próxima inauguración de las plantas que surtirán a Ford, Chrysler y Volkswagen.

Trabajar con CISA, S. A., se traducía en las siguientes ventajas para General Motors de México:

"(...) reaccionando positivamente a cambios no programados suscitados por el cambiante mercado nacional, modificando su cadencia diaria desde 106 unidades hasta 148.

"General Motors cuenta ahora con un inventario de 1.5 horas en lugar de su tradicional stock de hasta 20 días, (...)" (71).

La empresa Lear Siegles Seating Corporation, donde Ford tiene el 40 por ciento de las acciones totales, es la principal accionista y tecnologista de CISA, S. A. (72).

De esta manera, las empresas ensambladoras tienden a trabajar con proveedores flexibles o tienden a incorporar a

(70) "CISA II festejó su primer aniversario; un año de abastecer con eficiencia a General Motors de México", en Alianza Automotriz, México, 30 de septiembre de 1988, p. 26.

(71) Ibidem, p. 26.

(72) Véase, Gómez, Consuelo, "Violan automotrices las normas de uso de partes nacionales; optan por importaciones", El Financiero, 12 de agosto de 1987, p. 38.

proveedores que surten según la demanda; además, para ser proveedores necesitan haber adoptado la "nueva filosofía" empresarial, haber incorporado los principios de entrega "justo a tiempo" y "cero error" — con ello el componente puede pasar directamente del andén al proceso de trabajo sin necesidad de inspección —, y en general, contar con proveedores que han incorporado en su proceso de trabajo la "nueva filosofía manufacturera" que les permita el mejoramiento continuo.

II. 2. 5. Disminución de los grados de integración en la industria terminal.

Las empresas terminales más modernas han iniciado un tipo de producción parecido al régimen de maquila. La General Motors de México, en sus nuevas instalaciones de Ramos Arizpe, Coahuila, plantas que iniciaron un programa de ensamblado de motores y vehículos a mediados de 1984, importan el 90 por ciento de sus insumos, esto es, la competitividad de estas plantas en el ámbito internacional no se basa en la industria nacional de autopartes. En este sentido, el grado de integración de Ford en Hermosillo es de apenas del 30 por ciento, por ende, existen mínimos efectos sobre la planta productiva nacional.

En otras palabras, las empresas terminales que encauzan un gran porcentaje de su producción a las exportaciones dan lugar a un incremento de las importaciones de componentes, por tanto, disminuye el grado de integración nacional. Esta práctica se contempla en el decreto del 15 de septiembre

de 1983; en éste documento se estipula que la industria terminal puede producir automóviles con grados de integración inferiores a 60 por ciento, siempre y cuando dichos automóviles se destinen principalmente hacia el mercado exterior. Sin embargo, el mencionado decreto de 1983, no hizo más que amoldarse a las prácticas preexistentes de las empresas armadoras.

En suma, la política de integración nacional ha quedado relegada a segundos términos, es más: ha sido suplantada, mientras que el modo de producir y la necesidad de conquistar espacios en los mercados internacionales se ha convertido en prioridad (73). Este fenómeno es todavía mucho más elocuente a partir del "Decreto para el fomento y modernización de la industria automotriz" de finales de 1989.

II. 2. 6. Hacia una estructura productiva subordinada a la economía internacional.

Antes de que se diera a conocer el "Decreto para el fomento y modernización de la industria automotriz" (74), y en el contexto de una política económica de apertura comercial, los investigadores (Micheli y Arteaga) diagnosticaban la liberalización de la rama automotriz, y la gente ligada directamente a esta actividad avalaba esta perspectiva;

(73) Véase, Micheli, Jordy (1984b), op. cit., p. 122.

(74) "Decreto para el fomento y modernización de la industria automotriz", Diario Oficial de la Federación, 11 de diciembre de 1989.

es más, los industriales de este sector demandaban la liberalización de esta rama, por ejemplo, el presidente de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA), César Flores, afirmaba que el movimiento hacia la internacionalización es inexorable, y argumentaba: "(...) o nos internacionalizamos o nos quedamos. El sector automotriz está vencido que debemos ir hacia allá. Si no entramos en esta órbita el país se rezaga" (75).

Al final de cuentas, el gobierno mexicano, encabezado por el Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, procedió a adecuar el "Decreto para la racionalización de la industria automotriz" de 1983, y con ello llevar a cabo medidas de desregulación económica, para garantizar su competitividad y eficiencia, según el gobierno. A finales de 1989, el 8 de diciembre, se da a conocer el decreto. De las disposiciones del citado documento, existe una aprobación general de los empresarios del ramo automotriz, pues, en la definición de la nueva estrategia, participaron todos los sectores involucrados, declararon los empresarios por diferentes medios de información; en este sentido, los representantes de las empresas transnacionales celebran en su discurso la apertura gradual y concertada del gobierno.

Entre los puntos más relevantes del decreto, estipula:

Las empresas podrán decidir libremente el número de líneas y modelos que consideren conveniente producir.

Se elimina el requisito de 60 por ciento de integración

(75) Roy Ocotla, César, "No responden las armadoras al decreto pero hay inconformidad", en México Automotriz, México, 11 de agosto de 1989, p. 4.

nacional y la necesidad de incorporar componentes específicos de materia obligatoria. Pero se requerirá que por lo menos 36 por ciento del valor agregado de los vehículos terminados provenga de insumos nacionales.

Las empresas de la industria terminal complementarán su oferta de vehículos en el mercado interno mediante la importación de vehículos nuevos, siempre y cuando dispongan de saldos positivos en balanza comercial. La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, fijó las reglas en este sentido: por cada peso que se importe, deberán exportarse 2.5 pesos en 1991, 2 pesos en 1992 y 1993, y 1.75 a partir de 1994. Asimismo, la cantidad de vehículos que importará cada empresa terminal durante el año modelo 1991 y 1992, no podrá exceder el 15 por ciento de ventas de dicha empresa en el mercado nacional y durante cada año-modelo. Este porcentaje se incrementará a 20 por ciento para el año-modelo 1993.

Sólo las empresas de la industria terminal podrán importar vehículos nuevos; a excepción de los distribuidores de la franja fronteriza y zonas libres, quienes podrán importar unidades en función de sus ventas de vehículos de fabricación nacional en la zona.

Las empresas terminales podrán incluir para la contabilidad de su balanza comercial hasta un 30 por ciento de las inversiones que realicen en activos fijos nacionales para incrementar su capacidad productiva, más un 20 por ciento de las exportaciones de maquiladoras propiedad de las empresas terminales y exportaciones de maquiladoras que hayan sido posible por gestiones de las empresas terminales.

Las empresas que no agoten los saldos positivos por la importación de vehículos nuevos durante cada año modelo,

podrán transferirlos al ejercicio siguiente o enajenar sus derechos sobre utilización de saldos a otras empresas de la industria terminal.

Detrás del "Decreto para el fomento y modernización de la industria automotriz", hay una industria automotriz en México, que se distingue por tener una estructura productiva subordinada a la economía internacional, principalmente al mercado más influyente del mundo: el mercado norteamericano.

Las filiales de las empresas transnacionales en México, destacan en la producción y exportación de motores y últimamente también en el ensamble y exportación de automóviles. Veamos los números: las exportaciones de unidades terminadas han tenido un crecimiento que bien puede epitetarse de vertiginoso; de 1980 a 1988, el incremento porcentual ha sido de 843 por ciento, es decir, el crecimiento ha sido de 11.47 veces. Del total de unidades exportadas en 1981 (14,428), se canaliza al mercado norteamericano sólo tres unidades o el 0.02 por ciento del total; años después, en 1988, de un total de 173,147 unidades exportadas, se encauzaron al mercado norteamericano 148,017 unidades, siendo la participación porcentual del mercado estadounidense de 85 por ciento del total de unidades exportadas (véase, apéndice estadístico, cuadros núm. 5 y 6).

En cuanto a la exportación de motores de automóviles el crecimiento ha sido todavía más impetuoso: en 1980 se exportaron 41,505 unidades y para 1988 la cantidad se había elevado a 1,382,736 motores, lo anterior da un incremento porcentual de 3,334 por ciento, o mejor dicho, las exportaciones tuvieron un crecimiento de 23.58 veces (véase, apéndice estadístico, cuadro núm. 2 y 8). La mayor parte de la

producción de motores lo absorbe el mercado norteamericano, del total de exportaciones de este producto se canaliza al mercado estadounidense aproximadamente un 90 por ciento (76).

De 1983 en adelante, la balanza comercial del sector automovilístico ha sido positiva (véase, apéndice estadístico, cuadro núm. 3), por extensión, la participación de la industria automotriz en el saldo de la balanza comercial de México ha sido sorprendente: en 1981, el 57 por ciento del déficit comercial total se debe a la actuación de la industria automotriz, mientras que la balanza comercial total de los últimos años se ha podido más o menos sostener, gracias a la orientación exportadora de esta industria. (véase, apéndice estadístico, cuadro núm. 4).

La mayor integración de esta actividad a la economía internacional se da precisamente porque se desarrolla o se reconvierte en el ámbito tecnológico, en la implementación de mecanismos que reducen la "olganza de los materiales" y por las innovaciones en el campo de la gestión laboral.

(76) Micheli, Jordy y Arteaga, Arrulfo (1987), op. cit., p. 79.

III. RECONVERSION INDUSTRIAL Y CLASE OBRERA.

Jordy Micheli sostiene que la innovación tecnológica es con toda la fuerza que supone, un rasgo menor ante la transformación de las relaciones laborales (1). Este juicio refleja la gran importancia de la implementación de la flexibilidad del trabajo en el proceso de trabajo.

En las plantas automotrices tradicionales el capital ha venido imponiendo poco a poco la flexibilidad del trabajo, a pesar de la resistencia de los sindicatos de trabajadores que demandan incrementos salariales y prestaciones como consecuencia del incremento de la productividad del trabajo.

Mientras tanto, en las factorías automotrices que nacen en la década de los ochentas, en la frontera Norte, los empresarios encontraron, o mejor dicho, escongiaron un lugar con la infraestructura adecuada (disponibilidad de fuerza de trabajo, obreros jóvenes y sin experiencia sindical, lugares donde existe baja sindicalización, diversos apoyos de los gobiernos locales y federales, entre otros atractivos) que les permitió introducir la flexibilidad del trabajo en el espacio de producción sin grandes dificultades, dado que también los empresarios eligieron a un sindicato que se amolda a los requerimientos de los patrones; además, las empresas se establecieron en un lugar donde los obreros no tienen "prejuicios" contra las formas de organización del trabajo

(1) Véase, Rodríguez Reina, Ignacio, "Cerca la derrota final del sindicalismo: Jordy Micheli", El Financiero, 29 de mayo de 1989, p. 65.

y tipos de máquinas-herramientas que implementen los empresarios.

Contradictoriamente, a pesar de la mayor productividad del trabajo en las plantas que emergen en el presente lustro, los trabajadores perciben menores salarios y prestaciones con relación a los obreros de las plantas tradicionales.

En la instauración de la flexibilidad del trabajo, la industria automotriz es un sector que se coloca a la vanguardia a nivel nacional; además, lo que en la práctica ya se está dando o aplicando en el ámbito de la fábrica, ya sea en las empresas automotrices terminales, en las factorías productoras de autopartes, en las empresas máquiladoras, etcétera, los empresarios como grupo buscan ahora legalizar las nuevas formas organizacionales del trabajo.

III. 1. Animo del empresariado por flexibilizar las reglas del juego en materia laboral.

En estos tiempos donde el vocablo reconversión se ha hecho ubicuo y moda, también los empresarios han anunciado la "gran batalla contra la ley laboral". A juicio de las agrupaciones empresariales, ya sea de las cámaras industriales o de las asociaciones civiles, hacen falta cambios profundos que eliminen la "excesiva" politización de los sindicatos de trabajadores y las "exageradas" conquistas laborales de los mismos, pues, son un obstáculo para la modernización industrial, la creación de empleos productivos y con los objetivos de la reestructuración industrial: adquirir productividad y competitividad.

Para los empresarios, argumenta Enrique Grajeda (2), asesor patronal en materia laboral, el principal objetivo es "encontrar rápidamente las fórmulas de competitividad" para no quedar rezagados en el concierto de las demás naciones. Las limitaciones para alcanzar el anterior objetivo está en "nosotros mismos", consecuentemente, habrá que vencer "egoísmos" y los intereses que se han creado al interior del "nacionalismo". Una de las modificaciones más apremiantes, prosigue Grajeda, es la modificación de las reglas de juego en materia laboral: tipo de remuneración, relaciones de trabajo, así como en el aspecto sindical, pues esto último es uno de los "problemas más graves en la actualidad".

Los empresarios de la COPARMEX, CANACO, entre otros organismos empresariales, demandan una ley laboral donde se contemple el empleo por horas y medios turnos y un pago en función del tiempo trabajado, esto es, una "nueva clase laboral": los obreros eventuales. En su proyecto, pugnan por el "regreso" o la "restitución" del sistema de aprendices en la industria y el comercio. Demandan la modificación del artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, que señala el derecho de antigüedad como prioritario en el ascenso de los trabajadores en los puestos de trabajo, en otras palabras, piden acabar con el escalafón ciego.

En el rubro de salarios, los empresarios proponen un salario por horas, relación productividad-salarios, relación situación de la empresa, entre otros. En el caso de la

(2) Grajeda, Enrique, "Reglas del juego en las relaciones laborales en los países en desarrollo", El Financiero, 30 de mayo de 1989, p. 50.

negociación colectiva, ésta debe llevarse a cabo tomando en cuenta la situación de la empresa; debe darse más prioridad a la interacción trabajador-empresa. En cuanto a condiciones de trabajo, los empresarios demandan: introducción de trabajadores con ocupaciones múltiples, hacer flexible la jornada diaria, semana de 48 horas, libre duración de los contratos individuales de trabajo, flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo, utilidades con base a la productividad de la empresa, simplificar el procedimiento de retiro, reducir días festivos, estimular la participación del personal en toda acción de mejoría emprendida por la empresa, entre otras demandas. En lo que a flexibilidad se refiere, los empresarios plantean: flexibilidad en materia de aplicación y administración de las leyes laborales y fiscales, flexibilidad en la jornada de trabajo, flexibilidad en la contratación individual, flexibilidad en el concepto de estabilidad en el empleo y flexibilidad en las relaciones laborales (3).

La cúpula empresarial demanda legalizar la flexibilidad del trabajo. El presidente del Centro Empresarial de Chihuahua, Leandro Luján Peña, abogó ante el Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, por una ley laboral que de flexibilidad en la administración de personal y en las condiciones de trabajo (4).

(3) COPARMEX, "Análisis comparativo sobre las diferentes propuestas para la elaboración de una nueva ley laboral", El Financiero, lo. 8 de agosto de 1989, pp. 45, 52 y 53.

(4) Ureña, José, "México, atento a los acontecimientos en Panamá: CSG", La Jornada, 13 de mayo de 1989.

Jorge Ocejo Moreno, presidente de la COPARMEX, está convencido de que hay que cambiar "(...) la falsa concepción de la empresa como el núcleo de explotación, erradicando de una vez por todas, la falacia de la lucha de clases en las industrias y factorías que ha dañado tanto a México" (5).

En cuanto a la nueva ley laboral, Ocejo Moreno, demanda lo siguiente:

"(...) un marco legal flexible, que nos haga más competitivo en el exterior; requerimos de una ley laboral respetuosa del principio de estabilidad en el empleo, pero con la suficiente elasticidad, para que las relaciones obrero patronales se adapten con rapidéz a las condiciones cambiantes del México moderno" (6).

Los empresarios están convencidos que lo más conveniente para incrementar la productividad y la confianza de los mismos empresarios es cambiando y adecuando las leyes laborales.

La correlación de fuerzas es muy desfavorable para el movimiento obrero en general y dentro de éste el oficial. Los sindicatos corporativos son cada vez menos relevantes en la formulación de la política gubernamental hacia la clase obrera y en las respuestas de estos sindicatos a dicha política.

En los momentos en que se hurga los caminos para readaptar

(5) Fuentes Vivar, Roberto, "La nueva ley federal del trabajo traerá un sindicalismo diferente: IP ". La Jornada, 19 de mayo de 1989.

(6) Ibidem.

la Ley Federal del Trabajo a las nuevas condiciones económicas, quizá no será difícil para el empresariado, persuadir a sus interlocutores con unas razones parecidas a las siguientes:

"(...) la innovación tecnológica exige individualidad, que quien aprende debe aceptar un costo de oportunidad, es decir, un menor salario, que la incertidumbre requiere libre movilidad de la fuerza de trabajo, (...)" (7).

Seguramente, para los empresarios vernáculos la rama automotriz es un sector que va a la vanguardia, no sólo en lo que se refiere al nivel tecnológico sino que también en el ámbito de la flexibilización del trabajo, rama que no sólo se ha adelantado al gobierno para llevar adelante la reconversión industrial, sino que también a la nueva ley laboral que ahora demandan los empresarios como grupo o como clase.

III. 2. Las empresas escogen a los sindicatos que representan a sus trabajadores.

A finales de 1988, académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana, de derecho laboral, denunciaban que últimamente las violaciones a los derechos laborales se han convertido en una práctica sistemática, sobre todo en materia de

(7) Rodríguez, Reina, "Cerca, la derrota final del sindicalismo: Jordy Micheli ", El Financiero, 29 de mayo de 1989, p. 65.

sindicalización, contratación colectiva y derecho de huelga (8).

Apuntaba Octavio Loyzaga Cueva, asesor del sindicato de trabajadores de DINA, que la Ley Federal del Trabajo permite a un industrial contratar con alguna central aun antes de que se abra una factoría o cuando sólo está en proyecto. Esta misma práctica también lo denunciaban sindicatos que forman el Congreso del Trabajo (9). Estos hechos propician el fortalecimiento del sindicalismo blanco, es uno de los canales que permiten la aparición de sindicatos fantasmas, refuerza el mecanismo de control estatal sobre los trabajadores y niega el derecho de huelga de los trabajadores, pues el trámite al escrito de emplazamiento a huelga sólo lo puede hacer el titular del contrato colectivo de trabajo, de la misma manera, no podrá firmarse un contrato colectivo de trabajo si ya existe precedentemente uno depositado en la Junta de Conciliación Arbitraje; esto quiere decir, que la calificación que hacen las autoridades es a priori y de oficio.

En el caso de la industria automotriz es la empresa la que escoge al sindicato que más le conviene. He aquí algunos ejemplos: a principios de la década de los ochentas, la General Motors decidió instalar dos plantas en Ramos Arizpe, Coahuila; para ello la empresa suscribió ante la Junta de

(8) Alvarez, Raúl, "Reformas a la ley del trabajo demandan los especialistas", El Financiero, 10 de octubre de 1988, p. 96.

(9) Véase, Lovera, Sara, "La violencia sindical destruyó 32 organizaciones autónomas en el Estado de México", La Jornada, 7 de noviembre de 1988, p. 3.

Conciliación y Arbitraje del estado de Saltillo, Coahuila, dos contratos colectivos de trabajo con dos sindicatos afiliados a la CTM. Los contratos colectivos nacen o toman cuerpo en marzo de 1979, cuando solamente se contaba con el terreno y parte de las instalaciones de las plantas de fundición y ensamblado. Igualmente pasa en el caso de la planta de Ford en Hermosillo, Sonora: el contrato colectivo de Ford en Hermosillo, lo pactó Lorenzo Vera Osorno — dirigente del sindicato nacional de Ford en ese momento — antes de que comenzara a trabajar la planta. En el caso de la filial de Ford en Chihuahua, tuvo las siguientes tratativas:

"(...) durante 18 meses se desarrollaron las relaciones industriales antes de la propuesta del modelo de contrato colectivo de trabajo. Diecisiete meses antes del contrato, iniciaron contacto y negociaciones con el sindicato nacional de esa empresa en el Estado de México y con la CTM en la ciudad que había seleccionado" (10).

Para el caso de las tres plantas de Ford en México existen tres diferentes contratos colectivos de trabajo y afiliados a un sindicato nacional (CTM). No sólo existen sindicatos de planta en la Ford sino en todas las demás productoras de automóviles (véase el cuadro núm. 3).

Aun cuando los trabajadores de una empresa estén afiliados a un sindicato nacional, como la CTM y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), hasta ahora

(10) Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), op. cit., p. 84.

CUADRO 3

Afilación sindical en la industria automotriz de México en 1989.

Empresa	Ubicación geográfica	Titular del contrato colectivo	Afilación sindical
Chrysler	Distrito Federal	Sindicato de Trabajadores de Chrysler de México.	CTM
	Toluca, Méx.	N. D.	CTM
	Ramos Arizpe, Coah.	N. D.	CTM
Ford	Cuautitlán, Méx.	Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company.	CTM
	Hermosillo, Son.	Sindicato de Trabajadores de la Ford de Hermosillo.	CTM
	Chihuahua, Chih.	Sindicato de Trabajadores de la Ford Motor Company Planta Chihuahua.	CTM
GM	Distrito Federal	Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la GM de Méx.	CROC
	Toluca, Méx.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares del Edo. de Méx. Sección 9.	CTM
	Ramos Arizpe, Coah.	Sindicato Unico de Trabajadores de GM Planta de Ensamble Ramos Arizpe.	CTM
	Ramos Arizpe, Coah.	Sindicato de Trabajadores de GM Planta de Motores "Fidel Velázquez".	CTM
Nissan	CIVAC, Morelos	Sindicato Independiente de Nissan Mexicana.	Sindicato de planta.
	Aguascalientes, Ags.	N. D.	CTM
Volkswagen	Puebla, Pue.	Sindicato Independiente de trabajadores de Volkswagen.	Sindicato de planta.

Fuente: Elaboración propia con información de contratos colectivos de trabajo e información hemerográfica.

no ha servido para potenciar la fuerza de los obreros en los momentos críticos (huelgas, despidos, entre otros tranques). En cambio, un sindicato nacional sí puede servir para aislar y anular las demandas de los trabajadores, como en la práctica se ha demostrado. Esta situación se da por la gran distancia que existe entre legalidad y legitimidad de las cúpulas sindicales. A la antidemocracia sindical (reina de manera muy elocuente en las factorías de Chrysler y Ford) se suma la dispersión geográfica y sindicatos de planta. Este entorno permitió a las empresas automotrices implementar sin grandes dificultades la flexibilización del trabajo en las plantas que nacieron en la década de los ochentas. Mientras que en las plantas tradicionales, las factorías que no han sido redituables han sido cerradas, y en las fábricas sobrevivientes se ha venido imponiendo poco a poco la flexibilidad del trabajo, en un contexto de resistencia de los obreros, que demandan incrementos salariales y en prestaciones como resultado del incremento de la productividad del trabajo.

III. 3. Esfuerzos de los empresarios por flexibilizar el trabajo en las plantas automotrices tradicionales.

En los últimos años, los empresarios han venido buscando la manera de instaurar la flexibilidad del trabajo en las plantas automotrices tradicionales, sin embargo, el ánimo de los empresarios encuentra resistencia de los obreros, pues las nuevas formas de organización del trabajo y los incrementos de la productividad del mismo, no van de la mano con incrementos en los salarios y prestaciones de los trabajadores.

No obstante la resistencia de los obreros, por lo general, las empresas transnacionales han venido imponiendo la flexibilidad del trabajo en el espacio de producción.

III. 3. 1. En la planta de General Motors en el Distrito Federal no se ha instaurado la flexibilidad del trabajo.

Carlos López, representante sindical de los trabajadores de General Motors en el Distrito Federal, afirma que se ha tratado de imponer los círculos de control de calidad; con ello, la empresa busca que el trabajador haga bien el trabajo desde el principio, y en virtud del cual se eliminarían algunas tareas, como por ejemplo: la supervisión y el control de calidad.

No obstante esta voluntad de la empresa, no logra persuadir a los trabajadores para que acepten sin reticencias las nuevas formas organizacionales del trabajo;

"(...) hasta este momento nosotros no hemos aceptado, pues nos damos cuenta de que se trata de desplazar a la organización sindical. El sindicato pierde autoridad porque dentro de los equipos de trabajo, que deben ser de un máximo de 6 a 8 personas, se nombra a un representante o líder que se ocupa de los problemas del equipo" (11).

Sobre la "nueva filosofía" y el lenguaje tan edulcorante

(11) López, Carlos (1989), op. cit., p. 98.

con que está investido las nuevas formas de gestión laboral, el mismo Carlos López, revela:

"(...) El problema de esta filosofía es que parte del principio de que todos somos la empresa. Pero en los hechos ni nos dejan participar en los programas de inversión, ni en las alternativas de cambio tecnológico, ni siquiera nos permiten obtener nuevas categorías acordes con la reclasificación de la mano de obra que exigen los equipos de trabajo" (12).

La flexibilidad del trabajo todavía no se aplica o todavía no se impone en la planta de General Motors en el Distrito Federal, en la más antigua de la industria automotriz en México.

III. 3. 2. La flexibilidad del trabajo en la planta de General Motors en Toluca.

Mientras que en la planta de General Motors en el Distrito Federal todavía no se aplica la nueva gestión laboral, en la planta de motores de la misma firma en Toluca ya se está ensayando las nuevas formas de dominación del trabajo.

El complejo industrial de la General Motors en Toluca está abocado al maquinado y ensamble de motores. A principios de 1989, ésta factoría producía 750 unidades diarias, destinando alrededor del 75 por ciento de su producción a la

(12) Ibidem, p. 98.

exportación y el restante se canaliza para el ensamble de los vehículos que produce General Motors de México. Se fabrican máquinas de 4 y 6 cilindros en línea, así como de 8 cilindros en "V". Tiene una planta laboral de 2,450 personas sindicalizadas y 350 empleados, "(...) todos ellos involucrados con el propósito de lograr cero defectos en su actividad, partiendo de la filosofía de hacer bien las cosas desde el principio" (13). Esta información la proporcionó el gerente de recursos humanos, quien además aseguró que esta planta se ha convertido en la tercera en importancia a nivel mundial de la corporación, hecho por el cual, "nos podemos sentir orgullosos como mexicanos", asimismo, puntualizó que en esta factoría se ha implementado los equipos de trabajo, y lo explica de la siguiente manera:

"(...) se ha implementado el sistema de equipo de trabajo, que consiste en conjuntar a las líneas de producción en grupos de personas que las manejan y abastecen a las subsiguientes como si fueran empresas externas. Con tres años de organización de esta manera, se tiene ya un índice de retorno de sólo el 1.07 por ciento, con base a la dedicación que ha tenido el personal para adecuarse a esta nueva forma de producción, la cual está predominando en el mundo" (14).

(13) "Commemoró General Motors de México el 25 aniversario de su planta de Toluca", en México Automotriz, México, 20 de enero de 1989, p. 6.

(14) Villarroel, Juan Carlos, "Destina General Motors 75 % de su producción exterior", en México Automotriz, México, 16 de marzo de 1989, pp. 2 y 8.

En fin, como podemos apreciar, en la planta que nace en la primera descentralización geográfica de la industria automotriz, se ha empezado a aplicar las nuevas formas organizacionales del trabajo.

III. 3. 3. Dificultades de Nissan para implantar la flexibilidad del trabajo en su planta de Morelos.

Unos días antes de la huelga de abril de 1988 (15), Eduardo Navarro, dirigente del Sindicato Independiente de Trabajadores de Nissan Mexicana, informaba que la empresa cataloga a todos los obreros, empleados y directivos como la "gran familia Nissan", sin embargo, desmentía el sindicalista: "(...) esto no es una realidad y por eso es que la empresa está en parte furiosa (...)" (16).

Ahora bien, el director general de Nissan Mexicana, Soichi Amemiya, tiene el siguiente dictamen: "(...) la mentalidad japonesa, dijo, no ha podido ser entendida por los trabajadores mexicanos, quienes a pesar de tenerlo todo pretenden trabajar menos y ganar más (...)" (17). De paso, sostenía

-
- (15) La huelga, dura del 10. al 25 de abril, por dificultades en la revisión de su contrato colectivo de trabajo.
- (16) Guerrero, Francisco, "Obreros de Nissan continúan firmes en su demanda de 140 % de aumento", La Jornada, 19 de marzo de 1988.
- (17) Vázquez, Antonio, "Japón perdió ya todo interés por invertir en México: Nissan", El Financiero, 28 de marzo de 1988, p. 57.

el mismo directivo, que ante la "posición hegemónica" de algunos sindicatos en México, los japoneses preferían invertir en países como los llamados "tres tigres", pues son lugares donde existen verdaderas intenciones de trabajar y salir del subdesarrollo, además, son naciones que comparten su mentalidad y la "mística oriental del trabajo".

Para el funcionario de Nissan, en estos momentos de crisis, "(...) los mexicanos necesitan trabajar al 100 por ciento de su capacidad y no estar luchando por reducir sus jornadas laborales (...)" (18). Dado este juicio, quizá, se justifica de alguna manera, que la empresa se haya empeinado en los últimos años por incrementar 20 minutos de trabajo efectivo a sus trabajadores, y hasta ahora no ha quitado el dedo del renglón.

Con convicción sostiene Amemiya, que si "mejoramos nuestra operación", posteriormente también mejoraría el nivel de vida de los trabajadores; "(...) esa es una de las características de la idea de administración japonesa de empresa. Queremos que así lo entiendan" (19), advirtió.

No obstante las dificultades de la empresa para implantar las nuevas formas organizacionales del trabajo en la factoría de Nissan en Morelos, al final de cuentas la empresa se ha impuesto. En este sentido, el dirigente sindical, Eduardo Navarro Delgado, informa que en la citada planta se ha empezado a implementar los círculos de calidad: "(...) todo gratuitamente porque la empresa hace participar al trabajador

(18) Ibidem, p. 57.

(19) Exoansión, México, 11 de noviembre de 1987.

sin pagar nada a cambio" (20). En efecto, la declaración del dirigente sindical lo respalda las declaraciones de Seiroku Ochi, director comercial de Nissan de México, quien explica: "Nosotros hace dos años hemos implementado en la planta de Cuernavaca, sobre todo, un círculo de control de calidad bajo la denominación "RAC" (Reforma Administrativa de Campo) que es una forma global a nivel empresa y esto ha dado buen resultado (...)" (21).

III. 3. 4. Flexibilización del trabajo en la planta de Volkswagen en Puebla.

Huberto Juárez, señalaba a finales de 1987, que en la planta de Volkswagen en Puebla, se ha pretendido implantar los métodos japoneses, como los círculos de calidad y el proyecto "hagámoslo bien todos" que se propagandizó como "Plan Hábito" (22). Al establecer los círculos de control

(20) Navarro Delgado, Eduardo (1989), "La defensa del reglamento interior de trabajo frente a la ofensiva de los círculos de control de calidad", en Esthela Gutiérrez Garza (Coordinadora), Reconversión industrial y lucha sindical, coedición: Fundación Friedrich Ebert y Ed. Nueva Sociedad, Venezuela, p. 86.

(21) Roy Ocotla, César, "México: país para un millón de unidades al año", en México Automotriz, México, 27 de enero de 1990, p. 20.

(22) Becerril, Andrea, "Se enfrentará a la reconversión la nueva directiva sindical de Volkswagen", La Jornada, 27 de noviembre de 1987, p. 15.

de calidad implicaría hacer bien el trabajo desde el principio, eliminando con ello algunas categorías de trabajo; mientras que el llamado "Plan Hábito" pretende mover la voluntad del trabajador en favor de la empresa, esto es, persuadir al trabajador en el sentido de que sus intereses comulgan con los del patrón. Sin embargo, sobre el canto de las sirenas, advierte Huberto Juárez:

"Emplea este último ("Plan Hábito") un curioso lenguaje empresarial que alude a la calidad humana, a la familia y a la necesidad de que vean como suya la empresa. Sin embargo, contrasta su actitud real a la hora de imponer castigos a quienes no rinden los estándares de calidad, a la hora de despedir a los trabajadores que se resisten a las sobrecargas de trabajo y especialmente en el momento de los arreglos de los salarios y prestaciones (...)" (23).

Lo que mueve a la empresa a instituir las nuevas formas organizacionales en el espacio de trabajo, es la necesidad del empresario por incrementar la calidad y productividad del trabajo. Para ilustrar esta aseveración, Martín Josephi, director de Volkswagen de México, explica:

"En cuanto a productividad, (...) se necesita incrementar la eficiencia en este renglón. Con tal objeto se puso en práctica el programa de autocontrol que busca disminuir inspección, a la vez que va aumentando la responsabilidad y regresando la autoridad al obrero. "Estamos tratando de

(23) Ibidem, p. 15.

involucrar más al empleado en su empresa', añadió" (24).

En cuanto a salarios y prestaciones, el mismo directivo es de la opinión de que los altos salarios crean desempleo, por ello, no es partidario de la espiral inflacionaria, sino que buscan conservar y de ser posible ampliar las plazas, ya que según su parecer, es más conveniente ofrecer más oportunidades de empleo a que le demos más a menos trabajadores.

III. 3. 5. La flexibilización del trabajo en la planta de Ford en Cuautitlán.

A principios de la década de los ochentas, la empresa de Ford en Cuautitlán empezó a experimentar para introducir la flexibilidad del trabajo; para llevar adelante sus planes, la empresa contó con el aval del sindicato de trabajadoras. En una planta tradicional como la de Cuautitlán, todavía se toma en cuenta al sindicato, es decir, la base trabajadora tiene la capacidad como para que la empresa no los ignore. Mientras que en las plantas automotrices del Norte del país, las empresas escogieron a un sindicato que se amolda a los requerimientos de la empresa, para poner en práctica o profundizar las nuevas formas organizacionales del trabajo.

La instauración de las nuevas formas de gestión laboral,

(24) "Trataremos de involucrar más al empleado", en Expansión, México, 9 de diciembre de 1987, p. 63.

se justifica para esta firma como para todas las demás, en la necesidad del capital por incrementar la productividad y la calidad de las mercancías que producen, y sobre todo, por obtener más ganancias.

En 1985 se instrumenta el proyecto de Participación Activa para la Calidad y Competividad (PACC) (25). Los objetivos del proyecto eran incrementar la calidad y competitividad de los productos que canalizarían a la exportación. El programa de participación esta acompañada de una serie de medidas de racionalización como las siguientes: la empresa busca la manera de mejorar el aprovechamiento del horario de trabajo de los trabajadores, incrementan el ritmo de trabajo de la línea de producción, se dan cursos de capacitación para los obreros, se reducen el número de puestos y categorías, al mismo tiempo que la empresa trata de sembrar la mentalidad de la "nueva filosofía" laboral y toda una serie de medidas que tienen la intención de reducir los tiempos muertos.

La instrumentación del PACC o la flexibilización del trabajo tendía a suplantarse las prácticas tradicionales en la relación obrero-patrón, y tenía como principal objetivo producir y exportar motores de cuatro cilindros (Carrillo y Arteaga), por ende, se necesitaba calidad y productividad para penetrar en el mercado internacional.

Sin embargo, dado que las ventajas eran sólo para la empresa y con menoscabo de los derechos de los trabajadores, los obreros se resistían a esta forma de reestructuración de la factoría; por consecuencia, varios miembros del comité

(25) Arteaga, Arnulfo y Carrillo Jorge (1988), op. cit., p. 32.

sindical fueron reticentes hacia el programa (26). La actitud de los obreros no raya en una posición retrógrada, como pudiera parecer, "(...) sino en una reacción elemental: si va a ver mayor productividad, ¿ va a ocurrir lo mismo con los salarios ? " (27).

Dado que el sindicato, fundamentalmente la base trabajadora, representa un estorbo para la estrategia de la empresa transnacional, la Ford se empeñó en modificar el contrato colectivo de trabajo en 1987:

"(...) su última y reciente huelga tuvo su origen en la intención por parte de la empresa en romper con el contrato colectivo de trabajo para poder modificar con mayor flexibilidad la organización del trabajo" (28).

Arteaga y Carrillo se están refiriendo a la huelga que estalla el 20 de julio de 1987, pues la empresa se niega a dar el 23 por ciento de incremento salarial de emergencia que habían acordado el gobierno y la cúpula de los principales sectores sociales, y que se supone que la empresa tenía que otorgar de oficio. La huelga culmina dos meses después, el día 19 de septiembre, con la liquidación de los 3,200 trabajadores, en este acto, se finiquita el contrato colec--

(26) Ibidem, p. 82.

(27) Micheli, Jordy, "Ford: las trampas de la fe en el sindicato nacional", La Jornada, 27 de septiembre de 1987, p. 9.

(28) Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), op. cit., p. 81.

tivo de trabajo.

A propósito de la liquidación de los 3,200 trabajadores de Ford, es pertinente asentar la posición del sindicato. Ante el "conflicto de orden económico" que plantea la empresa, el sindicato que representa a estos trabajadores no solamente aísla al movimiento de los obreros sino que se convierte en un vocero de la empresa. El mismo sindicato (la cúpula sindical) argumentó que una opción para finiquitar el conflicto era dar por terminado la relación de trabajo existente, liquidando a la totalidad de los trabajadores, pues, las indemnizaciones "constitucionales" permitirían vivir al trabajador despedido.

Por su parte, Fidel Velázquez asentó que con las indemnizaciones los trabajadores podrían vivir en mejores condiciones que con lo que percibían en ese momento; es más: "(...) dejarían de ser una carga para el sindicato y para la sociedad y, en el momento que lo deseen, podrán regresar a su trabajo, en la medida en que la empresa recupere su fuerza perdida" (29).

En noviembre de 1987,, Ford Cuautitlán reinicia operaciones, pero con un contrato colectivo modificado.

Una vez que se inicia la contratación y recontractación de personal, el director de relaciones gubernamentales y públicas de la Ford, Carlos Bandala, manifestó: "No es posible calcular en qué porcentaje disminuyó el costo de la mano de obra, sólo puedo decir que la empresa quedó en un nivel com-

(29) "Proponen cerrar la planta de Ford Cuautitlán", El Financiero, 10 de septiembre de 1987, p. 40.

petitivo en el área de Cuautitlán" (30).

Mientras tanto, matices de la nueva gestión laboral ha empezado a tomar cuerpo en el contrato colectivo de trabajo 1989 - 1990, de Ford en Cuautitlán. En efecto, en la cláusula número 21, se estipula lo siguiente:

"Empresa y sindicato reconocen que el involucramiento y la participación del personal son la esencia de calidad y la productividad, por lo que conjuntamente diseñarán y apoyarán esfuerzos que fomenten la participación individual y colectiva.

"Ambas partes reconocen la importancia de la calidad de vida en el trabajo, por lo que apoyarán y participarán en aquellas acciones que tengan por objeto mejorar conjuntamente".

La flexibilización del trabajo se ha impuesto en la línea de producción. En efecto, la planta de Ford en Cuautitlán ha recibido reconocimientos a la calidad del trabajo de parte de la planta matriz. He aquí se detalla uno de esos reconocimientos: el 18 de agosto de 1988, la planta de Ford en Cuautitlán recibió el premio Quality One (Q-1), como máximo reconocimiento a nivel mundial de la corporación. Para que la factoría recibiera dicho galardón, contó de ma-

(30) Becerril, Andrea, " 3 mil 500 liquidados de Ford solicitaron ser recontratados", La Jornada, 30 de octubre de 1987.

nera muy significativa la instrumentación de las nuevas formas de organización del trabajo, a saber:

"El jurado calificador pudo constatar el talento y la capacidad del personal, el trabajo en equipo, la disciplina, el orden y la limpieza de la planta, el uso efectivo de las cartas de contrato de control estadístico de proceso, los sistemas y equipos de control de calidad, el análisis y solución de problemas, así como la detección de fallas, la participación del personal en los círculos activos y el involucramiento de toda la gente en el mejoramiento continuo" (31).

En virtud de dicho reconocimiento, Manuel Mondragón, uno de los supervisores de producción, opina:

"Siento una enorme satisfacción, ya que es el producto del trabajo en equipo de todos nosotros durante 8 años, (...) este es un premio a nuestro esfuerzo que además nos convierte en una planta con alto índice de calidad lo cual significa que podemos hacer productos tanto para el mercado nacional como para el internacional. (...) La alegría que ahora sentimos la hemos externado e nuestras familias porque ellas también forman parte de este logro" (32).

(31) Inserción publicitaria aparecida en El Financiero, 21 de septiembre de 1988.

(32) Ibidem.

El otorgamiento de la distinción citada, no sólo es una prueba irrecusable de la introducción de la flexibilización en el proceso de trabajo; sino que también es un paradigma (la opinión del supervisor) de lo que quieren los directivos de Ford que sientan y digan los trabajadores de esta empresa transnacional.

III. 4. La flexibilidad del trabajo en las plantas que nacen en la década de los ochentas.

En la tercera etapa de la industria automotriz en México, entre otras características se distingue por el elevado nivel tecnológico de las plantas que nacen en la década de los ochentas, por los nuevos propósitos administrativos que buscan reducir los inventarios o el capital inmovilizado en las factorías y por las innovaciones en la organización del trabajo.

En terminos generales, con las innovaciones en la organización del trabajo se adopta un sistema que involucra al trabajador en el proceso productivo, delegando a los trabajadores una serie de responsabilidades que en el sistema taylorista y fordista estaba en manos de los mandos medios de la empresa. Con la instauración de las nuevas formas organizacionales del trabajo, se prescinde de la organización del trabajo que se basa en la separación entre el que concibe y el que ejecuta, entre el que idea y el que desempeña el trabajo, esto es, tiende a suplantarse la "división científica" del trabajo. El sistema taylorista y fordista es desplazado por el equipo de trabajo como la célula básica de responsa--

bilidades. Asimismo, con las nuevas formas de organización del trabajo, los "equipistas de producción" serán las personas indicadas para fabricar productos con calidad desde el origen. En este sentido, los "equipistas" serán los encargados de dar mantenimiento, los responsables de seguridad e higiene, los responsables de hacer cumplir los programas, entre otras obligaciones. Al mismo tiempo, desaparece un tipo de personal específico, como el encargado del control de calidad y el personal de mantenimiento.

Las nuevas formas organizacionales del trabajo van de la mano de una intensa capacitación y "reeducación" del obrero.

La organización de la producción en la planta de Ford en Chihuahua, como en las demás plantas automotrices asentadas en el Norte del país, están basadas en los equipos de trabajo.

La instrumentación de la flexibilización del trabajo en las plantas del Norte del país no encontró dificultades (obreros sin experiencia de trabajo en la industria automotriz, obreros jóvenes y sin experiencia sindical, lugares con bajos niveles de sindicalización, trabajadores sin prejuicios contra las formas de organización del trabajo y tipo de máquinas-herramientas que instrumente a su libre albedrío el capital, un sindicato maleable, diferentes apoyos de los gobiernos locales y federales, entre otras ventajas). Un contexto favorable a la empresa se tradujo en contratos colectivos de trabajo flexibles. Por ejemplo, en el caso de la planta de Ford en Chihuahua, declararon en su momento los managers de la empresa, que existe una "(...) flexibilidad sin límites; (...) es la planta más flexible de la corpora-

ción" (33). Arteaga y Carrillo, describen la flexibilidad del trabajo de la siguiente manera:

"La flexibilidad del trabajo (de Ford en Chihuahua) se basa en tres aspectos esenciales: una amplia descripción de los puestos de trabajo para los trabajadores de producción; una amplia habilidad de los trabajadores para poder ser asignados a cualquier puesto de trabajo; y dos clasificaciones de los trabajadores calificados sin línea de demarcación entre ellas o entre éstos y los trabajadores de producción. Shaiken denomina a esta flexibilidad como gerencial, y la idea central es compensar la inexperiencia de la fuerza joven de trabajo, sobre todo con el mantenimiento preventivo" (34).

En la planta de motores de General Motors en Ramos Arizpe, Coahuila, a los equipos de trabajo se les asignan cinco actividades (según Carrillo y Arteaga): productividad, entrenamiento, ambiente de trabajo, calidad y seguridad. Cada una de las cinco actividades se dividen a su vez en una ramificación de tareas. Citemos, por ejemplo, una de las actividades y las tareas que lo componen:

"Productividad: que involucra entre otras tareas, elaborar y cumplir el programa de producción, control de costo y presupuesto, uso de herramienta y equipo, tiempo útil del equipo, cambios de herramientas, mantenimiento, cambio de modelo, ausentismo y eficiencia. Estos dos últimos

(34) Ibidem, p. 84.

aspectos engloban el autocontrol derivado de la supuesta 'autonomía' que, como vimos en los hechos se convierte en autodisciplina" (35).

Sobre las nuevas formas de dominación del capital sobre el trabajo es muy elocuente el cuadro número 4, donde se muestra el sistema "socio-técnico" (36) que se aplica en la planta de Ford en Hermosillo, Sonora. El mismo cuadro es muy ilustrativo, puesto que se asienta de manera explícita la diferencia entre la forma de división del trabajo que tiende a desplazarse y la que hace su entrada.

En el mismo contrato colectivo de trabajo 1988 - 1989, de la planta de Ford en Hermosillo, en la página número 3,

(35) Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), op. cit., p. 184.

(36) "El primer postulado con el que rompe la escuela de Tavistock es el que estipula que el establecimiento del 'sistema técnico' debe estar en todo y en todos los casos concebido y organizado para asegurar una distribución de puestos de trabajo individuales y no cualificados. A este principio de organización (...), los autores del Tavistock oponen la necesidad de concebir la tecnología como una variable que debe depender a su vez del 'sitema social' que se pretende insertar en el seno de la fábrica y en el cual está inserta la propia empresa. De ahí el método 'sociotécnico' de enfoque de los problemas de organización (...)". Coriat, Benjamín (1985a), op. cit., p. 162.

CUADRO 4

Comparación del sistema socio - técnico con el tradicional.

Tradicional	Socio - técnico
<ul style="list-style-type: none"> • Atención al individuo limitada a como ejecuta individualmente su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilidad al individuo extendida para mejorar los resultados.
<ul style="list-style-type: none"> • El diseño del trabajo limita las habilidades y fragmenta el trabajo. Separa el Hacer y Pensar. 	<ul style="list-style-type: none"> • El diseño del trabajo enriquece el contenido, enfatiza responsabilidad total, y combina el Hacer y Pensar.
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad enfocada al individuo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso frecuente de grupos como unidades básicas de responsabilidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo fijo y definido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definición flexible de responsabilidades, flexibles a los cambios.
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizacional estratificada con control de arriba - abajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizacional con niveles mínimos necesarios con un sistema de soporte e influencia mutua.
<ul style="list-style-type: none"> • La coordinación y el control es a base de reglas y procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación y Control basados en objetivos compartidos, valores y tradiciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor énfasis en prerrogativas y autoridad de posición. 	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis de la gerencia en solución de problemas, información relevante y expertos.
<ul style="list-style-type: none"> • Símbolos de estatus dados para reforzar la jerarquía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias de estatus mínimos.
<ul style="list-style-type: none"> • Pago individual basado en la evaluación del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pago individual basado en habilidades y nivel de conocimientos.

Tradicional	Socio - técnico
<ul style="list-style-type: none"> • Los errores (variables) son controlados por la supervisión, funciones de especialistas, tecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las variables (errores) deben de controlarse en su origen, se requiere estar informado, tener la habilidad y la autonomía. Un grupo de trabajo autónomo puede controlar las variables.
<ul style="list-style-type: none"> • El comportamiento de los individuos está controlado, la resistencia a los cambios generan mayores controles gerenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema de trabajo debe estar diseñado para alcanzar los objetivos del negocio y de la gente.

Fuente: Ford, Hermosillo, Documento Interno, 1986, citado por Michelli, Jordy, "La reorganización laboral en la industria automotriz de Estados Unidos y México", en Cuadernos Semestrales núm. 20, CIDE, México, segundo semestre de 1987, p. 210.

se asienta: "Durante el desarrollo de los conceptos que operarán en la Planta (...), hemos considerado muchas diferentes formas de organizar el trabajo y de lograr el máximo de aprovechamiento de las habilidades humanas". Más adelante apunta: "Reconocemos que esto representa un enfoque totalmente nuevo y requiere su discusión frecuente, intercambio de ideas y posiblemente ajustes a los conceptos (...)". En fin, no hay un patrón o un modelo que hay que seguir al pie de la letra para instaurar la flexibilidad del trabajo.

Además de los experimentos sobre la recomposición de los puestos de trabajo, el empresario monta una basta propaganda para difundir las "virtudes" de la "nueva ética laboral"; es decir, se busca la manera de convencer que los intereses de la empresa y la de los trabajadores son los mismos.

Un reflejo del espíritu de la "nueva filosofía" se manifiesta en la planta de General Motors en Ramos Arizpe, Coahuila:

"Filosofía actual. Para lograr nuestra misión y mejorar nuestra calidad de vida, creemos y estamos dedicados a crear un ambiente donde la gente sea tratada con dignidad y respeto. Promovemos y apoyamos el crecimiento, el desarrollo y participación, reconociendo nuestras mutuas responsabilidades y las que tenemos con General Motors de México, nuestros clientes y la comunidad.

"Para lograr nuestra misión y mejorar nuestra forma de vida, creemos firmemente en la transformación de nuestro medio ambiente, en donde la persona sea tratada con dignidad y respeto, apoyamos el desarrollo personal, el tra-

bajo en equipo y un lugar de trabajo saludable y seguro, en este medio brindaremos mejor servicio a nuestra gente, a General Motors, nuestros clientes, proveedores y a la comunidad" (37).

Esta ideología de empresa tiene un matiz del ámbito religioso. Esta característica no es propia de la filial de la empresa privada más grande del mundo (General Motors), pues hay otras empresas, aunque no necesariamente del ramo automotriz, que tienen matices parecidos. La finalidad de esta propaganda es amanzar al "equipista" de producción y mover la voluntad de la gente en favor de los intereses de la empresa. Asimismo, el lenguaje de los empresarios habla de respeto, dignidad, colaboración, mutualidad, entre otros vocablos parecidos; este vocabulario va de la mano con la necesidad de los empresarios por incrementar la productividad y calidad de las mercancías que producen; y sobre todo, de ganancia, en un contexto de aguda lucha comercial.

Al final de cuentas, con la "democracia industrial" deviene la autodisciplina y autocontrol de los trabajadores, más no autonomía; la flexibilidad se ha trocado en mayor productividad, pero no en mejores condiciones de vida y de trabajo para los obreros; las nuevas formas de división del trabajo o recomposición de los puestos de trabajo a dado lugar a la polivalencia de los trabajadores, más no quiere decir que recuperan el saber hacer las cosas. Con la "división científica

(37) "Manual para la operación de equipos de trabajo en el complejo Ramos Arizpe de GM ", citado por Arteaga, Arnulfo (1987b), op. cit., p. 179.

del trabajo" la flexibilidad del trabajo no va de la mano con la productividad; en cambio, con la puesta en práctica de la llamada "japonización" sí funciona la mancuerna productividad flexibilidad.

III. 5. Condiciones de trabajo en las plantas automotrices.

En la industria automotriz asentada en México existen diferentes contratos colectivos de trabajo y con diferentes sindicatos; por ende, se dan disímiles prestaciones y niveles salariales.

Con datos de enero de 1986, tanto Jordy Micheli como Arnulfo Arteaga (38), asientan que los trabajadores que laboran en industrias que nacieron en la segunda fase tenían un nivel salarial de 19 por ciento menos que los obreros de la primera fase; en tanto que la desigualdad salarial entre la primera y la tercera fase era de 42 por ciento menos para los trabajadores de las plantas que se instalaron en la presente década; paralelamente, los trabajadores de las plantas más modernas (de la tercera fase), ganaban 30 por ciento menos que los trabajadores que laboran en las plantas que se instalaron en la década de los sesentas (39).

(38) Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1987), op. cit., p. 80.

(39) En otros dos trabajos los mismos investigadores sostienen: "(...) el salario base horario en las plantas más antiguas es de 72 por ciento mayor que en las

A pesar de que en las plantas del Norte del país existe mayor productividad del trabajo, dado que se han reconvertido, principalmente, en el campo laboral y en el ámbito tecnológico, en estas factorías los trabajadores perciben menores salarios y prestaciones.

Viendo el asunto un poco más de cerca, se deduce que la planta de General Motors en el Distrito Federal, planta que data de la primera fase de la industria automotriz (1936), la planta más antigua de la rama, y donde existen actualmente 11 categorías de trabajadores (según la revisión contractual de febrero de 1989); el trabajador con la categoría más baja tenía un nivel salarial de 14 por ciento más que su similar de la planta de Ford en Cuautitlán (planta que data de la segunda fase de la industria automotriz, de 1964). En este sentido, el trabajador con el nivel salarial más alto de la planta de Ford en Cuautitlán ganaba 24 por ciento menos que el trabajador con la categoría más elevada de la planta de General Motors en el Distrito Federal.

Bien dicen los maestros Arnulfo Arteaga y Jordy Micheli, que la heterogeneidad salarial es resultado de una práctica empresarial, pero también denota la falta de capacidad y de voluntad política de los sindicatos de trabajadores para obtener una reivindicación elemental de los trabajadores:

plantas del Norte. Con las prestaciones la diferencia es de 78 por ciento (...)", Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1986), op. cit., p. 15. Micheli, Jordy (1987), op. cit., pp. 207 y 208.

a un trabajo igual, debe corresponder un salario igual (40).

Además de las diferencias salariales existen también diferentes jornadas de trabajo. En la cláusula número 25 del contrato colectivo de trabajo 1988 - 1990, de la planta de motores de Ford en Chihuahua, se asienta: "La labor semanal de los trabajadores será de 45 horas para la jornada diurna, 42.5 horas para la jornada mixta y 40 horas para la jornada nocturna, distribuida de lunes a viernes". Esta misma jornada laboral tiene la planta de estampado y ensamble de Ford en Hermosillo, según la cláusula número 32 del contrato

(40) Sobre esta aspiración, Néstor de Buen, advierte:

"(...) Hoy me tocó hablar del principio de nuestro artículo 123, de que a trabajo igual debe corresponder salario igual (...), se trata de uno de esos maravillosos mitos vestidos de utopía que se invoca orgullosamente como política social óptima pero que, cuando llega a los terrenos de los hechos, se pierden en los laberintos del incumplimiento caprichoso, en la cuasi-imposibilidad de control de la inspección de trabajo o en las ya viejas condiciones insuperables de nuestra jurisprudencia que obliga al trabajo a aportar pruebas que no están a su alcance. Pero que, además, se somete a unas condiciones de eficiencia 'iguales', exigidas en el art. 86 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que chocan de frente con la evidente realidad de que la igualdad no existe ni siquiera para el trabajador consigo mismo (...)" De Buen, Néstor, "La nueva constitución brasileña", La Jornada, 6 de noviembre de 1988, p. 7.

colectivo de trabajo 1988 - 1990. En la planta de General Motors en Ramos Arizpe, la jornada semanal es de 48 horas efectivas de trabajo para el turno diurno, 45 horas efectivas para el turno mixto y 42 horas efectivas de trabajo para el turno nocturno (41).

En contraposición, la labor semanal efectiva en la planta de Ford en Cuautitlán y según el contrato colectivo de trabajo 1987 - 1989, es la siguiente: "La labor semanal de los trabajadores será de 40 horas, treinta y siete horas y media y treinta y cinco horas efectivas respectivamente, distribuidas generalmente de lunes a viernes, para las jornadas diurna, mixta y nocturna (...)" (cláusula número 18).

La misma labor semanal que tienen los trabajadores de Ford en Cuautitlán tienen los trabajadores de General Motors en el Distrito Federal, según consta en el contrato colectivo de trabajo de 1989.

En el caso de Nissan Mexicana, en la planta ubicada en el estado de Morelos, existen las siguientes jornadas de trabajo: turno diurno 45 horas, mixto 42 horas y nocturno 40 horas. Estas jornadas de trabajo se parecen a las jornadas laborales de las plantas automotrices del Norte del país. No obstante, los directivos de la empresa Nissan han luchado en los últimos años para incrementar la jornada de trabajo en 20 minutos más de trabajo efectivo.

Una constante en la industria automotriz en general, es que no toman en cuenta como tiempo de trabajo el tiempo que utilizan los obreros para tomar sus alimentos o descansar,

(41) Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1987), op. cit., p. 83.

pues se habla de jornadas efectivas de trabajo.

En las plantas automotrices del Norte existen menores días de desahucio obligatorio y con goce de sueldo que en las plantas del centro del país. En la planta de estampado y ensamble de Ford en Hermosillo se dan 12 días anuales y en la planta fabricante de motores de Ford en Chihuahua 13 días al año. Por otro lado, en la planta de Ford en Cuautitlán y la de General Motors en el Distrito Federal se dan 18 días anuales, y 17 días al año en la planta de Nissan Mexicana en Morelos.

En cuanto a aguinaldo se refiere, el contrato colectivo de trabajo de 1989, de la planta de General Motors en el Distrito Federal, asienta lo siguiente: "La empresa se obliga a pagar a cada trabajador que preste sus servicios en dicha Empresa, por concepto de aguinaldo anual la suma de 39 días de salario" (cláusula número 83). Sobre el mismo concepto, la planta de Ford en Cuautitlán y la de Nissan en Morelos se dan 32 días, mientras que en las plantas de Ford en Chihuahua y la de Ford en Hermosillo se dan 27 días.

Las horas extras no están reglamentadas en los contratos colectivos de trabajo de las plantas de Ford y General Motors en el Norte del país. En la cláusula número 28 del contrato colectivo de trabajo 1988 - 1990, de la Ford en Chihuahua, estipula: "Para cubrir los volúmenes de producción de esta planta, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para programar el tiempo extraordinario que se requiera". Sin embargo, no menciona nada sobre los salarios que recibirán los trabajadores. En el caso de la Ford en Hermosillo, el contrato colectivo de trabajo nos remite a la Ley Federal del Trabajo.

En las plantas del Norte del país se da la rotación de los trabajadores en los diferentes puestos y funciones, según las necesidades de producción. La flexibilidad del factor trabajo en el proceso productivo no va de la mano de un incremento salarial cuando un trabajador realiza un trabajo de mayor cualificación. Por ejemplo, en la cláusula número 12 del contrato colectivo de trabajo de la planta de General Motors en Ramos Arizpe, Coahuila, dice:

"(...) la empresa podrá libremente cambiar a sus trabajadores de un departamento a otro y/o turno u otro según sus necesidades, siempre y cuando no ocasionen sobrecarga de trabajo en la sección o departamento de donde es movido el trabajador" (42).

En las plantas del centro del país hay un encuadramiento más preciso de la categoría y nivel salarial de un trabajador, así como del departamento al que se va a canalizar y función que va a desempeñar. Por ejemplo, en la cláusula número 29 del contrato colectivo de trabajo 1986 - 1988, de la planta de Nissan Mexicana en el estado de Morelos, explica:

"Cuando un trabajador sea cambiado a un nivel de salario o puesto de clasificación superior por un mínimo de media jornada, se le cubrirá el salario correspondiente a toda la jornada de dicha clasificación. Cuando este cambio tuviera una duración de menos de media jornada, pero más de

(42) Tomado de Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1987), op. cit., p. 84.

tres horas se pagará como media jornada. En el caso de que la empresa cambie a un trabajador a un puesto de igual o inferior nivel de salario le pagará de conformidad al salario que devengue en el puesto y nivel de salario ordinario".

A la heterogeneidad en el tipo de sindicato, niveles de salarios y prestaciones en la industria automotriz; no es riesgoso decir, en términos generales, que es una constante de las plantas automotrices el alto desgaste físico de los trabajadores, la antidemocracia sindical y unas condiciones de trabajo que desmienten al vocabulario de la filosofía empresarial.

En cuanto a condiciones de trabajo se refiere, en el caso de la planta más moderna de México en el ramo automotriz, la factoría de estampado y ensamble de Ford en Hermosillo; funcionarios de la factoría sostuvieron que en ésta factoría "(...) prevalecen las mejores condiciones de trabajo del mundo, en materia de industria automotriz (...)" (43). No obstante, en 45 horas, efectivas de trabajo y un horario de entrada y salida que comprende de las 6 de la mañana a las 15.30 horas (44), la cadena de montaje atraviesa los puestos de trabajo a una velocidad de 1.49 minutos; en este

(43) Sallard, Alfonso, "Mantiene la Ford su postura de no reinstalar a Arvizu", La Jornada, 22 de noviembre de 1988, p. 6.

(44) Sallard, Ramón, "Se viola la ley laboral en Ford Hermosillo, denuncian obreros", La Jornada, 2 de enero de 1989, p. 8.

lapso de tiempo, los trabajadores tienen que hacer los trabajos estipulados en su programa. Con este ritmo de trabajo, se logra una producción de 32 vehículos por hora ó 288 automóviles diarios en un solo turno de 9 horas y media; no obstante, para protegerse de imprevistos, la empresa suele mantener un ritmo de trabajo todavía más elevado:

"(...) para protegerse de contingencias suele tener un ritmo de 35 vehículos por hora. En otras palabras, cada 1.7 minutos el 'técnico' recibe un auto en diferente grado de elaboración. Lo cual como puede comprenderse, significa un elevado desgaste físico y mental humano" (45).

Además del elevado ritmo de trabajo y en contraposición del lenguaje de la filosofía de la planta de la Ford en Hermosillo; Nemesio Valenzuela, secretario general del Comité Ejecutivo Local del sindicato, denuncia:

"(...) la mitad de los sindicalizados son eventuales, pese a que realizan el trabajo normal, como si fueran de planta; sin previo aviso la empresa aumenta la velocidad de la línea de montaje; no se les reconoce enfermedades provocadas por el trabajo (...)" (46).

(45) Micheli, Jordy, "La nueva filosofía", La Jornada, 23 de noviembre de 1987, p. 14.

(46) Sallard, Ramón, "Se viola la ley federal del trabajo en Ford Hermosillo, denuncian obreros", La Jornada, 2 de enero de 1989, p. 8.

El mismo Nemesio Valenzuela fue elegido por los trabajadores secretario general del sindicato local en noviembre de 1988; pero el 13 de diciembre del mismo año fue despedido él y todo el comité ejecutivo local y los delegados departamentales, haciendo un total de 42 trabajadores. Sin embargo, funge como representante y vocero de los trabajadores un miembro impuesto por el sindicato nacional.

Lo arriba expuesto también da cuenta de la elevada rotación de los trabajadores en la planta de Ford en Hermosillo. Este mismo fenómeno también se da en la planta de la misma firma en Chihuahua y en las plantas de General Motors en Ramos Arizpe.

La rotación de los trabajadores en las plantas del sector exportador es muy alta. En el caso de las plantas de General Motors en Ramos Arizpe, entre 1981 y 1984, el personal obrero había cambiado en un 60 por ciento y el problema se seguía manifestando (47). En el mismo sentido, la planta de Ford en Chihuahua es muy acusado el problema del ausentismo y de rotación de los trabajadores: a pesar de que la planta empezó a funcionar en 1982, unos años después (1986), sólo perduraban dos trabajadores que comenzaron a trabajar desde que la planta principió a obrar (48). En lo tocante a la planta de Ford en Hermosillo, dado un excesivo trabajo, el ausentismo puede llegar a ser de 9 por ciento diario (49).

(47) Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), op. cit., p. 329.

(48) Ibidem , p. 333.

(49) Micheli, Jordy, "La nueva filosofía", La Jornada, 23 de noviembre de 1987, p. 14.

Si a la rotación de los trabajadores se le califica de elevada, es seguramente, porque las condiciones de trabajo no es lo que dicen las filosofías de las plantas automovilísticas.

El lenguaje de la empresa, la forma de organización de los trabajadores y el mismo ambiente físico parecen ser muy favorables a los trabajadores en las plantas del Norte de México (50). No obstante, lo que en la práctica se constata es la eliminación paulatina de la gestión sindical, anti-democracia sindical, ritmos exhaustivos de trabajo, y bajos salarios y prestaciones.

En las plantas del centro del país, las condiciones de trabajo no son del todo mejores: sobrecargas de trabajo; los intentos de reorganizar un sindicato democrático origina represión y despido de los trabajadores (los casos más abier-

(50) En el caso de la planta de Ford en Hermosillo, Jordy Micheli, describe: "Teléfonos para que el trabajador, si lo desea, haga llamadas al exterior de la fábrica; pantallas de televisión que le recuerdan constantemente al obrero cuáles son las estadísticas de ventas y el lugar que ocupa su empresa; robots en número de 96, que evitan las fatigosas operaciones de soldadura, etc., sin contar con el innovador sistema democrático de que todos los empleados del nivel que sean, comen en el mismo comedor o bien que cualquier obrero puede llegar a plantear sus quejas ante el mismo gerente; sin embargo, no son circunstancias que alteran los reclamos básicos: bajos salarios y excesivo desgaste". Ibidem, p. 14.

tos se dan en las factorías de Chrysler y Ford); las nuevas formas de organización del trabajo y los incrementos de la productividad del trabajo no van de la mano con los aumentos en los salarios y prestaciones; las nuevas formas de gestión laboral se imponen de manera unilateral; las empresas tienden a igualar los salarios y prestaciones no en base a los más altos sino a los más bajos; y en general, tiende a experimentarse una erosión paulatina de los contratos colectivos de trabajo.

Dado que las innovaciones en las relaciones laborales es tan importante como la implementación de las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo, las empresas automotrices están imponiendo poco a poco la nueva gestión laboral en las plantas tradicionales, mientras que en las factorías que nacen en la década de los ochentas no tuvieron dificultades para instaurarla. En suma: no cabe duda que la industria automotriz es una rama que va a la vanguardia en lo que a flexibilización del trabajo se refiere; por consecuencia, esta industria se adelantó a la que posiblemente será la nueva ley federal del trabajo, que los empresarios y el gobierno se aprestan a legalizar.

En fin, tanto en las plantas automotrices que nacen en la década de los ochentas como en las más antiguas, los empresarios llevan a cabo la reestructuración industrial de manera unilateral. Mientras que los sindicatos de trabajadores de esta industria, a pesar de sus esfuerzos, están a la defensiva, sin que hasta ahora se haya conformado de manera clara, un sindicalismo que pueda hacer frente a los cambios vertiginosos que se manifiestan en el tiempo que nos tocó vivir.

IV. RESPUESTAS DE LOS SINDICATOS ANTE LOS EMBATES DEL CAPITAL.

La respuesta del movimiento obrero en la industria automotriz mexicana se ha dado en un contexto de antidemocracia sindical, de atomización o de sindicatos de planta, de dispersión geográfica, en suma: de debilidad sindical. Este entorno y la nueva configuración de máquinas-herramientas en el proceso productivo y el reforzamiento de la debilidad sindical derivada de la nueva administración del factor trabajo en la fábrica, tiende a trocarse en un retroceso en los derechos conquistados por los trabajadores en el pasado.

IV. 1. Los sindicatos de trabajadores experimentan pérdida de capacidad de negociación.

Los gobiernos y los empresarios se están reestructurando para alcanzar mayor productividad, producir a menores costos para no quedarse a la saga en la inserción al comercio internacional. Ante esta necesidad del capital, es necesario introducir al proceso de trabajo modernas máquinas-herramientas, así como también es ineluctable para el capital imponer una nueva forma de dominación del trabajo en el espacio de producción; esta nueva división del trabajo implica acabar con las rigideces en la relación capital-trabajo, de paso, las nuevas formas de subsunción del capital sobre el trabajo

disminuye la fuerza de los sindicatos.

En muchos casos los sindicatos de trabajadores se han vuelto más colaboradores que críticos, pues la conciencia crítica es propia del pasado como también lo es el mando déspota y autoritario del capital sobre el trabajo, dicen los managers del capital.

Los ejemplos y argumentaciones sobre la pérdida de fuerza de los sindicatos abundan, ya sea en los países más desarrollados o en países como México. Varios investigadores y sindicalistas son de la opinión de que los sindicatos de trabajadores están en crisis (Esthela Gutiérrez Garza, Néstor de Buen, Michael Piore, Kelly Pete, entre otros). La pérdida de capacidad de negociación de los sindicatos obreros se da a nivel mundial, de la misma manera en que se da la flexibilización productiva a nivel internacional (1).

Esthela Gutiérrez Garza, sostiene que el proceso de sindicalización está disminuyendo a nivel mundial, "(...) y junto con ello, el poder de los sindicatos al interior de las empresas, así como la primacía de su función en la

(1) En el acto constituyente de la Fesebes (Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios), Francisco Hernández Juárez, señaló que el sindicalismo no está en crisis: "(...) lo que está en crisis son algunas de sus prácticas y estructuras (...) obsoletas e inoperantes que vamos a cambiar, pues para eso constituimos la Federación". Becerril, Andrea, "La Fesebes, una ruptura con antiguas prácticas sindicales", La Jornada, 28 de abril de 1993, p. 9.

sociedad (...)" (2). Lo anterior no quiere decir de ninguna manera que los sindicatos que han mantenido su número de afiliados, o incluso que lo hayan incrementado no estén en problemas, pues, remarcamos: la mayoría de los sindicatos han perdido capacidad de negociación. Es así como en los países más desarrollados (principalmente en Estados Unidos y en el caso específico de la industria automotriz) los sindicatos han venido perdiendo fuerza cada día y sobre la derrota del movimiento obrero los empresarios han modernizado las máquinas-herramientas y han impuesto la flexibilidad del trabajo.

Pete Kelly (3), representante sindical de los trabajadores de la industria automotriz de Estados Unidos, apunta que los obreros que no están organizados en un sindicato ven a esta organización como un problema. Esta idea quizá se generaliza aún más, pues los sindicatos obreros no han logrado desarrollar una respuesta convincente frente a los problemas de los trabajadores.

En México, la lucha de los trabajadores ha tratado de frenar los golpes del capital, y no por mejorar realmente sus condiciones de vida y de trabajo, ha sido pues, una lucha a la defensiva.

(2) Gutiérrez Garza, Esthela (1989), "Crisis sindical y flexibilidad del trabajo en México 1980 - 1988 ", Fundación Friedrich Ebert, México, p. 57.

(3) Véase, Kelly, Pete (1987), "Los sindicatos de la industria automotriz en Estados Unidos frente al cambio tecnológico", en Nuevas tecnologías y organización obrera núm. 4, STPS - PNUD - OIT, México.

El modelo vigente de relaciones laborales a nivel mundial parece haber llegado a un callejón sin salida, dice Néstor de Buen, pues han pasado los tiempos donde los sindicatos venían conquistando mejores contratos colectivos de trabajo (4).

Si los sindicatos no han dado una respuesta satisfactoria a sus intereses y a sus agremiados, en buena medida se debe a las nuevas perspectivas tecnológicas y a las nuevas formas de consumo productivo de la fuerza de trabajo. Veamos el asunto un poco más de cerca, por ejemplo: con la instauración de los equipos de trabajo se aligera la pirámide de transmisión de órdenes, se aíslan las inconformidades que emergen en el espacio de producción y paraliza la acción de los sindicatos; metamorfoseando a los trabajadores en un grupo heterogéneo e integrado a la empresa (5). En el caso de las plantas de Ford en el Norte de México, además de autocontrol y autovigilancia en el equipo de trabajo, la empresa busca disminuir la contradicción capital-trabajo, pues, si un trabajador tiene alguna inquietud en relación a su trabajo, lo tendrá que ventilar en primer lugar con el especialista del producto y si al quejoso no le resulta satisfactorio acudirá ante un representante sindical. Estas modalidades están contempladas en los mismos contratos colectivos de trabajo. Por ejemplo, la cláusula número 8 del contrato colectivo de trabajo 1988 - 1990, de la planta de Ford en Chihuahua, estipula:

(4) De Buen, Néstor, "La reforma esperada", La Jornada, 26 de marzo de 1989, p. 7.

(5) Véase, Aglietta, Michel (1986), op. cit., p. 107.

"Los trabajadores que quieran tratar algún asunto relacionado con su trabajo, lo harán en primera instancia a través de su Supervisor o solicitarán permiso a éste para tratarlo con su representante Sindical. El permiso será otorgado por la Empresa durante el turno".

Las nuevas tecnologías, las nuevas formas de dominación del trabajo por el capital, así como las prácticas inherentes de los empresarios, exige un cambio en la estrategia de los sindicatos en su búsqueda por aminorar el grado de explotación de los trabajadores. A finales de septiembre de 1986, de una serie de disertaciones que versaban sobre la reestructuración de la industria automotriz mundial y sus efectos sobre los trabajadores, planteaban en una de sus conclusiones: "(...) no hay otro camino que la lucha y la resistencia en dos niveles: la preservación y la ampliación de sus derechos y la búsqueda de un proyecto que someta la revolución tecnológica a las demandas sociales" (6).

Ahora bien, la ampliación de los derechos de los trabajadores es más bien la excepción y no la regla; los sindicatos de trabajadores no pueden mantener a ultranza todos los derechos conquistados en el pasado en base a un trabajo que se organiza según las pautas tayloristas y fordistas; asimismo, se erraría el tiro si se luchara por mantener la división del trabajo taylorista y fordista. En este sentido, Adolfo Gilly, apunta:

(6) Becerril, Andrea, "Utiliza el sindicalismo formas atrazadas de lucha", La Jornada, 10. de agosto de 1986.

"La lucha por volver a anteriores formas de organización del trabajo es una lucha perdida, como se comprueba desde la primera huelga contra el taylorismo. La clase obrera no tarda en comprender que debe reorganizarse para hacer frente y derrotar al nuevo desafío desde el mismo interior de la producción" (7).

Efectivamente, no se puede luchar por formas de organización de trabajo que tienden a ser anacrónicas.

IV. 2. Acopio de razones de investigadores para hacer frente a la reestructuración industrial.

La búsqueda de alternativas no sólo debe hurgarse de manera específica en el ámbito de la industria automotriz en México, sino en el contexto de experiencias de sindicatos de otras ramas industriales a nivel nacional e incluso internacional, así como también de las proposiciones y alternativas que plantean investigadores que han dedicado gran parte de su tiempo a estudiar estos tópicos.

Una de las corrientes del pensamiento que no solamente ha denunciado sino que también se han destacado por ser propositivos es la llamada teoría de la regulación, destacando dentro de ellos Benjamín Coriat y Robert Boyer. Además, hay ciertas similitudes de las propuestas de los regulacionistas con otros investigadores como Jordy Micheli y Arnulfo Arteaga, cuando menos en lo que se refiere a la "flexibilidad

(7) Gilly, Adolfo (1984), op. cit., p. 555.

ofensiva".

Entrando en materia: uno de los investigadores regulacionistas más sobresalientes como es el caso de Benjamín Coriat, sostiene que con el apoyo de las nuevas tecnologías, los empresarios pueden alcanzar a tener nuevamente productividad y rentabilidad, como efectivamente está pasando en algunas empresas automotrices — por ejemplo —. Por otro lado, ha aumentado aún más la miseria de la población; por tanto, el incrementar la productividad de las empresas no implica necesariamente el acrecentamiento del capital social en su conjunto, consecuentemente:

"(...) Para que la productividad se traduzca en acumulación hace falta ciertas condiciones sociales, salariales, de reparto de la productividad, de difusión de las conquistas de productividad, de fortalecimiento de la demanda efectiva y de los salarios (...)" (8).

Sin estas condiciones la productividad no se traducirá en acumulación, advierte Coriat. Con esta idea en mente, habrá que pensar en un nuevo "pacto" y hacerlo recaer directamente sobre la relación productividad-empleo:

"(...) La ocupación debe ser contractualizada a partir de la utilización de la productividad. Y esto en dos direcciones: por una parte, hay que obtener que los incrementos de la productividad se conviertan en inversiones

(8) Gilly, Adolfo y Hernández Palacios, Luis (1986),
op. cit., p. 80.

productivas y hacer subir el contrato salarial hasta el uso de la inversión y la política industrial, y, por otra parte, disminuir drásticamente las horas de trabajo para conservar el empleo. Esta es la consigna de los sindicatos europeos: 'Trabajar menos trabajar todos' " (9).

Lo expuesto sería, a grandes rasgos, el esquema general — explica Coriat —; ahora, los acuerdos son diferentes según los países y ramas de industria.

¿Cuál debería ser el derrotero del movimiento obrero para hacer frente a las nuevas tecnologías? Benjamín Coriat, Jordy Micheli, Arnulfo Arteaga y Harley Shaiken, tienen una respuesta muy parecida. Sobre cómo enfrentar a las nuevas tecnologías, Benjamín Coriat reconoce:

"Aquí, una vez más, hay que decir las cosas como son. Incluso en los países centrales el movimiento sindical aborda estos problemas con grandes dificultades, en una relación de fuerzas muy desfavorable. Y no tiene soluciones, creo que sobre esto hay que ser claro. Es una búsqueda sumamente difícil, incluso para el movimiento sindical y obrero europeo" (10).

Sin embargo, el mismo investigador sostiene que para hacer frente a las nuevas tecnologías, el obrero debe luchar por tres cuestiones importantes: en primer lugar, conquistar lo que hasta ahora ha sido una de las prerrogativas exclusivas

(9) Ibidem, p. 81.

(10) Ibidem, p. 86.

de los patrones: ganar el derecho a la información previa sobre las nuevas tecnologías, el derecho de los sindicatos a recurrir a un examen de expertos propios, para poder proponer alternativas en todos los niveles: condiciones de trabajo, tipo de uso de las nuevas tecnologías, entre otras. Un segundo desafío del movimiento obrero se trata de la formación en las nuevas tecnologías: con la entrada de las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo, los obreros tradicionales deben acoger a los nuevos sectores de la clase obrera, al mismo tiempo que deben recualificarse en las nuevas tecnologías, evitando caer en competencia. Un tercer desafío del movimiento obrero es reducir la jornada de trabajo (11).

En el caso de Jordy Micheli, inquiera y argumenta: ¿ Es negociable la tecnología que una empresa trate de introducir para incrementar la productividad ? Los empresarios dirán que no, no obstante, los sindicatos de trabajadores tendrán que ser perseverantes y demostrar que la tecnología es un asunto colectivo, que no sólo incrementa la productividad del trabajo sino que también ha venido cambiando la organización social del mundo del trabajo industrial en los países desarrollados y de América Latina (12).

En el mismo sentido, para el investigador norteamericano Harley Shaiken, la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo implican graves problemas para los trabajadores, ante esta situación, ante (...) estos desafíos,

(11) Véase, Coriat, Benjamín (1986), op. cit.

(12) Micheli, Jordy, "Tecnología y modernización, algunas ideas muy concretas", La Jornada, 9 de enero de 1989.

el sindicato tendrá que obtener voz en las decisiones sobre el cierre de plantas, nueva tecnología e inversión (...)" (13). Además, la aplicación de la tecnología en el proceso productivo no tiene un solo camino de manera inexorable, sino que la implementación de las nuevas tecnologías depende de las posibilidades técnicas, de la intención del capital y de la lucha que presenten los trabajadores (14). En consecuencia, la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo debe negociarse para evitar males como el desempleo. Las ganancias de productividad deben repartirse y la introducción de las nuevas máquinas-herramientas como los robots pueden estar condicionados a la reducción de la jornada de trabajo. En fin, la negociación sobre la entrada de nuevas tecnologías en el proceso de trabajo debe estar sujeta a la negociación desde el diseño.

Jordy Micheli concreta aún más las ideas y dilucida: dado los cambios que están dándose con la reestructuración de las industrias, estas mutaciones deben enfrentarse con la creación de "estructuras orgánicas paritarias por empresa" — también puede leerse "comités mixtos de reconversión", "comités técnicos de fábrica", "comités mixtos de productividad" —, que afloren de un esquema de verdadera concertación, para hacer frente a las necesidades de productividad y calidad, y participar en los planes de innovación tecnológica. Pero también, compaginando la reconversión industrial con los intereses de los trabajadores: en el ámbito del

(13) Shaiken, Harley (1982), "El nuevo auto mundial", en Información Obrera núm. 0, Vía Libre, México, p. 131.

(14) Shaiken, Harley (1984), op. cit.

empleo, las necesidades de recualificación, ritmo de trabajo, y todo lo que afecte la relación de trabajo en un entorno de reconversión industrial (15). De esta manera, los cambios se profundizan y se encausan, sostiene Micheli.

En consecuencia, los trabajadores deben adoptar la "flexibilidad ofensiva"; esto es, los trabajadores tradicionales deben formarse y recualificarse en las nuevas tecnologías y propiciar la introducción acelerada de nuevas máquinas-herramientas apropiadas; mas no situarse en una posición de "flexibilidad defensiva" o pasiva, pues, puede traducirse más fácilmente en desempleo, decrecimiento del poder adquisitivo, pérdida de garantías jurídicas, entre otros retrocesos. En este sentido, advierte Micheli:

"(...) si se impone esta modernidad neoliberal, que en el ámbito neoliberal se expresa como la regulación del trabajo (¿ cuándo, cómo y dónde) a través exclusivamente por la ley de la oferta y la demanda — y el conflicto de Ford de Hermosillo no es otra cosa en esencia —, en un futuro próximo los sindicatos mexicanos tendrán actitudes defensivas hacia la tecnología y todo les será más difícil, incluyendo su propia existencia (...)" (16).

Para Micheli, el sindicato de trabajadores y eficiencia no son incompatibles; pues los sindicatos pueden adaptarse

(15) Micheli, Jordy, "Tecnología y modernización, algunas ideas muy concretas", La Jornada, 9 de enero de 1989, p. 13.

(16) Ibidem, p. 13.

a los nuevos tiempos y convertirse en promotores de sistemas más eficientes: "(...) los sindicatos pueden asumir ofensivamente el cambio y responder a las necesidades competitivas de las empresas" (17).

En el caso específico de la industria automotriz en México, tanto Arnulfo Arteaga como Jordy Micheli, proponen acabar con los sindicatos de planta, la atomización sindical y la antidemocracia de los sindicatos; asimismo, también demandan tener presencia real en los proyectos de innovación tecnológica e incidir en la orientación de la reconversión industrial de este sector (18). Sin embargo, las propuestas y demandas de los mismos investigadores son sin duda alguna tareas ciclópeas, pues querer no significa al mismo tiempo poder hacerlo; por ende, reconocen pero al mismo tiempo también advierten los mismos investigadores: "(...) son desde luego aspiraciones muy altas pero la cara opuesta a este proyecto es una recomposición de clase, en la cual los obreros partirán prácticamente de cero" (19).

Con la constitución de la Coalición Autónoma de Sindicatos de la Industria Automotriz (CASIA), de enero de 1988; Micheli asienta que el reto es que esta organización sirva para resistir la presión del capital, al mismo tiempo que

(17) Micheli, Jordy, "La cláusula 193 y los afanes autoritarios", La Jornada, 10. de abril de 1989, p. 13.

(18) Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1986), "El futuro del sindicalismo en la industria automotriz", en Perfil de la Jornada, 25 de agosto de 1986, p. 5.

(19) Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1987), op. cit., p. 85.

debe implementar mecanismos para generar propuestas para el mantenimiento del empleo y la modernización de las relaciones de trabajo (20).

Jordy Micheli es de la opinión de que el Estado mexicano debe "asumir la visión moderna del trabajo" (21). Si México se abre crecientemente a la competitividad internacional, el país no sólo se enfrenta ni se enfrentará a una competencia basada en las innovaciones tecnológicas, sino que también a las nuevas formas de organización del trabajo, que se basa, principalmente, en los equipos de trabajo. Por tanto, el impulso y la formación de las nuevas formas de organizar el trabajo debería formar parte de una estrategia nacional de competitividad, para no hacer más grande la brecha entre los países desarrollados y México.

De esta manera es como se argumenta que los empresarios y los trabajadores deben caminar en el mismo rumbo; viendo por la viabilidad de la empresa y tratando que la reconversión, de alguna manera, compagine con los intereses de los trabajadores.

IV. 3. ¿ Es factible la flexibilidad ofensiva ?

Como se ha expuesto al principio del presente capítulo, el movimiento obrero en general está en una posición defen--

(20) Micheli, Jordy, "El pacto sobre ruedas", La Jornada, 10 de febrero de 1989, p. 7.

(21) Micheli, Jordy, "Una visión moderna del trabajo", La Jornada, 8 de julio de 1989.

siva ante la reestructuración capitalista, frente al espíritu de cambio de la estructura productiva de los empresarios. Por lo general, los trabajadores han tenido que aceptar la reconversión industrial aunque no lo quieran, aunque no den su visto bueno.

Ahora bien, dado una correlación de fuerzas tan desfavorable para los obreros de la industria automotriz, es ingente la lucha y el trabajo que tienen que llevar a cabo para salir adelante en la actual cruzada del capital contra los derechos de los trabajadores.

En las plantas del Norte del país, los trabajadores prácticamente empezaron de cero. Hoy, la planta de Ford en Hermosillo, una de las plantas más modernas del mundo y con mayor productividad en su género, no hay representación sindical elegida por los trabajadores. Las plantas de General Motors en Ramos Arizpe y la de Ford en Chihuahua, de igual manera, están en manos de sindicatos impuestos independientemente de la voluntad de los trabajadores. En el caso de las plantas de la Chrysler y Renault en el Norte del país tienen sindicatos blancos.

En las plantas que datan de la primera y segunda fase de la industria automotriz en México, las factorías sobrevivientes han empezado a "modernizar" la relación capital trabajo, han incorporado nuevas máquinas-herramientas en los puntos estratégicos del proceso de trabajo. No obstante, el incremento de la productividad del trabajo no se ha traducido en mayores salarios y prestaciones para los trabajadores; al contrario, hay intentos de las empresas por homologar el poder adquisitivo de los trabajadores en base a las plantas del Norte.

Si los esfuerzos por la democratización y los intentos por tratar de superar los sindicatos de planta han sido difíciles para los obreros de la industria automotriz; sin duda alguna, es más grande el trabajo que implicaría tratar de cambiar las prácticas de una empresa transnacional, haciendo que la reestructuración industrial camine de la mano con los intereses de los trabajadores. Sin embargo, dado el contexto nacional e internacional dentro del cual se da la reconversión industrial: ¿ Qué otras tácticas y estrategias podría tomar el movimiento obrero, los sindicatos de trabajadores, para defender sus derechos conquistados y participar de los incrementos de la productividad del trabajo ? ¿ Acaso hay algún paradigma en alguna otra empresa o empresas donde los trabajadores se han obligado a adoptar o aceptar la "flexibilidad ofensiva" y que sea factible de emular ?

En el caso de México, la alternativa planteada por los regulacionistas e investigadores como Jordy Micheli y Arnulfo Arteaga, de alguna manera parece tomar cuerpo en Teléfonos de México (TELMEX). En efecto, el 14 de abril de 1989, luego de más de un mes de negociaciones entre empresa y sindicato, ambos firmaron un convenio de modificación del contrato colectivo de trabajo y de revisión salarial. Una de las principales implicaciones de la firma del convenio es la movilidad real de los trabajadores en el proceso de trabajo; "proceso de flexibilización en el que estamos profundizando", asentaba el mismo 14 de abril, Francisco Hernández Juárez, dirigente sindical de los telefonistas (22). A juicio del

(22) "Los telefonistas, comprometidos con la modernización de Telmex", La Jornada, 17 de abril de 1989, p. 31.

dirigente sindical, para llegar a tener niveles superiores de productividad y calidad, y para enfrentar la presente y futura competencia que "será feroz"; se instrumentan los círculos de control de calidad, se hacen inversiones importantes, se da capacitación a los trabajadores, entre otras medidas. De esta manera, afirma Hernández Juárez, "(...) que la única forma de enfrentar el reto de la situación es hacerlo juntos. Ni el sindicato contra la empresa ni viceversa" (23). Sobre este mismo asunto, ilustra aún más Hernández Juárez:

"En realidad, fue una concertación sobre la base de una cuestión superior: las condiciones de viabilidad de la empresa. De no ser así, difícilmente hubiéramos comprendido y aceptado las razones para la flexibilización" (24).

Dado estos cambios, que el mismo dirigente sindical califica de "profundos", es de la opinión de que la firma del convenio de modernización es un acontecimiento que bien puede considerarse que marca el comienzo de una nueva etapa en las relaciones laborales del país.

La posición del sindicato de trabajadores de TELMEX tiene ciertas coincidencias con el Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari; a saber: el mismo 14 de abril de

(23) Vázquez Rubio, Pilar, "La concertación en Telmex, un compromiso político", La Jornada, 29 de julio de 1989, p. 9.

(24) Ibidem, p. 9.

1989, el Presidente hace énfasis en que la modernización de la parastatal (TELMEX) era "indispensable para la sobrevivencia", pues, "(...) tal como estaba, con la estructura que tenía, la empresa no era viable (...)" (25). Asimismo, también manifestó que su gobierno respetará y promoverá a una dirigencia que sabe "entender los nuevos tiempos", y aún más, "encabezarlos". Días después, advirtió que el sindicalismo actual no puede prosperar a partir de estrategias de confrontación; por ese camino "no avanzará", sentenció. En mayo de 1990, el Poder Ejecutivo pide de manera clara un replanteamiento de las relaciones obrero-patronales, demanda acabar con las estrategias de confrontación de "principio de siglo", señaló que es necesario un nuevo perfil sindical y consideró la urgencia de comprensión y disposición obrera para incrementar la productividad.

El punto de vista de los regulacionistas y pensadores que tienen ideas afines, las prácticas de un sindicato como el de TELMEX, y la reflexión del Poder Ejecutivo, tienen un parecer que desecha las estrategias de confrontación entre los factores de producción. Proponen caminar en la misma dirección a obreros y patronos, para bajar los costos de producción e incrementar la productividad del trabajo y para que la empresa pueda competir en el mercado nacional e internacional. Desde esta perspectiva, la alianza entre el sindicato y la empresa, partiendo de la base de la viabilidad de la empresa, es la medida que arrojará el menor daño posible de la reestructuración industrial sobre los trabajadores. No obstante, más que

(25) Ureña, José, "Alza salarial de 12 % y 2 % en prestaciones a telefonistas", La Jornada, 15 de abril de 1989.

fuerza real, los trabajadores sólo cuentan con la promesa de la buena disposición de los empresarios para repartir los incrementos de la productividad del trabajo. Además, históricamente se ha comprobado que los empresarios siempre aprovechan hasta el último resquicio para ganar más. En suma: esta es una vertiente del pensamiento que plantea una alianza entre el trabajador y "su empresa" para sacar adelante a la empresa en el actual contexto de reestructuración del capital y exacerbación de la competencia en todos los sentidos.

Por el momento, es difícil decir sin titubeo que este es el camino que debe tomar el movimiento obrero y los trabajadores de la industria automotriz en particular. Sin embargo, la alianza entre el trabajador y "su empresa", parece ser una tendencia a nivel internacional; mientras que en México, para los empresarios y el gobierno, Francisco Hernández Juárez, es el paradigma de líder sindical que requiere el país.

Mientras tanto, los trabajadores de la industria automotriz en México siguen buscando mecanismos para hacer frente a la reconversión industrial; en este sentido, un paso importante es la formación a principios de 1988 de la Coalición Autónoma de Sindicatos de la Industria Automotriz (CASIA).

V. 4. Pacto de solidaridad sindical de los trabajadores de la industria automotriz.

Para hacer frente a las modificaciones involutivas de los contratos colectivos de trabajo y con ello la cancelación de prestaciones, al aumento de personal de confianza, a las menores percepciones salariales, a los incrementos de carga de

de trabajo, para apoyarse en las revisiones contractuales y en general para poder hacer frente a la embestida del capital contra el trabajo; se suscribe el 30 de enero de 1988 un Acuerdo de Unidad entre cinco organizaciones sindicales de la industria automotriz en México. El Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos (DINA); el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company (afiliado a la CTM); el Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México (afiliados a la CROC); el Sindicato Independiente de Nissan Mexicana (planta de Cuernavaca, Morelos); y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, de Volkswagen de México.

Al momento refrendar el acuerdo de solidaridad, el número de trabajadores involucrados suman alrededor de 17 mil 500.

La creación de un sindicato que represente a los trabajadores de una firma, con un contrato colectivo de trabajo único, y de una organización que aglutine a todas las organizaciones de trabajadores de las diferentes firmas del ramo automotriz en México, es una inquietud que ha permanecido latente desde hace muchos años. Esta idea y esta necesidad lo planteaban ya los trabajadores de General Motors cuando estaban agrupados en la Central Unica de Trabajadores (CUT). Esta idea también ha sido vertida en declaraciones de Fidel Velázquez; pero sólo ha quedado éste líder en el ámbito de las declaraciones. No obstante, el ánimo de unión ha persistido; por ejemplo, cuando los trabajadores de la General Motors eran los protagonistas de la huelga de 1980, el secretario general del sindicato de General Motors en el Distrito

Federal, Rodolfo Malagón, en su informe a la asamblea del día 21 de abril, expresó:

"(...) el 14 de este mes, el Lic. Ojeda Paullada en tono violento nos intimidó para que buscáramos una solución al problema de nuestra huelga, y al manifestarle que a nuestro juicio podíamos solucionarla mediante la conformación de un sindicato nacional con todos los trabajadores de General Motors, emitió la opinión de que esa solución no podía darse en ese momento y nos dijo textualmente, vayan a ver a la CROC y a Fidel Velázquez para que se desengañen" (26).

La necesidad de unificación de los trabajadores de la industria automotriz son evidentes, y se hace o se siente de manera más nítida en los grandes trances; esto es, en las huelgas, en las revisiones contractuales, en suma: en los momentos críticos. En este mismo sentido, en los tiempos donde se exagera la reestructuración industrial, donde el capital aduce que para adquirir competitividad ya sea en el mercado nacional e internacional o en ambos, abrá que reestructurar y ajustar de manera retrograda los salarios y prestaciones de los trabajadores, o simplemente, ponen de pretexto la modernización para obrogar y conculcar los contratos colectivos de trabajo.

(26) López de la Cerda, Coral y Quiroz, José Othón, "Composición de clase, descentralización y clase obrera: La huelga de GM (1980)", en Proceso de trabajo en México (Cuadernos de Teoría y Sociedad), UAM - I, p. 166.

Para hacer frente a la reconversión industrial y con ello el pretexto del patrón para recortar personal, prestaciones, para incrementar la cadencia del trabajo, etcétera, se hace necesario la unión de fuerzas de los trabajadores; necesidad que señala Carlos López, representante sindical de los trabajadores de General Motors en el Distrito Federal y Francisco Mejía, representante sindical de los trabajadores de Ford en Cuautitlán, quienes apuntan que los sindicatos automotrices deben propugnar por la unificación de los trabajadores creando un organismo que tenga toda la representación gremial (27). Es del mismo sentir, de la misma visión, el sindicato de trabajadores de Nissan Mexicana (planta de Cuernavaca, Morelos) (28). Esta voluntad de unión de los trabajadores dio lugar al nacimiento del Pacto de Solidaridad sindical en enero de 1988. Al respecto, opina Jordy Micheli:

"(...) los golpes de la vida pueden enseñar, y de aquel primer acercamiento intersindical (1o. de octubre de 1987) se avanzó hacia el Pacto de Solidaridad (...) tendiente a asumir de modo colectivo el peligroso futuro que promete la crisis. Se comienza a revertir así la tradicional dispersión sindical en la industria del automóvil, y no deja de ser paradójico que en el punto más bajo de su

(27) Moreno Domínguez, Manuel, "La automatización ineludible; desplaza a los trabajadores", El Financiero, 3 de agosto de 1987, p. 58.

(28) Avila, Patricia, "Implanta el gobierno una estrategia para golpear contratos colectivos de trabajo", El Financiero, 20 de mayo de 1988, p. 44.

historia los sindicatos del viejo segmento de la industria, sean capaces de construir un espacio de concertación potencialmente importante, sobre todo si en el futuro las modernas plantas del centro y del Norte son incorporadas" (29).

El documento refrendado, entre otros puntos, asienta que se mantendrá la autonomía de cada una de las agrupaciones: "Los sindicatos de coalición mantendremos nuestras estructuras, estatutos y registros actuales; así como el respeto recíproco a cada sindicato, por lo tanto, la autonomía de cada uno" (resolución tercera).

Entre otros objetivos, la coalición refrenda los siguientes: conocer las condiciones de vida del trabajador, comprender las condiciones de trabajo, familiarizarse con los derechos de los trabajadores y conocer las condiciones económicas de cada una de las empresas de la industria automotriz asentadas en territorio nacional y de otros países.

En su momento, cada sindicato proporcionará \$ 1,000.00 semanarios por cada uno de los agremiados, al sindicato de la coalición que llegara a estallar una huelga.

Dentro de las resoluciones de la Coalición Autónoma de Sindicatos de la Industria Automotriz, también asienta que cuando sea necesario se llevará a cabo un huelga general.

Paralelamente, también se inclinan por impulsar las relaciones con otros sindicatos de México y de otros países para ampliar el panorama cultural de los trabajadores y la soli--

(29) Micheli, Jordy, "El pacto sobre ruedas", La Jornada, 10 de febrero de 1988, p. 7.

daridad entre los sindicatos, y porque haya un cambio en la política económica que favorezca a los trabajadores.

Sin embargo, no todo marcha sobre ruedas para los trabajadores, la búsqueda de unificación de fuerzas no es tan fácil. El dirigente del sindicato nacional de Ford, Héctor Uriarte, uno de los que suscribieron el Pacto de Solidaridad, se han retirado de la coalición (30). La verdad del caso es que otra persona firmó por él. Al respecto, la investigadora Yolanda Montiel y representantes sindicales de Volkswagen de México, publican someramente su estado de ánimo: "(...) es triste el caso de los compañeros del sindicato de Ford, quienes ante la presión de su central optaron por retirarse de la Unión" (31).

(30) El descontento obrero en la Ford no es nuevo. A principios de 1990, los trabajadores demandaban un referéndum para determinar si hay consenso en que Uriarte siga en el cargo o no. Adicionalmente, los obreros protestaron porque el aguinaldo se les pagó con fuertes descuentos. Aunado al hecho de que los líderes que cuestionaban fueron despedidos, su reinstalación suma una demanda más. La respuesta de la confabulación del líder cuestionado y la empresa fue la represión violenta del 8 de marzo de 1990, y tuvo un saldo de un trabajador muerto y decenas de heridos. A raíz de estos hechos, al parecer, Héctor Uriarte se convierte en prófugo de la justicia

(31) Monroy, Pedro, Palafox Rogelio y Montiel, Yolanda (1988), op. cit., p. 10.

El comportamiento de la cúpula sindical que dice representar a los trabajadores de Ford, no extraña, no da sorpresas, sino que es un modo de actuar que va de la mano con un tipo de perfil de líderes sindicales donde existe una disociación, un abismo, entre legalidad y legitimidad.

El sindicalismo tendrá que reformarse para hacer frente a los cambios estructurales del sector productivo, para que no sea ignorado, ni víctima. Los cambios que experimente el sindicato tendrá que pasar necesariamente por la democratización de los mismos. A nivel de la rama que hoy nos ocupa, existe la esperanza de que pronto funjan verdaderos representantes de los intereses de los trabajadores en la mayoría de las plantas automotrices, esto es, que sean interlocutores que afloren como resultado de un efectivo ejercicio democrático de las bases; pues esto adquiere suma importancia en un momento donde el sector patronal está reestructurando las relaciones obrero-patronales en el piso de la fábrica, está mutando los salarios y prestaciones de los trabajadores, y está induciendo a un cambio en el perfil sindical. Al mismo tiempo, los trabajadores tendrán, que dar su dictamen sobre la alternativa que en este momento parece inevitable: la "flexibilidad ofensiva". Se persite en lo que parece imposible, la democratización de los sindicatos, y a pesar de que a que a nivel nacional, tanto el sector privado (encabezado por la -- COPARMEX) como el gobierno están replanteando las relaciones obrero-patronales, teniendo como interlocutores a sindicatos de trabajadores corporativos.

CONCLUSIONES

El núcleo de la dictadura del capital sobre el trabajo está en el proceso de producción y de valorización del capital, en las condiciones de uso de la fuerza de trabajo, por tanto, las nuevas formas de consumo productivo de la capacidad de trabajo, explican los cambios de las condiciones de reproducción del dueño de la fuerza de trabajo.

De manera clara y a partir de la década de los setentas, la división del trabajo que se basa en los principios tayloristas y fordistas, así como el costo de reproducción del obrero, se les presenta al capital como un coto para la mayor valorización del mismo, por ende, el capital tiende a anular estas vicisitudes que él mismo creó, pero que ahora las adjetiva de anacrónicas. Por consecuencia, se tiende a implantar nuevas formas de organización del trabajo, que se basan, principalmente, en los equipos de trabajo; esto es, se tiende hacia la flexibilización de la división del trabajo. De manera paralela, el capital comienza a abrogar de manera sistemática los contratos colectivos de trabajo.

Las modalidades de las nuevas formas de división del trabajo deriva de la naturaleza de las nuevas máquinas-herramientas; de las prácticas del empresariado por dominar aún más al dueño de la capacidad de trabajo en el proceso de producción, o consumirlo más productivamente en el proceso de valorización del capital; y en el actual contexto de exacerbación de la competencia en todos los sentidos, de la búsqueda del empresariado por incrementar calidad, productividad, y sobre todo, obtener ganancias.

Con la "división científica del trabajo", la flexibilización del trabajo no va de la mano con la productividad deseada de los empresarios; en cambio, con la puesta en práctica de la llamada "japonización" o flexibilización del trabajo, sí funciona la mancuerna productividad flexibilidad.

En otro nivel, la modernización de la industria automotriz en México, responde, fundamentalmente, a la reestructuración de la industria automotriz en los países más desarrollados, consecuentemente, el papel del Estado en última instancia, ha sido la de acoplarse a la estrategia de las empresas transnacionales y luchar, al igual que otras naciones, por atraer este tipo de inversiones. Sí, luchar hemos dicho, porque la baratura de la fuerza de trabajo no es determinante para atraer este tipo de inversiones; como tampoco lo es la dimensión del mercado interno.

La implementación de las nuevas tecnologías en las plantas automotrices que nacen en la década de los ochentas tiene parangón con los países más desarrollados; mientras que en las plantas tradicionales, las innovaciones tecnológicas se han dado en los puntos estratégicos de la línea de producción. Además de la presencia de las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo, tiene capital importancia las nuevas modalidades de racionalidad del trabajo o la flexibilización del trabajo; asimismo, como parte del proceso de mutación industrial y que también incide en la reducción de los tiempos improductivos, y que a su vez induce a la modernización de las empresas proveedoras de autopartes, está la implantación de mecanismos como el sistema "justo a tiempo".

En las plantas automotrices tradicionales, los empresarios están imponiendo poco a poco la flexibilización del trabajo; mientras que en las plantas automotrices del Norte del país se colocan a la vanguardia en lo que se refiere a la instrumentación de la flexibilización del trabajo (cuando menos a nivel nacional). De esta manera, las empresas transnacionales se adelantaron al gobierno, como ellas mismas gustan decir, no sólo a la política exportadora y de modernización industrial, sino que seguramente también, a lo que podría llegar a ser la nueva ley laboral e investica de la flexibilización del trabajo, que los empresarios impulsan y tratan ahora de legalizar.

Pegado a la implementación de la flexibilización del trabajo, el discurso de los empresarios está permeada de falacias. En efecto, plasman que con la instauración de las nuevas formas organizacionales del trabajo hay "democracia industrial", "autonomía" de los trabajadores en el proceso de trabajo, "enriquecimiento del saber del factor trabajo", entre otras. Ante estos dictámenes se hace necesario asentar cuando menos lo siguiente: con la "democracia industrial" que dicen los empresarios practicar, deviene la autodisciplina y el autocontrol de los trabajadores en la línea de producción, mas no autonomía, pues de ser esto último sería contraproducente para el capital; la flexibilidad del trabajo se ha trocado en mayor productividad, pero no en mejores condiciones de vida y de trabajo para los obreros, aunque desde la perspectiva de los empresarios se nos trate de mostrar lo contrario; las nuevas formas de división del trabajo han dado lugar a la polivalencia de los trabajadores, mas no quiere decir como dicen los apolo-gistas del capital, que "recuperan el saber hacer las cosas", porque la expropiación del conocimiento data desde la división simple del trabajo; el vocabulario de la filosofía empresarial de las plantas automotrices apunta que entre los dos factores de producción no hay antagonismo sino intereses comunes, no obstante, el color de esta posición no es el mismo que en las condiciones de vida y de trabajo de los "equipistas", más bien, los matices de la filosofía empresarial denotan intentos por superar la lucha de clases.

La modernización de las máquinas-herramientas, las nuevas formas de racionalizar el trabajo, los incentivos del Estado, entre otros factores, facilitan la canalización de la producción de la industria automotriz hacia los mercados externos: principalmente al mercado norteamericano. Al mismo tiempo, los grados de integración nacional y la política de integración

nacional ha sido olvidada, o más bien dicho, este asunto era motivo de preocupación de tiempos pretéritos; mientras que la modernización de la industria y la conquista de mercados externos se ha vuelto prioridad para el Estado. Consecuentemente, la estructura industrial de esta rama se distingue por estar subordinada a la economía internacional, fundamentalmente, al mercado estadounidense. Esta mayor integración se da precisamente porque la industria automotriz se reconvierte o se moderniza, tanto en el nivel tecnológico como en el ámbito de la administración del factor trabajo.

La adopción de la llamada "japonización" o flexibilización del trabajo en el proceso de producción, ha venido a restar fuerza a los sindicatos de trabajadores en general; no obstante, los trabajadores no se oponen al desarrollo de las fuerzas productivas; en cambio, buscan la manera de innovar en las tácticas y estrategias para enfrentar a las prácticas autoritarias del capital.

Mientras tanto, los resultados de la reconversión industrial de la industria automotriz en México han sido funestos para los trabajadores. Los "equipistas" de las plantas más modernas tienen menores salarios y prestaciones que las plantas tradicionales; asimismo, en las plantas que nacen en la década de los ochentas, hay menor intervención de los sindicatos de trabajadores en la gestión laboral y en la solución de los problemas de sus representados; mientras que en las plantas más antiguas se manifiesta una tendencia a la erosión de los contratos colectivos de trabajo.

La lucha de los trabajadores de la industria automotriz no ha sido por mejorar realmente las condiciones de vida y de trabajo, sino ha sido una lucha a la defensiva y en un clima adverso: antidemocracia sindical, sindicatos de planta, dispersión geográfica, aunado a la presión del Estado y los patrones para que renuncien a derechos (inmovilidad, derecho de puesto, derecho de

huelga, entre otros), y en un contexto de virtual estado de indefensión de los derechos conquistados en el pasado.

La falta de capacidad de negociación de los sindicatos de trabajadores se tiende a reforzar con las nuevas formas de organización del trabajo y por la menor participación de los sindicatos en la gestión laboral, aunado a la falta de innovación de alternativas para enfrentar la reestructuración industrial autoritaria.

Dado el precedente entorno, es ingente el trabajo que tendrían que desarrollar los trabajadores, de adoptar la "flexibilidad ofensiva", que los regulacionistas e investigadores como Jordy Micheli y Arnulfo Arteaga ven como una alternativa viable para los trabajadores. En el caso de México, esta idea toma cuerpo en el sindicato de Teléfonos de México (TELMEX), y en algunas empresas que tienen sindicatos agrupados en el Frente Auténtico del Trabajo (FAT). La presente alternativa plantea una alianza entre el trabajador y "su empresa", para sacar adelante a la empresa, en el actual contexto de agudización de la competencia entre los diferentes capitales, entre los trabajadores, y en todos los ámbitos; donde los mismos trabajadores a través de su sindicato no sólo no se oponen a la flexibilización del trabajo sino que buscan profundizarlo, tratando, de alguna forma, que la reestructuración industrial compagine con los intereses de los trabajadores o cuando menos que no les vaya tan mal. En este sentido, las organizaciones sindicales que han adoptado la "flexibilidad ofensiva", sostienen que es la manera más pertinente de defender los derechos de los trabajadores.

Al plantear la alianza entre el factor trabajo y el capital, para sacar adelante a la empresa, para que ésta tenga productividad y pueda competir en el mercado nacional e internacional, implica desterrar el principio de la lucha de clases en el proceso productivo (tal como lo demandan en este momento los empresarios). Por otro lado, más que fuerza real, hay la impresión de que los trabajadores sólo cuentan con la buena disposición de los empresarios, con la palabra de los patrones, para repartir

los incrementos de la productividad del trabajo; mas históricamente se ha constatado que los empresarios siempre aprovechan hasta la última portunidad para salir avantes.

En un contexto de cambios descollantes en el ámbito nacional e internacional, francamente, es difícil decir de manera resuelta que la "flexibilidad ofensiva" debe ser la alternativa que debe tomar el movimiento obrero en México, y en la industria automotriz en particular. Esta duda no se disipa, pues por lo regular no existe democracia y libertad sindical en la industria que hoy nos toca estudiar, como tampoco, en términos generales, a nivel nacional, pues, hasta ahora, una y otra vez se ha afirmado el corporativismo sindical de las organizaciones obreras. Así, los trabajadores no pueden jugar un papel relevante en el establecimiento de las nuevas formas de producción. En todo caso, fungen como espectadores y víctimas de las decisiones del Estado y los empresarios. No obstante, la "flexibilidad ofensiva" se nos presenta en el horizonte como una alternativa inapetible. El punto de vista que enarbola que los trabajadores no deben estar contra la empresa ni la empresa contra los trabajadores, sino ambos factores de la producción viendo en el mismo rumbo, se dibuja como una tendencia en el terreno internacional. Mientras que en México, el líder de los trabajadores telefonistas, Francisco Hernández Juárez, es el "nuevo líder sindical que requiere México", así lo afirman los patrones y los representantes del Estado.

En un ambiente de cambios vertiginosos en la economía nacional e internacional, la búsqueda de estrategias y tácticas de los trabajadores para hacer frente a la reconversión industrial es sumamente compleja. En el caso de los trabajadores de la industria automotriz en México, ni siquiera han recibido una percepción salarial y en prestaciones que vaya más o menos de la mano de los incrementos de la productividad del trabajo; asimismo, los trabajadores denuncian y persisten contra la antidemo--

cracia sindical, contra la unilateralidad de la empresa para llevar a cabo la reconversión industrial, contra la gran intensidad del trabajo, y pugnan por el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, ya sea en las plantas de la zona boreal o del centro del país.

Sin embargo, un paso importante de los trabajadores de la industria automotriz en su búsqueda de maneras para enfrentar la reconversión industrial y las prácticas empresariales autoritarias, es la formación a principios de 1988 de la Coalición Autónoma de Sindicatos de la Industria Automotriz (CASIA). Los sindicatos que conforman esta organización, hasta ahora no se ha sabido que adopten la "flexibilidad ofensiva", más bien, en todas las factorías donde los empresarios han "modernizado" el trabajo, ha sido como resultado de la imposición de las empresas transnacionales. No obstante, la CASIA es una organización que tiende a superar el aislamiento y la dispersión de los sindicatos; aunque hasta ahora sólo ha sido un medio para resistir los embates de los empresarios; aún así, no deja de ser importante este espacio de concertación; sobre todo, porque existe la voluntad política de los trabajadores miembros de la CASIA, de aglutinar al mayor número de organizaciones sindicales de la industria automotriz.

Por otro lado, la corriente de opinión dominante advierte que no podrá ejercitarse derechos por la vía de la huelga, por ahí nada; pues la paz social se basa en la anulación de los movimientos sociales, en la desaparición de los movimientos obreros y el surgimiento del obrero moderno, el que negocia directamente con la empresa. En fin, no cabe duda de que la vida sindical del pasado ha sido difícil; sin embargo, el presente y el futuro reclaman la manifestación de los espíritus jóvenes, porque el reto es superior.

APENDICE ESTADISTICO

CUADRO 1

Valor de las importaciones de la industria automovilística.
(Miles de dólares)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Automóviles para transporte de personas	155,383	189,766	93,681	13,398	17,890	40,353	37,156	41,709	65,721
Motores para automóviles	144,964	168,418	109,153	50,514	111,891	145,891	112,667	102,671	148,011
Partes y refacciones	394,269	474,035	296,118	77,606	210,014	288,642	239,337	243,104	552,431
Camiones para transporte de mercancías	127,326	189,919	64,113	6,416	24,432	55,335	28,603	34,057	93,359
Chasises	1,281	6,643	1,565	149	319	523	653	1,138	1,859
Automóviles con equipos especiales	108,425	139,374	58,379	7,339	55,156	39,345	25,531	47,158	66,708
Material de ensamble	949,133	1111,279	583,196	194,104	264,974	379,045	285,719	752,505	970,826
Remolques	22,400	239,173	7,084	198	55,036	94,185	52,469	46,392	40,193
Total	1,903,181	2518,607	1211,289	349,924	739,712	993,819	782,135	1268734	1947,114

Fuente: Banco de México, S. A.: Informe Anual, varios números; Indicadores de Comercio Exterior, varios números; e Indicadores del Sector Externo, varios números.

CUADRO 2

Valor de las exportaciones de la industria automovilística.
(Miles de dólares)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Automóviles para transporte de personas	98,528	68,918	66,924	72,446	119,140	116,445	516,448	1301,037	1397,604
Automóviles para transporte de carga	30,116	38,369	14,305	11,743	26,747	24,365	29,387	23,525	95,618
Piezas sueltas para automóviles	209,437	163,278	131,422	152,236	270,222	240,462	373,700	98,390	443,484
Chasis	1,012	1,304	372	54	11	124	64	379	8,567
Motores	30,458	58,852	214,162	395,426	982,684	1039,249	1152,716	1290,875	1366,516
Muelles y sus nojas	14,484	18,362	28,508	7,036	47,255	6,354	10,787	45,800	49,304
Partes para motores	20,337	21,254	27,402	35,936	46,856	43,113	80,873	90,758	97,765
Total	404,372	370,337	483,095	674,877	1492,915	1476,112	2164,055	2850,764	3458,855

Fuentes: Banco de México, S. A. : Informe Anual, varios números; Indicadores de Comercio Exterior, varios números;
* Indicadores del Sector Externo, varios números.

CUADRO 3

Balanza comercial del sector automovilístico.
(Miles de dólares)

Año	Importaciones	Exportaciones	Saldo
1975	750329	722010	-628319
1976	718760	192342	-526418
1977	638826	253468	-385358
1978	893004	333912	-559092
1979	1426275	376822	-1049453
1980	1903181	404372	-1498809
1981	2518607	370337	-2148270
1982	1213289	463095	-730194
1983	349924	674877	324953
1984	739712	1492915	753203
1985	993819	1476112	482293
1986	782135	2164055	1981920
1987	1268734	2850764	1582030
1988	1947114	3458855	1511741

Fuente: Elaborado en base a información estadística de Banco de México, S. A. : Informe Anual, varios números; Indicadores de Comercio Exterior, varios números; e Indicadores del Sector Externo, varios números.

CUADRO 4

Participación del sector automovilístico en el saldo de la
 balanza comercial de México.
 (Millones de dólares)

Año	Total	Sector automovilístico	Porcentaje
1975	-3637.0	-628.3	17.3
1976	-2644.4	-526.4	19.9
1977	-1054.7	-385.4	36.5
1978	-1854.7	-559.1	30.1
1979	-3162.0	-1049.5	33.2
1980	-3178.7	-1498.8	47.2
1981	-3725.4	-2148.3	57.7
1982	6792.7	-730.2	10.7
1983	13761.2	324.9	2.4
1984	12799.3	753.2	5.9
1985	8451.6	482.3	5.7
1986	4598.6	1981.9	43.1
1987	8433.3	1582.0	18.8
1988	1754.3	1511.7	86.2

Fuente: Banco de México, S. A. : Informe Anual, varios números;
 Indicadores de Comercio Exterior, varios números; e
 Indicadores del Sector Externo, varios números.

CUADRO 5

Participación del mercado norteamericano en el total de exportaciones de unidades terminadas de la industria automotriz de México.

(1980 - 1988)

Año	Total de unidades exportadas	Unidades exportadas a Estados Unidos.	2/1
1980	18245	1	—
1981	14428	3	0.02
1982	15819	623	3.9
1983	22456	202	0.9
1984	33635	13148	39.1
1985	58423	47197	80.8
1986	72429	60466	83.5
1987	163073	140641	86.2
1988	173147	148017	85.5

Fuente: Cuadro hecho en base a información de boletines de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA).

CUADRO 6

Exportación de unidades terminadas por empresa.
(1980 - 1988)

Empresa	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Chrysler	489	607	748	2,384	6,755	18,456	43,689	62,811	50,392
DINA	158	--	3	3	100	17	351	25	544
F.A.M.S.A.	--	--	50	--	--	--	--	--	--
Ford Motor	--	--	--	--	--	--	--	51,773	66,361
General Motors	--	--	--	4	7,897	29,466	18,672	32,272	36,506
M.A.S.A.	48	63	21	--	1	--	--	--	--
Nissan	4,252	4,370	1,103	1,107	2,560	6,012	9,124	16,107	18,871
Renault	156	92	55	30	716	871	182	--	--
Volkswagen	13,142	9,296	13,695	18,690	15,171	3,248	84	85	473
V.A.M.	--	--	4	--	--	--	--	--	--
Kenworth	--	--	137	238	435	353	327	--	--
VICTOR PATRON	--	--	3	--	--	--	--	--	--
Total	18,245	14,428	15,819	22,456	33,635	58,423	72,429	163,073	173,147

Fuente: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA).

CUADRO 7

Producción de automóviles y camiones en México, 1973 - 1988.
(Unidades)

Año	Total*	Automóviles	Camiones
1970	189986	133218	54735
1971	211393	153412	55669
1972	229791	163005	64444
1973	285568	200147	82491
1974	350947	248574	98378
1975	356624	237118	115075
1976	324979	212549	108844
1977	280813	187637	90823
1978	384127	242519	137939
1979	444426	280049	158103
1980	490006	303056	178456
1981	597118	355497	231963
1982	472637	300579	167430
1983	285485	207137	77413
1984	357998	244704	109346
1985	458680	297064	145841
1986	341052	208469	100099
1987	395258	277408	142436
1988	512776	353900	208781

* Incluye producción de exportación.

Fuente: Cuadro hecho en base a varios boletines de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA).

CUADRO 8

México: exportación de motores de automóviles, (1980 - 1988).
(Miles de unidades)

Año	Exportación de motores	Porcentaje
1980	41505	- - -
1981	N. D.	- - -
1982	448047	- - -
1983	655208	46.24
1984	1124146	71.57
1985	1281151	13.97
1986	1350771	0.59
1987	1426440	5.60
1988	1424241	-0.001

Fuente: Banco de México, S. A. : Informe Anual, varios números
e Indicadores del Sector Externo, varios números.

CUADRO 9

México: venta total anual de vehículos en el mercado nacional
y variación anual.
(1975 - 1988)

Año	Venta total	Porcentaje
1975	345897	- - -
1976	303367	-12.29
1977	289240	-4.60
1978	361028	24.82
1979	425316	17.81
1980	464411	9.19
1981	571013	22.95
1982	466663	-18.27
1983	272815	-41.54
1984	330287	21.07
1985	391649	18.58
1986	258835	-33.91
1987	247944	-4.21
1988	341919	37.90

Fuente: Cuadro elaborado en base a información estadística de
varios boletines de la Asociación Mexicana de la Indus-
tria Automotriz (AMIA).

CUADRO 10

Empleo en la industria automotriz de México, 1977 - 1988.

	1977	1980	1981	1983	1985	1986	1987	1988
Chrysler	5826	7622	9258	5104	10483	14025	15412	19665
Ford Motor	5218	7819	8931	5000	6570	6622	5344	6185
General Motors	5120	6463	8595	7200	10347	8774	9793	N.D.
Nissan	2972	3437	4126	4010	5934	6236	N.D.	N.D.
Dina/Renault	6972	9397	11515	8489	- -	- - ^a		
V.A.M.	1453	2656	2977	1802	1193	- - ^b		
Volkswagen	7401	13396	14978	11408	14353	13414	12855	11857
Total	34962	50790	60380	43513	48800	49071	- - -	- - -

^a La planta de Ciudad Sahagún cerró definitivamente en agosto de 1986.

^b En 1986 no produce ninguna unidad.

Fuentes: Los datos de 1977 a 1985 están tomados de Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), "Stapas industriales y conflictos laborales: la industria automotriz en México", en Estudios Sociológicos núm. 14, El Colegio de México, México, mayo - agosto de 1987, p. 318. De 1986 a 1988, los datos están tomados de la revista Expansión, México, agosto de 1986; 19 de agosto de 1987 y 16 de agosto de 1989.

BIBLIOGRAFIA Y HEMEROGRAFIA

Aglietta, Michel (1986), Regulación y crisis del capitalismo, Ed. Siglo XXI, México, pp. 344.

Aguilar García, Javier (1982a), La política sindical en México: Industria del automóvil, Ed. Era, México, pp. 195.

Aguilar García, Javier (1982b), "Enseñanzas de la huelga de 1980 en General Motors de México", en Investigación Económica núm. 161, UNAM, México, julio - septiembre de 1982, pp. 59 - 77.

Aguirre Rojas, Carlos Antonio (1984), "Los procesos de trabajo capitalistas contemporáneos", en Cuadernos, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía - UNAM, México, pp. 80.

Aguirre Rojas, Carlos Antonio (1986), "Los procesos de trabajo taylorista y fordista. Notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la tasa de ganancia", en Cuadernos, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía - UNAM, México, pp. 44.

Arteaga, Arnulfo (1987a), "Innovación tecnológica y clase obrera en la industria automotriz", en Esthela Gutiérrez Garza (coordinadora): Testimonios de la crisis 1. Reestructuración productiva y clase obrera, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México, pp. 146 - 169.

Arteaga, Arnulfo (1987b), "Reconversión industrial y flexibilidad del trabajo en la industria automotriz en México, 1981 - 1986 ", en Esthela Gutiérrez Garza (coordinadora): Testimonios de la crisis 3. Austeridad y reconversión, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México, pp. 166 - 187.

Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge (1988), "Automóvil hacia la flexibilidad productiva", en El Cotidiano núm. 21, UAM - A, México, enero - febrero de 1988, pp. 9 - 15.

Baqué, Juan (1985), "Detroit frente al automóvil japonés", en Mapa Económico Internacional núm. 4, CIDE, México, pp. 163 - 173.

Becerril, Andrea (1986), "Industria del automóvil", en Perfil de la Jornada, 25 de septiembre de 1986.

Bennett, Douglas y Sharpe, Kenneth (1979), "La industria automotriz mexicana y la política económica de promoción de exportaciones, algunos problemas del control estatal de las empresas multinacionales", en el Trimestre Económico núm. 183, FCE, México, julio - septiembre, pp. 715 - 746.

Boerboom, Wim (1986), "Las consecuencias de la microelectrónica en la fuerza laboral de los países bajos y algunas observaciones sobre la división internacional del trabajo", en Efectos sobre la división internacional del trabajo núm. 1, STPS - PNUD - OIT, México, pp. 79 - 106.

Bouwman, Theo (1985), "La contradictoria experiencia japonesa", en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales núm. 121, UNAM, México, julio - septiembre, pp. 67 - 87.

Camarena Luhrs, Margarita (1981), "La industria automotriz en México", en Cuadernos de Investigación Social núm. 6, UNAM, México, pp. 59.

Carrillo, Jorge (1987), "La reconversión en la industria del automóvil", en El Cotidiano Número Especial 1, UAM - A, México, pp. 59 - 63.

Carrillo, Jorge y García, Patricia (1987), "Etapas industriales y conflictos laborales: La industria automotriz en México", en Estudios Sociológicos núm. 14, El Colegio de México, México, mayo - agosto de 1987, pp. 303 - 304.

Comercio Exterior (1986), "Automotores: una industria que sin embargo se mueve", en Comercio Exterior, México, noviembre de 1986, pp. 967 - 977.

Coriat, Benjamín (1985a), El taller y el cronómetro, Ed. Siglo XXI, México, pp. 204.

Coriat, Benjamín (1985b), "El robot y sus utilizaciones", en La robótica, Ed. Revolución, Madrid.

Coriat, Benjamín (1985c), "Del sistema taylorista al taller en seric robotizado", en Revista Mexicana de Ciencias Sociales núm. 121, UNAM, julio - septiembre de 1985, pp. 11 - 21.

Coriat, Benjamín (1986), "Revolución tecnológica y proceso de trabajo", en Efectos sobre la división internacional del trabajo núm. 1, STPS - PNUD - OIT, México, pp. 66 - 75.

Coriat, Benjamín (1988), "Automatización programable y productos diferenciados", en El Movimiento obrero ante la reconversión productiva, Fundación Friedrich Ebert - CTM - OIT, México, pp. 55 - 80.

Dávila Flores, Mario (1985), "El complejo automovilístico de Ramos Arizpe", en Comercio Exterior, México, noviembre de 1985, pp. 1085 - 1089.

De Buen, Néstor (1988), Concertación social, reconversión y empleo, Ed. Porrúa, México, pp. 200.

Drucker, Peter (1986), "El cambio de la economía mundial", en El Mercado de Valores núm. 34, Nafinsa, México, agosto de 1986.

Fröbel, Folker, Heinrichs Jürgen y Kreye, Otto (1981), La nueva división internacional del trabajo, Siglo XXI, México.

Fröbel, Folker, Heinrichs Jürgen y Kreye, Otto (1978), "La nueva división internacional del trabajo, sus orígenes, manifestaciones, sus consecuencias", en Comercio Exterior núm. 7, México, julio de 1978, pp. 831 - 836.

Gilly, Adolfo (1984), "La mano rebelde del trabajo", en Pedro López Díaz (coordinador), La crisis del capitalismo teoría y práctica, Ed. Siglo XXI, México, pp. 537 - 568.

Gilly, Adolfo (1986), "Nuestra caída en la modernidad", en Nexos núm. 101, México, mayo de 1986.

Gilly, Adolfo y Hernández Palacios, Luis (1986), "Taylorismo, fordismo y nuevas tecnologías en los países semiperiféricos (entrevista a Benjamín Coriat)", en Brecha núm. 1, Praxis gráfica editorial, México, otoño de 1986, pp. 75 - 86.

Gutiérrez Garza, Esthela (coordinadora) (1987): Testimonios de la crisis 1. Reestructuración productiva y clase obrera, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México.

Gutiérrez Garza, Esthela (coordinadora) (1988a): Testimonios de la crisis 2. La crisis del Estado de bienestar, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México.

Gutiérrez Garza, Esthela (coordinadora) (1988b): Testimonios de la crisis 3. Austeridad y reconversión, coedición de la FCP y S - UNAM y Siglo XXI, México.

Gutiérrez Garza, Esthela (coordinadora) (1989): Reconversión industrial y lucha sindical, Fundación Friedrich Ebert - México, Ed. Nueva Sociedad, Venezuela.

Gutiérrez Garza, Esthela (1989), La crisis laboral y la flexibilidad del trabajo en México 1980 - 1988, Fundación Friedrich Ebert, México, pp. 60.

Holloway, John (1987), "La rosa roja de Nissan", en Brecha núm. 4, Praxis gráfica editorial, México, verano de 1987.

Hualde Alfaro, Alfredo (1988), "Panorama de la reconversión industrial en Europa Occidental", Fundación Friedrich Ebert, México, septiembre de 1988, pp. 1 - 62.

Islas, Héctor (1983), "La industria automovilística: un repaso general", en Comercio Exterior núm. 3, México, marzo de 1983, pp. 223 - 230.

Jenkins, Rhys (1984), "La internacionalización del capital y los países semindustrializados: El caso de la industria del automóvil", en Isaac Minian (coordinador), Transnacionalización y periferia semindustrializada, tomo II, CIDE, México, pp. 39 - 65.

Juárez Núñez, Huberto y Garduño Escobar, Arturo (1987), "Capital y trabajo asalariado en Volkswagen de México", en Coa núm. 4, Universidad Autónoma de Puebla, México, marzo de 1987, pp. 2 - 9.

Juárez Núñez, Huberto (1988), "Reestructuración productiva en el consorcio VW", en Crítica núm. 34, Universidad Autónoma de Puebla, México, primavera de 1988, pp. 67 - 73.

Junne, Gerd (1985), "Nuevas tecnologías: Una amenaza para las exportaciones de los países en vías de desarrollo", en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales núm. 121, UNAM, México, julio - septiembre de 1985, pp. 43 - 66.

Junne, Gerd (1986), "Nuevas tecnologías: Una amenaza para las exportaciones de los países en vías de desarrollo", en Efectos sobre la división internacional del trabajo núm. 1, STPS - PNUD - CIT, México, pp. 42 - 64.

Kelly, Pete (1987), "Los sindicatos de la industria automotriz en Estados Unidos frente al cambio tecnológica", en Nuevas tecnologías y organización obrera núm. 4, STPS - PNUD - CIT, México, pp. 37 - 42.

Larriva, Juan y Vega, Amado (1982), "El comercio exterior de la industria automovilística en México, en Comercio Exterior núm. 12, México, diciembre de 1982, pp. 1358 - 1363.

Lifschitz, Edgardo (1982), "Comportamiento y proyección de la industria de automotores en América Latina", en Comercio Exterior, México, julio de 1982, pp. 775 - 785.

Mertens, Leonard y Falomares, Laura (1987), "El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología: El caso electrónico", en Análisis Económico núm. 10, UAM - A, México, enero - julio de 1987, pp. 31 - 53.

Mertens, Leonard (1988), "El movimiento obrero y las necesidades de capacitación ante la reconversión productiva", en El movimiento obrero ante la reconversión productiva, CTM - CIE - Fundación Friedrich Ebert, México, pp. 3 - 54.

Micheli, Jordy (1984a), "Crisis e internacionalización de la producción industrial. El caso de la rama automovilística", en Juan Banderas Casanova (coordinador), Política, economía y derecho de la inversión extranjera, ENEP - Acatlán, UNAM, México, pp. 103 - 143.

Micheli, Jordy (1984a), "La producción automovilística en México y su contexto internacional", en Estudios de Caso núm. 1, Serie Economía Internacional, CIDE, México, pp. 103 - 136.

Micheli, Jordy (1984c), "Estados Unidos: la industria del automóvil en la crisis (expansión y conflictos durante 1983)", en Mapa Económico Internacional núm. 3, CIDE, México, marzo de 1984, pp. 117 - 127.

Micheli, Jordy (1987), "La reorganización laboral en la industria automotriz de Estados Unidos y México", en Cuadernos Semestrales núm. 20, CIDE, México, segundo semestre de 1987, pp. 195 - 202.

Micheli, Jordy (1988), "¿ Reversión, modernización o cambio estructural ?", en Documentos y Materiales de Estudio, Fundación Friedrich Ebert, México, pp. 1 - 21.

Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1986), "El futuro del sindicalismo en la industria automotriz", en Perfil de la Jornada, 25 de agosto de 1986.

Micheli, Jordy y Arteaga, Arnulfo (1987), "El nuevo modelo de las relaciones capital-trabajo en la industria automotriz en México", en Brecha núm. 3 , Praxis gráfica editorial, México, primavera de 1987, pp. 71 - 95.

Micheli, Jordy y Hualde, Alfredo (1986a), "La reversión industrial", en Perfil de la Jornada, 4 de agosto de 1986.

Micheli, Jordy y Hualde, Alfredo (1986b), "¿ Reversión, una marca sin producto ?", en El Cotidiano núm. 14. UAM - A, México, noviembre - diciembre de 1986.

Micheli, Jordy y Hualde, Alfredo (1988), "Un overol teórico para la reversión", en El Cotidiano núm. 21, UAM - A, México, enero - febrero de 1988, pp. 9 - 15.

Minian, Isaac (1979), "Notas para un estudio sobre la división internacional del trabajo", en Economía de América Latina núm. 2, CIDE, México, marzo de 1979, pp. 81 - 102.

Monroy, Pedro, Palafox Rogelio y Montiel, Yolanda (1988), "Reconversión automotriz y resistencia obrera en Volkswagen de México", en Momento Económica núm. 40, Instituto de Investigaciones Económicas - UNAM, septiembre de 1988.

Peijnenburg, Jeroen y Ridgers, Bill (1987), "Proteccionismo e internacionalismo ? Un programa internacional para sindicalistas de la industria automotriz", Instituto de Investigaciones Económicas - UNAM, México, pp. 1 - 27.

Piore, Michael y Sabel, Charles (1987), "Capitalismo y producción en masa", en Investigación Económica núm. 161, UNAM, México, julio - septiembre de 1987, pp. 67 - 105.

Quiroz, José Othón (1980), "El proceso de trabajo en la industria automotriz", en Cuadernos Políticos núm. 26, México, octubre - diciembre de 1980, pp. 64 - 76.

Raymond, Alan (1988), Administración de la tercera ola, Ed. CECOSA, México, pp. 288.

Rocha, Raymundo (1988), "Las exportaciones: respuesta a la crisis de la industria automotriz", en Comercio Exterior núm. 11, México, noviembre de 1988, pp. 979 - 987.

Rodríguez Laguna, Javier (1982), "El trabajador automotriz y sus condiciones de trabajo. Los obreros de General Motors de México, S. A. de C. V.", en Investigación Económica núm. 161, UNAM, México, pp. 79 - 103.

Sandoval Godoy, Sergio (1988), "Los enlaces económicos y políticos de la Ford Motor Company en Hermosillo. Internacionalización productiva y nuevas tecnologías", en La nueva industrialización en Sonora: El caso de los sectores de alta tecnología", El Colegio de Sonora, Hermosillo, Sonora, México, pp. 133 - 238.

Santa Ana Alavez, Rubén (1965), "La industria automotriz. ¿ Ha sido desvirtuado el decreto sobre la mexicanización de la industria automotriz ?", en el Suplemento núm. 13, del periódico El Correo Económico núm. 48, México, 18 de octubre de 1965, pp. 56.

Shaiken, Harley (1981), "Computadoras y relaciones de poder en la fábrica", en Cuadernos Políticos núm. 30, México, octubre - diciembre de 1981, pp. 7 - 32.

Shaiken, Harley (1982), "El nuevo auto mundial", en Información Obrera núm. 0, Vía Libre, México, pp. 121 - 131.

Shaiken, Harley (1984), "Revolución tecnológica en la industria automotriz", en Seminario: Revolución Tecnológica y empleo (memoria), STPS - SFI - CIT, México, noviembre de 1984.

Sosa, Sergio (1986), "La industria automotriz en México", en Economía Informa núm. 139, Facultad de Economía - UNAM, México, abril de 1986, pp. 13 - 20.

Sotelo Valencia, Adrián (1986), "Reestructuración y especialización productiva en la industria automotriz", en Ensayos núm. 8, Facultad de Economía - UNAM, México, abril de 1986, pp. 37 - 45.

Torfer Martell, Alberto (1987), "Robótica", en Revolución tecnológica y empleo núm. 3, STPS, México, enero de 1987.

Vega Navarro, Angel (1987a), "Entrevista con Michel Aglietta", en Investigación Económica núm. 181, UNAM, México, julio - septiembre de 1987, pp. 131 - 357.

Vega Navarro, Angel (1987b), "Entrevista con G. Destanne de Bernis", en Investigación Económica núm. 182, UNAM, México, octubre - diciembre de 1987, pp. 11 - 36.

Vega Navarro, Angel (1988), "Entrevista con Robert Boyer", en Investigación Económica núm. 183, UNAM, México, enero - marzo de 1988, pp. 33 - 62.

Vreman, Ruud (1987), "Los trabajadores y la nueva tecnología. Problemas pasados y actuales del movimiento sindical", en Nuevas tecnologías y organización obrera núm. 4, STPS, México, pp. 12 - 33.

Watanabe, Susumu (1987), "Los trabajadores y el sistema de valores en el Japón", en Brecha núm. 4, Praxis gráfica editorial, México, verano de 1987, pp. 51 - 61.