



8  
2 ej.

EL MOVIMIENTO SINDICAL COMO DETERMINANTE  
DEL NIVEL DE REPRODUCCION DE LA FUERZA  
DE TRABAJO EN MEXICO, 1988 - 1996.

25-02-98

**T E S I S**  
Que Para obtener el Titulo de:  
**LICENCIADO EN ECONOMIA**  
P r e s e n t a n:  
**ANTONIO ARMANDO FABELA MARTINEZ**  
**JOAQUIN TORRES OLOPA**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

**EL MOVIMIENTO SINDICAL COMO DETERMINANTE DEL NIVEL DE  
REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO EN MEXICO**

**POR**

**JOAQUIN TORRES OLOPA**

**ANTONIO A. FABELA MARTINEZ**

# INDICE

INDICE	2
INTRODUCCION	5
<b>1 MARCO TEORICO Y ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN MEXICO</b>	
	PAGINA
1.1 CONCEPTO DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO	
1.1.1 LA LEY DEL VALOR	7
1.1.2 LA TEORIA DEL CAPITAL	9
1.1.3 LA TEORIA DE LA PLUSVALIA	10
1.1.4 LA ACUMULACION DEL CAPITAL	13
1.1.5 LA TEORIA DEL SALARIO	14
1.1.6 TRABAJO PRODUCTIVO E IMPRODUCTIVO	16
1.1.7 EL PROLETARIADO TRABAJADORES PRODUCTIVOS E IMPRODUCTIVOS	18
1.1.8 CONCEPTO DE SINDICALISMO	19
1.2 EL PAPEL DEL SINDICALISMO EN MEXICO	21
1.2.1 ESBOZO HISTORICO DEL SINDICALISMO EN MEXICO	22
1.2.1.1 Gestación del movimiento sindical	22
1.2.1.2 Origen y consolidación del corporativismo	23
1.2.1.3 Desarrollo del corporativismo	24
1.2.2 EL PERIODO 1982-1988	27
1.2.2.1 Contexto económico: la crisis y el ajuste	27
1.2.2.2 La crisis del sindicalismo	29
1.2.2.3 Principales tendencias sindicales	32

2	EL MOVIMIENTO SINDICAL COMO DETERMINANTE DEL NIVEL DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO	
2 1	VARIABLES MACROECONOMICAS APROXIMADAS A LA RFT	
2 1 1	EL EMPLEO	37
2 1 2	EL SALARIO MINIMO REAL	38
2 1 3	EL SALARIO RELATIVO	39
2 1 4	LAS TRANSFERENCIAS DEL ESTADO	40
2 1 4 1	La educación	40
2 1 4 2	La seguridad social	42
2 2	PROPUESTAS Y ACCIONES PATRONALES EN EL AMBITO LABORAL	
2 2.1	LAS PROPUESTAS	45
2 2.2	LAS ACCIONES Y SU INCIDENCIA SOBRE LA RFT	47
2 3	POLITICA SOCIOLABORAL	
2 3.1	LA POLITICA SOCIOLABORAL INDIRECTA	51
2 3 1 1	Los Planes Nacionales de Desarrollo (PND)	51
2 3 1 2	Los programas de ajuste	53
2 3 1 3	Las políticas de productividad	56
2 3 2	LA POLITICA SOCIOLABORAL DIRECTA	58
2 3 2 1	El desmantelamiento del sector público	59
2 3 2 2	Las instituciones y la legislación laboral	60
2 3 2 3	Los programas sociales	62
2 4	LA RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES	63
2 4 1	EL SINDICALISMO OFICIAL	64
2 4 1 1	El Congreso del Trabajo y la CTM	65
2 4 1 2	LA FESEBES	67
2 4 1 3	LA FSTSE	68
2 4 2	LA CRITICA DEL SINDICALISMO NO OFICIAL	71
2 4 2 1	EL FAT	72
2 4 2 2	LA CNTE	73
2 4 2 3	LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS	74
2 4 3	OTRAS AGRUPACIONES	75
2 4 3 1	EL MOVIMIENTO UNIFICADOR NACIONAL DE JUBILADOS Y PENSIONADOS (MUNJP)	75
2 4 3 2	FORO EL SINDICALISMO ANTE LA NACION	76
2 4 3 3	COORDINADORA INTERSINDICAL 1° DE MAYO	77
2 4 3 4	EL EJERCITO ZAPATISTA DE LIBERACION NACIONAL (EZLN)	78
2 4 4	EL CONFLICTO LABORAL	79
2 4 5	LAS ACCIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES	81

3	LA REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EL CASO DE FORD	
3 1	LA FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA RESPUESTA SINDICAL	88
3 1 1	INTRODUCCION	88
3 1 2	LA FLEXIBILIZACION EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA	89
3 1 3	EFFECTOS DE LA RESTRUCTURACION SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA	90
3 1 4	LA RESPUESTA SINDICAL FRENTE A LA FLEXIBILIZACION LABORAL	92
3 2	ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	94
3 2 1	GENERALIDADES	95
3 2 2	INDICADORES DEL NIVEL DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO	96
3 2 2 1	Empleo	96
3 2 2 2	Capacitación	98
3 2 2 3	Ingresos directos	98
3 2 2 4	Ingresos indirectos	100
3 2 2 5	Deducciones o descuentos	103
3 2 3	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	104
3 2 3 1	Movilidad de personal	104
3 2 3 2	Jornadas laborales	104
3 2 3 3	Higiene y Seguridad	105
3 2 3 4	Disciplina laboral y sindical	106
3 2 4	RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA	106
3 3	EL MOVIMIENTO DEMOCRATICO DE FORD CUAUTITLAN	108
3 4	LA FLEXIBILIDAD DE FACTO	111
	CONCLUSION	114
	PROPUESTA	116

## INTRODUCCION

En la presente investigación partimos de la importancia de relacionar dos procesos la Reproducción de la Fuerza de Trabajo (RFT) y el movimiento sindical que regularmente son estudiados por separado con nula o escasa relación, considerando al segundo como variable independiente del primero

La primera categoría no está sustentada en teoría alguna de manera explícita, sin embargo, en la mayoría de los estudios realizados es investigada bajo la forma de empleo salario, precio de los bienes de consumo necesario, productividad y distribución del ingreso, principalmente. La economía política marxista permite su definición ya que aborda el tema a partir del valor de la fuerza de trabajo en el estudio de las leyes del desarrollo del capitalismo. Por otra parte, los sindicatos en tanto organizaciones de trabajadores tienen la función de defender sus intereses. De esta manera, planteamos que los factores relacionados con la autonomía y libertad sindical pueden ser la premisa para estabilizar o mejorar el nivel de reproducción de la fuerza de trabajo, porque modificarían la correlación de fuerzas entre trabajo y capital desplazando la toma de decisiones unilateral que se generó en el período de estudio. Esto significa verificar hasta donde el movimiento sindical es determinante del nivel de RFT.

La exposición de los resultados de la investigación comprende 3 capítulos. En el primer capítulo se presentan el marco teórico e histórico que fundamentan esta investigación. Por una parte se define el término RFT a partir de la ley del valor, la teoría del capital, la teoría de la plusvalía y de los salarios desde un enfoque de la economía política hasta llegar al concepto de sindicalismo, donde no podemos dejar de fundamentar teóricamente la vigencia de la idea de la lucha de clases como tampoco de enfatizar que el estudio de las leyes del desarrollo de la producción generalizada de mercancías solo nos interesa en relación a la RFT. Por otra parte, se ilustra el desarrollo del movimiento sindical en México desde sus orígenes en principios de siglo hasta el sexenio 1982-1988, para lo cual abordamos la gestación, desarrollo y controvertida crisis del corporativismo que es el fenómeno central de aquél.

En el segundo capítulo, mostramos las acciones y propuestas de cada uno de los actores socioeconómicos involucrados en la determinación del nivel de reproducción de la fuerza de trabajo durante el período de estudio 1988-1996: patrones, estado y trabajadores. Respecto de los primeros y los últimos sobresalen las actuaciones de las grandes organizaciones empresariales y gremiales corporativas, en el primer caso la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y en el segundo el Congreso del Trabajo (CT), la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) aunque con creciente importancia de los recientes núcleos de aglutinación sindical, Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES) y Coordinadora Intersindical 1° de Mayo. Del estado exponemos sus dos formas de participación, la indirecta a partir del carácter indicativo de sus políticas económica y sociolaboral y la directa ejercida a través de sus diversas instancias y dependencias; lo cual no obsta para que iniciemos el capítulo con la

presentación cuantitativa de las principales variables aproximadas al objeto de estudio salario, empleo y gasto social

Finalmente, en el tercer capítulo exponemos la comprobación de la hipótesis con el estudio de caso la reproducción de la fuerza de trabajo en la industria automotriz, en la planta industrial de la empresa Ford ubicada en Cuautitlán, Edo de México. Para ello analizamos en primer término, el entorno económico y sindical de la rama industrial, donde destacamos el desarrollo de los procesos de restructuración productiva y flexibilidad de las relaciones laborales así como la respuesta de los trabajadores a ambos procesos. En segundo lugar, los documentos Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) correspondientes a partir de 3 criterios principales, indicadores del nivel de RFT (empleo, salario, prestaciones y capacitación), condiciones generales de trabajo (movilidad de personal, jornadas laborales, higiene, seguridad y disciplina laboral y sindical) y relaciones entre empresa y sindicato. En tercer lugar, exponemos la respuesta de los trabajadores identificada como el Movimiento Democrático de Ford Cuautitlán, para finalizar contrastando los análisis precedentes con los hechos y testimonios del caso. Por último, emitimos las conclusiones de la investigación así como nuestra propuesta.



# 1 MARCO TEORICO Y ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN MEXICO

## 1.1 CONCEPTO DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO

La exposición de un marco teórico sobre el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo requiere de ubicar esta categoría en diferentes planos de abstracción o momentos de concreción fundamentales y fundados, por ejemplo, la producción del capital en general<sup>1</sup> y de circulación del capital respectivamente. Asimismo, se exponen las determinaciones enunciadas que dan contenido a dichos momentos tal es el caso del valor, el plusvalor, el salario y el proceso de acumulación capitalista, que a su vez, se contienen cada una de ellas en forma progresiva.

El problema del capital desde el punto de vista esencial presupone determinaciones fundamentales y fundadas, en el primer caso es el valor, en el segundo el dinero, la mercancía, el producto y los elementos que los definen, el orden de la manifestación de estas determinaciones pero todavía en un nivel esencial es el capital como dinero, mercancía y producto, ahora bien, existe una forma u orden de aparición de las determinaciones mencionadas es el caso del mundo de las mercancías. Finalmente existe un nivel de conciencia individual o de clase que tiene como función aprender o abstraer las determinaciones mencionadas, como se puede ver son 4 niveles distintos de concreción que para la definición de la categoría RFT es necesario considerar. En el presente estudio solo consideramos al capital en general con las determinaciones expuestas anteriormente, pero como la categoría en cuestión no constituye un apartado o capítulo especial en *El Capital* es preciso estudiarla en relación a las leyes generales que regulan las relaciones económicas capitalistas.

### 1.1.1 LA LEY DEL VALOR

Son 2 aspectos básicos que explican esta regularidad. Uno de carácter cualitativo definido como la sustancia del valor, esto es el trabajo humano abstracto, otro relacionado con el aspecto cuantitativo que es la magnitud del valor, determinada por el tiempo de trabajo socialmente necesario, que a su vez depende del nivel de la productividad media del trabajo.

La primera observación sobre la RFT tiene que ver con el hecho de ser una mercancía cuyo valor aumenta o disminuye en función de la productividad media del trabajo. Supongamos que por el incremento de la fuerza productiva o bien por la buena fertilidad

de la tierra, la producción de alimentos se eleva. En este sentido aunque aumenta la riqueza material no así el valor de estas mercancías que inevitablemente harán descender el valor de la fuerza de trabajo y por tanto su reproducción en términos de valor<sup>2</sup>

Otro aspecto de esta teoría es la relación entre la necesidad social y el producto social en forma de mercancías. En la producción generalizada de mercancías estas no se destinan inmediatamente al consumo de quien las produce sino que es necesario la mediación del dinero del que una parte proporcional corresponde al trabajador, así la distribución del producto es crucial porque el equilibrio entre oferta y demanda de la producción social se propicia accidental y no conscientemente. Por ejemplo, si la masa de trabajadores tiene poco o mucho dinero su necesidad del producto no es tan sólo fisiológica o moral sino solvente, es decir, una necesidad con dinero que finalmente determina si el tiempo de trabajo invertido en la masa de mercancías es socialmente necesario.

La ley del valor no explica las fluctuaciones a corto plazo de los precios, mejor aún ¿qué hay detrás de estas fluctuaciones? Tomemos un caso de la vida cotidiana para ilustrar esto ¿por qué un kilogramo de oro compra más canastas de bienes de consumo en 1990 que a principios de siglo? El movimiento de los precios de ambos bienes se ha multiplicado. Sin embargo, a largo plazo la dinámica de la productividad social del trabajo en ambas ramas implica que a pesar de las técnicas modernas se necesita mucho más tiempo de trabajo para producir oro que para elaborar alimentos<sup>3</sup>

La ley del valor cumple una serie de funciones<sup>4</sup> entre las que destacan la determinación de las relaciones de intercambio de las mercancías incluyendo la Fuerza de Trabajo (FT), gobierna las proporciones relativas del trabajo social dedicadas a la producción de diferentes mercancías como los bienes de consumo necesario y regula el crecimiento económico que en la producción generalizada de mercancías no aparece como producto físico sino como valor y en última instancia valor de cambio.

Como señalamos anteriormente el valor está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario que a su vez depende de la productividad media del trabajo, pero su fundamento último es el trabajo social abstracto<sup>5</sup>

En cuanto a la contradicción y concordia existente entre valor de uso y valor de cambio en función del problema que nos ocupa, tenemos que la tendencia del desarrollo de la fuerza productiva es reducir el valor de una mercancía aunque materialmente se multiplique lo que no implica mayor valor de la FT ni mayor consumo de los trabajadores<sup>6</sup>. No obstante, el valor de cambio no puede existir sin el valor de uso ya que son cualidades inherentes a la mercancía, a pesar de existir algunos bienes útiles que no tienen valor porque no se invierte tiempo de trabajo para su producción<sup>7</sup>

Finalmente, quizá el punto más fuerte de la ley del valor con mayor consecuencia para los trabajadores es que no pueda reconocerse de inmediato el trabajo social ya que como veremos más adelante, una parte cada vez menor de la producción pertenece a quien la produce, por lo menos en términos de valor.

## 1.1.2 LA TEORIA DEL CAPITAL

Una vez que entendemos la ley del valor es preciso conocer como el dinero que es la forma transfigurada de la mercancía se transforma en capital, de ahí podemos discernir otros elementos relacionados con la RFT. La forma inicial en que se presenta el capital es la circulación de mercancías y el dinero su manifestación primera<sup>5</sup> entonces el análisis de las formas de circulación M-D-M (vender para comprar) y D-M-D (comprar para vender) explica como se convierte el dinero en capital. Una de las diferencias sustanciales de ambos ciclos es el hecho de que en el primero el fin último es la mercancía para el consumo final, por el contrario, en la segunda fórmula la meta última es el dinero, por esta razón el dinero que se basa en este silogismo es el que se convierte en capital. No se trata del mismo dinero en los 2 extremos sino de más dinero, dinero incrementado, que sin embargo no brota de la misma circulación ni fuera de ella siempre y cuando haya una relación de compra-venta entre poseedores de mercancías que con su trabajo crean valores pero no valores que engendren nuevo valor, de otra manera el poseedor de dinero que no es más que una larva de capitalista tiene que cambiar las mercancías por lo que valen y venderlas por su valor y sacar al final del proceso más valor del que invirtió<sup>9</sup>.

La transformación del valor en capital no se efectúa en la circulación del dinero D-M y M-D sino en la mercancía comprada en la primera fase, no como valor, más bien como valor de uso o consumo, dicha mercancía es la FT, capacidad de trabajo, que posee la cualidad de ser fuente de valor.

Para que exista regularmente la mercancía FT es necesaria una condición histórica generalizada en un tiempo y espacio determinado, por ejemplo Europa Occidental en los siglos XVI y XVII cuando aparece el obrero libre en un doble sentido: disponer de su FT como su propia mercancía y no tener otras mercancías que ofrecer en venta<sup>10</sup>. Por otra parte los poseedores de las mercancías dinero y FT deben encontrarse en el mercado como personas jurídicamente iguales<sup>11</sup> cuya única distinción es que uno es vendedor y otro comprador. Finalmente ambas personas deben considerar sus mercancías como de su propiedad: de un lado el dueño de la FT la pone a disposición del comprador y la cede para su consumo por un tiempo no de bloque y para siempre, de otro lado el poseedor de dinero y de los medios de producción constituyen la base del capitalismo. Sin embargo, las condiciones expuestas son sólo el ámbito donde se desarrolla la compra y venta de la FT. Por eso es necesario considerar el consumo de esta como proceso de producción de mercancías y plusvalía.

Antes de pasar a la cuestión de la plusvalía, mencionaremos dos elementos de consecuencias para la RFT: a saber que el precio de esta se abona en el momento mismo de venderla es un supuesto simplificador porque en la práctica el trabajador siempre cobra después de laborar una semana, por esto no pocos obreros compran sus mercancías a crédito o piden prestado no sólo para sobrevivir sino para atender contingencias, como por ejemplo la enfermedad y la muerte eventual de algún integrante de su familia.

Probablemente el primer planteamiento explícito sobre la RFT en *El Capital* está en el párrafo "Compra y venta de la fuerza de trabajo" y específicamente la parte que explica como se determina el valor de la FT, en este sentido debemos distinguir capacidad de trabajo y el trabajador mismo: la primera en el ámbito de la circulación de capital sólo interesa como mercancía en tanto que valor de uso: capital variable o una parte del capital circulante; el segundo es importante como ser humano<sup>12</sup>, pero con arreglo a la ley del valor es un factor de la producción que únicamente importa para conservar o reproducir al individuo, que se ejercita trabajando para otro pero no para él mismo.

El valor de la FT está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para la reproducción de este artículo específico. Para reproducir al individuo es necesario una suma de medios de vida, entonces el valor de la FT es el valor de los medios de vida necesarios para asegurar la subsistencia de su poseedor<sup>13</sup>, aunque las necesidades naturales como el vestido, la vivienda, etc. varían con las condiciones naturales y las condiciones históricas en una época y país determinados, la suma de los medios de vida necesarios constituye un factor fijo. Es decir, el valor de la FT se reduce a la suma determinada de los medios de vida para satisfacer necesidades naturales que conservan o reproducen al individuo propietario de la capacidad de trabajo y de sus sustitutos<sup>14</sup>.

Finalmente, el elemento histórico-moral que encierra la valoración de la FT y que la distingue del resto de las mercancías está vinculado con el hecho de que es una mercancía inseparable de los seres humanos e integrada a ellos que no sólo están dotados de músculo y estómago, sino también de conciencia, deseos y esperanza y un potencial de rebeldía<sup>15</sup> que muchos de los sindicatos y sus dirigentes en pocas ocasiones consideran para la organización y la movilización de los trabajadores.

### 1.1.3 LA TEORIA DE LA PLUSVALIA

Es otro de los problemas que llevan al análisis del fundamento de la ganancia, el interés y la renta que bajo el capitalismo obtienen los propietarios. Para la economía política clásica, la ganancia era el ingreso neto residual una vez que los salarios se pagaban, para los neoclásicos los precios se generan por las fluctuaciones de estos en el mercado en relación a los factores de la producción. Sin embargo los orígenes de la ganancia no deben buscarse en la circulación ni en los precios aunque estas determinaciones ya sean capital, sino en la creación de valor y la valorización, así como en el soporte material de estos: la producción de valores de uso.

Primeramente el estudio del valor absoluto proporciona la pauta para definir el origen de la ganancia, cuando la FT es utilizada por el capital como trabajo en el proceso productivo (lo que antes era potencia con la compra de la FT ahora es acción). Entonces se genera simultáneamente una serie de procesos, en primer lugar el proceso de trabajo que es la actividad encaminada a la producción de valores de uso: la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas independientemente de las formas o

modalidades de vida y común a todas las formas sociales por igual". Sin embargo el proceso de trabajo considerado como proceso de consumo de la FT por el capitalista en virtud de que el obrero trabaja bajo control del capitalista a quien su trabajo pertenece y cuyo producto es propiedad de él, es un proceso de creación de valor y de valorización de un valor existente, es decir si comparamos ambos procesos vemos que el proceso de valorización no es más que el proceso de creación de valor prolongado a través de un determinado punto. Si este sólo llega al punto en que el valor de la FT pagada deja el puesto a un equivalente nuevo es proceso de creación de valor, si el proceso rebasa este punto se tratará de un proceso de valorización, por ejemplo si en el proceso de trabajo se vuelven a crear la misma cantidad de elementos de valor que al inicio del proceso esto es creación de valor pero si se crea nuevo valor mayor que estos es un proceso de valorización.

Por tanto como unidad de los procesos de trabajo y de creación de valor el proceso de producción es de mercancías, como unidad de los procesos de trabajo y de valorización es un proceso de producción capitalista<sup>17</sup>. En este orden de ideas pero en relación a la RFT tenemos que el trabajador no trabaja para reproducirse él mismo y su familia sino para producir mercancías y capital, porque después de laborar una semana le entregaran sólo la parte proporcional a su valor no todo el equivalente nuevo creado, ni mucho menos el valor creado por encima del equivalente, cuyos incrementos y descensos determinan el menor o mayor valor que corresponden a ambas partes de la relación capitalista dando lugar al proceso que arroja plusvalor.

Una vez que entendemos la diferencia y la unidad de los procesos de trabajo, de creación de valor de equivalentes y de valorización podemos avanzar hacia el estudio del plusvalor y de la tasa de plusvalor, no sin antes mencionar la distinción entre capital variable y capital constante porque ambos factores no intervienen por igual en la formación de valor del producto. Tomemos por ejemplo el trabajo del hiladero en su aspecto abstracto, general, considerado como aplicación de la fuerza humana de trabajo el trabajo del hiladero añade nuevo valor a los valores del algodón y de los husos pero en su aspecto concreto específico útil, transfiere valor de estos medios de producción al producto, conservando así en este su valor. Por tanto la incorporación cuantitativa del trabajo añade valor y la calidad del trabajo incorporado conserva en el producto los valores que ya poseían los valores de producción<sup>18</sup>.

La plusvalía que el capital desembolsado arroja en el proceso de producción se presenta como el remanente del valor del producto sobre la suma del valor de sus elementos de producción sin embargo con la distinción que hicimos entre capital constante y capital variable queda claro que el producto de valor que brota en el proceso como algo verdaderamente nuevo se distingue del valor del producto conservado en este proceso. La plusvalía es entonces el resultado de los cambios de valor que se operan en el capital variable es decir en la parte del capital invertido en la FT. Dos dificultades se presentan al llegar a este punto primero cuando crece la parte variable crece también el capital total desembolsado por ejemplo  $\$410 (c) + \$90 (v) = \$500$  es el capital desembolsado originalmente pero ahora con la plusvalía crece este capital a  $\$410 (c) + \$90 (v) + \$90 (p) = \$590$ , lo cual oscurece los cambios reales de valor y la proporción en que el valor cambia. Segundo, parece incongruente que los  $\$90$  del ejemplo anterior se consideren

como una magnitud variable si de hecho son una magnitud constante, pero en el proceso de producción los \$90 son FT puesta en acción, el trabajo muerto es trabajo vivo, una magnitud estática es sustituida por una magnitud dinámica, la magnitud constante es desplazada por la magnitud variable dando como resultado la reproducción del capital variable más su incremento<sup>19</sup>

En base a la exposición anterior podemos calcular la tasa de plusvalía mediante 2 razones que expresan una misma relación: plusvalía (p)/capital variable (v) = trabajo excedente/trabajo necesario aunque en distinta forma, la primera como trabajo materializado, la segunda como trabajo fluido, no obstante representan el grado de explotación de la FT

La cuestión de la RFT vuelve a aparecer en este capítulo dedicado a la tasa de plusvalía tanto como magnitud estática como magnitud dinámica. En el primer caso se trata de la parte del capital desembolsado para comprar FT, su magnitud de valor constante, si consideramos que el capitalista sólo necesita una determinada suma de trabajadores para poner en movimiento una cantidad específica de medios de producción y valorizar su capital, entonces a este le tiene sin cuidado que dicha cantidad fija sea suficiente para reproducir o conservar la FT. En el segundo caso, la parte de la jornada de trabajo dedicada a producir el valor de los medios de subsistencia del trabajador o el dinero que los compra aumentará o disminuirá en función del valor normal de sus medios de subsistencia según el tiempo de trabajo que necesite un día con otro para su producción. Por ejemplo, si el valor de sus medios de subsistencia diario es de 4 horas, el trabajador deberá laborar un promedio de 4 horas diarias cuyo equivalente monetario en términos de precio podría ser igual a \$16, sin embargo, todos sabemos que los medios de subsistencia aumentan de precio día con día. Pero lo que interesa aquí no es tanto su movimiento de precios ni tampoco su relación con el salario real, más bien el cambio en términos de valor y su fundamento, el tiempo de trabajo social medio necesario para la reproducción del ser humano que se presenta como mercancía.

En este sentido el plusvalor es el plusproducto social en forma de dinero, más dinero quiere decir no sólo un poder adquisitivo adicional sino además transformación del capital en plusvalor adicional<sup>20</sup>, por eso al abordar el problema de la plusvalía relativa no basta considerar la prolongación de la jornada de trabajo para convertir el trabajo necesario en trabajo excedente sino que es necesario tomar en cuenta que el capital tiene que transformar las condiciones técnicas y sociales, y por tanto el mismo régimen de producción hasta aumentar la cantidad de trabajo, haciendo bajar el valor de la FT y disminuyendo la parte de la jornada necesaria para la reproducción de este valor<sup>21</sup>. Esta disminución se efectúa sólo si el aumento de la capacidad productiva afecta aquellas ramas que suministran los elementos de producción para la elaboración de los medios de vida necesarios y adicionalmente si el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir dichos medios en su totalidad disminuye. Por ejemplo, el valor de una bota no depende sólo del trabajo del zapatero sino del valor del cuero, del hilo, etc. y las camisas son un medio de vida necesario pero hay muchos más como la vivienda, los alimentos, etc.

En términos generales, el valor de las mercancías está en razón inversa a la fuerza

productiva del trabajo, otro tanto sucede con el valor de la fuerza de trabajo, ya que este se haya determinado por el valor de una suma de mercancías específicas. En cambio la plusvalía relativa está en relación directa a la fuerza productiva del trabajo, aumentando cuando esta aumenta y disminuyendo cuando esta disminuye<sup>22</sup>. En este sentido bajo el capitalismo el desarrollo de la fuerza productiva no persigue acortar la jornada de trabajo sino reducir el tiempo de trabajo para producir los bienes de vida necesarios del trabajador.

En suma, la plusvalía producida mediante la prolongación de la jornada de trabajo es la plusvalía absoluta, por el contrario, la que se logra reduciendo el tiempo de trabajo necesario, con el consiguiente cambio en cuanto a la proporción de magnitudes entre ambas partes de la jornada de trabajo, es la plusvalía relativa<sup>23</sup>.

#### 1.1.4 LA ACUMULACION DEL CAPITAL

El capital es entonces valor que busca crecer el plusvalor. Pero si el capital produce plusvalor este produce también capital adicional. Estamos ante la cuestión de la acumulación de capital.

Bajo el capitalismo el crecimiento económico aparece como acumulación que se explica por la competencia entre muchos capitales, ya que un sólo capital es capital estancado. Combinado con esto la acumulación tiende a sustituir trabajo por máquinas como fuerza motora porque a pesar de que el capital atrae fuerza de trabajo para utilizarla como capital variable, también la repele. Suponiendo condiciones de pleno empleo, los salarios tenderían a aumentar entonces las ganancias se reducirían hasta el grado de desaparecer gradualmente la acumulación, lo cual no sería posible con la producción capitalista.

En efecto, el crecimiento económico inclina la balanza del lado de las innovaciones traducidas en incrementos de capital constante para ahorrar mano de obra en términos de capital variable, de esta manera la acumulación adopta la forma de un incremento en el valor de la planta y el equipo, así como el acerbo de materias primas<sup>24</sup>.

En el presente tema de El Capital el concepto de reproducción es explícitamente abordado pero no sólo del capital variable sino del capital total, mediante dos casos analíticos. Primero la reproducción simple que es una situación que no corresponde a etapa histórica o situación real alguna, ya que si todo el plusvalor se gastara en medios de consumo jamás tendría lugar la acumulación, de ahí que lo característico bajo el capitalismo sea la reproducción ampliada que presupone la inversión de una proporción de la plusvalía producida en el proceso de valorización en capital adicional que a la vez puede producir nuevos incrementos en el plusvalor, que conducen a nuevos incrementos del capital y así sucesivamente como espiral. Podemos decir que la reproducción de la FT una vez llegado a este momento, solo interesa en la medida que es una parte variable del capital, es decir un factor de producción con un valor que nunca debe poner en peligro el

crecimiento económico Sin embargo, con el estudio del capital en general, la acumulación puede analizarse a la luz de lo que ocurre en el intercambio entre el trabajo asalariado y el capital, en otros términos los efectos de la acumulación del capital sobre el trabajo asalariado<sup>25</sup>

La acumulación de capital no siempre tiene un efecto perjudicial sobre la situación del trabajo asalariado, porque al estudiar el movimiento de los salarios reales en el ciclo comercial, estos pueden estar en su nivel más alto cuando la acumulación progresa más rápidamente<sup>26</sup> pero a largo plazo y en base a la teoría del valor la acumulación de la misma manera que desarrolla el capital fijo, reduce el valor de la FT como vimos anteriormente, lo cual no implica ni disminución de los salarios reales, ni empobrecimiento absoluto de la clase trabajadora Significa sólo que al desarrollar la fuerza productiva para generar nuevo valor, este cae más proporcionalmente en manos de la clase capitalista y menos proporcionalmente en los propietarios de la FT, siempre y cuando el ejército industrial de reserva permanezca constante o creciente a largo plazo.

Otra de las consecuencias para el trabajador es, que siendo un medio no un fin, la acumulación tiene la meta de acumular riqueza en forma de mercancías, de valor y la FT sólo percibe un ingreso por ser una mercancía no sólo para el capital sino para el propio trabajador que implica su degradación objetiva y subjetiva<sup>27</sup>

La razón de ser de la acumulación radica en que el trabajador no es un ser humano sino un costo de producción que debe reducirse para maximizar la ganancia, por eso aún cuando las empresas consideren las relaciones humanas y la psicología del trabajo el fin último es reducir costos evitando interrupciones de trabajo reteradas, ausentismo, huelgas, etc Otro tanto sucede con la enfermedad y muerte humanas que se contabilizan como costos ¿No estará en la esencia de las transformaciones en materia de trabajo, esta lógica del capital que en nuestro país es una necesidad inminente de un nuevo modelo de acumulación?

### 1.1.5 LA TEORIA DEL SALARIO

Probablemente la teoría de los salarios de El Capital es la que tiene mayor conexión con el proceso de RFT, ya que el precio de esta mercancía particular se considera en sí misma y no sólo como un elemento del valor en general, una parte del nuevo valor creado o bien un resultado de la acumulación

La teoría de los salarios en base al crecimiento de la población explica lo que ocurre del lado de la oferta dejando el lado de la demanda como sucede con no pocos estudios acerca de la pobreza y los movimientos demográficos Tal como sucedió con las teorías del "fondo estable de salarios" o la "ley de bronce de los salarios" las cuales presuponían que la población trabajadora potencial es una función lineal del incremento de la población y que el movimiento demográfico es una función lineal del ingreso real<sup>28</sup>, según Mandel estas teorías dieron origen a la idea de un desmejoramiento constante del nivel



valor de la fuerza de trabajo y de los salarios reales) Ciertamente, en algunos escritos de Marx como el Manifiesto del Partido Comunista sostenía esta tesis<sup>31</sup>, además la distinción entre valor de la FT y los salarios reales descartan aquella idea, el primero está determinado por valor de los medios de vida necesarios y el segundo es la masa de bienes de consumo que su salario compra. Por último, al hablar de miseria creciente y pauperismo no hace referencia a la totalidad de la FT sino a los desempleados y subempleados pobres

En este orden de ideas no podemos hablar de una situación optimista de la clase trabajadora en el capitalismo, porque si bien es cierto que no cabe la idea de la depauperación absoluta, si se presenta una depauperación relativa de la clase trabajadora en un doble sentido: los trabajadores tienden a recibir menos valor del que producen, es decir, hay un incremento en la tasa de plusvalor y aún cuando los salarios aumentan no importan las necesidades de los trabajadores como seres humanos Sin embargo, podemos observar una tendencia hacia una pauperación periódica absoluta en función del ejército industrial de reserva<sup>32</sup>

Complementariamente la reproducción de la FT no se reduce a la relaciones emanadas de la circulación capitalista, tal y como las describimos porque existen otros elementos exteriores a esta, por ejemplo los servicios domésticos y estatales. De esta manera, actividades relativas a la manutención del trabajador en cuanto a el lavado de la ropa, hacer la comida, cuidar a los niños, etc y las transferencias de recursos monetarios como las pensiones, ayuda a desempleados, etc , así como la prestación de servicios gratuitos principalmente educación y salud son factores esenciales para la manutención y reproducción del trabajador, es decir, la RFT depende de los bienes y servicios domésticos y estatales de los que el trabajador y su familia pueden disponer en todo momento. Son las unidades de producción no capitalista fuera de la lógica del plusvalor o la ganancia, aunque ligadas a la fórmula M-D-M (mercancía FT, salario, mercancías destinadas al consumo del trabajador) quienes juegan un papel central en la RFT sin ser resultado de un proceso de producción realizado bajo condiciones capitalistas, es el caso del trabajo doméstico, los valores de uso producto de relaciones comunitarias o bien de una manera pública

### **1.1.6 TRABAJO PRODUCTIVO E IMPRODUCTIVO**

En la presente investigación nos interesa no tanto cual es la función de la FT como capital variable en el proceso de reproducción del capital global sino de que manera este incide sobre el nivel de RFT. Proceso que sin embargo no es automático porque su movimiento creciente, decreciente o su estabilidad depende de cuestiones extraeconómicas como la organización y movilización o viceversa (desorganización e inmovilidad) de los sindicatos. De esta manera, el análisis del proceso de circulación efectuado en el libro II de El Capital presenta un estudio sobre la reproducción del capital considerando la interrelación e intercambio que se establece no entre trabajador e industrial sino entre el

propietario del dinero, el comerciante y el empresario o capitalista en funciones, por lo que el trabajador aparece esencialmente como comprador de bienes de consumo y como vendedor de la FT<sup>33</sup>. En este sentido, la teoría de la circulación del capital desarrolla importantes argumentos como el papel del poder adquisitivo de la masa de valor asignada al capital variable para la reproducción del capital total, sin embargo la teoría del **proceso de producción del capital** expuesta anteriormente ofrece elementos suficientes acerca de los efectos de la acumulación sobre la mercancía FT que nos permiten definir el concepto de RFT.

Uno de los problemas de la circulación que nos interesa es la distinción entre trabajos productivo e improductivo por dos razones básicas la posibilidad y necesidad de actuación conjunta de los trabajadores de ambos sectores, así como la determinación de una de las variables aproximadas al nivel de RFT, es decir el salario relativo. Regularmente se supone que bajo el capitalismo la producción industrial tanto agrícola como no agrícola y solo algunas actividades relacionadas con la circulación como los servicios ligados directamente al proceso de producción de plusvalía son productivos, sin embargo es necesario considerar ciertas restricciones

En principio que el trabajo es productivo e improductivo para el funcionamiento, la razón de ser de las relaciones sociales fundadas en la producción generalizada de mercancías, principalmente de la FT. Desde el punto de vista del **capital global** solo es productivo el trabajo que incrementa la masa de plusvalía pero a **nivel de cada capitalista individual** todo trabajo asalariado que permita apropiarse de una fracción de plusvalía de antemano generada puede ser productivo. Pero también el trabajo productivo puede ser definido como todo trabajo que se intercambia por capital y no por ingreso, es decir todo trabajo que enriquece a uno o a varios capitalistas que les permite apropiarse parte de la masa global de plusvalor producido por la masa global de trabajo asalariado que produce valor, es trabajo productivo desde el punto de vista de los capitalistas individuales<sup>34</sup>

En este sentido, como regla general todas las formas de trabajo asalariado que se exteriorizan en un producto (material) y así agregan valor al mismo tiempo que crean plusvalía son productivas para el capitalismo como un todo incluyendo no solo las manufacturas y la industria minera, sino también el transporte de bienes y las industrias de servicio público (como la producción y el transporte de agua o de cualquier forma de energía, la venta de comida, la construcción y la venta de casas y oficinas así como la provisión de material para construir las) y la agricultura. En contraste las formas de trabajo improductivo no agregan nada a la suma global de valor y plusvalor social producido como alquilar un departamento o cuartos de hotel, el servicio de transporte de personas, el trabajo médico, educativo y recreativo que no se objetiviza fuera del trabajador, el trabajo de empleados comerciantes o bancarios, de compañías de seguros, de investigación de mercados<sup>35</sup>. En suma los sectores denominados como industrias de servicio son parte de la producción material y emplean trabajo productivo

Por otra parte, solo el trabajo que agrega o es indispensable para la realización y conservación del valor de uso de una mercancía adiciona cantidad global de trabajo social abstracto incorporado a una mercancía es productor de valor. A su vez, si consideramos los diferentes tipos de trabajo realizados en el proceso mismo de

producción tenemos que en la categoría productiva en tanto que trabajo invertido en la producción es todo el trabajo indispensable para el proceso de producción, esto es el trabajo manual y el de los ingenieros, laboratoristas, supervisores del producto y empleados de almacén. Por el contrario, el trabajo asalariado indiferente al valor de uso de una mercancía y que se lleva a cabo sólo para obtener mayor plusvalía de la FT es improductivo, tal es el caso de verificadores de tiempo o para asegurar la defensa de la propiedad privada por ejemplo guardias de seguridad, etc. Finalmente los productores de mercancías en pequeña escala, campesinos independientes y artesanos efectúan trabajo que desde el punto de vista capitalista no es productivo ni improductivo porque están fuera de su ámbito<sup>36</sup>

### 1.1.7 EL PROLETARIADO: TRABAJADORES PRODUCTIVOS E IMPRODUCTIVOS

Una cuestión fundamental del presente trabajo es demostrar la posibilidad siempre presente de romper con el inmovilismo y la desorganización de los trabajadores, con el fin de equilibrar la correlación de fuerzas frente al capital y así poder obtener ventajas del crecimiento o detener reducciones de su nivel de vida en momentos de desajustes y recesiones. Pero ¿cabe la posibilidad de aglutinación en base a intereses comunes entre trabajadores improductivos y productivos? Considerando que estos tienden estructuralmente a disminuir y los primeros a incrementarse y la objeción de que mientras los trabajadores improductivos dependen del crecimiento del plusvalor, los trabajadores productivos deben luchar por elevar la parte del nuevo valor creado que les corresponde en la producción de mercancías.

Un ejemplo de lo anterior es el intento de dividir a los dos tipos de trabajadores en el ámbito jurídico, con la creación de dos leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, por una parte los que se rigen por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado (LTSE) y por otra los que regulan su relación con los patrones mediante la Ley Federal del Trabajo (LFT). Sin embargo, como veremos, históricamente los sindicatos de ambos sectores han mantenido no sólo demandas comunes sino movilizaciones conjuntas e intentos de organización permanente que no podemos dejar de sustentar teóricamente sobretodo desde el punto de vista económico.

La característica estructural que define al proletariado es la obligación socioeconómica de vender su propia FT, en otros términos la clase que se ve forzada por una compulsión socioeconómica a vender su FT a los propietarios capitalistas de los medios de producción. En este sentido se incluyen todos los trabajadores industriales manuales y los asalariados improductivos sujetos a idénticas limitaciones fundamentales: no propiedad de los medios de producción, falta de acceso directo a los medios de subsistencia, carencia de dinero suficiente para comprar los medios de subsistencia sin la venta continua de su FT. Se excluyen todos los estratos de niveles salariales que permiten acumulación de capital (además de un nivel de vida normal). Desde este punto de vista no puede existir conflicto potencial ni real entre los trabajadores productivos e

improductivos a pesar de que el estado y los patrones siempre intentan la fragmentación de los sindicatos bien con la entrada en vigor de leyes dirigidas a tales fines, la ideología individualista tendiente a borrar las afinidades de clase de los trabajadores, bien negociando con los sindicatos empresa por empresa y no a nivel de ramas o conjunto de estas, etc

En el ámbito económico la inclusión de ambos sectores en la misma clase implica rechazar la idea de que todo trabajo improductivo se pague a partir del **plusvalor generado en el momento** (acabado de producir) aceptando que la porción del capital social vertido en esos sectores es resultado de la extracción pasada de plusvalor como sucede con el capital variable del sector productivo

Contrariamente, parte de los salarios pagados al trabajo improductivo se extrae del **plusvalor producido en el momento**, esto es los salarios y sueldos estatales de los servicios y administración pública, lo cual no significa que el aumento de los gastos estatales provoca un incremento de la plusvalía y una reducción de los salarios reales, sin embargo debemos tener en cuenta las siguientes observaciones

El dinero deducido de los salarios brutos para contribuir a ciertos gastos estatales por ejemplo para comprar armamento no tiene nada que ver con los salarios, pertenece a la parte inicial del plusvalor social pero los servicios médicos, educativos o de transporte estatales que contribuyen a reconstituir la FT representan una **porción socializada del salario** y no una derivación del plusvalor. independientemente de su origen. En este sentido los movimientos de los gastos estatales sobre los niveles medios de vida de la clase obrera implican que al bajar éstos, el precio total de la FT (salarios individuales más socializados) disminuyen, en contraste el aumento de dichos niveles no conlleva a un incremento del plusvalor social total aunque pueden ir acompañados de un aumento tal

La importancia del crecimiento o decremento del trabajo asalariado improductivo lejos de reflejar una explotación creciente del trabajo productivo o una alza de la tasa de explotación, establece un tope por encima del cual la tasa de explotación difícilmente puede aumentar en condiciones políticas normales ya que este crecimiento o por lo menos su estabilidad contribuye a evitar una explosión del ejército industrial de reserva, más aún los servicios proporcionados por un sector significativo del trabajo asalariado improductivo han sido un factor determinante en el desarrollo de las necesidades y condiciones de vida del proletariado por encima del puramente fisiológico que depende tanto de la lucha de los trabajadores como del crecimiento en condiciones favorables del mercado de la FT

### 1.1.8 CONCEPTO DE SINDICALISMO

La concepción del sindicalismo como una forma de asociación que parte de la iniciativa de los trabajadores mismos, porque el capital organiza a cientos de trabajadores para sus

fines propios, tenía como función atenuar e impedir la competencia que por el número y la desunión de clase existe entre los propios obreros gracias a la naturaleza misma de la producción para otros, la producción para acumular<sup>37</sup>

A mediados del siglo pasado la Asociación Internacional de los Trabajadores consideraba un programa de reivindicaciones parciales muy detallado cuyo objetivo era permitir a los trabajadores un acuerdo inmediato y acción en conjunto para estimular la lucha de clases y la organización de los obreros como clase<sup>38</sup>

De esta manera, las huelgas no sólo tienen una importancia económica sino también política de educación y formación de obreros. Esto es, las huelgas atacan los efectos y no las causas de la condición de los trabajadores bajo el capitalismo, pero a la vez estos aprenden a solidarizarse entre sí<sup>39</sup>

En contraste con esta noción está la idea de la huelga general que suponía el derrumbe del trabajo asalariado, esta percepción es un error porque no es lo mismo un paro o suspensión de labores que la sustitución de un sistema por otro<sup>40</sup>. En otros términos, los sindicatos además de su obra inmediata de reacción contra las maniobras confusionistas del capital, deben actuar como centros de organización de la clase obrera con miras a su emancipación radical. Deben ayudar a todo movimiento social y político que tienda hacia esa dirección<sup>41</sup>. Finalmente, la emancipación del trabajo no es un problema local ni nacional sino social que existe en todos los países capitalistas. En este sentido los obreros no deben esperar el cambio de sistema en forma pasiva por lo que deben buscar alianzas internacionales, más aún en momentos de integración comercial.

Por otra parte, la acción sindical tiene límites estructurales que no le permiten actuar más allá de sus intereses inmediatos, esto es no pueden por sí mismos elaborar y aplicar una forma alternativa de relaciones sociales de producción. Es cierto que los sindicatos agrupan a los obreros para negociar frente al capital el precio de su FT, que entre más autónomos y democráticos sean están más concientes de presionar por la obtención de salarios más altos, que a mayores salarios y mayor participación en la riqueza social generada, la clase obrera alcanzará un mejor nivel de vida. No obstante que esto implica una oposición al régimen, en realidad son parte de él y no tienen capacidad de poner en peligro su existencia, pues los límites de su oposición son estructurales ya que a pesar de la formación de sindicatos de empresa, rama industrial, región y uniones nacionales que crean un nivel de conciencia en los trabajadores se trata de una conciencia corporativizada, excluyente. No es una conciencia para sí, revolucionaria

Para llegar a este punto se requiere una comprensión práctica y teórica de las relaciones que existen entre todas las clases sociales. Esta es la función de un partido político que no sólo aglutine a los obreros sino a otras clases y sectores de la sociedad, lo cual no implica la desaparición de la experiencia sindical democrática, organizada y disciplinada<sup>42</sup>.

Ello no significa la unificación de los sindicatos con partido político alguno, pues las organizaciones políticas y económicas de los trabajadores pueden tener un solo objetivo, pero cada una con sus propios métodos. Por tanto, es necesario que la clase obrera

defienda su causa por sí misma, modificando en principio su actitud hacia los capitalistas y hacia los propietarios y esto significa transformar toda la sociedad. Este debe ser prácticamente el fin de toda organización obrera<sup>43</sup>

Es menester enfatizar que con el objetivo de impulsar el movimiento obrero durante su práctica y política organizativa pueden cambiar los métodos y las formas de acuerdo con el nivel del movimiento y el carácter de las organizaciones sin perder de vista el objetivo final en lugar de una solución conservadora "*un salario justo por una jornada justa*", los obreros deben inscribir en su bandera "*abolición del sistema de trabajo asalariado*"<sup>44</sup>

## 1.2 EL PAPEL DEL SINDICALISMO EN MEXICO

En el párrafo anterior aludimos al problema teórico de la RFT cuyos componentes o determinaciones generales son la FT como capital variable, las transferencias gubernamentales y los servicios domésticos que juegan un papel esencial en la manutención y reposición de los trabajadores efectivos y potenciales

Nos referimos a la idea de que las variaciones positivas o negativas del nivel de RFT dependen de la lógica de la acumulación del capital, pero más decisiva es la organización y movilización de los propietarios de la FT. De esta manera, durante la crisis del ciclo económico un auténtico sindicato tendría la función de evitar la mínima reducción del nivel de RFT y en el período de auge debería obtener las mejores ventajas, por ejemplo para incorporar más y mejores bienes y servicios al sustento y reposición de los trabajadores. Un incremento o decremento del nivel de RFT no se produce automáticamente, por la buena voluntad de los patrones ni por el buen estado de ánimo de los dirigentes sindicales y funcionarios de la administración pública, porque históricamente las conquistas laborales se originaron a partir de diversas modalidades de lucha obrera y campesina, desde la resistencia organizada hasta el movimiento armado, incluso en la presente década en la que por decreto presidencial entramos al primer mundo

Esta base es el eje del presente apartado que incluye los siguientes puntos.

### 1 Evolución histórica del corporativismo

- a) gestación de las grandes centrales sindicales,
- b) origen y consolidación del corporativismo
- c) desarrollo de las relaciones corporativas

### 2 Crisis y permanencia del corporativismo

## 1.2.1 ESBOZO HISTORICO DEL SINDICALISMO EN MEXICO

### 1.2.1.1 Gestación del Movimiento Sindical

Durante el siglo XIX Mexico experimenta la revolución de independencia seguida de una relativa autonomía por lo menos político administrativa, sin olvidar las guerras intestinas e invasiones extranjeras. Fue en el período denominado como Porfiriato que se alcanzó una estabilidad política forzada y hubo un despliegue de infraestructura económica cimentada en las facilidades de explotación de los recursos naturales y humanos fuerza de trabajo, de parte del capital extranjero, principalmente estadounidense e inglés. Sobresalen en esta etapa la expansión de los sectores minero, textil, ferrocarriles, explotación petrolera y los tranvías. Paralelamente se registraron 250 huelgas<sup>45</sup>, pero los movimientos de mayor importancia fueron las huelgas de Cananea (1906) y Río Blanco (1907).

La huelga de Cananea se originó en mayo de 1906 por la negativa de la Compañía minera Oversight de incrementar salarios a \$5 pesos y reducir la jornada a 8 horas afectando los intereses de rezagadores, carreteros, barreteros y ademadores tanto mexicanos como extranjeros quienes estallaron la huelga el 1° de junio de 1906. Se trataba de un movimiento de alrededor de 2 mil personas que recorrían los talleres y minas de la localidad, pero conforme avanza el movimiento se unieron obreros de otras minas como El Capote y La Demócrata, así como trabajadores de la fundición y la concentradora. El mismo día, empleados estadounidenses ingresan con la fuerza policiaca para repeler a los huelguistas quienes posteriormente incendian una maderería y asesinan a los dueños de la mina. Enseguida empleados de confianza abren fuego contra los obreros, estos responden sin éxito muriendo 20 mexicanos, después las autoridades encarcelan a huelguistas, declarando una ley militar y toque de queda. Por la mañana del día siguiente el gobernador de Sonora permite la llegada de 275 milicianos estadounidenses, para el mediodía, el gobernador y personal de confianza de la compañía dialogan con vecinos y trabajadores de Cananea congregados en El Ronquillo. Los primeros niegan subir los sueldos por lo que los obreros responden e inmediatamente son encarcelados. El día 4 de junio llegan a Cananea 200 soldados más sin antes proponer a los huelguistas regresar al trabajo, al día siguiente más dirigentes del movimiento son encarcelados y los mineros presionados por el hambre regresan a su trabajos pero otros tantos emigran hacia diferentes lugares<sup>46</sup>.

De manera similar, un gran paro de labores organizado por el Gran Círculo de Obreros Libres cuyas demandas fueron incremento salarial, reducción de la jornada de trabajo y la eliminación de reglamentos fabriles injustos, que permitían cargar las mermas de la producción al salario y prohibían la libre asociación, involucró a más de 22 mil trabajadores de la industria textil durante los 2 últimos meses de 1906 y principios de 1907, dando lugar a los sucesos de Río Blanco. La huelga se generalizó afectando a los Estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Jalisco, Oaxaca, Querétaro y el D.F. Ante la magnitud del movimiento la patronal acudió al Presidente al de la República quien fijó el

día 7 de enero para que reiniciaran labores, los obreros respondieron quemando tiendas de raya provocando la intervención armada del gobierno, con lo cual se generalizaron los asesinatos en varias de las ciudades huelguistas entre las que destacan los sucesos sangrientos de Nogales, Orizaba y Río Blanco<sup>47</sup>

Otros hechos destacables del período son la fundación de la Casa del Obrero Mundial (COM) en septiembre de 1912, misma que el 1° de mayo del siguiente año organiza la primera manifestación conmemorativa del Día del Trabajo en la que marcharon 20 mil trabajadores sindicalizados por las principales calles de la Cd. de México. En la conmemoración se demandó la jornada de 8 horas, el descanso dominical e indemnización por accidente de trabajo y reprobaron la felonía huertista a Madero. La respuesta de Huerta fue la contención de la COM mediante la intervención militar, la clausura del organismo y el asesinato del diputado Serapio Rendón uno de sus principales defensores. La misma suerte corrió la marcha de maestros apoyados por tipógrafos, tranviarios y choferes que se declararon en huelga el mismo día por falta de pago de sus sueldos. Un año después, el 1° de mayo de 1916, durante la marcha los trabajadores fueron baleados<sup>48</sup>.

No obstante la solidaridad obrera con los huelguistas de Río Blanco, la acción sindical tenía más bien carácter defensivo, sectorial y atomista acentuado probablemente por la influencia del anarcosindicalismo sobre el incipiente proletariado que junto al estallido de la revolución de 1910, condicionaron ideológicamente la alianza con los líderes revolucionarios<sup>49</sup>

### 1.2.1.2 Origen y consolidación del corporativismo

Con la promulgación de la Constitución se plasma formalmente en el artículo 123 y más tarde en la Ley Federal del Trabajo de 1931 derechos como el de organización y de huelga ejercidos de facto desde el Porfiriato. Sin embargo la aplicación estricta de estos preceptos constitucionales va a postergarse por largo tiempo y prácticamente en el presente es objeto de violaciones sistemáticas.

Con la creación de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM) el 12 de mayo de 1918 se inicia el corporativismo<sup>50</sup> estatal y la participación obrera en los gobiernos de Obregón y Calles, la continuidad de este proceso es garantizada por Cárdenas quien impulsó la configuración de la Confederación de Trabajadores de México.

Ambos sucesos, la formulación jurídica de ciertos derechos laborales y la aglutinación de miles de trabajadores en organizaciones corporativas no sólo postergaron la adaptación del derecho a las condiciones laborales predominantes, sino que ulteriormente se amplió la brecha entre las dos de manera persistente. Muestra de ello son el caso de los trabajadores petroleros de Tampico que el 17 de mayo de 1917 fueron acribillados por el ejército porque realizaron un paro general de labores y la intervención armada de la policía y miembros de la CROM para dispersar la manifestación conmemorativa del 1° de



mayo de 1931 organizada por la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) y el Partido Comunista Mexicano (PCM), acciones que violaron los derechos de huelga y libre manifestación y organización de los trabajadores

Entre el maximato callista y el cardenismo en el contexto de la gran depresión económica hubo un número considerable de luchas frente a las cuales las grandes centrales asumieron distintas posturas que iban desde la confrontación directa con el capital hasta una posición de colaboración con el estado y los patrones. Por una parte, mientras que la CROM se desmoronaba, la Confederación General de Trabajadores apoyaba a Calles y asumía una actitud oportunista, la CSUM del PCM apenas contaba con una centena de miembros, la Cámara Nacional del Trabajo estaba dividida y la CTM y la Confederación General Obrero Campesina de México de Lombardo Toledano y los "5 lobitos" (entre ellos Fidel Velázquez) contaban con la simpatía y el apoyo del gobierno, en este sentido se dirigió el Pacto de Unidad Sindical firmado en 1942 cuyo objetivo principal era no realizar huelgas durante la guerra. Por otro lado, destacan las huelgas del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y del Sindicato Industrial de los Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares obteniendo importantes conquistas. El primer conflicto se generó en julio de 1936, con motivo de la revisión contractual. Las compañías intentaron imponer un contrato bastante restringido, sin embargo la participación activa de las bases apoyadas por la CTM y el público en general contribuyen a la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo de los más avanzados del período porque estipulada entre otros aspectos que el 3.5% de los ingresos de las compañías fueran repartidos a los trabajadores mediante distribución sindical, así como mejoras salariales

La consolidación del corporativismo fue un largo proceso que se dio por lo menos desde 1918 hasta 1948 ya que además de la CTM y la CROM aglutinaba a los sindicatos nacionales de industria como los minero-metalúrgico, ferroviario, petrolero y electricista<sup>51</sup>.

### 1.2.1.3 Desarrollo del corporativismo

Desde su nacimiento el corporativismo ha sido fuente de imposiciones y de relativa estabilidad política, porque la relación sindicatos, gobierno e instituciones se caracteriza por la subordinación y capitulación de las organizaciones ante el poder político y a la vez ha significado capacidad para demandar, negociar y tener presencia política real<sup>52</sup>.

El perfil del movimiento sindical en la etapa que nos ocupa está ligado a esta característica esencial. De esta manera el uso del derecho a huelga ha estado fuertemente identificado con las coyunturas de la relación estado-sindicatos. Paradójicamente la trayectoria y el volumen de las huelgas no tiene relación directa con la situación económica general y con algunos fenómenos en particular. Por ejemplo entre 1959 y 1964 se genera una relación inversa entre la inflación y la actividad huelguística<sup>53</sup>, sin embargo muchas de las demandas sindicales son de carácter económico por mejoras salariales principalmente. Lo que sí podemos afirmar es que en el marco de lo que

comúnmente se conoce como Modelo de Sustitución de Importaciones la actividad de los sindicatos no tuvo la frecuencia, ni participación masiva y su duración fue corta toda vez que los fenómenos huelguísticos más relevantes son casos específicos y no a nivel agregado<sup>51</sup>. Pero es importante advertir que muchas de las cifras utilizadas para cuantificar la actividad huelguística no contienen las grandes huelgas de los sindicatos nacionales como la ferrocarrilera de 1958 y solo incluyen a las huelgas locales<sup>55</sup>.

**Cuadro 1.1**  
**ACTIVIDAD HUELGUISTICA EN MEXICO POR SEXENIOS**

SEXENIO	No HUELGAS	HUELGUISTAS	PROMEDIO
1934-1940	478	61,422	128
1941-1946	367	53,658	138
1947-1952	108	16,200	150
1953-1958	243	25,057	101
1959-1964	488	47,175	96
1965-1970	223	7,714	34
1971-1976	358	11,934	33
1977-1982	1,060	35,521	33
1983-1985	238	45,150	189

Fuente: Anuarios estadísticos de los Estados Unidos Mexicanos México 1934-1990. Tomado de Francisco Zapata. Op. Cit. p. 43

Característico de las relaciones corporativas es el peso que tiene la figura jurídica del *emplazamiento a huelga*<sup>56</sup> como mecanismo de presión inexistente en otros países y los *conflictos intrasindicales* que reflejan más bien las luchas intestinas por desplazar cualquier tendencia opositora, disidente o que simplemente desafíe su hegemonía<sup>57</sup>.

En términos generales, hasta los 60's fracasaron los intentos de organización independiente de algunos sectores de la clase obrera por lo que los estratos medios plantearon demandas democratizadoras, es el caso de los médicos, estudiantes y maestros, pero sin duda la excepción estuvo a cargo de los ferrocarrileros en 1958. No es sino hasta los 70's con el agotamiento del modelo de crecimiento y las reformas políticas que aunque limitadas enfrentaron al gobierno con los sindicatos oficiales<sup>58</sup> propiciando no en pocos casos la salida de cientos de trabajadores que se aglutinaron en otras instancias organizativas como la Unidad Obrero Independiente (UOI).

Entre abril y hasta el 5 de junio de 1958, el movimiento sindical magisterial del D.F. se mantuvo en lucha por mejorar sus percepciones salariales y ejercer la democracia sindical. el 13 de junio difunde un desplegado agradeciendo la solidaridad del pueblo de México particularmente el apoyo recibido por parte del SME, la CROC, la Confederación Revolucionaria de Trabajadores, la CROM de Acapulco, el Sindicato de El Anfora, las federaciones de estudiantes técnicos y normalistas<sup>59</sup>.

En 1958 los trabajadores ferrocarrileros emprendieron una lucha por aumento de salarios (pedían \$350 contra \$200 que ofrecía la empresa, y hasta 215 con la intervención presidencial) y democracia sindical que contó con gran participación de las bases y formas de consulta directas puestas en práctica por el movimiento encabezado por Demetrio Vallejo. Esto se tradujo en paros escalonados cada vez más prolongados (de 2

a 8 horas), mítines organizados y desconocimiento de los representantes oficiales. Inicialmente los paros de labores se originaron por la demanda de aumento salarial (días 26 a 30 de junio) pero después respondieron a la intervención policiaca y militar y al reconocimiento de la dirigencia democrática (días 26 y 31 de julio, 1° y de 2 de agosto, este último calificado de total e indefinido aunque duró por lo menos 3 días).

El 30 de junio 22 de las 29 secciones del Sindicato desconocieron al dirigente nacional oficial, en julio las bases eligen a Vallejo como nuevo dirigente nacional aunque la Secretaría del Trabajo (encabezada por López Mateos) lo desconoce y el gobierno califica de "ilegal" al movimiento, la solidaridad obrera no se hizo esperar, el 4 de agosto los telegrafistas, maestros del D F y petroleros también realizan paros de labores, incluso los partidos de izquierda Partido Popular, PCM y Partido Comunista Obrero de México reprobaron la respuesta gubernamental. Posteriormente con paros escalonados y la participación de las bases lograron que la parte patronal cediera (6 de agosto) y el 27 de agosto Vallejo toma posesión como Secretario General del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM), punto máximo que alcanzó el movimiento pues con la llegada a la presidencia de López Mateos la política contra el movimiento se endureció<sup>60</sup>

En agosto de 1965 todas las facultades y escuelas de medicina del país se lanzaron a la huelga en apoyo del movimiento médico motivado por la exigencia de mejores condiciones de trabajo, la disidencia respecto a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y organizarse al margen del sindicalismo oficial. En solidaridad, fueron a la huelga muchos otros centros educativos como la Facultad de Ciencias, la Nacional de Economía y la Escuela Nacional de Ciencias Políticas de la UNAM, desembocando en una derrota provocada por la agresión del estado<sup>61</sup>

Si bien el movimiento estudiantil de 1968 no fue un conflicto laboral, sino social frente al autoritarismo y la coerción legal de las libertades individuales que sostuvo planteamientos por la democracia, la clase obrera no tuvo una participación fundamental no obstante que incorpora a un contingente importante de intelectuales. El 4 de Agosto de 1968 publican un programa de 6 puntos:

1. Defensa de los derechos constitucionales de palabra, reunión y manifestación;
2. Cese inmediato de la represión gubernamental y defensa de la autonomía universitaria;
3. Supresión de los diversos cuerpos represivos anticonstitucionales y derogación del Art. 145 del Código Penal, relativo al delito de disolución social.
4. Libertad inmediata a todos los estudiantes y ciudadanos detenidos durante los actos de represión.
5. Destitución y enjuiciamiento de las autoridades responsables de las agresiones.
6. Reducción de las funciones del ejército a las que señala la Constitución.

Por otra parte, si podemos afirmar que los trabajadores acudieron relativamente al llamado estudiantil, en agosto los primeros en sumarse al movimiento y sus demandas

fueron los profesores de todas las escuelas del IPN la mayoría de las escuelas y facultades de la UNAM organizados en la Coalición de Maestros de Enseñanza Media y Superior del País Pro Libertades Democráticas, el Sindicato de Profesores de la UNAM, el Consejo Nacional Ferrocarrilero, el Sindicato de Trabajadores de El Anfora, las secciones 34, 35 y 37 de los petroleros, personal del Hospital General, trabajadores del SME y el personal de trabajadores de la SEP. Con ello se dio lentamente la participación de trabajadores en marchas y brigadas estudiantiles, comités de lucha obrera y hasta intentos de paro de labores. En contraste la burocracia sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) rechazó a los estudiantes, la SEP declaró concluido el año escolar, el Comité Central del SME adoptó una posición "neutral", la dirigencia petrolera permitió que el ejército y policía vigilaran los centros de trabajo en el D.F. y la CTM integró un Comité Permanente de Defensa contra Actos Subversivos que dispondría de brigadas de choque.

En septiembre otro grupo de trabajadores se solidarizaron con las actividades estudiantiles, un grupo de taxistas, la Coalición de Trabajadores de Enseñanza Media y Superior, el Sindicato de Trabajadores de los Muelles, Conexos y Similares de Tampico, Cd. Madero y Pánuco, el Sindicato Nacional de Soldadores y Ayudantes, el Sindicato de Empleados de International Research, trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), del IMSS, de los hospitales Juárez y General, la Asociación de Empleados de Herramientas Interamericanas, así como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) de la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos. Para octubre y noviembre en un ambiente de contención violenta generalizada, la sección IX del SNTE, que agrupaba al magisterio de enseñanza preescolar y primaria realizó un paro de labores en solidaridad con el movimiento culminando los actos de apoyo sindical<sup>62</sup>.

En resumen podemos caracterizar a esta etapa como de movilizaciones intensas a nivel social y una baja incidencia sindical contenida por el rompimiento de huelgas vía requisa o bien declarándolas inexistentes, uso constante de la fuerza armada y mayor disciplina e integración del sindicalismo oficial al partido de estado, acompañada de un impulso creciente de la política de bienestar social. Sin embargo las huelgas y conflictos laborales no desaparecen durante los 70's al interior y al exterior del Congreso del Trabajo<sup>63</sup> por lo que el sindicalismo oficial se mantiene firme.

## **1.2.2 EL PERIODO 1982-1988**

### **1.2.2.1 Contexto Económico: la crisis y el ajuste**

Desde el punto de vista histórico-estructural, la economía mexicana presenta desequilibrios económicos virtuales que continuamente se hacen presentes, no obstante que pueden acentuarse o atenuarse por la orientación de la política económica del estado.

y de las unidades de producción y distribución capitalistas así mismo pueden tener efectos variables sobre los diversos actores económicos según su intervención en la toma de decisiones y la correlación de fuerzas que existan entre ellos

En este sentido es posible hacer referencia a la crisis de la economía mexicana cuyas causas no deben buscarse solo en los últimos 15 años sino en un período más largo, posiblemente como mínimo en las dos décadas anteriores a la bien conocida crisis de 1982. Esto porque antes no predominaba una estructura productiva basada en la industria y simplemente fue la prioridad de la política económica del estado en ausencia de un capital fuerte al interior de nuestro país

Básicamente identificamos dos grandes etapas por las que transcurre la tendencia a la generalización de la producción de mercancías fundada en la industria nacional. La orientación del crecimiento por la vía de "sustitución de importaciones" durante dos momentos, primero el despegue y segundo consolidación o el proceso que se conoce como "desarrollo estabilizador". Posteriormente se modificó parcialmente el modelo de crecimiento como resultado del agotamiento de la estrategia anterior, de esta manera el período denominado "desarrollo compartido" se tradujo en un incremento significativo de las importaciones. Pese a que el crecimiento fue similar al de la década previa los agregados económicos registraron un dinamismo contradictorio, por una parte el consumo y la formación bruta de capital decrecen y por otra el gasto gubernamental y la inflación aumentan significativamente acentuando los desequilibrios a nivel productivo que se agudizaron por los cambios registrados en el ámbito internacional

Como resultado de los desequilibrios internos y externos en 1976 se produce una devaluación nada favorable dando lugar a los programas de ajuste bajo los lineamientos del FMI, sin embargo la elevación de los precios internacionales del petróleo vino a dar un respiro a la economía por lo que empezó a delinearse un crecimiento basado en la explotación y exportación de este producto. Con ello se reactivó nuevamente la economía aunque no por mucho tiempo ya que en 1981 se registró una disminución notable de los precios del "oro negro". De esta forma, la reducción de los ingresos del petróleo y la fuga de capitales por las expectativas devaluatorias presionaron la balanza de pagos propiciando varias devaluaciones en 1982, de ahí que la crisis fue caracterizada como de "caja" y no como resultado de desequilibrios estructurales en la esfera productiva, esto es en esencia un deterioro del sector primario junto a un aumento precario de la importancia de los sectores secundario y terciario en la economía

Sin embargo, ante la cuantiosa deuda, el estancamiento de la producción, el estancamiento o retroceso de la mayoría de los indicadores económicos y principalmente la transferencia de recursos al exterior se optó por una estrategia económica de ajuste o estabilización que buscó básicamente la reducción del déficit de la Balanza de Pagos y de la inflación mediante la renegociación de la deuda externa y la reducción del papel dinamizador del estado en la economía vía disciplina fiscal que durante toda la década no detuvo el déficit público (hasta 1988 era superior al de mediados de la década pasada)<sup>64</sup>

Este proceso, el de reducción del gasto público y las constantes devaluaciones que aceleraron las presiones inflacionarias en los 80's, la pérdida de empleos y su insuficiente

generación redundaron en un deterioro del bienestar social y una reducción de la participación salarial en el Ingreso Nacional que influyeron negativamente en el nivel de RFT global

En cuanto a la política de cambio estructural, podemos concebir la transición hacia un nuevo modelo de acumulación como la conjunción de 4 procesos restructuradores: la apertura del mercado, la privatización de las empresas paraestatales, los cambios en la estructura ocupacional y la política laboral<sup>65</sup>

La apertura comercial tiene por objetivo impulsar la eficiencia, calidad, productividad y demás indicadores de competitividad de las empresas mexicanas inhibidas por la protección que significaba un mercado interno cautivo. Particularmente nos interesan los cambios organizacionales de las empresas y la flexibilidad en las formas y relaciones de trabajo

Además, al disminuir su papel de agente económico el estado va permitiendo a los capitales privados la participación en actividades económicas rentables en las que detentaba el monopolio y fijaba los precios en detrimento de una explotación más productiva y mejores servicios, los cuales podrían recibir un mayor impulso por el interés privado

En cuanto a los cambios en la estructura ocupacional, el estancamiento industrial y del sector público se expresan no solo en estancamiento de la ocupación de nueva FT sino en su expulsión o desempleo que solo mínimamente puede ser absorbido por el crecimiento del sector servicios, por los servicios domésticos, la pequeña empresa y sobretodo el sector informal.

Finalmente la política laboral consistente en una serie de medidas en materia de empleo, capacitación, topes salariales, control de conflictos y huelgas.

En suma, las políticas neoliberales han sido aplicadas en México desde mediados de los 70's comprendiendo por un lado las políticas de estabilización o ajuste que buscan básicamente la reducción del déficit público y de la inflación y, por otro lado, la reforma estructural que va en contra del proteccionismo y establece la desregulación y el redimensionamiento del sector público<sup>66</sup>

### **1.2.2.2 La crisis del sindicalismo**

Aunado a la crisis estructural y a la actualización de los desequilibrios comerciales y financieros recurrentes de la economía se desencadenó la crisis del sindicalismo a raíz de la contraofensiva del capital y el estado contra la insurgencia sindical y la supresión de espacios políticos al corporativismo estatal propiciando derrotas visibles pero también silenciosas no menos importantes. Entre las primeras están las luchas que afectaron a los sindicatos de industria o servicios como la tendencia democrática de los electricistas, el

Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) y el sindicalismo universitario y entre los últimos podemos mencionar la General Motors del D.F., la de los trabajadores del complejo industrial Cd. Sahagún y el desmantelamiento de la UOI<sup>67</sup>. Para ilustrar este proceso describimos algunos casos de empresas tanto paraestatales como privadas<sup>68</sup>.

En 1983, los trabajadores de la empresa automotriz Dina intentaron rebasar el tope salarial establecido para ese año (25% en enero y 12.5% en julio) estallando una huelga con duración de un mes, misma que sería declarada inexistente por la autoridad laboral. Finalmente el sindicato acepta un incremento del 20% y la liquidación de 2,500 trabajadores (una tercera parte de su personal).

También en ese año y por motivo de incremento salarial se da una huelga del SUTIN en URAMEX (Uranio Mexicana), el conflicto concluye con el cierre de la empresa.

En 1986, se registra otra derrota obrera en Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey, declaratoria de quiebra, cierre y liquidación de 30,000 trabajadores en Monterrey, N.L., Altos Hornos de México corre una suerte similar se cierran 4 plantas y se genera un despido de 17,000 trabajadores.

También en 1986 huelga de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (SICARTSA) por revisión del negociación del CCT, en Lázaro Cárdenas, Mich. A esta lucha antecede otra por motivos salariales un año antes, la cual fue contenida.

En abril de 1988 los 7,500 miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de Tierra de AeroMéxico (SNTTAM) estallaron en huelga por motivos salariales, violaciones contractuales, pero sobretudo por defender su fuente de empleo. La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) decidió quedar fuera del movimiento y horas antes de estallar el conflicto la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) también, a pesar de que el *Plan de Acción 1988* de la Junta de Gobierno de la empresa también los afectaba (a alrededor de 12,500 trabajadores). A puerta cerrada y con procedimientos legales irregulares fue declarada en quiebra por autoridades no competentes para posteriormente privatizarla por un precio irrisorio a una empresa de reciente creación y que omitía en su objeto social la explotación de vías generales de comunicación. Aún más oneroso es saber que la quiebra no había sido declarada en firme. En cuanto a los trabajadores, las autoridades laborales fallaron a favor de estos, pero ni el patrón ni el síndico (BANOBRAS) cumplieron, pues la empresa ya no existía. La mitad de los trabajadores se recontrataron con la nueva empresa y a 3 años después (abril de 1991), aún existían unos 500 conflictos laborales vigentes. La mayoría de los demandantes se agruparon en la Coordinadora Nacional de Trabajadores Despedidos de Aeronaves de México.

Otros casos destacables de paraestatales que abordaremos más adelante son los de Teléfonos de México (TELMEX), Ferrocarriles Nacionales de México (FERRONALES) y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC), y las correspondientes respuestas de sus sindicatos Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), STFRM y SME.

Caben señalar los despidos masivos del sector derivados de la restructuración productiva, sobretudo en 1986. En febrero la CFE despide a 20,000 trabajadores. En mayo la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril despide a 2,000 trabajadores y en octubre en acuerdo con los dirigentes de la sección 200 despidió a 1,047 trabajadores más. En noviembre, el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) anunció que la suspensión de obras e inversiones en la CFE había tenido como consecuencia el despido de 60,000 trabajadores eventuales durante el año.

En 1986, contención y dominio del Sindicato de Trabajadores Independientes de la empresa transnacional Babcock & Wilcox, en Ecatepec, Edo. de México.

En mayo, cierre de la empresa automotriz Renault en Cd. Sahagún, Hgo., 1,100 trabajadores quedan sin empleo. Tal es la solución al conflicto huelguístico por aumento de salarios.

En ese año destacan también los despidos masivos en el sector privado. En mayo, Celanese Mexicana despide a 400 trabajadores. En octubre, Aceros Chihuahua liquidó a 1,100 empleados. Entre enero y agosto la industria textil en conjunto cesó a 35,000 trabajadores.

En 1987, huelga en la planta de Ford Motor Company de México en Cuautitlán, Estado de México. Despido de 2,315 trabajadores de una planta de 5,115. Gran turbulencia de julio a noviembre.

También en ese año se da la única huelga con un triunfo sindical destacable. El sindicato independiente de la Volkswagen con una huelga y gran participación activa de sus bases conquistó mejores salarios, pero sobretudo impidió las pretensiones de la filial alemana de disminuir remuneraciones, mutilar el CCT y despedir a un número importante de trabajadores, aún y cuando en un momento dado el comité ejecutivo pactó con la empresa. En diciembre del mismo año dicho comité fue sustituido. Incluso 9 meses después el nuevo comité negoció cláusulas del CCT y la respuesta no se hizo esperar. Dos paros de labores, el cierre de la autopista México-Puebla y finalmente se sustituyó al secretario general.

Y en 1988, huelga en la planta Ford Motor Company de Hermosillo, Son., por motivos salariales que se resuelven después de 40 días de huelga durante el primer trimestre del año.

Finalmente, cabe señalar que las huelgas del período sumaron más de 3,300, 1925 conflictos en 1982 decreciendo hasta 132 en 1988, pero los emplazamientos a huelga sumaron más de 40,000, de los cuales más de 31,000 fueron en 1987 y 1988. Expresión del poder político del sindicalismo oficial dentro del partido de estado, que no obstante no impidió el deterioro de su representatividad<sup>69</sup>.

Con la imposición de la estrategia de acumulación para hacer frente a la crisis, a toda la sociedad y en particular a la clase obrera, se rompe no sólo con la ideología revolucionaria sino con los modelos de crecimiento adoptados en décadas precedentes que dieron prioridad a la necesidad de conciliar un salario real creciente con el



mantenimiento de una tasa de ganancia real en las manufacturas para atraer inversión de capital en la industria. Contrariamente al discurso del nuevo pacto social el reconocimiento del sector social de la economía en la Constitución y las prácticas de concertación presenciamos una expresión moderna del corporativismo en virtud de la experiencia autoritaria y antidemocrática mediante la que se implementó el ajuste económico. Por lo que no se presenta un desplazamiento fatal del viejo corporativismo porque sus habilidades de representación y moderación de los conflictos siguen siendo necesarias<sup>70</sup>. Sin embargo, sería un contrasentido dejar de referirnos a un corporativismo gastado y cuestionado a la luz de diversos hechos como el proceso electoral de 1988 en el que la burocracia sindical perdió posiciones nada despreciables. Por otra parte, la crisis del sindicalismo se expresa por la incapacidad sobretodo del sindicalismo independiente de proponer un proyecto alternativo para aprovechar la posibilidad de una correlación de fuerzas favorable para los trabajadores. En contraste, el estado junto con los patrones ya impulsan un tipo de sindicalismo acorde a las necesidades de la estrategia de acumulación de capital, esto es el neocorporativismo modernizador y los sindicatos de protección respectivamente.

Finalmente la crisis del sindicalismo frecuentemente se identifica con la disminución de los obreros "clásicos" que han sido la base de los sindicatos. Sin embargo, en América Latina los sindicalizados siempre fueron minoría pero desempeñaron un papel importante en la política nacional y por otra parte el aumento de técnicos, trabajadores administrativos, las mujeres que trabajan, el empleo informal y la microempresa no han mermado la importancia de los obreros de producción, los empleos formales de empresas públicas y privadas. Esto no quiere decir que dicha disminución no sea importante sino insuficiente para explicar la crisis del sindicalismo ya que el viraje de la política económica a nivel macro y la reestructuración productiva han tenido mayor peso. En el primer caso se trata de un cambio en el área de lucha de los sindicatos, de pérdida de influencia en las políticas laborales y en el segundo, la impotencia de los sindicatos para revertir estrategias patronales que afectan al trabajo (baja salarial, empleo precarización, flexibilización salvaje) que se presentan como las únicas viables para sostener el crecimiento económico y evitar la quiebra de empresas<sup>71</sup>.

### **1.2.2.3 Principales Tendencias Sindicales**

De las tres grandes corrientes sindicales internacionales: Federación Sindical Mundial (FSM) comunista; Confederación Mundial del Trabajo (CMT) demócrata-cristiana y Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) socialdemócrata; existían representantes en México.

El sindicalismo comunista representado por el Partido Comunista Mexicano, la Mesa de Concertación Sindical (MCS), la Universidad Obrera de México, el SUTIN y la Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM-Roja)

La socialdemocracia por el Congreso del Trabajo y la CTM, y la democracia cristiana originalmente por el Frente Auténtico del Trabajo y el Centro de Promoción Social, A C (CENPROS)

Ahora bien, el FAT se fue alejando de la democracia cristiana hacia la izquierda incluso con acercamientos a los organismos internacionales comunistas. Por su parte, dentro del CT es posible identificar 4 corrientes, dos fuertes: los "jóvenes", neolombardistas o socialdemócratas propiamente dichos (encabezados por Arturo Romo con fuerte influencia de la Fundación Friedrich Eberth (FES)), y los "dinosaurios" o gobiernistas (encabezados por Fidel Velázquez), los sindicatos de centro-izquierda y los de izquierda

Existe también el sindicalismo autónomo despectivamente llamado "sindicalismo blanco" por sus vínculos con la parte patronal, en favor de sus objetivos y proyectos, representado por la Federación Nacional de Sindicatos Independientes, la Federación Nacional de Sindicatos Autónomos y la Federación Nacional de Sindicatos Progresistas

Todo lo anterior desde un punto de vista ideológico, de sus discursos y estatutos<sup>72</sup>. Pero en la práctica política, a final del sexenio de MMH podían distinguirse 3 vertientes principales

Primera. Con una **central corporativa subordinada al gobierno, CTM**, ya se resolvió el problema de la conducción de la economía, pero falta resolver el problema de la legitimidad, particularmente en la relación de los sindicatos con los trabajadores.

Segunda. Si bien la **FESEBES existe a partir de abril de 1990**, ya se estaban gestando las condiciones para la posible emergencia de una nueva central más acorde con el proyecto económico implementado y que mantuviera la "alianza" con el estado. Esto es, una nueva central de corte corporativo pero con un discurso socialdemócrata y práctica de sindicalismo de concertación, más bien un **proyecto sindical neocorporativo** impulsado por el gobierno

Tercera. Si además de la **apertura económica** se avanza en la **apertura política** y cambia la **correlación de fuerzas**, podrían abrirse las posibilidades para la implementación de otro tipo de sindicalismo. Un sindicalismo autónomo, que partiendo de la idea de la desigualdad de fuerzas entre el capital y los trabajadores, defienda los derechos laborales y organizacionales de estos, **el proyecto del FAT**.

Por la correlación de fuerzas existentes entre gobierno y cúpulas sindicales, entre estas y las bases, entre los sindicatos y el partido oficial y entre sindicatos y patronos, son las 2 primeras las más factibles: el sindicalismo de oportunidad o sindicalismo tradicional de la CTM y/o el sindicalismo de "concertación" de la FESEBES.

En general el sindicalismo de confrontación es visto como históricamente desfasado. Lo mismo que el sindicalismo blanco y el sindicalismo de protección (practicado por la CROC), que son los más repudiados en la lucha por la representación sindical pues son las peores expresiones del retroceso sindical

- 1 Enrique Dussel La producción teórica de Marx. Un comentario a los Grundrisse. Ed. Siglo XXI México 1961 pp. 114 y 161
- 2 Karl Marx El Capital Ed. ICF México 1964 pp. 6-7
- 3 Ibid pp. 7-8
- 4 Ernest Mandel El Capital cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx Ed. Siglo XXI 1989 pp. 364-40
- 5 Karl Marx Ob. Cit pp. 5-6
- 6 Ibid, p. 13
- 7 Ibid p. 8
- 8 Ibid, p. 103
- 9 Ibid, p. 120
- 10 Ibid, p. 122
- 11 Ibid, p. 121
- 12 Enrique Dussel Ob. Cit p. 165
- 13 Karl Marx Ob. Cit p. 124
- 14 Ibid, p. 125
- 15 Ernest Mandel Ob. Cit pp. 64-65
- 16 Karl Marx Ob. Cit p. 136
- 17 Ibid p. 147
- 18 Ibid p. 151
- 19 Ibid pp. 163-164
- 20 Ernest Mandel Ob. Cit p. 71
- 21 Karl Marx Ob. Cit p. 252
- 22 Ibid p. 256
- 23 Ibid pp. 252-253
- 24 Ernest Mandel Ob. Cit p. 56
- 25 Ibid pp. 60-61
- 26 Karl Marx Salario, precio y ganancia En Obras Escogidas Tomo I Ed. Progreso 1982 pp. 72-73
- 27 Ernest Mandel Ob. Cit p. 63
- 28 Ibid p. 64
- 29 Karl Marx Ob. Cit p. 74
- 30 Ernest Mandel Ob. Cit p. 67
- 31 Karl Marx Manifiesto del Partido Comunista Op. Cit p. 116
- 32 Ernest Mandel Ob. Cit pp. 69-70
- 33 Ibid p. 94
- 34 Ibid p. 123
- 35 Ibid pp. 124-125
- 36 Ibid pp. 123 y 127
- 37 Karl Marx Papel inmediato de los sindicatos Archivo Marx-Engels de Moscú 1933 Citado en Marx y Engels Acerca de los sindicatos Ediciones Quinto Sol pp. 11-13
- 38 Karl Marx citado por A. Losovsky en relación a su participación en 1865 en el Congreso Celebrado en Ginebra En Marx y los sindicatos p. 113
- 39 A. Losovsky Ob. Cit pp. 135-136
- 40 De hecho una de las principales causas del fracaso del socialismo soviético se debió a que se pretendió imponer una distribución del producto por encima de la naturaleza de la esfera de la producción. Se establecieron escalafones de salarios que poco o nada tenían que ver con el trabajo individual desarrollado, desalentando la creatividad e innovaciones en los procesos productivos cayéndose del socialismo científico al socialismo vulgar. Cfr. Arturo Pacheco Espejel Uravnilovka el gran error de la política laboral en la URSS En la Jornada Laboral No. 11 26 de diciembre de 1991 pp. 7-8
- 41 Karl Marx Resolución de la Asociación Internacional de Trabajadores sobre los Sindicatos 1866 En Marx y Engels Ob. Cit p. 19
- 42 Perry Anderson Alcances y limitaciones de la acción sindical En Cuadernos de pasado y presente No. 44 pp. 57-73
- 43 Karl Marx Ayuda de la Internacional al movimiento sindical Op. Cit p. 44
- Un esfuerzo por aplicar esto a la realidad mexicana puede verse en los trabajos del Profesor e Investigador Arturo Pacheco Espejel (UPIICSA-IPN) Hacia un proyecto de clase La Jornada Laboral No. 44 6 de octubre de 1994 pp. 3-4 Y del mismo Hacia una estrategia sindical de productividad Op. Cit. Nos. 30, 31 y 32 del 29 de julio, 26 de agosto y 30 de septiembre de 1993 pp. 10-11, 6 y 9-10 respectivamente
- 44 Karl Marx refiriéndose a los Tones (asociaciones obreras) inglesas durante su participación en la 1ª Internacional Citado por A. Losovsky Op. Cit p. 135
- 45 Sergio de la Peña La formación del capitalismo en México Ed. Siglo XXI México 1975 p. 218
- 46 Eugenia Meyer Coord. La Lucha Obrera en Cananea 1906 INAH México 1990 pp. 65-75 Citada en El Trabajo en México La Jornada 28 de mayo de 1993 p. 36
- Cabe señalar que José Mancisidor afirma que el movimiento involucró a más de 10 mil personas y que otra de las principales demandas era el límite de hasta 25% de trabajadores extranjeros En Historia de la Revolución Mexicana Costa-Amic Editores México 1957 pp. 62-65
- 47 José Mancisidor Ob. Cit pp. 65-73

- También Freddy Sacundino. *El Movimiento Médico en México 1964-1965. El poder frente a la autoridad*. En La Jornada Laboral No 44 6 de octubre de 1994 p 5
42. Javier Aguilar García. *Memoria Laboral*. En La Jornada Laboral No 33 27 de mayo de 1993 p 11
43. En su calidad no fue el más importante obrero sino el campo sino el principal participante en el proceso revolucionario. Cfr. Francisco Zapata. *El sindicalismo mexicano frente a la estructuración*. COTIMEX pp 49-80
50. Los elementos básicos del corporativismo son: la existencia de un partido de estado que incorpora sectorialmente a las clases dominadas, el prosopalgamiento y la concentración del poder en torno del ejecutivo Federal, la legislación - en particular en materia del trabajo y la agraria que da expresión jurídica a los mecanismos de control social y de política de las clases subordinadas, políticas sociales que constituyen la base de sustentación de los compromisos entre el gobierno y su partido con aquellas clases. De tal forma 'un elemento esencial para la generación y consolidación de un régimen social y político con tales características fue la falta de participación de la sociedad mexicana como consecuencia de la debilidad de las clases y de la cultura autolimitada heredada del proceso revolucionario' (Gerardo Medina Plascencia. diputado del PAN en 1989). Cfr. Graciela Bensusán y Carlos García. *Coordinadores. Estado y sindicatos. crisis de una relación*. UAM-Xochimilco 1989 pp 8-10
51. Las fuentes del presente apartado son las siguientes
- Javier Aguilar García. *Op Cit* p 11
- Octavio Rodríguez Araujo. *Huelgas en los treinta. Cárdenas y la clase trabajadora*. En La Jornada Laboral No 28 27 de mayo de 1993 pp 1-2
- Gerardo Peláez Ramos. *La Huelga electricista 1936*. En La Jornada Laboral No 66 25 de julio de 1996 p 9
- Francisco Zapata. *Op Cit* pp 33-34
- Néstor de Buen. *Sindicatos, democracia y crisis*. Ed. Porrua México 1985 pp 47-49
52. Raúl Trejo Delarbre. *Viejo y ¿nuevo corporativismo? (reivindicar al corporativismo para desmistificarlo)*. En Ricardo Pozas Horcasitas. *Coordinador. Relaciones corporativas en el período de transición IIE-UNAM 1992* p 193
53. Francisco Zapata. *Op Cit* p 97
54. *Ibid* p 99
55. *Ibid* p 43
56. Es un escrito en el que el sindicato enunciando sus peticiones anuncia el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. El escrito es dirigido al patrón con copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Debe darse con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. Art. 452 de la LFT
57. Francisco Zapata. *Op Cit* pp 97-98
58. Julio Labastida. *México. Corporativismo y democracia*. En Ricardo Pozas. *Op Cit* p 144
59. Javier Aguilar García. *Memoria Laboral*. En La Jornada Laboral No 29 24 de junio de 1993 p 9
60. *Ibid* Nos. 29, 30 y 31 del 24 de junio, 29 de julio y 26 de agosto de 1993 pp 8-10 de los Nos 29 y 31 y p 10 del No. 30
61. Gilberto Guevara Niebla. *Antecedentes y desarrollo del movimiento de 1968*. En Cuadernos Políticos No 17. Julio-septiembre de 1978 pp 8-35
- También Freddy Sacundino. *El Movimiento Médico en México 1964-1965. El poder frente a la autoridad*. En La Jornada Laboral No 44 6 de octubre de 1994 p 5
62. Javier Aguilar García. *Memoria Laboral*. En La Jornada Laboral No 31 26 de agosto de 1993 pp 10-11
- Maximino Ortega Aguirre. 1968. *Estudiantes y trabajadores*. En La Jornada Laboral No 33 28 de octubre de 1993 pp 5-6
- También Gilberto Guevara. *Op Cit* pp 15-35
63. Javier Aguilar García. *La Central Única de Trabajadores un propósito incumplido*. En La Jornada Laboral No 26 25 de marzo de 1993 pp 7-9
64. Enrique Hernández Laos. *Crecimiento económico y pobreza en México*. UNAM 1992 pp 40-41
65. Francisco Zapata. *Op Cit* pp 15-22
66. Enrique de la Garza Toledo. *Los sindicatos en América Latina frente a la reestructuración productiva y los ajustes neoliberales*. *El Cotidiano* No 64 Septiembre octubre de 1994 p 6
67. José Othón Quiroz y Luis Méndez. *El sindicalismo mexicano en los noventa. los sectores y las perspectivas*. *El Cotidiano* No 56 Julio de 1993 p 3
68. *Nuestras fuentes son*
- Max Ortega y Ana Alicia Solís. *La crisis del corporativismo y los nuevos perfiles organizativos de los sindicatos en México*. En Estela Gutierrez Garza. *Coordinadora. La Ocupación del futuro*. Coed. Editorial Nueva Sociedad y Fundación Friedrich Eberth México 1990 pp 155-168
- Victor Soria. *Reconversión tecnológica y flexibilización del trabajo: el caso de la industria de bienes de capital*. Estela Gutierrez. *Op Cit* pp 89-117
- Rodolfo F. Peña. *AeroMéxico en Quiebra a puerta cerrada*. La Jornada Laboral No 2 4 de abril de 1991 p 3
- Max Ortega. *Concarni: otro caso de desnacionalización*. La Jornada Laboral No 14 30 de abril de 1992 p 3
- Graciela Bensusán y Carlos García. *Las relaciones laborales en Volkswagen de México*. La Jornada Laboral No 18 27 de agosto de 1992 p 4
- Gerardo Zamora. *La política laboral del estado mexicano 1982-1988*. *Revista Mexicana de Sociología* III/1990 pp 111-138
- Francisco Zapata. *Op Cit* pp 112-113
- Respecto al cierre de Fundidora Monterrey Zapata indica 30 mil despedidos mientras que Zamora afirma que son 9 mil (p 124)
69. Francisco Zapata. *Op Cit* p 110
70. Raúl Trejo Delarbre. *Op Cit* p 193
71. Enrique de la Garza. *Op Cit* pp 5-8
72. Hugo Esteve Díaz. *Las corrientes sindicales en México*. IPE-CILAS, A.C. México 1990 pp 13-18

## 2. EL MOVIMIENTO SINDICAL COMO DETERMINANTE DEL NIVEL DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO

El análisis del movimiento sindical como determinante del nivel de reproducción de la FT implica considerar no sólo aspectos de orden económico como el valor, el salario, el empleo, etc. sino también elementos de orden político, jurídico y sociocultural, por ejemplo, la relación de los sindicatos con el estado, las formas de organización espontáneas o sistemáticas de los trabajadores, las aspiraciones y actitudes de los propietarios de la FT, respectivamente, sin embargo no abordaremos los factores mencionados como tales sino en relación a su incidencia sobre las luchas y propuestas sindicales que determinan el grado de RFT

No obstante el impulso creciente del mercado como regulador del proceso económico<sup>1</sup>, la FT aún permanece cautiva de factores escasamente relacionados con las fuerzas del mercado, tiene que ver más con otras fuerzas de carácter sociopolítico como el corporativismo de origen no sólo estatal sino empresarial, sobre este aspecto regularmente se identifica las relaciones corporativas con la interacción que tienen los sindicatos y otras organizaciones con el gobierno y el partido de estado, de esta manera los líderes sindicales son propietarios de cargos de elección popular y están presentes en instituciones gubernamentales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), el Consejo de Administración del IMSS, el INFONAVIT, el Banco Obrero, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), el FONACOT, PROFECO, etc <sup>2</sup> Por otra parte, es poco frecuente hacer referencia al tipo de sindicalismo impulsado y creado por los patrones y que despectivamente son denominados sindicatos "blancos", y aunque en ocasiones se consideren como autónomos por no tener relación abierta con el estado, los trabajadores no saben de su existencia pero son posibles gracias a instituciones gubernamentales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

En este orden de ideas, consideramos a la FT como una mercancía, cuyo valor y precio no se determina estrictamente por los "votos del mercado", ya que en su compra y venta está influida por cuestiones extra económicas. Esto es posible gracias a que existen condiciones para que el propietario del dinero la compre y el trabajador la alquile por un tiempo para su uso en el proceso de producción. En todo caso el mercado de la FT es imperfecto, esto es, sus movimientos económicos corresponden a una relación salarial de tipo monopolista.<sup>3</sup>

Empero la mercancía FT no sólo se desenvuelve en un mercado imperfecto únicamente por la regulación que ejercen el gobierno y los patrones sobre esta, sino que siempre está presente un aspecto subjetivo que distingue a esta mercancía del resto, a saber su aspecto histórico moral Su definición implica un patrón o nivel de vida determinado, pero también un potencial creativo y de rebeldía inherente al propietario de la FT

Significa entonces que siempre es posible la organización de los trabajadores desde la propia base como contrapartida a la creación desde arriba de los sindicatos, como ocurre con el surgimiento de corrientes sindicales que actúan energicamente por defender intereses inmediatos. por ejemplo, la vigencia de los CCT favorables y la oposición y movilización ante despidos masivos o selectivos

En suma, la capacidad de trabajo es una mercancía que no está regulada por un mercado en el que los "votos monetarios" de los compradores y vendedores son directamente determinantes, sino que otras fuerzas extraeconómicas como la organización sindical tienen mayor importancia. Por eso los incrementos o decrementos del nivel de RFT están en función de la movilidad o inmovilidad de la clase trabajadora frente a la evolución del proceso económico en general y a los programas y políticas patronales y gubernamentales en particular

## **2.1 VARIABLES MACROECONOMICAS APROXIMADAS A LA RFT**

El concepto de RFT como lo definimos en el marco teórico presupone el estudio de ciertas determinaciones relacionadas con el valor de la FT como el salario, el empleo y las transferencias del estado al sector social pero también implica considerar aspectos al margen de la producción de valor como los servicios domésticos que son esenciales para la manutención del trabajador y su familia. Con el fin de hacer una aproximación empírica de esta categoría seleccionamos algunas variables representativas, esto es el comportamiento del salario mínimo real y el salario relativo, algunas tasas de empleo-desempleo calculadas en base a la Población Económicamente Activa (PEA) y las transferencias gubernamentales en materia de gasto social como educación y salud, principalmente

### **2.1.1 El Empleo**

Los indicadores de empleo-desempleo se pueden expresar mediante diferentes tasas calculadas en base a la PEA y las encuestas mensuales aplicadas en una muestra de un grupo de ciudades del país. Un primer indicador es la Tasa de Desempleo Abierto (TDA)<sup>4</sup> que mide el desempleo de carácter "friccional" o menor a dos meses bastando con que la persona encuestada declare trabajar una hora a la semana para no ser considerada desempleada<sup>5</sup>. Sin embargo, a partir de 1992 el INEGI publica nueve tasas complementarias considerando información a partir de 1987 de las cuales tres son las más representativas del mercado laboral TOPD2, TIID y TCCO<sup>6</sup> ya que expresan subempleo, empleo informal y el desempleo.

Seguendo los datos del cuadro 2.1 podemos observar que de 1988 a 1991 tanto la TDA como sus tasas complementarias tendieron a disminuir, a excepción de la TOPD2 que se incrementó en el último año. En términos absolutos esto significa un desempleo abierto descendente de 1 millón a 850 mil personas. Sin embargo, si a la TOPD2 le restamos los desocupados representados por la TDA obtenemos una aproximación al subempleo que podemos expresar en números relativos como 19.6 y 17.8% y en términos absolutos 5.7 y 4.3 millones de personas para 1988 y 1990, ascendiendo a 18.1% y 5.6 millones de subempleados en 1991.

**Cuadro 2.1**  
**PEA e indicadores de desempleo y subempleo**

Año	PEA*	TDA	TOPD2	TIID	TCCO
1988	28,852	3.5	23.1	21.8	22.9
1989	26,786	2.9	20.9	18.2	20.1
1990	24,063	2.7	20.5	14.6	16.7
1991	31,229	2.7	20.8	11.7	14.3
1992	30,262	2.8	21.7	10.7	13.9
1993	33,652	3.4	23.2	12.3	14.0
1994	35,130	3.6	22.1	11.3	13.5
1995	36,096	6.3	25.9	16.2	15.7
1996	...	5.5	25.1	17.1	16.7

\* Encuestas nacionales de empleo 1988, 1991 y 1993. Censo de Población de 1990. Encuestas Ingreso-Gasto de los Hogares 1989 y 1992. Y cálculos de CONAPO para 1994 y 1995. Tomados de Banamex México Social 1996 p.457.

Fuente: Hecho con base en datos de Banamex México Social 1996. La Carpeta electrónica del BM. Los indicadores mensuales de Empleo y desempleo y los Cuadernos de Información Oportuna, ambos del INEGI.

Desde 1992 la TDA registra un ascenso de 2.8% que en términos absolutos significa 850 mil personas hasta llegar en 1995 a 6.5% y más de 2.3 millones de personas para descender en 1996. Por otra parte, las tasas complementarias tienden a crecer en el mismo periodo, esto es, la TOPD2 pasó de 21.7% (6.6 millones) a 25.9% que constituyen en 1995 más de 9 millones de subempleados y desempleados abiertos, la TIID pasó del 10.7% a 16.2% y finalmente, la TCCO del 13.9% al 15.7% que conjuntamente representan 12 millones de empleos precarios en ese año.

### 2.1.2. EL SALARIO MINIMO REAL

En términos generales podemos definir el Salario Mínimo Real (SMR) como el salario mínimo nominal deflactado que considerado históricamente ha presentado un comportamiento variable. En el periodo 1940-1952 mantiene un descenso, posteriormente tiende a una recuperación que en 1968 representa el nivel de 1940 hasta 1977 que supera dicho nivel<sup>7</sup>. A partir de este último año comienza un deterioro constante, en parte como consecuencia del control salarial que el estado a través de la CNSM impone con el objeto de acercar gradualmente los salarios a los mínimos que sin excepción han ido a la baja. Entre 1976 y 1982 el SMR cayó un 20.3%, en el siguiente sexenio en 36.8%, esto es un deterioro salarial de 57.1% en 12 años tomando como año base 1978<sup>8</sup>. Finalmente, la tendencia se mantiene en el periodo de estudio como podemos observar en el siguiente cuadro.

**Cuadro 2.2**  
**INPC vs. Salario\***

Año	Inflación	SMN
1963	51.7	(11.1)
1980	19.7	(7.7)
1990	21.9	(7.1)
1981	18.8	(7.8)
1982	11.9	(7.3)
1983	8.0	(1.6)
1984	7.0	(0.2)
1985	52.0	(12.8)
1986	27.7	(10.8)p (66.7)

\* Fuente: Armando Labra, Carrera perdida: precios vs. salarios  
La Jornada Laboral No 72, 27 de marzo de 1997, p.6 (p de preliminar)

### 2.1.3 EL SALARIO RELATIVO

Una aproximación al concepto de salario desde un punto de vista de la crítica de la Economía Política no es el movimiento del salario real sino el comportamiento del Salario Relativo Industrial que puede definirse como la participación del salario de los trabajadores productivos en el producto de valor generado por la clase obrera ocupada.

Cuando conceptualizamos la categoría RFT mencionamos que el proceso de acumulación de capital implica que el salario relacionado con las razones P/V y C/V tiende a disminuir no obstante que se presente un incremento de los salarios reales. De esta forma, el desarrollo creciente de la productividad del trabajo objetivado en las ramas productoras de bienes de consumo obrero, provoca que contengan menos valor, menos trabajo objetivado que antes. El valor de la FT se hace menor, lo cual no obsta para que la canasta de medios de subsistencia obreros se haya ampliado<sup>9</sup>. Esto supone una tasa de plusvalor mayor y un salario relativo descendente acompañado de un incremento del salario real.

Un estudio realizado entre 1960 y 1990 sobre el Salario Relativo Industrial en México<sup>10</sup> muestra una tendencia descendente en todo el período, a pesar de que de 1960 a 1976 es ascendente desde 1977 comienza la caída que se agudiza en 1982 hasta el último año de estudio. Los datos porcentuales obtenidos son los siguientes:

**Cuadro 2.3**  
**Salario relativo en el PIB**

Período	Porcentaje del PIB
1960	21
1976	23
1982	19
1983	15
1984-88	14
1990	13

Fuente: Alejandro Valle, Los salarios de la crisis, p.87

Por otra parte, la aplicación de un modelo contable para analizar la relación entre productividad y salario en la industria no agrícola muestra que la participación salarial en



el PIB está en función de la productividad (PIB por hombre ocupado dividido por el deflactor implícito del PIB) y el salario producto (Remuneración por hombre ocupado deflactado utilizando el mismo índice) De esta manera si la tasa de crecimiento anual del salario producto y el crecimiento de la productividad son iguales, la participación salarial se mantiene, si el primero es mayor que el segundo la participación aumenta y viceversa<sup>11</sup>, como se ilustra en los resultados obtenidos

**Cuadro 2.4**  
**Salario relativo y productividad**

Período	Productividad*	Salario Producto*	Porcentaje del PIB
1960-76	1.73	2.77	33 a 36
1976-81	0.69	0.49	38
1981-90	0.24	-3.652	26

\* Tasas de crecimiento anual

Fuente: Alejandro Valle. Los salarios de la crisis. 1996 p. 87

## 2.1.4 LAS TRANSFERENCIAS DEL ESTADO

Las transferencias del estado a las instituciones sociales que atienden no sólo a los trabajadores y sus familias sino a la población en general constituyen un componente de la RFT, para ilustrar su comportamiento seleccionamos las estadísticas disponibles sobre educación pública y seguridad social como variables representativas

### 2.1.4.1 La educación

En México el sistema educativo está dividido en siete niveles preescolar, primaria, secundaria, educación media profesional, bachillerato, licenciatura y posgrado. Desde el punto de vista cuantitativo se ha caracterizado por su crecimiento absoluto no sólo de alumnos sino de maestros, escuelas e incluso recursos. Sin embargo, no se puede pensar en una tendencia lineal de crecimiento para ninguno de los indicadores. Así de 1970 a 1987 la población estudiantil pasó de 11.5 a 25.4 millones de personas, pero de ese año a 1996 se estima que sólo se han incorporado al sistema educativo poco más de 1.6 millones de estudiantes, de manera similar el número de escuelas pasó de 55 mil a 148 mil en el primer período superando los 187 mil planteles en 1995 representando una tendencia a la disminución de la proporción de alumnos por escuela estimada en 139 para 1996, no obstante haber alcanzado un máximo histórico en 1977 con 229 alumnos por plantel<sup>12</sup>.

Desde el punto de vista cualitativo, la baja escolaridad observada en la PEA (en 1994 cerca del 62% de la PEA contaba con 6 o menos años de educación formal) constituye un gran obstáculo no sólo para alcanzar la competitividad económica a que aspiran las políticas de reestructuración y flexibilización<sup>13</sup>, sino de mayor trascendencia para los

trabajadores sobre su formación y conciencia bajo la perspectiva de construir propuestas de carácter técnico económico y político

Lo anterior tiene estrecha relación con la importancia que en las últimas 3 décadas ha tenido la Educación Básica (EB preescolar, primaria y secundaria) en el sistema educativo nacional. A pesar de su decrecimiento relativo en la presente década ocupa todavía más del 80% de la población estudiantil (sobre todo a nivel primaria con creciente importancia de los niveles preescolar y secundaria), 90% de los planteles educativos y más del 50% del gasto federal en educación. En tanto que los niveles medios, superior y posgrado apenas superan el 10% de la población estudiantil, con menos el 4% de las escuelas y la cuarta parte de la partida presupuestal, sobresaliendo la creciente importancia relativa del financiamiento de investigación y posgrado dentro de las finanzas del nivel superior (4% del gasto en educación). Por su parte, los gastos educativos en capacitación para los trabajadores, educación técnica, inicial, especial y otras son prácticamente marginales.

Representativo de lo anterior es que en 1970 la matrícula estudiantil era 93% EB (80% primaria, 9.5% secundaria y 3.6% preescolar), y sólo un 4.6% educación media (2.4%) y superior (2.2%), el resto capacitación para el trabajo, educación técnica y normalista. En cuanto al número de escuelas, la EB ocupaba más del 95% (82% primaria, 7.7% secundaria y 5.6% preescolar), los niveles medio y superior menos del 2% y los centros de capacitación para el trabajo 1.9%. En términos absolutos, de 11.5 millones de alumnos menos de un millón habían superado la educación básica en 2,500 escuelas de casi 55 mil<sup>14</sup>

Diez años después, la EB superaba el 88% de la matrícula (70% primaria, 14% secundaria y 4% preescolar), en tanto que la educación media y superior ocupaban el 4.7% y 3.8% respectivamente. En cuanto a planteles, la EB sólo había disminuido en 1% su participación porcentual (74.9% primaria, 10% preescolar y 9.1% secundaria), los centros de capacitación alcanzaban el 2.6% y la educación media y superior el 2.3%. Esto es, de poco más de 20 millones de estudiantes cerca de 18 millones aún cursaban la EB, cerca de un millón se encontraban a nivel bachillerato, unos 760 mil a nivel superior y 254 mil recibían capacitación para el trabajo, los últimos 3 niveles escolares asistían a alrededor de 4,500 escuelas de un total que superaba las 92 mil. Respecto del Gasto Federal en 1980 la EB ocupaba el 52.8%, la media el 10.8%, la superior el 21.5%, la administración y los servicios de apoyo el 5.7%, la educación en el medio indígena el 2.8%, la educación para adultos, que incluye la capacitación a trabajadores, el 2.6% y los gastos culturales y deportivos el 2.1% de la partida<sup>15</sup>

Las tendencias generales no han cambiado dentro del periodo de estudio. De esta manera, en 1990 la EB ocupaba todavía un 85% del estudiantado (57.5% primaria, 16.7% secundaria y 10.9% preescolar) ante un 6.9% del nivel medio, un 4.3% del nivel superior y poco más del 3% de capacitación para el trabajo y educación técnica. A su vez, la participación porcentual de la EB en cuanto a planteles educativos era del 92% (52.8% primaria, 28.1% preescolar y 12.1% secundaria), la del bachillerato 2.7%, los centros de capacitación 2.1%, las escuelas técnicas 1.2% y las de nivel superior 0.8%. En cifras absolutas esto significa que de 25 millones de alumnos, 21 eran de EB, 1.7 de educación

media, 11 de educación superior, alrededor de 436 mil eran trabajadores que recibían capacitación y otro tanto de estudiantes alguna instrucción técnica, tales estudiantes eran atendidos en 160 mil escuelas, de las cuales más de 147 mil corresponden a planteles de EB, 4,400 a educación media, 1200 a educación superior, 3,400 a centros de capacitación para el trabajo y 1,800 a escuelas de educación técnica. En cuanto al gasto para ese año, correspondían a la EB el 47.1%, a la media el 12.1%, a la superior el 15.8%, a los servicios administrativos y de apoyo el 12.7% y a los gastos en investigación y posgrado el 4.4%, siendo las partidas más importantes<sup>16</sup>

Por último, en 1995 la EB representaba un 83% de los estudiantes (54.3% primaria, 17.4% secundaria y 12% preescolar), el bachillerato un 7.5%, el nivel superior un 4.9%, la capacitación para el trabajo 1.7% y la educación técnica un 1.5%. En cuanto a planteles las proporciones fueron las siguientes EB con 91.3% (49.1% primaria, 31.4% preescolar, 11.8% secundaria), educación media con 3%, centros de capacitación con 2.1%, educación técnica con 1.1% y nivel superior con 0.8%. En términos absolutos, de 26.3 millones de alumnos más de 22 corresponden todavía a estudiantes de nivel básico, 1.9 millones a nivel bachillerato, 1.3 a nivel licenciatura (alrededor de 66 mil con estudios de posgrado), 428 mil trabajadores que recibieron capacitación, 400 mil técnicos y 137 mil normalistas, los cuales asistieron a más de 187 mil planteles, de los cuales casi 173 mil son de EB, 6,100 de bachillerato, 1,500 de nivel licenciatura, 3,800 centros de capacitación, 2,000 escuelas técnicas y 500 normalistas. El gasto quedó distribuido de la siguiente manera 55.6% a EB, 11% a educación media, 19.3% a educación superior, 1.8% a educación para adultos y capacitación para trabajadores, como las partidas más relevantes<sup>17</sup>

Cabe señalar que el comportamiento del gasto público en educación, tanto el absoluto como el per cápita, ha sido irregular aunque en los últimos años tiende a aumentar. En 1977 era de 25.2 mmp (miles de millones de pesos) con un gasto per cápita de \$ 1,535.8; ascendiendo hasta 1981 a 38.6 mmp y \$ 1,798.1, respectivamente, para a partir de ese año descender ambos hasta 1987 con 17.9 mmp y \$ 705.84, alcanzando sus máximos históricos en 1994 con 57.3 mmp y \$ 2,221.7<sup>18</sup>. Estos incrementos se deben probablemente a la enorme desaceleración que desde 1987 ha tenido la matrícula estudiantil en relación del constante crecimiento poblacional y la insatisfacción de las necesidades educativas por restricciones institucionales de acceso a la educación sobretodo en niveles medio y superior.

#### **2.1.4.2 La seguridad social**

El sistema de seguridad social en México puede dividirse en 4 rubros: El IMSS que atiende a los trabajadores empleados en el sector privado, el ISSSTE a las personas que prestan sus servicios a las dependencias gubernamentales en general, PEMEX, SEDENA y SEMARINA a los trabajadores que laboran en estas instituciones, a su vez estos tres tipos de instituciones proporcionan servicios a los familiares de los trabajadores y los

pensionados finalmente la SSA, el IMSS-Solidaridad y algunas instituciones estatales y del DDF atienden a la población no derechohabiente

En 1944 la población derechohabiente era de 356 mil personas alcanzando 7,175,000 en 1966 y 38 millones en 1992, pero a partir de 1993 empezó a disminuir calculándose en 34 millones para 1995<sup>19</sup>. Los principales beneficiarios fueron un 26% de asegurados permanentes, 2 terceras partes de familiares y un 10% asegurados eventuales, pensionados y sus familiares

Hasta 1996 el IMSS cubría 5 ramos de aseguramiento, invalidez, vejez, cesantía y muerte enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, guarderías y el de retiro<sup>20</sup>, que se financiaban con un monto de las cuotas de aproximadamente 32% sobre los salarios de cotización<sup>21</sup>. El IMSS ha experimentado particularmente en el volumen de sus asegurados y pensionados y en el monto de las pensiones las consecuencias de la inestabilidad y deterioro del empleo y los ingresos observándose un crecimiento cada vez más lento en el número de asegurados permanentes así como un crecimiento significativo en el de pensionados (ver cuadro 2.5) con pensiones decrecientes y precarias (cuadro 2.7).

Por su parte, el ISSSTE proporciona servicios con una cuota del 8% del sueldo base de cotización, asegurando a 8.9 millones de personas en 1993, de las cuales 2.3 millones eran asegurados directos y el resto sus familiares, ha registrado un crecimiento lento de su población derechohabiente debido al incremento no tanto de trabajadores sino de sus familiares y pensionados (cuadro 2.6)

**Cuadro 2.5**  
**Asegurados y Pensionados en el IMSS, 1988-1995**  
(miles de personas)

Año	Asegurados	Permanentes	Eventuales	Pensionados
1988	8,917	7,765	1,152	1,063
1989	9,926	8,801	1,125	1,129
1990	10,764	9,529	1,235	1,174
1991	11,333	10,049	1,284	1,218
1992	11,369	10,105	1,264	1,259
1993	11,317	10,048	1,269	1,352
1994	11,440	10,171	1,269	1,433
1995*	10,966	9,978	998	1,537

\* Estimación a septiembre de ese año

Fuente: División de Estudios Económicos y Sociales de Banamex México Social p. 379

**Cuadro 2.6**  
**Asegurados y Pensionados en el ISSSTE, 1988-1995**  
(miles de personas)

Año	Población derechohabiente	Asegurados		Familiares	
		Trabajadores	Pensionados	de trabajadores	de Pensionados
1988	7,415	2,098	167	5,006	144
1989	7,845	2,097	188	5,398	162
1990	8,302	2,012	204	5,910	176
1991	8,507	2,019	218	6,079	191
1992	8,643	2,046	233	6,162	201
1993	8,919	2,107	250	6,347	215
1994	9,101	2,150	268	6,452	231
1995*	9,183	2,162	286	6,489	246

\* Cifras estimadas

Fuente: División de Estudios Económicos y Sociales de Banamex México Social Ed 1996 p. 380

En cuanto al monto de las pensiones en el IMSS e ISSSTE, las tendencias son encontradas pues mientras ambos establecen cuantías mínimas para el monto mensual de las pensiones, las pensiones promedio son menores en el caso del IMSS y mayores en el caso del ISSSTE, lo cual no obsta para que ambos casos ilustren la precariedad de los ingresos de los pensionados

**Cuadro 2.7**  
**Monto de las pensiones en el IMSS e ISSSTE, 1988-1995**  
 (a pesos constantes de 1995)

Año	Importe mensual mínimo		Pensión mensual media	
	IMSS	ISSSTE	IMSS	ISSSTE
1988	339	918	276	1,333
1989	707	1,195	505	1,364
1990	689	1,110	457	1,340
1991	614	1,038	519	1,471
1992	632	910	564	1,666
1993	653	877	577	1,749
1994	671	843	640	1,792
1995*	557	615	523	1,499

\* Cifras estimadas

Fuente: División de Estudios Económicos y Sociales de Banamex México Social. Ed. 1996 p. 380

Por otro lado, el IMSS cuenta con servicios adicionales como tiendas (17 millones de clientes en 149 tiendas durante 1995), velatorios (24,480 servicios en 18 unidades en 1994) y centros vacacionales (más de 17 millones de visitantes durante 1994), además de promoción de actividades culturales y deportivas. Por su parte, el ISSSTE cuenta además con servicios de tiendas y farmacias (91.8 millones de clientes en 358 tiendas durante 1994), estancias de bienestar infantil (más de 29 mil niños atendidos en 127 unidades durante 1994) y velatorios (9 en los que se otorgaron más de 12,600 servicios en 1993)<sup>22</sup>

Podemos afirmar que el deterioro de empleos y salarios incide en primera instancia en el financiamiento de operación de los servicios de salud (asistencia médica, farmacia, laboratorios y hospitalización, entre otros), en segundo lugar en las prestaciones económicas (pensiones, subsidios, finiquitos e indemnizaciones y ayudas para gastos de funeral, entre otras) que se otorgan a los derechohabientes o en su caso a sus trabajadores y en tercer término en la población derechohabiente permanente que tiene acceso a sus servicios

## 2.2 PROPUESTAS Y ACCIONES PATRONALES EN EL AMBITO LABORAL

En general, la propuesta de los capitalistas para construir relaciones laborales de acuerdo a las condiciones actuales tanto a nivel nacional como internacional anteponen sus intereses a las necesidades de la clase trabajadora y del país. Contrariamente a las declaraciones patronales defendiendo los intereses de los trabajadores y apareciendo como aliados de estos, con lo cual se diluye la confrontación de intereses clasistas; la

verdad es que sus estrategias tienden a impedir una reproducción ampliada de la fuerza de trabajo proporcional a la evolución del crecimiento en forma de acumulación de capital

Como expusimos anteriormente, en la evolución de las principales variables macroeconómicas relativas a la RFT, la parte del producto que corresponde a los obreros disminuye conforme aumenta la proporción del capital. Esta es una lógica de la producción fundada en la acumulación y no una simple decisión de los patrones organizados. Sin embargo, es necesario considerar que frente a la anarquía o caos característicos de una economía capitalista siempre está presente la racionalidad en cada empresa e industria con la finalidad de influir en el proceso económico, ya sea para disminuir las pérdidas en épocas de crisis u obtener mayor beneficio en momentos de auge o recuperación

De esta manera los entes capitalistas actúan y realizan propuestas según la coyuntura y sus expectativas futuras. En el periodo de estudio los patrones han planteado propuestas y opiniones dirigidas a la apertura de la economía y la necesidad de aumentar la productividad

La esencia del planteamiento capitalista en materia laboral se basa en la reforma de la LFT y fundamentalmente en programas y propuestas sobre el empleo, la productividad, así como la utilización cotidiana de un lenguaje que incluye términos como "calidad total" y "justo a tiempo", que disfrazan las conductas autoritarias concretas en relación con los recursos humanos<sup>23</sup>

El capital también ha presentado propuestas en torno a la organización sindical, la CONCANACO prefiere la independencia sindical entendida como la disminución de la intervención gubernamental y las dirigencias sindicales en la modernización de las empresas. La COPARMEX propone terminar con la afiliación de los sindicatos al PRI y con los vicios de corrupción de los gremios<sup>24</sup>

## 2.2.1 LAS PROPUESTAS

Hasta 1990 los empresarios se aglutinaban en 2 tipos de organización: las de cúpula (organizaciones de organizaciones) como las confederaciones del sector agropecuario Confederación de la Pequeña Propiedad Agrícola Confederación General Ganadera, etc., y la cúpula de cúpulas como el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) en cuya base se agrupaban 7 organizaciones Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), COPARMEX Consejo Mexicano de Hombres de Negocios, la Asociación Mexicana de Casas de Bolsa, la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros y el Consejo Nacional Agropecuario. Sin embargo, en los últimos años la COPARMEX ha sido la principal protagonista<sup>25</sup>

Durante la incertidumbre que recorrió la posible modificación de la legislación laboral durante el sexenio salinista y los 2 primeros años del régimen zedillista la COPARMEX se ha caracterizado por presentar oportunamente sus propuestas de reforma. Ya en junio de 1989 presenta su anteproyecto de modificación de la LFT

Se sabe de proyectos privatizadores de la seguridad social de la Cámara de Comercio de Monterrey (1990) y de la COPARMEX (1992), mismos que en su momento fracasaron, pero más tarde harían eco en la política sociolaboral

En noviembre de 1993 hubo un intento del gobierno para modificar la LFT que sirvió de pretexto para que nuevamente la COPARMEX insistiera en conservar el sentido tutelar pero no las exageraciones y el paternalismo, para allanar el camino hacia la flexibilización laboral<sup>26</sup>

La COPARMEX encuentra en la legislación exageraciones y proteccionismo excesivo, por lo que busca transitar de la actual flexibilidad corporativa a la flexibilidad legal. Su estrategia ha sido promover una reforma de la LFT que permita una flexibilidad centrada en la discrecionalidad patronal para decidir el volumen de empleo (flexibilidad numérica); los niveles de remuneración (flexibilidad salarial), y las condiciones de trabajo (flexibilidad técnico-organizacional). Es cierto también que con la ideología de la democracia liberal promueven el abandono gradual de la intervención corporativa en los asuntos laborales, por ejemplo en la determinación de las huelgas<sup>27</sup>

En Marzo de 1994, esta organización junto a la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) y CONCANACO realizan un foro patronal a fin de presentar el documento "Propuestas del sector privado 1994-2000", donde en buena medida vuelven a insistir en la necesidad de modificar la legislación laboral. Los cambios deberían: flexibilizar las formas de contratación y pago, adecuar el salario al pago por hora y añadir al salario integrado los condicionantes de la calidad y productividad, libertad para los trabajadores de sindicalizarse o no, de afiliarse o no a un partido, eliminar las garantías tutelares excesivas como jornadas máximas, estabilidad en el empleo, indemnizaciones<sup>28</sup>

El presidente de la COPARMEX en turno, en marzo de 1995, sigue pugnando por reformar la LFT particularmente el trabajo por hora, replantear el derecho de huelga y eliminar la obligatoriedad del trabajador de afiliarse a un sindicato. Asimismo, manifiesta estar de acuerdo con la política económica y sólo critica al gobierno porque su tardía ejecución es la que a traído los malos resultados a la sociedad

Por otra parte, durante julio de ese año, el CCE propone privatizar el sistema de pensiones en el foro "Beneficios, costos y financiamiento de la seguridad social" realizado en el Congreso de la Unión. Sin embargo, el 1° de noviembre del mismo año en consenso con el CT entregarán al presidente una iniciativa de reforma al IMSS que implica la privatización de importantes funciones del instituto y el abandono de la seguridad social mexicana hasta entonces vigente.

En agosto de 1995 la COPARMEX firma un documento compromiso encaminado a construir una Nueva Cultura Laboral. Diez meses después, en mayo 1996 se difundieron los resultados de las 9 mesas de trabajo. En la elaboración de este nuevo documento participan además el propio CT, la CROM, la CROC, la Federación de Trabajadores Bancarios, el CCE y la CONCAMIN, es decir, las organizaciones gremiales y patronales corporativas más representativas.<sup>49</sup> Finalmente en agosto de 1996 presentará ante el ejecutivo, junto a la CTM, los Principios de una Nueva Cultura Laboral que posteriormente analizamos.

## 2.2.2 LAS ACCIONES Y SU INCIDENCIA SOBRE LA RFT

En otros países la aplicación de la Nuevas Formas de Organización del trabajo (NFOT) son una realidad que contrasta con la situación de la mayoría de las empresas en nuestro país, en las que su aplicación está restringida. Una visión global de las diferencias entre las tradicionales y las NFOT están resumidas en el cuadro 2.8

**Cuadro 2.8**

<b>Formas Tayloristas o Fordistas</b>	<b>NFOT o Toyotistas</b>
Se considera al trabajador como fuerza física fundamentalmente intelectual y	Se le considera como fuerza física, creativa
Tendencia a la especialización del trabajo	Tendencia a la formación de trabajadores Polivalentes o multiáreas
Propicia el trabajo individual	Propicia el trabajo en equipo
Se inhibe la participación del trabajador se le hace sumiso trabajador	Estimula la participación creativa del
Producción de grandes lotes por procesos	en asuntos técnicos Producción continua de pequeños lotes, producción flexible
El Control de Calidad se efectúa por inspección al final de cada etapa del proceso de producción	El Control de Calidad se efectúa durante la realización de cada proceso
El único responsable de la calidad es el área de Control de Calidad	Los responsables de la Calidad son todos los trabajadores (Calidad Total y cero
Altos inventarios especulativos "vender lo que se produce"	Cero inventarios a través del justo a tiempo "producir lo que se vende"
Sistemas contables basados en estados Financieros a actividades, posteriores (tradicional)	Sistemas contables basados en las
Poca comunicación con Proveedores y Clientes	en "tiempo real"
Todo el esfuerzo para producir más	Encadenamiento con Proveedores y Clientes
Concepto estrecho de Productividad	Todo el esfuerzo para satisfacer al cliente
"hacer más con menos"	Concepto amplio de Productividad
Se tiende a complejizar el proceso de producción	mejora continua
Investigación y desarrollo enfocados al proceso	Tendencia a simplificar el proceso productivo
descuidar	Se orienta al diseño de productos sin
Esporádico análisis de la competencia	el proceso
Robotización indiscriminada de los procesos	Análisis Competitivo
	Robotización selectiva

Fuente: Arturo Pacheco Espejel. Las nuevas formas de organización del trabajo. Jornada Laboral No. 22, 26 de Noviembre de 1992 pp. 4-6

De esta manera, la tendencia en el espacio laboral acerca de la actuación de los patrones es la aplicación de una estrategia orientada a incrementar la productividad sin considerar el marco legal, de allí que frecuentemente algunos sindicatos sobretodo independientes



llamen la atención sobre la ausencia de un estado de derecho. Algunas de las medidas implementadas en las unidades de producción tanto grandes como medianas y pequeñas tienen relación con la escasa inversión en FT, por ejemplo la capacitación, la disminución de los salarios y prestaciones a través de la mutilación de los CCT, la escasa promoción y participación de los sindicatos en las NFOT, etc

Estos hechos contrastan con las propuestas que las organizaciones empresariales han realizado, por lo menos en el período de estudio, un ejemplo claro es la mencionada propuesta que la COPARMEX presentó como anteproyecto de una nueva LFT en junio de 1989 y cuyos puntos principales en relación a la cuestión laboral eran que los sindicatos fueran promotores de la productividad y la idea de un aumento generalizado y consistente del poder adquisitivo<sup>30</sup>

En este sentido, los patrones presentan teóricamente un modelo de cultura laboral donde la participación de los trabajadores es importante, sin embargo es muy difícil que los sindicatos puedan colaborar sin recibir nada a cambio y que los trabajadores rindan al 100% cuando su empleo y su ingreso están constantemente amenazados como se desprende del análisis de algunos casos

Un estudio realizado en las empresas Ford Hermosillo, General Motors (GM) Ramos Arizpe y las maquilas RCA y Samson de Cd Juárez y Tijuana respectivamente sobre los CCT en 1990, nos provee de información concreta. En cuanto a las condiciones de trabajo se establece la no intervención de los sindicatos en los cambios organizacionales y tecnológicos los métodos de trabajo de las 3 empresas los decide e implementa unilateralmente la empresa, los puestos de confianza son creados a voluntad del patrón, mientras que en la Ford se creó una categoría laboral polivalente en las otras empresas existen múltiples categorías laborales, en cuanto a las jornadas de trabajo estas varían en las 3 empresas, pero no son menores a 45 horas a la semana, en relación al trabajo en horas extras y días festivos es obligación de los trabajadores laborarlos a juicio de la empresa. Finalmente, la movilidad interna en los lugares de trabajo, puestos, labores, turnos y departamentos es integral

A cerca de los factores relacionados con la RFT, principalmente el empleo y las remuneraciones, se tiene que a excepción de la GM la contratación de personal eventual es competencia exclusiva de la empresa, el ingreso de nuevo personal está en manos de las empresas y sólo en GM el sindicato propone; el tiempo para tomar alimentos no se contabiliza dentro de la jornada de trabajo, salvo en GM que no se especifica, la forma de otorgar el salario difiere en las 3 empresas, también en relación a la prestación del aguinaldo hay diferencias, ya que sólo en las maquilas se otorga de acuerdo a la LFT, lo mismo sucede con las vacaciones y los recortes de personal

Por otra parte, cuando se han presentado conflictos laborales las empresas han impuesto condiciones similares a las descritas en los casos anteriores. Por ejemplo las huelgas de la Cervecería Modelo en 1990 en el D F y la Volkswagen de Puebla en 1992, en ambas empresas una importante disidencia sindical intenta renegociar e impugnar los términos de los CCT vigentes encontrándose con la oposición patronal expresada en dar por terminadas las relaciones de trabajo y el intento de reformar integralmente la organización

del trabajo. Después de estallar las huelgas y prolongarse los conflictos por varias semanas finalmente los resultados son desfavorables en la mayoría de las cláusulas de los CCT. Tal es el caso del descenso en la plantilla de empleados y el decremento de los años de jubilación, en Volkswagen se reformulan los estatutos sindicales y el sindicato disminuye su capacidad de negociación.

Como podemos constatar el rumbo de la cuestión laboral y la resolución de los conflictos no están dirigidos a crear espacios en donde conceptos como "calidad total", "justo a tiempo" y las NFOT sean la pauta para mejorar la productividad, principal preocupación de la estrategia empresarial. Ya no se trata de modificar o no la LFT porque a nivel de cada empresa a sufrido reiterados cambios como lo señala Juan Sánchez Navarro *"no tiene por qué haber confrontaciones entre los sectores productivos respecto a si se reforma o no la Ley Federal del trabajo, pues en la práctica esta ha sido modificada y sólo le faltan algunas correcciones acordes con la realidad actual del país"*<sup>31</sup>

De esta forma, las modificaciones propuestas e implementadas por los patrones son esencialmente organizacionales y sobre las condiciones generales de trabajo, no obstante que regularmente la introducción de nuevas tecnologías es considerada como motor de la acumulación y, por tanto, de la productividad<sup>32</sup>. En nuestro país solo un sector de los propietarios de los medios de producción implementa este tipo de innovaciones porque la mayoría no puede financiarlas.

Entre otras condiciones que refuerzan la afirmación anterior<sup>33</sup>

1. El hecho de que sólo un 5% de los establecimientos manufactureros utilizan o tienen posibilidades de funcionar con tecnologías modernas.
2. Únicamente el 25% de las empresas grandes tienen círculos de control de calidad.
3. Las teorías sobre "flexibilidad del trabajo", el "control de calidad", el "justo a tiempo" han llegado fundamentalmente a las grandes empresas.
4. Adicionalmente las diferencias por tamaños de empresa en acceso a financiamiento, el tipo de calificación de la FT, la cultura empresarial apuntan a la polarización entre empresas hegemónicas y subordinadas, estas con dificultades para modernizarse.

Finalmente, subrayamos que la firma de los Principios de una Nueva Cultura Laboral cuyos objetivos básicos son revalorar el trabajo humano, propiciar niveles salariales justos y equitativos, estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes, promover el cumplimiento de la normatividad laboral y reconocer la importancia de dirimir controversias ante los órganos que imparten la justicia laboral<sup>34</sup>, fuera de los buenos deseos es inminente que afronte barreras esenciales. Primera, la necesidad de crecimiento en forma de acumulación tiende a prescindir del pleno empleo y a reducir el salario relativo para lograr incrementar la productividad<sup>35</sup>. Segunda, la perspectiva tan reducida de la integridad del trabajador que tienen los patrones no sólo por su mentalidad sobre la Cultura Laboral, sino por las limitaciones que a su condición de clase impone la lógica del mercado.

## 2.3 POLITICA SOCIOLABORAL

La naturaleza de la política sociolaboral del estado tiene una relación estrecha a nivel político con el sistema corporativo y en el ámbito económico está ligada al desarrollo de un proceso de acumulación de capital condicionado por los límites provenientes del exterior y las barreras generadas por el sistema de mercado en el interior del país. En esta dinámica el estado no es neutro, es decir, un árbitro entre capital y trabajo encargado de defender el interés general, sino que representa un instrumento perfecto de defensa de los intereses del capital contra los del trabajo<sup>36</sup>. Entre otras razones que nos permiten afirmar lo anterior, está el hecho de que los lazos tanto económicos como ideológicos y sociales que unen al aparato de estado con la clase capitalista, obligan a las personas que lo integran a defender la propiedad privada y a velar por la buena marcha de la economía capitalista. Las evidencias que encontramos en el periodo de estudio apuntan en esta dirección, de tal manera que resulta una tendencia correspondiente no sólo a una coyuntura sino también a un proceso histórico determinado.

En nuestro país dicho proceso asume la forma de una interacción inédita entre trabajo, capital e instituciones sociopolíticas, es decir una estructura de relaciones corporativas que contrariamente a lo que afirman la mayoría de los estudios realizados lejos de fracturarse ha tomado nuevas modalidades conservando viejas prácticas. En este sentido el discurso gubernamental reniega de la intromisión estatal en las relaciones laborales porque se proclama una ideología neoliberal y desreguladora pero en los hechos su intervención ha sido abierta, sistemática y claramente orientada a apoyar los reclamos del capital<sup>37</sup>. No obstante que las relaciones corporativas inciden tanto sobre el trabajo como sobre el capital este último no se subordina al estado pasivamente mediante sus organizaciones debido a que el poder de los patrones radica en el control, los medios de producción<sup>38</sup>, de ahí la afirmación de Raúl Trejo Delarbre en el sentido de que *"en la organización de los de arriba predominan la democracia y la autonomía, pero en las de abajo, la antidemocracia y la supeditación"*

De modo que la política sociolaboral en el marco de la lógica del crecimiento económico bajo la modalidad de acumulación de capital mantiene la tendencia de privilegiar la ganancia sobre el salario, el empleo y el gasto social, por lo que nosotros diferimos de los estudios y opiniones acerca de que el deterioro del nivel de vida de los trabajadores comenzó hace 15 años, de la misma manera consideramos la presencia de un viraje de la política económica en general orientada hacia la desregulación estatal sobre la economía acompañada de la permanencia del control de las condiciones de compra, venta y uso de la FT.

Dividimos el presente apartado en 2 párrafos a manera de destacar dos formas de implementación de la política sociolaboral, indirecta y directa, en razón de que mientras en el ámbito laboral la intervención del estado es predominantemente directa, no así a nivel social donde dicha intervención se comprime progresivamente. En este sentido la planeación y programación indicativa por un lado, así como las políticas que toman cuerpo en proyectos y acciones de las instituciones encargadas de la administración

pública laboral y social como la STPS, las JCA, el IMSS, la SEP, etc., han sido los instrumentos del estado para impulsar un modelo de crecimiento que en la forma difiere de los anteriores pero cuyo contenido desde el punto de vista de las relaciones sociales entre capital y trabajo conserva extraordinarias similitudes

### **2.3.1. LA POLITICA SOCIOLABORAL INDIRECTA**

La definición de esta forma de intervención estatal esta basada en el proceso de desregulación de la economía emprendido a partir de la coyuntura de 1982 que aún no termina de concluir. Entendemos por política indirecta toda acción gubernamental de carácter indicativo para lograr objetivos y metas mediante planes, programas y proyectos, en este sentido incluimos en el presente apartado los Planes Nacionales de Desarrollo (PND), los programas de ajuste y las políticas de productividad que en términos generales corresponden a la modalidad de intervención indirecta del estado, sin embargo parte de las medidas adoptadas por estas políticas son controladas directamente por la administración pública y el capital

#### **2.3.1.1 Los Planes Nacionales de Desarrollo**

Los Planes Nacionales de Desarrollo son el instrumento macrosocial del estado de carácter indicativo más importante. Desde sus orígenes el PND consideraba que el desarrollo debía ser nacionalista y el gobierno sería el encargado de conducir la estrategia de desarrollo siendo la base del crecimiento la inversión pública. Pero a partir del PND 1983-88 se hizo manifiesto que en lo consecutivo sería la inversión privada el pivote del desarrollo nacional, en otros términos el nacionalismo que distinguía a los PND era abandonado en aras de hacer de los mecanismos de mercado los soportes de la estrategia de desarrollo<sup>39</sup>

Si comparamos las propuestas de los PND 1983-88 y 1989-94 con los resultados obtenidos en materia sociolaboral podemos evaluar la importancia que tuvo para el estado la elevación del nivel de vida de la clase trabajadora. En términos generales ambos planes otorgan prioridad a las variables macroeconómicas sobre las microeconómicas, el primero proponía un crecimiento del 6% acompañado de medidas para abatir la inflación, incrementar el ahorro interno, estabilizar el déficit en cuenta corriente, principalmente. El segundo planteaba lograr un crecimiento inicial de 2.9% hasta alcanzar el 6% a finales de 1994, para ello la inversión privada crecería de 8.9 a 10% en el mismo período. Ambos planes tenían en común estabilizar la economía, el fortalecimiento del ahorro interno en base al ahorro del sector público, manejo de la tasa de interés para instrumentar la política monetaria y controlar el saldo en cuenta corriente, generar excedentes para la inversión privada y fomentar el desarrollo hacia afuera.

En contraste con las propuestas anteriores, a finales de 1994 los resultados obtenidos a nivel de la producción nacional y en el ámbito sociolaboral fueron un crecimiento del PII del 16% anual en promedio desde 1983, muy inferior al estimado, un proceso de concentración de la riqueza impresionante donde los grupos financieros manejan 90% de los recursos generados en el país y 37 grandes empresarios dominan los monopolios nacionales y controlan el 37% del PIB, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios y disminución del salario relativo así como estancamiento en los niveles de empleo y finalmente la fractura del sistema de seguridad social. Cabe resaltar que el gasto en la seguridad social soporta la pérdida del poder adquisitivo de la clase trabajadora pero ha sido insuficiente, verbigracia las ineficiencias de las instituciones encargadas de la seguridad social (IMSS, ISSSTE, etc) se deben al restringido presupuesto, al crecimiento de la economía inferior a la tasa de crecimiento demográfico y la falta de un modelo de crecimiento distinto<sup>40</sup>

La presentación del PND 1995-2000 en junio de 1995 se da en un contexto de desequilibrios económicos y de instrumentación de programas de ajuste que junto con los "candados" derivados de los compromisos contraídos con los países firmantes del TLC, las instituciones financieras internacionales y agentes financieros privados constituyen sus principales límites y contradicciones. En este sentido, la política económica general imperante impuso diques a la implementación del plan por la presencia de un alto déficit comercial, fuga creciente de capitales, recursos invertidos en papel del gobierno de corto plazo e indizados al tipo de cambio y el incremento de ciertas tasas de interés del gobierno estadounidense que provocó cambios en los flujos financieros hacia nuestro país. Para afrontar los problemas anteriores se optó por una devaluación inicial y la puesta en marcha de dos planes de ajuste para estabilizar el tipo de cambio así como los agregados monetarios que necesitaron de un paquete de créditos externos condicionados por la presentación de una carta compromiso del gobierno mexicano al FMI. Estos factores limitaron la capacidad de acción para la promoción del desarrollo sociolaboral del país porque a decir de los programas de ajuste y estabilización son profundamente recesivos ya que entre otros aspectos han propiciado saldos negativos para el empleo, el salario, el gasto social y la capacidad de la sociedad y el estado para combatir la pobreza extrema<sup>41</sup>

En este contexto las propuestas planteadas en el plan relativas al ámbito sociolaboral son crear un millón de empleos anuales, abatir el rezago habitacional y emplear y mejorar los servicios de educación y salud<sup>42</sup>, disminuir la pobreza y moderar la desigualdad en los estratos de la población, generar remuneraciones suficientes y garantizar el acceso a la seguridad social, incrementar el ahorro interno mediante reformas fiscales y las reformas a la seguridad social, reducción del crecimiento demográfico (léase oferta de FT) y la lógica de las estrategias de empleo y productividad dirigidas a modificar el artículo 123 constitucional y la LFT<sup>43</sup>, cuya posible reforma puede significar una parodia de legislación laboral<sup>44</sup> en tanto persistan las condiciones laborales actuales impulsadas no solo por el gobierno y los empresarios sino también por las grandes centrales sindicales

Sin embargo, la mayoría de los objetivos y metas planteados enfrentan barreras de carácter coyuntural así como estructural para alcanzarlas en el sentido de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. Las dificultades que afronta el plan tienen que ver con aspectos financieros y productivos tanto coyunturales como

estructurales entre las que destacan una inflación que rebasa las metas indicadas (superior al 45% anual), incremento de las exportaciones resultado de la contracción del consumo interno, incremento de la deuda externa por encima de la establecida que impacta las finanzas públicas y específicamente el gasto social, la transnacionalización de la producción y comercialización que aportan una relación capital-trabajo superior a la promedio de la industria nacional implicando aportaciones mínimas en la generación de empleos, cierre de empresas que provocan pérdidas de empleos<sup>45</sup>, forzar el ahorro mediante el traslado de las pensiones del IMSS, ISSSTE y los recursos de la vivienda a los círculos monetarios y financieros y en general insuficiencia en la generación primaria de empleos, ingresos y salarios decrecientes y la ausencia de una moderación en la distribución del ingreso así como de inversión productiva de largo plazo<sup>46</sup>

### 2.3.1.2 Los programas de ajuste

Las propuestas de desarrollo sociolaboral del PND han estado limitadas en todo momento por los programas de ajuste que no sólo responden a los desequilibrios coyunturales sino despliegan un período coherente de política económica más allá de cada sexenio, la prueba es que actualmente siguen aplicándose con criterios esencialmente análogos tanto desde el punto de vista de los medios como de los fines (véase cuadro 2.9).

La puesta en práctica de los denominados "pactos" aplicados internamente y las cartas compromiso de ajuste económico financiero adquiridos con el extranjero contienen lineamientos de política económica dirigidos en un primer momento a detener el proceso inflacionario para después incursionar en cuestiones estructurales como la productividad. En este apartado no vamos a agotar la exposición de todas las medidas adoptadas en esa dirección, sólo citaremos algunos ejemplos para ilustrar el significado de los "pactos" sobre el nivel de RFT (salario, empleo y gasto social).

La política de estos programas sobre las finanzas públicas supone una disminución brusca del gasto público que ha afectado negativamente los recursos asignados a las funciones sociales del estado como educación, salud y vivienda, verbigracia el gasto federal en materia social para 1996 alcanza los 202 mil 710 mnp (millones de nuevos pesos) que como proporción del PIB será el equivalente al ejercido en 1982 (9%) pero con 20 millones de mexicanos más. En cuanto a los precios públicos como los energéticos, el transporte, las tarifas eléctricas, etc., un balance general entre 1987 y 1996 indica que el ajuste acumulado es de aproximadamente 358%. Otro aspecto central de los "pactos" es el tratamiento de la inflación que en el mismo período alcanza 215.3 puntos porcentuales acumulados, no obstante la relativa disminución de esta variable en el transcurso de cada año. Por otra parte, los salarios han sido sometidos a un control férreo, propiciando un rezago de alrededor de 88.3 puntos porcentuales, esto es, mientras la inflación acumulada es de 215% el aumento salarial acumulado es de 126% hasta diciembre de 1996 aunque las variaciones anuales difieren en los diversos momentos de aplicación de los pactos<sup>47</sup> (véase cuadro 2.10)

Cuadro 2.9

## Etapas de los pactos económicos

Fase y vigencia	Tipo de cambio	Finanzas públicas	Precios públicos	Precios privados	Sector Agrícola	Salarios Mínimos	Comercio Ext y otros
PSE I 15-dic-87 al 29-feb-88	Previo ajuste del dólar libre (36%) y controlado 22%	Disminución del gasto programable en 1.6% del PIB de 22% a 20.6% respecto de 1987	65% de alza en energéticos	Ajustes generalizados	Compromiso de mantener los precios reales de 1987	Aumento del 16% el 14 dic. y 20% 1º año	Reducción del arancel máximo del 20% al 40%
PSE II 31-mar-88	Paridad libra 2,298, controlado 2,267	Compromiso de mantener el superávit primario	Fijos	Fijos los sujetos a control y exhorto a no incrementar	Ajustes de acuerdo al calendario agrícola y compromiso de la fase anterior	Aumento a partir del 1º de marzo extensivo a los contractuales	
PSE III 31-may-88	Fijo	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Fijos	Fijos	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Fijo	Libre importación de maquinarias, implementos y Ep transporte campo
PSE IV 13-ago-88	Fijo	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Fijos	Se recomienda baja por la reducción de costos financieros	Ajustes de acuerdo al calendario agrícola	Fijo	Crédito suficiente y oportuno al campo
PSE V 15-sep-88	Fijo	Compromiso de mantener finanzas públicas sanas	Fijo	Reducción promedio ponderado de 3%	Compromiso 15 días establecer precios reales de 1988	Fijo	A partir 1º sep. se reduce de 8 a 0 el IVA alimentos proc
PSE VI 11-dic-88	Fijo	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo	
PECE I 17-Jul-89	Deslizamiento diario de 1 peso a partir del 1º de enero	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Fijos elect., gasolina y gas, aumento a rozap	Posibilidad de revisión y no aumentar los no controlados	Revisión de acuerdo al calendario agrícola	Aumento 8%	Se modifica la estruct arancelaria
PECE II 2-dic-89	Se ratifica deslizamiento diario de 1 peso	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Fijos	Compromiso de respeter y no cambiar	Compromiso mantener precios en términos reales	Aumento 8% y revisión de contractuales	Revisión y aplicación legislación relativa para prevenir la competencia desleal
PECE III 26-may-90	Segue deslizamiento diario de 1 peso	Disciplina fiscal para lograr metas presup de 1990	Fijos	Posibilidad de revisar precios rezagados	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Aumento 10%, 4 dic No extensivo a contractuales	
PECE IV 10-nov-90	Deslizamiento diario de 80c, 28 de mayo	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Aumento entre 8 y 12% a energéticos	Posibilidad de revisar precios	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Fijo	Acuerdo Nacional Elevar Productividad
PECE V 10-nov-91	Deslizamiento diario de 40c, 12 de nov	Disciplina fiscal para lograr metas presup de 1991	Aumento entre 10 y 33% a energéticos	Sector privado absorberá aumentos salariales y energéticos	Aplicación regla de deslizamiento e Inf Internacional para revisar precios de maíz y frijol	18% aumento, 18-nov No extensivo a contractuales	Incremento subsidios a tortillas y leche, y revisión Ley ISR
PECE VI 19-oct-92	Deslizamiento diario de 20c, 11 de nov Desaparece control de cambios	Disciplina fiscal para lograr metas presup. de 1992	Aumento entre 15 y 66% a energéticos	Se ratifica compromiso de la fase anterior		12% aumento, 11-nov	Reducción del IVA 15 y 20%, 11-nov
PECE VII 2-oct-93	Ajuste diario de 40c en precio máximo de venta, se amplía la banda de flotación desde 20-oct	Disciplina fiscal para lograr metas presup de 1993 e inflación de un dígito	Aumentos graduales a energéticos hasta 10% en 1 año	Se ratifica compromiso de la fase anterior	Programa de apoyo al productor para mejorar sus ingresos sin elevar el precio final	7% aumento, 1º ene-93	Reformas legislativas para favorecer el aumento productividad Industrial y programa vivienda trabajador
PECE VIII 23-ago-94	Segue deslizamiento diario de N\$ 0.0004	Uso de márgenes en divisas para reactivar la economía	Aumentos electricidad y gasolinas hasta en 6% en 1 año	Sector privado conviene en menores precios en relación de costos de Insumos públicos e impuestos ISR	Procampo con una inv. de 11,700 mmpp	5% incremento más el correspondiente en función al aumento de productividad media de la economía	Fortalecimiento del proc. desregulación set. económica por mayor competitividad
PABEC I 9-mar-95	Segue deslizamiento diario de N\$ 0.0004	Mantener equilibrio presup para 1995	Fijar precios y tarifas con base en criterios calidad y competencia	Sector privado se compromete a reducir precios	Procampo será un programa definitivo	4% aumento y 3% de crédito al salario más para salarios hasta 2 SMG vía Ley ISR	Disminución 10% de impuesto al activo e empresas que hagan pagos fiscales. Y facilidades fiscales.
PARAUSEE 30-nov-95	Flotación libre	Ajuste al IVA	Incrementos anuales. 35% gasolinas 20% electricidad y 10% gas		Inversión 1,700 mmp para crear 560 mil empleos	Incremento de 10%	
ARE 31-dic-96	Flotación libre	Excepción IAs a mpe; Deduc. 100% de los nuevos inv. superiores a las de 1995, crédito fiscal por creación de nuevos empleos	Aumentos graduales: electricidad y gasolina 7% hasta marzo, 6% en abril y 1.2% al mes en el resto del año			Incremento 10% 4-dic Incremento 10% abril	

Fuente: El financiero 24 de septiembre de 1994 y su CD Room del 10 de marzo de 1995, también Excelsior del 1º de noviembre de 1995

Probablemente el único y pequeño apoyo al salario sea la bonificación fiscal expresada como crédito al salario que por ejemplo se aplicó a los ingresos de hasta 4 salarios mínimos durante el primer semestre de 1995<sup>42</sup>

Finalmente, un aspecto importante incorporado a la serie de pactos son los convenios de productividad en cada empresa a fin de que el salario crezca en función de esta pero a la par del crecimiento inflacionario. Sin embargo, después de más de 15 mil convenios de productividad firmados, estos se han traducido en mayores cargas de trabajo, recortes de personal y mutilación de los CCT, particularmente la inclusión de cláusulas de productividad<sup>43</sup> que, dicho sea de paso, a nivel de ingresos no deben sustituir a los salarios sino constituir su complemento

**Cuadro 2.10**  
**Pérdida del poder adquisitivo**

Etapas	Inflación	Aumento salarial		Retorno del SMG	Pérdida real acumulada
		Inflación acumulada	anual		
1987	159.7				
PGE I	25.1	25.1	20	20	5.1
PGE II	6.4	31.5	3	23	2.4
PGE III	7.0	38.5	0	23	7.0
PGE IV	6.2	44.7	0	23	6.2
PGE V	1.9	46.6	0	23	1.9
PGE VI	5.1	51.7	0	23	5.1
PECE I	9.3	61.0	8	31	1.3
PECE II	19.3	80.7	6	37	13.7
PECE III	12.7	93.4	10	47	2.7
PECE IV	11.2	104.6	0	47	11.2
PECE V	18.1	122.7	18	65	0.1
PECE VI	12.0	134.7	12	77	0.0
PECE VII	8.0	142.7	7	84	1.1
PECE VIII	7.1	149.8	5	89	2.1
PABEC I	14.6	164.4	7	96	7.6
PARAJSEE	30.4	194.8	10	106	20.4
ARE	20.5	215.3	20	126	0.5
TOTAL 1988-96	215.3	215.3	126	126	88.3

Fuente: Augusto Bolívar y Haydee Villacorta. Crisis y pactos en la construcción de un nuevo orden político

EL Cotidiano No 74 Ene.-Feb. 1996 pp. 91-92. Op. Cit. p. 91

Nota: La inflación de diciembre de 1995 a diciembre de 1996 es la proyectada según las fuentes oficiales

Generalizando podemos decir que los resultados de los programas de ajuste han controlado relativamente algunas variables y absolutamente otras, en el primer caso están la inflación y el crecimiento de los precios públicos y en el otro lado el salario y las finanzas públicas principalmente<sup>50</sup>. Esto no sólo ha propiciado depresión de la actividad económica endógena sino que contribuye a la consolidación de los sectores ligados a la gran industria, el comercio y los servicios con infraestructura tecnológica y organizativa moderna que puede competir en el mercado mundial<sup>51</sup>, es decir la prioridad no es el sector social de la economía sino el desarrollo del capital ligado a los consorcios internacionales como sucede en la industria automotriz con un puñado de corporaciones de ensamble de vehículos apoyadas por cientos de pequeñas y medianas empresas que abastecen de autopartes a las grandes armadoras. En este sentido, los informes de gobierno son un indicador de la tendencia señalada como en el VI Informe de Gobierno de CSG que hizo énfasis sobre uno de sus mayores logros: disminuir la inflación, de la misma manera en que exaltó las cifras macroeconómicas entre las cuales no aparecieron los 10 millones de desempleados y subempleados del país<sup>52</sup>, por lo que solo constituyeron un mito genial. Por su parte el II Informe de Gobierno de EZPL reconoce una crisis estructural de la economía y una crisis financiera de coyuntura planteando



como única alternativa para superar la implantación de disciplina fiscal, monetaria y cambiaria, acompañada de una continuación del programa de reforma estructural de la economía que consiste en abrirla a los flujos internacionales de capital, comercio y tecnología<sup>53</sup>

### 2.3.1.3 Las políticas de productividad

A partir de mediados de los 70's ha disminuido el ritmo de expansión de la economía mexicana. Una forma de describir este fenómeno ha sido mediante la evolución del producto per cápita cuyo estancamiento se explica porque los salarios han crecido más que la productividad provocando estancamiento de la ganancia y con ello un ritmo de crecimiento menor de la acumulación de capital. De esta manera, para combatir la inflación y el desempleo de los trabajadores deben aumentar la productividad y aceptar la disminución en los salarios reales e incluso nominales<sup>54</sup>. Esta es la fórmula que han seguido los patrones junto con el estado para diseñar las políticas de productividad obteniendo siempre la colaboración de cierto tipo de sindicalismo y que no pocas veces se ha encontrado con la resistencia de los trabajadores de "carne y hueso".

Algunos antecedentes de las políticas de productividad sistemáticas y de carácter nacional consistieron en reformar la legislación laboral en 1978 estableciendo la obligación patronal y el derecho del trabajador a la capacitación y adiestramiento para elevar su nivel de vida y productividad, con la reforma se firman muchos convenios de capacitación y adiestramiento que asumen sólo las grandes empresas con los sindicatos quedando fuera el grueso de pequeñas y medianas empresas. Una experiencia más concreta fue la introducción de los nuevos métodos de productividad, implementados en países como Japón, de algunas empresas de Monterrey entre 1980 y 1985, sin embargo no se dan a conocer los resultados salvo que tardarían entre 5 y 10 años para realizar tales cambios. Otro antecedente es la elaboración del primer Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988 y el segundo publicado en 1990 que corrió a cargo de la STPS y cuyos resultados fueron prácticamente nulos.

En el período de estudio (1988-96) es cuando se generan los primeros convenios de productividad propiamente dichos así como la permanencia de estos junto con políticas indicativas más sistemáticas. Estas políticas arrancan con el "Convenio de Concertación" entre TELMEX y el STRM en 1989 que después de 4 convenios más hasta 1994 el saldo parece negativo, no solo porque reconocen el fracaso de la productividad el director de TELMEX y el dirigente de los telefonistas sino que la empresa es líder de quejas de mal servicio ante PROFECO. Por otra parte, desde la campaña electoral de 1988 CSG propone dos ejes para la política laboral: la productividad y la reforma a la legislación laboral, pero esta última no prospera porque la consulta pública de 1989 en la cámara de diputados no favorece una flexibilización de la legislación laboral. Contrariamente la política laboral del sexenio se caracteriza por dos hechos: la firma de convenios de productividad<sup>55</sup> (más de 100 mil para 1994, siendo las JCA las encargadas de mediar-

obligar a las partes a establecerlos aprovechando las revisiones contractuales para ello) y el cambio de facto en la ley laboral, estableciendo una legislación paralela mediante la modificación y mutilación de los CCT. Adicionalmente la política oficial de productividad por lo menos entre 1988 y 1994 se caracterizó por considerar a los convenios como de capacitación, higiene y seguridad o reglamentos interiores de trabajo; que la productividad se resolvería por decreto y con medidas de corto plazo, ignorancia en todo lo relativo a la productividad, el fracaso de los convenios basado en la idea de que bastaba una firma para resolver el problema como en la CLFC donde el fracaso condujo a la derogación del convenio, en otros casos se firmaron convenios como formalidad o trámite exigido por la STPS.

Un nuevo intento para implementar una política nacional de productividad fue el Programa Nacional de Capacitación y Productividad de 1991 donde se postula que el incremento de la capacidad productiva de los trabajadores es la solución a la competitividad por lo que la tarea es persuadir a estos de ello<sup>66</sup>. Empero la propuesta más acabada sobre productividad toma forma en el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y Calidad que después de un año de negociaciones se firmó en 1992 como un proyecto de corte nacional y estratégico que impulsa y pone en el centro de la política laboral la productividad. En tanto que con la firma del PECE VIII de octubre de 1993 la cuestión de la productividad se traduce en propuestas más concretas como el bono de productividad al margen del incremento salarial por revisión contractual, esto es una política extremadamente rígida de topes salariales que para 1994 era de 5% al salario y 2% en bonos de productividad, este último sin integrarse al salario.

Posteriormente, a partir de 1995 se impulsa la Nueva Cultura Laboral<sup>67</sup>, que toma cuerpo en un documento cuyos planteamientos más importantes hacen referencia en primer lugar a la necesidad de modificar la cultura laboral actual debido a las exigencias de la globalización que excluyen la improductividad y la falta de competitividad quedando fuera de la competencia algunos de los actores, es decir el mundo cambia y solo debemos acoplarnos a este proceso. El mismo documento indica que los efectos de la mundialización económica están presentes en las contrataciones colectivas que deben resaltar del diálogo entre empresas y sindicatos compartiendo objetivos comunes, en otros términos, la coincidencia de intereses implica la subordinación de la identidad obrera al logro de las metas de productividad.

Uno de los objetivos que apunta el documento es la revalorización del trabajo humano como elemento fundamental de la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad quedando fuera los intereses específicos de los trabajadores. Dicha revalorización debería materializarse en una remuneración capaz de equilibrar los factores de producción, pero recomienda a los líderes sindicales negociar salarios que satisfagan las necesidades de un jefe de familia teniendo en cuenta la situación económica general y de las empresas en particular por lo que el objetivo de este tipo de remuneración puede lograrse sólo si la tendencia decreciente de los salarios en nuestro país no existiera. Algo análogo sucede con el tratamiento de la cuestión del empleo, proponiendo estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los ya disponibles y la gestión en la empresa de una mayor

capacidad de previsión y adopción al cambio, pero el comportamiento real de las tasas de desempleo refuta en los hechos la viabilidad del acuerdo

Por otra parte, en relación a la flexibilización de las condiciones de trabajo se proponen acuerdos basados en la igualdad jurídica que presuponen una desigualdad real donde el patrón manda y el trabajador obedece. Paralelamente en cuanto a la antigüedad recomienda que debe tener como reconocimiento las prestaciones económicas, vacaciones y primas diferentes de la promoción o movilidad interna, en todo caso la promoción a puestos de categoría superior ha de realizarse conforme a la capacidad del individuo eliminando el uso escalafonario vigente. Finalmente, en relación a la función de la autoridad laboral se pretende que actúe en beneficio de los mejores intereses de la sociedad y deberá estar dotada de autonomía funcional pero más adelante reconoce su carácter subordinado a la legislación vigente

En suma, se usa la categoría Cultura Laboral como estrategia o pretexto para abatir las barreras de la explotación de la FT en función de los requerimientos de la producción o el mercado<sup>58</sup>. Pero la productividad no puede prosperar por decreto o mediante anuncios como el del IV Informe de Gobierno de CSG que instaura la "democracia industrial" como destino de las transformaciones del mundo del trabajo olvidando los obstáculos para alcanzar ésta como el entorno económico frágil<sup>59</sup>

### **2.3.2 LA POLITICA SOCIOLABORAL DIRECTA**

La ingerencia del gobierno sobre la conducción de la sociedad no se ha limitado a establecer criterios de política sociolaboral, sino que a pesar del retiro gradual del estado de la gestión económica ha actuado directamente en los asuntos relativos al trabajo y el ámbito social ya sea como mediador de conflictos intersindicales u obrero patronales, bien en la elaboración de programas y proyectos así como su ejecución, bien mediante el uso discrecional de la justicia laboral o la subasta de la seguridad social. De esta manera definimos la política laboral directa como la función del estado de aplicar diversos instrumentos sobre el ámbito sociolaboral sin otra mediación que las instancias mismas del gobierno: las secretarías de estado y los poderes ejecutivo y judicial sin perder de vista el papel de las instituciones como las JCA, el IMSS, ISSSTE, etc. A diferencia del apartado anterior, en el presente señalaremos algunas acciones y programas que permitieron ejercer esta modalidad de la política económica sin pretender agotar todos los casos

Con fines expositivos dividimos el presente apartado en 3 vertientes muy interrelacionadas entre sí: el desmantelamiento del sector público, las instituciones y la legislación laboral y el gasto social

### 2.3.2.1 El desmantelamiento del sector público

Una de las vertientes principales de la política sociolaboral directa ha consistido en el desmantelamiento del sector público como agente económico. Algunos datos son ilustrativos al respecto en 1982 el gobierno poseía 1.115 empresas y para 1990 sólo 280 considerando que hasta ese momento todavía no se privatizaban empresas como los bancos comerciales, los ingenios azucareros, TELMEX, ASEMEX, AHMSA, SICARTSA, entre otras que serían privatizadas en los últimos años<sup>60</sup> por motivos de improductividad, incosteabilidad y disciplina fiscal según las declaraciones oficiales. Por lo que la restructuración de las empresas se inició sin tomar en cuenta la negociación laboral con los sindicatos, que generalmente no han sabido funcionar como representantes de los intereses trabajadores en las nuevas relaciones laborales, se buscó redimensionar las plantas productivas, adelgazar las plantillas de personal y en general hacer a las empresas viables financiera y organizativamente para el capital privado. También en este sentido puede entenderse el retiro del estado de diversas actividades económicas mediante el cierre de empresas, por ejemplo Ruta 100

Para ilustrar este proceso de privatización y sus repercusiones sobre el nivel de RFT utilizamos dos de los casos más conocidos CLFC que atiende la demanda de energía eléctrica del valle de México, la zona más poblada del país y FERRONALES considerada hasta hace unos años uno de los pilares del estado propietario

Desde 1974 la empresa holding canadiense MEXLIGHT había llegado a tal deterioro financiero y operativo que era prácticamente imposible que continuara en México, sin embargo tras un largo periodo lleno de peripecias y falta de voluntad política para resolverlas de 20 años la empresa vivía en perpetua liquidación CSG prometió al SME acabar con tal situación de incertidumbre. Así en febrero de 1994 con decreto presidencial se crea un nuevo organismo descentralizado LFC con personalidad jurídica y patrimonio propios, iniciativa gubernamental que había sido negociada previamente con el SME comprometiéndose a absorber la deuda de la antigua CLFC a cambio de negociar la productividad bilateralmente, así como otros asuntos administrativos, logrando cierta defensa del salario y prestaciones de sus agremiados expresadas en su CCT. Así, de febrero a noviembre de dicho año los estados financieros de LFC aparecieron con un patrimonio positivo, pero a partir de diciembre de 1994 aparece en los estados financieros la deuda resucitada. La explicación es que en mayo de 1994 el Ejecutivo Federal a través de varias secretarías de estado firmó junto a los directores de LFC, como sustituto del antiguo deudor CLFC y de CFE el acreedor, un Convenio de Asunción de Pasivos en el cual LFC se compromete a ir amortizando el adeudo a partir de enero de 1995. Más aún, en septiembre de 1996 la Junta de Gobierno de LFC decide romper unilateralmente con la bilateralidad negociada en el CCT y la empresa recurre a la Ley Federal de Entidades Paraestatales para anular el Contrato<sup>61</sup>

Las transformaciones restructuradoras en Ferrocarriles Nacionales de México también son ilustrativas a este respecto. El grupo *Héroe de Nacozari* que mantuvo su dominio corporativo en la dirigencia ferrocarrilera desde febrero de 1962 hasta 1994 apoyó la

reestructuración de la empresa iniciada por MMH en 1983 cuando esta era considerada no rentable y de escasa productividad, en primer lugar logró la fusión de las 5 empresas ferrocarrileras en una sola para posteriormente llevar a cabo la instauración de nuevas relaciones de trabajo. Así, con la colaboración de la dirigencia sindical nacional y con una resistencia obrera fragmentada, en abril de 1987 se fusionaban los CCT en uno solo que entraría en vigor en octubre de 1988, incluyendo incentivos a la productividad y planes de capacitación que efectivamente lograron avances significativos en la modernización del equipo y maquinaria pero sobretodo aumentó la productividad a partir de mayores cargas de trabajo a pesar de los bajos salarios y del despido y "retiro voluntario" de más de 30 mil rieleros entre 1983 y 1992. Por otra parte, en mayo de 1992 visitantes del Banco Mundial recomendaron a FERRONALES la concesión de varios servicios a particulares, no obstante que esto significara flagrantes violaciones al Art 28 constitucional mismas que se siguieron, entre 1993 y 1994 los informes demostraban que los servicios de FERRONALES, con todas sus carencias, seguían estando por encima de los servicios concesionados, lo cual significaba más bien la incosteabilidad para esos inversionistas extranjeros, pero aún así se culpa de ello a las limitaciones legales y por ello en enero de 1995 se reforma el Art 28 Constitucional para que los ferrocarriles dejen de ser estratégicos y permitir la inversión extranjera bajo un régimen de concesiones y permisos. De esta forma, como hace 100 años, las grandes empresas norteamericanas se disputan las áreas más rentables de la industria ferroviaria mexicana<sup>62</sup>

De tal forma que estos como muchos otros casos respecto de la RFT significan desempleo considerable de FT, disminución de los salarios y prestaciones de quienes continúan empleados, aumento del grado de explotación acompañado de un aumento de la productividad y calificación de la FT, principalmente

### **2.3.2.2 Las instituciones y la legislación laboral**

Otra práctica sistemática de intervención directa del estado en las relaciones laborales la encontramos en la aplicación de la normatividad laboral a través de sus instituciones, particularmente la STPS y las Juntas de Conciliación y Arbitraje<sup>63</sup> donde finalmente se aplica la justicia laboral que conviene a los intereses del capital o en su caso del estado como patrón. En otros términos, se trata de mantener el control sindical para prevenir que este actor socioeconómico pueda no solo cuestionar sino poner en riesgo los planes y proyectos que para el país implementan estado y capital, también en este sentido se entiende la insistencia del gobierno y del PRI en seguir manteniendo el partido de sectores<sup>64</sup> En cuanto a las modalidades de intervención estas son variadas, sin embargo identificamos 2 que son recurrentes en los últimos años la aplicación arbitraria y unilateral de leyes o reglamentos contrarios a la Constitución y a la LFT que no en pocos casos incluye legislaciones que no pertenecen al ámbito laboral con el objetivo no solo de negar los derechos obreros y sindicales sino de actuar en contra de sus intereses clasistas, especialmente el derecho de huelga<sup>65</sup>, la segunda es el aprovechamiento de las lagunas y deficiencias legales por parte de las instituciones laborales y representantes

patronales para entrometerse en asuntos sindicales internos tales como la elección de representantes

Un caso bastante difundido que ilustra la primera modalidad es el de AEROMEXICO (1988), al que ya nos habíamos referido en el paragrafo el periodo 1982-88 del primer capitulo donde sobresalen la actuación de autoridades no competentes y la inoperatividad e indiferencia de las autoridades laborales, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para obligar a la parte patronal a cumplir con sus determinaciones relativas a la terminación de las relaciones de trabajo mientras que si permitían avanzar en la rápida privatización<sup>66</sup>

De manera similar, son innumerables los casos en los que las JCA declaran inexistentes huelgas estalladas mediante la requisita para los conflictos en el sector público o bien se permite el cierre y reapertura de empresas con el fin de terminar con las relaciones de trabajo y permitir la reconstrucción selectiva en condiciones laborales inferiores a las anteriores como en el caso del Grupo Crisoba que a continuación relatamos

En Morelia, Mich el 1° de Febrero de 1994 la planta Cepamisa de Grupo Crisoba, el segundo en importancia dentro de la industria de la celulosa y el papel después de Grupo Kimberly, cerró unilateralmente dejando sin empleo a cerca de 500 trabajadores y a otros 700 empleados indirectos El Comité Ejecutivo Local (CEL) no tenía facultades para resolver problemas cotidianos de la relación laboral y el sindicato titular del CCT, de carácter nacional, afiliado a la CTM tomaba todas las decisiones importantes y negociaba con la empresa En julio de 1993, los trabajadores locales impulsaron un movimiento democrático que con una huelga de 5 días consiguió un aumento salarial superior al tope El líder del movimiento ganó las elecciones para el siguiente CEL, sin embargo, la autoridad laboral no reconoció su personalidad jurídica y la empresa encontró motivos para despedir a los trabajadores del CEL. desde luego sindicato y empresa impusieron un CEL afín, mismo que se dedicó a ganar tiempo mintiendo a los trabajadores ya que era conocido que otras fábricas del Grupo, como la de San Rafael en el Edo de México habían cerrado y reabierto "tras algunos cambios", consistentes en la reconversión interna de maquinaria y equipo a partir de 1992 hasta el día del cierre El 8 de febrero, el CEL informó a los trabajadores la posibilidad de reabrir pero con una reconstrucción selectiva y sin CCT Las indemnizaciones se pagaron conforme a la ley bastando con el monto de las ventas de un día para pagarlas. El 14 de febrero se reabrió la fábrica e inició la reconstrucción El CCT desapareció no así el sindicato. Los trabajadores perdieron múltiples prestaciones y de manera inmediata los reconstruidos para obtener un salario similar al anterior, tenían que trabajar por lo menos 2 horas extras diariamente Además de que la reconstrucción se hizo a través de "contratos a prueba por 3 meses"<sup>67</sup>

Respecto a las lagunas y deficiencias en la normatividad laboral aprovechadas para la intervención en asuntos sindicales, una empresa donde son comunes tales prácticas es precisamente la que ocupa nuestro estudio de caso: Ford Cuautitlán, donde empresa y sindicato corporativo con apoyo de las JCA evitan que los trabajadores cambien de sindicato a pesar de las continuas demandas por la titularidad del contrato que corrientes disidentes bastante representativas promueven<sup>68</sup>

Otro ejemplo bastante común de esta modalidad son las irregularidades permitidas a la parte patronal para llevar a cabo elecciones de representantes sindicales por ejemplo en la "elección" de Carlos Romero Deschamps al frente del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en octubre de 1994 mediante unas elecciones llenas de irregularidades. voto de acarreados, transitorios y jubilados, presencia de golpeadores, gente armada y un expresidario como presidente del colegio electoral, finalmente y en forma anticonstitucional. voto a mano alzada<sup>69</sup> (prácticas también conocidas en Ford Cuautitlán). Finalmente, ambas modalidades de intervención atentan contra los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución y la LFT, pero más importante aún es que están dirigidas a contener la siempre latente movilidad de los trabajadores asalariados ante los cambios en las condiciones de empleo y en sus remuneraciones que el capital implementa en el momento actual

### 2.3.2.3 Los programas sociales

En los apartados anteriores hemos visto como el frágil entorno macroeconómico y la orientación de la política sociolaboral indirecta han deprimido el gasto social dirigido a satisfacer necesidades básicas de la población encontrándonos con la restricción del presupuesto de las instituciones de seguridad social, la disminución de la población que tiene acceso a tales servicios (sobretudo en forma de derechohabiente) y el bajo nivel cultural de la población en general acompañado del incipiente desarrollo del sector educativo. No obstante, es necesario delimitar la participación que de este hemos descrito. En países como México donde se aplica una política económica indicativa se parte de dos supuestos fundamentales que los agentes económicos señalados por la normatividad se registran voluntariamente y que declaran la verdad cuando son requeridas sus cuotas o la presentación de sus contribuciones, para a partir de estos aplicar las sanciones o medidas reguladoras previstas por la legislación. por ejemplo multas recargos y hasta el embargo en caso de evasión de impuestos bajo control de la SHCP. De tal forma que el control de los agentes económicos se limita a los inscritos en los registros gubernamentales correspondientes los patrones inscritos en el IMSS, los contribuyentes dados de alta en Hacienda. etc

Una vez considerado lo anterior podemos referirnos a modificaciones y reformas legislativas relacionadas con el gasto social y con la RFT donde la participación del estado es directa, específicamente nos referimos a los cambios en el sistema de seguridad social

En Febrero de 1992 se crea el SAR como un seguro especial de la Ley del Seguro Social (LSS. aunque también se necesitó reformar las leyes del INFONAVIT, ISSSTE e ISR), con lo que aparece como un incremento salarial y por tanto, una mayor transferencia de recursos hacia el IMSS, sin embargo se le canaliza hacia los bancos<sup>70</sup>. La siguiente reforma en julio de 1993, pretende incrementar los recursos del IMSS a través del aumento de las cuotas tripartitas<sup>71</sup>, mismas que se verán afectadas por el deterioro

salarial y en el empleo como ya se mostro anteriormente. De tal forma que hasta 1996 el financiamiento del IMSS comprendía

Cuadro 2.11  
Características de Seguro social

Ramo de Asseguramiento	Cuota	Aportación
Enfermedades y maternidad	1.25	Tripartita
Riesgos de trabajo	2.5	Patronal
Guarderías	1.0	Patronal
Invalidez, vejez, cesantía y muerte	8.5	Tripartita
Sistema de Ahorro para el Retiro	2.0	Patronal
Infonavit	5.0	

Fuente: División de Estudios Económicos y Sociales de Banamex  
México Social. Edición 1996 p. 385

En tanto que en diciembre de 1995 se aprueba la nueva LSS (que entraría en vigor en julio de 1997) cuya principal modificación consiste en la creación de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), lo cual significa que los recursos públicos del financiamiento de la seguridad social (recursos del SAR e INFONAVIT) se desvían hacia administradores privados transformándose en pasivos crecientes con etiqueta de "ahorro de los trabajadores" y exigibles a varios lustros en forma de fondos privados de capitalización individual<sup>72</sup>.

Finalmente, otra forma de expresión de la política sociolaboral directa es la puesta en marcha de programas sexenales no solo en la administración pública federal sino local y municipal. Parte de esta política la constituyen el PRONASOL, el Programa de Alimentación y Nutrición Familiar, el Programa Nacional de Educación, Salud y Alimentación, por mencionar algunos ejemplos orientados a asistir la pobreza en el marco de una disciplina fiscal férrea. Por otra parte, uno de los programas implementados en materia laboral es el Programa de Becas de Capacitación para el trabajo que impulsa 930 mil becas de capacitación y entrenamiento pretendiendo contribuir a la redefinición de los mercados de trabajo en el país<sup>73</sup>. Sin embargo, estos cursos no están articulados con las empresas en el sentido de los requerimientos de personal y además considerando el volumen del desempleo y subempleo son apenas marginales.

## 2.4 LA RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES

La movilización de los trabajadores se ha realizado por dos vertientes principales. la organización mediante los sindicatos así como los intentos de aglutinación de los diversos movimientos y la no organizada que es más bien individual, de acuerdo a la preparación, expectativas, situación concreta en el trabajo y en general la percepción del obrero o empleado sobre su reproducción social. En el presente parágrafo nos referiremos en mayor medida al primer aspecto, considerando que la respuesta organizada de los trabajadores está determinada por el tipo de sindicalismo ya sea oficial, independiente o blanco, la política sociolaboral del estado, las políticas empresariales de restructuración y



flexibilización de las relaciones laborales y la cultura de los trabajadores y sus tradiciones, entendida no solo desde la perspectiva laboral como experiencias, formas de lucha, comportamiento en el trabajo, etc <sup>74</sup> sino también en razón de su vida personal fuera del centro de trabajo que tiende, por lo menos idealmente a "vivir mejor", a la autorrealización material aunque difícilmente de todas sus potencialidades como ser humano, más por los límites de su condición social que por una incapacidad inherente del trabajador

De esta manera, en primer término describimos la situación general del sindicalismo en nuestro país destacando algunas formas que ha asumido la lucha de los trabajadores; posteriormente efectuaremos un análisis cuantitativo de las modalidades institucionales que condicionan la movilización de los trabajadores, esto es el uso del derecho a la huelga. Finalmente, hacemos una breve exposición acerca de la actuación a nivel individual de los trabajadores

## 2.4.1 EL SINDICALISMO OFICIAL

El 1° de mayo de 1994 fue el último desfile del sindicalismo oficial custodiado por una gran movilización policiaca y militar, pero como fue costumbre dejó una serie de declaraciones contrarias a la situación real de los trabajadores es *"verdaderamente alentador"* que *"podamos tener un desfile obrero excepcional, por lo nutrido de sus contingentes, por la claridad en el planteamiento de sus demandas y por la fuerza, la combatividad y la capacidad organizativa de sus sindicatos"*, aseveró CSG En el mismo sentido *"el movimiento obrero renueva la adhesión a su gobierno, por la condición de su política . . . y el trato que ha dado a sus trabajadores"*, sentenció FV En contraste las marchas independientes y las negativas del SME y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) a participar en el desfile oficial dieron cuenta una vez más de la inconsistencia de la política laboral con las condiciones de desigualdad estructural de la relación entre trabajo y capital

En términos generales los sindicatos y agrupaciones oficiales o corporativas (incluyendo a los neocorporativistas) se opondrán sistemáticamente al desmantelamiento de las estructuras corporativas, tal es el caso de las críticas de FHJ (FESEBES), Elba Esther Gordillo y Humberto Dávila (SNTE). Víctor Flores (CT), Antonio Rosado (SNTSS, Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social), Héctor Valdés Romo (FSTSE) y Marcelino Miranda (SNTISSSTE, Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE), entre otros, hacia la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la que falla a favor del Sindicato de Personal Académico de la Universidad de Guadalajara (SPAUG) y declara inconstitucional el Art. 76 de la Ley de Servidores Públicos de Jalisco donde se establece que sólo podrá existir un sindicato por dependencia pública, lo cual es contrario y coercitivo al derecho a la libre asociación establecido en el Art. 123 constitucional. Los argumentos de los líderes citados van desde aquellos que declaran que se ataca la alianza trabajadores-estado hasta aquellos para los cuales se trata de una embestida gubernamental que busca la atomización de los gremios<sup>75</sup>, lo cierto es que sus

argumentos se olvidan de la Constitución ya que una cosa es el crecimiento de una disidencia interna con apoyo patronal o gubernamental y otra muy distinta que tales acciones sean imputables a criterios de pluralidad o libre asociación como señalaba un miembro del comité ejecutivo del SPAUG<sup>76</sup>

Una de las características que distinguen los planteamientos de los líderes corporativistas sobre los neocorporativistas es su participación en el terreno electoral mediante la afiliación obligatoria al PRI y las cuotas de candidatos a pesar de las altas y bajas que han sufrido en este terreno mientras en 1979 y 1982 obtuvieron 81 curules en 1988 sólo consiguieron 71, pasando a 57 en 1991 para después alcanzar 78 candidaturas en 1994. Aunado a esto son bien conocidas las largas carreras de los "líderes" sindicales pertenecientes a los sectores del partido oficial en cargos de elección popular, es el caso de Carlos Jiménez Macías y Leonardo Rodríguez Alcaine por citar dos ejemplos. Sin embargo, con la reforma electoral reciente se ha eliminado la afiliación obligatoria a los partidos políticos que no implica la desaparición de esta figura política en los hechos, pero ha significado un triunfo del neocorporativismo y un sector empresarial quienes originalmente propusieron reformas en este sentido

Rodolfo F. Peña, director fundador de *La Jornada Laboral* y que participó en la Tendencia Democrática al interior de FERRONALES afirma que en México se vive un ambiente de contradicción entre la liberalización económica y laboral y la antidemocracia que caracteriza al régimen político mexicano, se pretende una modernización económica y se dan todas las razones que se puedan dar para acabar con el corporativismo, aunque no se haga, impidiendo la democracia sindical, pues ésta potencialmente tendería a reformular la política económica y social, y por tanto, el proyecto de país

#### **2.4.1.1. El Congreso del trabajo y la CTM**

Desde su fundación en 1966, se dijo que el CT sería una asamblea permanente de organizaciones obreras cuya unidad estaría orientada a fortalecer su poder de negociación frente a los organismos patronales y el estado pero el actual CT es un "Elefante Blanco" que como veremos ha sido rebasado en cuanto a propuestas y acciones por organismos integrantes del propio congreso y no militantes como el FAT

La CTM como la principal central obrera del país, del CT y del sector obrero del PRI desde 1984 se opuso a la neoliberalización del PRI (sobretudo a la derogación de la afiliación colectiva) y hasta hace poco mantuvo una postura negativa a cualquier cambio en la LFT pero en los hechos ha apoyado la distorsionada flexibilización laboral basándose en su control corporativo y hasta en la dominación violenta como en el caso de la Ford Cuautitlán, aunque en el discurso se sigue diciendo moderna y defensora de los intereses obreros<sup>77</sup>

Una muestra clara de lo que es el sindicalismo cetemista es el SUTERM y su ajejo líder Leonardo Rodríguez Alcaine senador y diputado del PRI en diversas ocasiones (1994):

corrupción, venta de plazas, negociación de convenios de productividad a espaldas de los trabajadores haciendo necesario el respaldo personificado del Ejecutivo Federal<sup>78</sup>

Durante el anterior sexenio sufre los embates de la CROC y la FSTSE por desplazarla los cuales se traducen en la disputa de CCT de maquiladoras y empresas en conflicto, negativa a apoyar propuestas cetemistas en el CT, deserciones de miles de trabajadores y de los que perdieron empleos, y por supuesto, apoyo a la modernización del partido oficial pugnando por eliminar la afiliación colectiva obligatoria. También el deterioro salarial y el desmantelamiento del sector social actuaron en detrimento de la central

Como en 1988 el desencanto electoral continuó (17 derrotas), no obstante su alineación a aceptar la política de la productividad y el TLC su cuota disminuyó a 40 diputados federales en 1991 (11 menos que 3 años antes)

A finales del sexenio de CSG hubo una dudosa iniciativa presidencial de reforma a la LFT, inmediatamente la CTM volvió a su trinchera: no a cualquier intento de cambio y como era costumbre sus declaraciones no pasaron de quejas sobre la política económica y críticas a la ambición empresarial. Respecto de las primeras son ilustrativas las conclusiones de su 116° Asamblea General Ordinaria. Impedir que la STPS siga "tutelando los derechos de los patrones y no los de los trabajadores", rechazar el tope salarial del 5% y desde luego, rechazar el proyecto empresarial de reforma de la LFT, respecto de las segundas un ejemplo representativo fueron las declaraciones del cetemista Juan S Millan<sup>79</sup> en el sentido del incumplimiento de los convenios de productividad porque los empresarios querían más productividad pero sin modernizar su planta productiva y sin retribuir a los obreros más por su esfuerzo<sup>80</sup>

En resumen, de 1988 a 1994 fue fuertemente debilitada y no le quedó otra que aceptar las políticas gubernamentales, así que los discursos modernos de sus aportaciones a la plataforma política del PRI de agosto-septiembre de 1993 ya no deberían considerarse sorpresa aunque tampoco acepta abiertamente el cambio jurídico<sup>81</sup>

En 1995 la CTM cuestiona el pactismo como instrumento de control y de deterioro salarial, hay acercamiento con los medios empresariales que, en el discurso, tampoco creen ya mucho en la política económica. Así, el 15 de febrero de 1995 la CTM firma junto a la CANACINTRA el Acuerdo de Voluntades para Superar la Emergencia Económica estableciéndose como primer punto el diálogo permanente. El 25 de Julio la CTM firma otro documento, ahora con la COPARMEX comprometiéndose ambas a sentar las bases para la construcción de una Nueva Cultura Laboral. Destaca en ambos la ausencia del "testigo de honor" gubernamental, sin embargo en el segundo si apelan finalmente a la paternalidad estatal aunque esta ausencia o no invitación puede interpretarse como cuestionamiento a la política económica. Además, durante octubre de 1995 la CTM buscó reestructurar el PABEC con COPARMEX y CANACINTRA a fin de conseguir un aumento salarial de 33% y restablecer el empleo<sup>82</sup>.

En agosto de 1996 suscriben los Principios para una Nueva Cultura Laboral: el CCE, la COPARMEX, el CT, la CTM y como testigo EZPL, cabe señalar que las conclusiones de

este documento son presentadas como resultado de una discusión tripartita siendo que sustancialmente son las mismas propuestas patronales del régimen anterior

Como se observa, en el presente sexenio se presenta un cambio de actitud del CT y CTM con respecto a las propuestas patronales incluyendo la posible reforma a la legislación laboral originado posiblemente por el crecimiento de la FESEBES y de la Intersindical 1° de mayo que han dado muestras de poder de convocatoria para aglutinar al movimiento sindical. Por ello el sindicalismo corporativista tradicional establece una "moderna" alianza con la patronal expresada en una "Nueva Cultura Laboral"<sup>63</sup>

En suma, el corporativismo sindical se ha mostrado impotente para evitar la caída salarial, para vincular productividad con salario, para gestionar positivamente la FT en las instituciones de seguridad social y garantizar las protecciones contractuales<sup>64</sup>

#### 2.4.1.2. LA FESEBES

Esta agrupación nace formalmente el 27 de abril de 1990 pero obtiene su registro hasta el 3 de septiembre de 1992 luego de sus 3 gestiones más importantes: 1) La introducción de la cláusula 195 de productividad en el CCT 1990-92 del STRM, 2) la introducción de la cláusula 2 de productividad en el CCT 1990-92 del SME, y 3) la introducción de la cláusula 25bis de productividad en el CCT del sindicato de Volkswagen firmado en agosto de 1992

Lo forman inicialmente 6 sindicatos de empresas paraestatales restructuradas o en proceso de privatización el STRM, el SME, la ASPA, la ASSA, la ATM (Alianza de Tranviarios de México) y los trabajadores técnicos y manuales cinematografistas buscando restructurar la relación corporativa estado-sindicalismo oficial para recuperar el "papel histórico del sindicalismo" a la vez de ser el más firme apoyo a las políticas económica y laboral de la administración de CSG, representa un nuevo modelo sindical corporativo que aceptó desde un principio negociar la flexibilidad laboral y también criticó las prácticas corporativas tradicionales y antidemocráticas de la CTM<sup>65</sup>.

FHJ, líder del STRM y de la FESEBES afirma la necesidad de transformar las relaciones laborales en forma de un consenso tripartita donde el trabajador debe sentir tangibles el aumento de sus ingresos y los aumentos de su productividad individualizada, en este sentido el sindicato de TELMEX es el ejemplo a seguir para los demás sindicatos ya que con la negociación bilateral del CCT del 25 de abril de 1994 además del aumento salarial del 8% (3% en prestaciones) se incluyeron cláusulas de un programa de incentivos a la productividad que aumenta hasta en 40% los ingresos per capita de los trabajadores en el caso del cumplimiento de las metas. Por lo mismo, criticó los convenios colectivos de aumento a la productividad del 2% impulsados por el gobierno: "el trabajador con ese 2% no se siente comprometido ni con aquella (la productividad) ni con la empresa"<sup>66</sup>.

Más allá de los discursos de FHJ, la acción del sindicato de TELMEX pretende hacer creer que los trabajadores están sólo interesados en su productividad por lo que la enajenación de que la "lucha de clases ha muerto" va penetrando cada vez más ideológicamente en los asalariados haciéndolos más dispuestos a negociar su productividad, sin embargo el número de sindicatos y trabajadores inmersos en tal problemática no es tan grande.

No cabe duda que FHJ se ha convertido en el prototipo del líder sindical para el estado y los patrones porque su habilidad de negociación lo hizo ganarse la amistad de CSG y su intervención en el conflicto Volkswagen fue fundamental para el reconocimiento e impulso de la FESEBES en detrimento de FV líder de la CTM quien, incluso, lo acusa de traidor a los intereses obreros y que es accionista de TELMEX convirtiéndolo en patrón de los trabajadores a quienes dice representar<sup>87</sup>

Con respecto al TLC, cabe mencionar que en plenas negociaciones logró impulsar un Acuerdo de Solidaridad y Ayuda Mutua entre los sindicatos de trabajadores de las comunicaciones de los tres países, logrando establecer 3 bases de entendimiento: comunicación, información y solidaridad que pese a los escasos contactos con canadienses y a la indiferencia estadounidense<sup>88</sup> se firmó en febrero de 1992. Finalmente, como se verá más adelante la FESEBES es el centro del movimiento forista

#### **2.4.1.3. LA FSTSE**

Desde 1938, año de su creación, la FSTSE junto con el corporativismo burocrático general son una categoría social que contribuye a mantener el aparato de estado. De esta manera, al lado de las grandes confederaciones como la CTM constituye un pilar de la estabilidad del sistema político, ya que si por un lado ha sido contraparte frente a las centrales obreras y campesinas e instrumento de sostén casi incondicional del estado, por otro lado ha contribuido a apoyar interrupciones de la actividad normal del estado<sup>89</sup>.

La importancia de esta federación radica en su carácter cualitativo debido al peso político de los sindicatos que aglutina como el SNTE, el SNTSS, el SNTISSSTE y el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal que en conjunto representan más del 75% de sus afiliados<sup>90</sup>

Las transformaciones que se han presentado a partir de la década pasada inciden sobre el sindicalismo burocrático pero a su vez es un actor político que no podemos esgrimir. No obstante que el aparato burocrático en conjunto participa en este proceso son los empleados públicos de bajo nivel quienes únicamente se integran a las corporaciones. Precisamente a estas corresponde la ejecución de las tareas que puedan significar un avance, o bien un freno en el proceso de modernización o democratización<sup>91</sup>.

Aproximadamente a fines de los ochenta y durante la primera mitad de la década de los noventa la FSTSE pasa por una etapa que puede cambiar la función que ha desempeñado hasta ahora

El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) 1992-95 define a la FSTSE como *"la organización gremial de servidores públicos de más alto nivel que busca la participación plena, responsable y capaz de sus miembros para contribuir al proceso de modernización y democratización , mediante el respeto absoluto y escrupuloso a la autonomía y libertad de pensamiento de los trabajadores ."*<sup>92</sup>

El antecedente inmediato de los objetivos planteados anteriormente son la reforma de estado que implementa una serie de medidas dirigidas a cambiar las relaciones laborales y el trato a los sindicatos, por ejemplo, la reforma administrativa, el servicio nacional de carrera y el retiro voluntario. Bajo este esquema se promovió desde el gobierno cambios graduales en la dirigencia nacional, primero con la designación de Rafael Jesús Lozano como Secretario Gral. en 1989, dirigente de los trabajadores del D F , que sin romper con el nucleamiento del liderazgo de los sindicatos más importantes por su membresía y su poder político y económico se propuso al interior de la federación impulsar un nuevo esquema organizativo, un modelo laboral basado en la regularización del servicio civil de carrera y posibilitar la modificación de intereses y de fuerzas. Hacia el exterior como segunda fuerza del CT se proponía equilibrar la correlación de fuerzas entre el nuevo y viejo sindicalismo y contribuir a la modificación de las relaciones de poder.

Empero con excepciones muy marcadas, parcial y globalmente los resultados de la gestión de esta dirección se quedaron muy por debajo de las expectativas planteadas, abonando el terreno para una nueva designación de Secretario General para el período 1992-95 en la figura de Carlos Jiménez Macías que aparece al margen del tradicional grupo de control. Este no sólo tenía que sortear los objetivos no alcanzados de la anterior dirigencia sino también al Foro de sindicatos del apartado B. los cuales recogen opiniones, demandas y propuestas generalizadas del sindicalismo democrático mediante la formulación de las siguientes propuestas

1. Democratización de la FSTSE
2. Definición de las relaciones laborales y la gestión sindical.
3. La función del estado y sus trabajadores ante la modernización<sup>93</sup>

En el mismo período tanto el Foro como la dirigencia de la FSTSE convergen para poder hacer frente a las propuestas y tareas expuestas en el papel, asimismo, la federación presenta nuevos matices como su vinculación con el sindicalismo internacional, a nivel nacional pretende ser promotor de la unidad sindical, al interior de la federación se producen algunos cambios, por ejemplo, el surgimiento de una dirigencia más representativa y la aprobación de un congreso extraordinario para modificar los documentos básicos, la aplicación de un programa de modernización de la FSTSE y la recuperación de la presencia sindical en el ámbito laboral

En contraste con algunos de estos objetivos, la situación de los trabajadores de base debilita el margen de negociación de los sindicatos. En efecto, el mínimo burocrático se ha deteriorado, su capacidad adquisitiva no ha corrido con mejor suerte, hay una tendencia al incremento del personal de confianza sobre el sindicalizado y el número de trabajadores representado por la federación disminuye por la desaparición de instituciones estatales y la aplicación del programa de retiro voluntario.

Otros aspectos que obstaculizan el logro de los objetivos modernizadores son los criterios paternalistas y autoritarios que prevalecen hacia los sindicatos, la volatilidad de la dirigencia que tiene una duración de 3 años, el aislamiento de los trabajos y propuestas, ya que los trabajadores no se pueden identificar con el proyecto ni hacer lo suyo cuando no lo conocen.

En contraste, para enero de 1997 el entonces Secretario General Héctor Valdés Romo efectúa declaraciones sobre el proyecto de la FSTSE<sup>94</sup>, entre las que sobresalen 2 ideas primero, la democratización por vía de fórmulas de proporcionalidad de mayorías y minorías partiendo de una concepción liberal *"el modelo democrático . no asume a sus bases como masa amorfa, sino como la agregación de individuos con necesidades y aspiraciones concretas"* complementando *"el nuevo modelo sindical finca la autoridad de su dirigencia en el firme asiento de una elección democrática. Los dirigentes surgen de una competencia interna y son sus bases y la legalidad estatutaria las que definen ese liderazgo, el rumbo y la manera de construirlo"*. Segundo, la negociación de la productividad *" . la propuesta fundamental de los sindicatos, hoy, debe estar orientada hacia la matena de trabajo, el involucramiento directo de los procesos de realización del mismo, así como a las formas de vinculación trabajo-condiciones laborales-remuneración"*.

Por último, es importante señalar que muchas de las declaraciones de apertura de los dirigentes y las direcciones en turno de la FSTSE no corresponden con sus acciones dirigidas a las corrientes independientes y disidentes dentro de los sindicatos que los integran como en los siguientes casos

En enero de 1994 el CEN del SNTSS publica su propuesta de productividad, pero trabajadores disidentes democráticos acusarán de gestión cupular y a espaldas de los trabajadores dicha propuesta pues al interior del sindicato los delegados mienten a las bases y estas se enteran de los hechos por medio de la prensa bastante tarde, afirman que en documentos confidenciales los proyectos del CEN se parecen a los proyectos modernizadores de las Autoridades del IMSS<sup>95</sup>. Aunque el sindicato del IMSS y otras 14 agrupaciones mostraron su oposición ante el contubernio de privatizar la seguridad social en noviembre de 1995 finalmente accederán vía negociaciones y compromisos cupulares, de ahí que el sindicato participe en el movimiento forista desde octubre de 1995 y los grupos disidentes actúen en la Coordinadora Intersindical 1° de Mayo<sup>96</sup> que tienen métodos y propuestas para aglutinar al sindicalismo con diferencias importantes.

Por otra parte, destaca su participación en la derrota de el combativo sindicato de la ex Secretaría de Pesca aprovechando las ambigüedades de la iniciativa presidencial y en colaboración con las autoridades laborales impulsó un sindicato más afín al corporativismo para la nueva secretaría hasta que el 4 de octubre de 1996 la FSTSE

mediante muchas irregularidades permitidas logra imponer a la Secretaría del Medio Ambiente Recursos Naturales y Pesca (SMARNP), un sindicato que sustituye al SUTSP (Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Pesca) en la titularidad del CCT<sup>97</sup>

También sobresale la intervención de la FSTSE para derrotar la posible resistencia obrera sindical del sindicato de TELECOMM, empresa en proceso de privatización donde la dirigencia impuesta guardó silencio durante la reforma al Art 28 constitucional convirtiéndose las telecomunicaciones en un sector no estratégico de la economía mexicana<sup>98</sup>

En junio de 1996 la FSTSE pondrá "el grito en el cielo" ante la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que declara anticonstitucional el Art 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y propondrá reformar la constitución para hacer legal el artículo en discordia<sup>99</sup>

En este mismo sentido el SNTE que es el sindicato más grande de América Latina (900 mil miembros en agosto de 1994) y de la FSTSE, tras la descentralización educativa iniciada en 1992 quedó debilitado y segmentado estatalmente, por lo que no sorprende su indiferencia a la posible negociación bilateral del incremento de la calidad y la productividad en la modernización educativa.

En suma, la actuación de la FSTSE además de continuar por el camino de la negociación de la productividad destacan sus intervenciones para impedir la democracia sindical, tomando en cuenta que contribuyó a la derrota de los sindicatos más grandes del país y además apoyó las tendencias privatizadoras por lo que no cabe duda de su papel de sindicalismo al servicio del estado

## **2.4.2 LA CRITICA DEL SINDICALISMO NO OFICIAL**

En el bienio 1989-1990 tuvo lugar el ascenso de las luchas sindicales reanimación del movimiento opositor petrolero, movimiento magisterial, Ford, Tornell, Cananea, SICARTSA, IMSS, entre otras que amenazaban desde abajo y con voluntad democrática el poder de la burocracia, especialmente al interior de la CTM.

En abril de 1993, Héctor de la Cueva, miembro del IPE y CILAS, A.C. (Instituto de Proposiciones Estratégicas y Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical) opinaba que el movimiento sindical democrático no había afinado a presentar un proyecto alternativo porque las derrotas se dieron ya sea por el atomismo o bien por el realismo concertador. Lo importante, sostenía, es que en la realidad existe una gran inestabilidad y movilidad al interior de los sindicatos, por lo que los trabajadores mexicanos no han recibido una derrota definitiva porque no se ha concretado el nuevo modelo de relaciones laborales



Sin embargo, como hemos visto el estado y el capital han propinado derrotas estratégicas a los trabajadores: reestructuración y privatización de sectores claves para el desarrollo económico nacional, además disminución de subsidios a servicios de educación, energía eléctrica, agua potable, transporte colectivo y privatización del sistema de pensiones (esto último para los trabajadores del sector privado, pues para el sector público va un paso atrás)

Pero los movimientos sindicales no sólo institucionales sino los que promueven procesos de unificación: verbigracia la emergencia de la Coordinadora Intersindical 1° de Mayo, además de las iniciativas individuales de los trabajadores demuestran la ausencia de paz no sólo en los centros de trabajo sino en las calles y una lucha de clases posiblemente no franca y abierta pero sí velada siempre presente

### 2.4.2.1 El FAT

En el contexto de las negociaciones del TLC el FAT y la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMAFLC, integrada por varios sindicatos de empresa y organizaciones sociales heterogéneas) realizan fuertes críticas y propuestas para construir unas nuevas relaciones laborales que podemos resumir en los siguientes puntos

- 1 Se parte del falso supuesto del cumplimiento de la legislación laboral vigente, lo cual evidentemente lesiona los derechos e intereses de los trabajadores
2. En las comisiones negociadoras prevalece la voluntad de los respectivos titulares de trabajo sin integrar a representantes de los sectores sociales afectados, por lo que los trabajadores pugnamos porque se incluya la Agenda Laboral como parte del TLC
- 3 Se carece de mecanismos para hacer cumplir los acuerdos entre los países signatarios
- 4 El trabajo debe ser revalorado y debe ser considerado como *dumping* la mano de obra barata, además debe garantizarse la relación directa entre aumento de la productividad y aumento de los salarios
5. Garantías para el derecho a la capacitación permanente y el cumplimiento de los derechos colectivos de libertad sindical, contratación colectiva y huelga.
6. La construcción de un instrumento sindical trilateral con sindicatos de todas las corrientes sin exclusión, con autoridad moral de vigilancia, y con capacidad para denunciar y promover acciones frente a violaciones de derechos laborales, con asesoría de especialistas jurídicos y de derechos humanos.

En conclusión, estos cambios requieren de una reforma laboral tanto en la legislación como en la práctica por lo que deben crearse los mecanismos suficientes para impedir la práctica autoritaria e ilegal de las autoridades laborales y el sector empresarial<sup>100</sup>.

El FAT tiene una tradición democrática y propositiva. En enero de 1994, Berta Luján, una de sus dirigentes y dirigente de la RMAFLC criticó la entrada en vigor del TLC por ser un acuerdo de trato igual entre desiguales. Lo que traera a México grandes costos sociales porque no se está en condiciones de competir en muchos sectores de actividad económica. De hecho, desde el inicio de negociaciones destacaba que las negociaciones serían a través de una comisión no representativa y que se pretendía utilizar a la FT como principal ventaja competitiva<sup>101</sup>.

Con respecto a la constante polémica en torno a la posible reforma a la LFT, el FAT fue la primera fuerza sindical en proponer algo concreto en julio de 1991. Plantea las bases de lo que sería una carta de derechos sociales: propone un salario social, que no sea sólo contraprestación por el trabajo sino un instrumento de seguridad social y servicios al trabajador, que la flexibilidad e incremento de la productividad sean negociadas bilateralmente y con énfasis en la capacitación, libertad y democracia sindical<sup>102</sup>.

Aunque el FAT parece estar de acuerdo con la negociación de la productividad, sus pugnas por libertad y autonomía sindical nos hacen pensar que por lo menos se estaría en mejor correlación de fuerza para obtener salarios y prestaciones más altos, lo cual revaloraría la FT.

#### 2.4.2.2 LA CNTE (Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación)

Parte importante del origen de la CNTE está en las activas movilizaciones del magisterio chiapaneco. Los maestros federales chiapanecos durante los 80 democratizaron la Sección 7 del SNTE e hicieron de la democracia un modo de vida. Al respecto, un dirigente chiapaneco dijo que era necesario aunque no suficiente, " *darle todo el poder a las bases que ellas supieran decidir que fueran los mismos compañeros los que dijeran qué hacer y cómo hacerlo*". Y en cuanto a la gran participación de maestros indígenas " *se debió al maltrato, ya en su límite, de las autoridades...* ". Se ha creado una cultura democrática con ética política donde los dirigentes actúan como verdaderos interlocutores, ganándose el respeto y reciprocidad de las bases que ha rebasado parte de las formalidades de la democracia liberal<sup>103</sup>. Es la principal fuerza de la oposición sindical al interior del SNTE corporativo con secciones decisivas en el D.F., Chiapas, Oaxaca, Michoacán y Guerrero cuyas luchas desde 1989 atacaron el esquema de representación sindical, pero dejaron intacta la función mediadora del sindicalismo oficial. Se acabó con el Jongituvismo pero la nueva cúpula aprovechó el error (y el tiempo) para cooperar con el estado en la modernización y descentralización educativa que significó la fragmentación del SNTE, en tanto que muchos trabajadores de base se desilusionaron de la vieja CNTE, desgastada, sobreideologizada y dividida.

Sin embargo, los efectos de la crisis salarial y de condiciones de trabajo hacen despertar a las bases dando lugar a numerosos movimientos regionales y nacionales de corrientes opositoras, no sólo de la CNTE. De esta manera, aún sin la "decisiva sección

9° del D F " las secciones de Michoacán y Guerrero (quienes internamente crecieron no sólo en número sino consolidando una democracia basista) con la agresión sufrida el 23 de mayo de 1996 durante su marcha a Los Pinos reactivaron las secciones de Chiapas y Oaxaca sumándose los paros de maestros en otros estados y movilizaciones hacia la capital del país. Así, en la gran manifestación del 31 de mayo que se extendió a otros 6 estados se consiguió el reconocimiento de la Comisión Nacional Unica Negociadora de la CNTE<sup>104</sup>

### 2.4.2.3 LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS

El sindicalismo universitario alcanzó su máximo histórico en diciembre de 1981 cuando 26 universidades del país apoyaron la huelga de la UAM por violaciones contractuales. También recibió el apoyo de más de 30 rectores de universidades asociadas a la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior. Pero la presión de otras universidades venció al movimiento. A partir de ese momento los conflictos huelguísticos se han caracterizado por desarrollarse al interior de cada universidad acompañados de intentos por coordinar demandas conjuntas.

Además, parte de la política laboral hacia las universidades se ha caracterizado por dividir a los trabajadores, generando mejores ingresos y condiciones de trabajo para el personal académico no así para los administrativos. Ello se ha expresado en la separación sindical de ambos con excepción del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), uno de los pocos sindicatos mixtos que sobrevivieron a los 2 regímenes anteriores, caracterizándose por su combatividad sobretodo a partir de mayo de 1990 cuando las autoridades iniciaron el intento de implantar un modelo neoliberal de relaciones laborales y productividad.

En otras palabras, el sindicalismo universitario se encuentra debilitado y no ha podido reanimarse. Ejemplos: el 15 de Agosto de 1993 el STUNAM emplazó a huelga, pero la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sólo archivó el emplazamiento sin que las demandas sindicales fueran resueltas.<sup>105</sup> En febrero de 1994 sindicatos de 26 universidades se reunieron para acordar una oposición común contra las topes salariales sin lograr consolidar la unificación permanente. El 1° de febrero de 1994 el SITUAM estalló huelga por demanda de aumento salarial superior al 7% para el personal administrativo y 5% para el académico, esto es intenta superar los topes salariales, lo cual no consiguió ni con su prolongada huelga de 45 días<sup>106</sup>.

En los últimos años, los conflictos universitarios son costumbre en el primer trimestre de cada año por revisiones contractuales en unas 30 universidades del país. El SITUAM aparece como débil líder, por su carácter de lucha y prolongación del conflicto pero no hay organización ni solidaridad entre los conflictos huelguísticos. Así en el primer trimestre de 1996, el líder fue nuevamente detenido pero hubo algunos otros que obtuvieron más rompiendo el tope salarial<sup>107</sup>. Análogamente, otras revisiones salariales y

en algunos casos contractuales se realizan en noviembre de cada año en alrededor de 46 instituciones de educación superior y el sindicato elegido como "cabeza de sector" es el STUNAM, entonces a partir de lo conseguido por este las autoridades alinean a las demás organizaciones<sup>108</sup>

Por otra parte, hay inquietud en los gremios universitarios, Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios y Federación Nacional de Sindicatos Universitarios, esta última en abril de 1996 estudiaría la posibilidad de ingresar al *Foro*, y además porque el sindicalismo universitario es de los pocos que aún estallan huelgas aunque su fortaleza y efectividad son prácticamente nulas

## 2.4.3 OTRAS AGRUPACIONES

### 2.4.3.1 EL MOVIMIENTO UNIFICADOR NACIONAL DE JUBILADOS Y PENSIONADOS (MUNJP)

Fundado en 1979 por Eduardo Alonso Escárcega quien intervino en la formulación de la Ley del IMSS (LSS), así como en la fundación del Instituto en 1943. En diciembre de 1991 el MUNJP presentaba un *anteproyecto de reformas a la Ley del Seguro Social con un planteamiento de la problemática real* cuestionaba el destino de los fondos y el incumplimiento de los compromisos del IMSS con la sociedad, por ejemplo hablaban de más de 6 millones de ancianos sin derecho a seguridad social y sin pensión alguna. Todos los partidos del Legislativo apoyaron su propuesta con límites reivindicativos de igualar todas las pensiones al salario mínimo general del D F con excepción de la mayoría priista quien solo manifestó su "*solidaridad*"<sup>109</sup>

En su XIV Convención Anual, 25 al 30 de julio de 1994, advertían que el gobierno quería hacer parecer a la seguridad social en crisis pero lo que estaba realmente en crisis era la economía que la golpeaba a través de desempleo, subempleo, bajos salarios, evasión patronal y jineteo de recursos, por tanto los indicios privatizadores no ven las necesidades obreras sino las necesidades de enriquecimiento de la oligarquía financiera. Por otra parte fue promovido el Primer Encuentro Panamericano de Organizaciones de Pensionados y Jubilados con el objetivo de constituir una unidad formal que participe en foros y organismos internacionales y busque alianzas con el movimiento obrero internacional<sup>110</sup>, cabe añadir que en ese momento contaban con cerca de un millón de afiliados

En enero de 1995, Eduardo Alonso Escárcega afirmaba que "*el retiro en nuestro país es un mito*", pues las pensiones son los ingresos más reducidos de la clase trabajadora y son tan bajos que quienes los reciben morirían de hambre a menos que continuaran trabajando aunque sea en el sector informal. Existen un millón 400 mil pensionados en el IMSS, de los cuales de 600 a 700 mil reciben la pensión básica (que es hasta 35% menor

al salario mínimo general del D F ), alrededor de 300 mil viudas reciben el 90% de la pensión del esposo fallecido, y lo más oneroso, 300 mil pensionados por incapacidad, muchos jóvenes, reciben entre 90 y 300 pesos mensuales

La XVI Convención Anual del MUNJP, llevada a cabo del 12 al 14 de agosto de 1996 es muestra de su avance y permanencia, siguiendo la tradición de su finado líder y fundador luchan por la defensa del carácter de la seguridad social mexicana, particularmente demandan mejorar los montos de pensiones y los servicios de salud y previsión social a los jubilados y pensionados. Para ello proponen reformar los artículos de la nueva Ley del IMSS que perjudican a sus agremiados principalmente y colaboran en distintos programas con el IMSS y el Instituto Nacional de Solidaridad. Ya lo decía en enero de 1995 el finado líder "que no se lllore después lo que no se quiere defender ahora"<sup>11</sup>.

#### 2.4.3.2 FORO EL SINDICALISMO ANTE LA NACION

En febrero de 1995, el SME, el SNTE y la COR (Confederación Obrero Revolucionaria) convocaron a la realización del primer Foro *El Sindicalismo frente a la crisis y ante la Nación* que acordó defender las paraestatales estratégicas y denunciar los pactos iniciados en 1987. A convocatoria de 14 organizaciones sindicales entre ellas el SNTSS, en octubre de 1995 se efectuó el 2° Foro *El Sindicalismo ante la Nación/Análisis del desempleo*. En marzo de 1996 el número de convocantes al tercer foro *Seguridad social y justicia social*, fue de 21. Llegando a 25 integrantes en diciembre del mismo año desarrollando las concepciones expuestas a finales de 1995 acerca de las modificaciones a la ley del IMSS<sup>12</sup>.

Los contenidos del proyecto sindical forista se definieron entre febrero de 1995 y septiembre de 1996. En su manifiesto a la nación del 18 de octubre de 1995, los sindicatos foristas exponen que el objetivo común es recuperar el espacio que corresponde al sindicalismo mexicano en la definición de políticas públicas y en la defensa de sus derechos. Sus pronunciamientos son los siguientes: seguro del desempleo, disminución de la jornada laboral sin detrimento del salario, preservar las áreas estratégicas de la industria nacional, fortalecer el sistema de seguridad social y la definición de un nuevo pacto social plural y democrático<sup>13</sup>.

El 19 de septiembre de 1996, en una segunda formulación más completa, luego de manifestar su adhesión a las políticas gubernamentales, insistieron en la interlocución del sindicalismo en las políticas públicas y en la reforma del estado. El documento publicado se llama *Perspectivas y estrategias del Foro el Sindicalismo ante la Nación*.

El siguiente paso en el movimiento forista fue un Encuentro Nacional Sindical, para avanzar en cuestiones operativas y que se realizó a finales de Enero de 1997<sup>14</sup>. Este encuentro critica la política neoliberal y el papel del CT, se precisa la lucha por una nueva reforma del Art 27 constitucional y se establece el compromiso para convocar a una asamblea general del proletariado que tendría lugar a fines de agosto<sup>15</sup>.

El Foro ha realizado actividades de solidaridad con huelgas, luchas y demandas con los trabajadores principalmente de sus afiliados, comprendiendo conceptos como el corporativismo y la democracia sindical, reivindicaciones gremiales y la negociación de la productividad

Sin embargo, algunos analistas cuestionan la existencia del Foro, por ejemplo Augusto C. Amaya opina que *"la clase trabajadora enfrenta ... la continuación del control de los trabajadores con la readecuación de los métodos del charismo, mediante el llamado forismo"*<sup>116</sup> De la misma manera, el problema visible de los foristas opina Néstor de Buen es *si esta escisión del CT tiene como perspectiva una verdadera liberación de los sindicatos del corporativismo o se trata, como me temo que se trata, de una simple sustitución de ¿patrón? entre los viejos y los nuevos corporativos*<sup>117</sup>.

El avalar la política económica actual es un signo a favor del capital y en detrimento de los asalariados. Como ya lo decíamos anteriormente, se trata de un nuevo proyecto de sindicalismo corporativo impulsado por el gobierno donde se acepta negociar la productividad y se ataca al sindicalismo corporativo tradicional, donde en el discurso se habla de democracia sindical pero se siguen imponiendo comités afines desde arriba (Volkswagen). Además este nuevo sindicalismo obtiene otro triunfo estratégico para el capital, la penetración ideológica entre los trabajadores de que sus ingresos solo mejorarán si mejora la productividad del trabajo, es decir, sustituye la "lucha de clases" por la "negociación bilateral". Esta penetración ideológica ayudaría a explicar en buena medida que exista evidencia empírica que parece indicar democracia sindical en varios sindicatos de este movimiento.

#### **2.4.3.3 COORDINADORA INTERSINDICAL 1° DE MAYO**

En marzo de 1995 se inicia un proceso de unidad de acción del sindicalismo independiente y democrático, en oposición al modelo económico en general y al Acuerdo de Voluntades para Superar la Emergencia Económica en particular, cuya manifestación concreta fue la conmemoración del 1° de mayo. La unificación logró conjuntar a los dos principales polos del sindicalismo independiente, por una parte el MPI (Movimiento Proletario Independiente) y el SiTUAM, por otra parte, el FAT y otros sindicatos y corrientes sindicales.

El éxito de la convocatoria del 1° de mayo propició la propuesta de dar continuidad y desarrollo a este movimiento. Dos iniciativas se desprenden de esta voluntad la negociación unificada frente al gobierno de las demandas y conflictos de varios de sus integrantes y la celebración en septiembre del mismo año del Foro "Resistencia y alternativas frente al neoliberalismo"

Durante 1996 algunas de las acciones realizadas por la coordinadora fueron la conmemoración del 1° de mayo, la lucha por los aumentos salariales de emergencia y la preservación de los puestos de trabajo para la mayoría de los trabajadores de R100, esto

aumentó la membresía de la coordinadora que después de casi dos años contaba con al menos 7 vertientes: el MPI, el Consejo Nacional de los Trabajadores, el FAT, la CNTE, diversas corrientes del SNTSS y representaciones de jubilados y pensionados del IMSS e ISSSTE, contingentes de trabajadores organizados como la Cooperativa Pascual, de Músicos Democráticos, y el Frente Popular Francisco Villa, etc. Las organizaciones de las instituciones de nivel superior más importantes como la UAM, UNAM, UACH, etc. y finalmente, representaciones políticas del PRD, PT y EZLN

De esta forma la coordinadora se constituye como una coordinación horizontal de activistas de base articulada con algunas direcciones sindicales democráticas. Una de las acciones más importantes en este asunto fue la iniciativa para realizar una gran Consulta Nacional sobre Trabajo y Libertad Sindical que se realizó del 20 al 22 de Octubre de 1996<sup>118</sup>

En enero de 1997 se realiza su primer encuentro preparatorio a su primer congreso, con la característica de que aumenta su representatividad hacia otras regiones del país, por lo que se consolida la posibilidad de que después de su primer congreso se cimente como una coordinación nacional

En relación a los alcances y limitaciones de sus propuestas, a largo plazo plantean la lucha contra el capitalismo y a corto plazo la creación de instrumentos de lucha para la defensa de los derechos laborales y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. A diferencia de los foristas este movimiento no deja lugar a dudas de que trata de liberar a los sindicatos del corporativismo, no obstante el mayor peso del Foro.

#### **2.4.3.4 EL EJERCITO ZAPATISTA DE LIBERACION NACIONAL (EZLN)**

Desde luego que no es un agrupamiento sindical, sin embargo, en algunos casos los trabajadores con convicción de lucha al agotar las instancias legales y no recibir justicia laboral, han decidido aliarse al EZLN. Tal es el caso de los trabajadores del Ingenio de Puruarán, ingenio que privatizado fue cerrado unilateralmente violando el convenio de compraventa con el Gobierno y los derechos laborales. Los trabajadores lo tomaron, en 5 meses lo hicieron productivo y demostraron los fraudes de la administración privada. Incluso el crédito que esta requería para "modernizarlo" era excesivo, y aunque los trabajadores presentaron un proyecto alternativo que sólo requería de 1/3 del estimado por la empresa, las comprometidas autoridades, Colosio, nunca cumplieron y si reprimieron "legalmente"... se acabó la paciencia de los trabajadores y a partir de febrero de 1994 participan con el EZLN<sup>119</sup>.

## 2.4.4 EL CONFLICTO LABORAL

En nuestro país el uso del derecho a huelga es manejado de acuerdo a los tiempos marcados por las revisiones salariales y contractuales resueltas de antemano por la negociación cupular<sup>120</sup> por lo que el mecanismo de emplazamiento así como el reforzamiento del control huelguístico del sindicalismo oficial son la delimitación del campo en el que se ejerce el derecho a huelga<sup>121</sup>. De ahí que el número de emplazamientos ha sido históricamente mucho mayor que las huelgas estalladas aunque estas últimas tienden a crecer más rápidamente que las primeras

Según un trabajo basado en las estadísticas de la STPS<sup>122</sup> entre 1989 y 1994 el porcentaje de huelgas estalladas con respecto a los emplazamientos es más alto salvo en el último año considerando 1989 = 100, no obstante que el número absoluto de los primeros es más bajo que el de los segundos. De esta manera, el porcentaje de emplazamientos en 1994 era 10 puntos mayor que el año base y las huelgas efectivas disminuyeron 17 puntos en los mismo años. Sin embargo en términos generales estas últimas se incrementan más que proporcionalmente que las primeras. No ocurre lo mismo al considerar el número de trabajadores involucrados en las huelgas cuyo aumento en 1992 a 58% no alcanzó para compensar la caída del 50% con respecto del año base así como su caída continua a partir de 1994

**Cuadro 2.12**  
**Conflictos laborales 1989-1994**

Año	Emplazamientos	Huelgas	Trabajadores
1989	100.0	100.0	100.0
1990	94.0	127.1	85.3
1991	102.9	115.2	112.1
1992	100.1	132.2	158.0
1993	110.7	131.4	54.8
1994	110.0	98.3	46.9

Fuente: STPS, Tomado de Norma Ilse Vélez. Op. Cit. p. 106

En relación a las causas que dieron origen tanto a emplazamientos como a huelgas estalladas tenemos que en el primer caso la revisión salarial fue la más importante y junto a la revisión contractual representa el 75%, estas causas fueron acompañadas de una disminución y un aumento moderado de los motivos por violación y firma del contrato respectivamente. En el segundo caso, la violación del contrato ocupa en todos los años el primer lugar, seguida por la revisión contractual frente a la inexistencia de conflictos obreros por solidaridad

**Cuadro 2.13**  
**Emplazamientos a huelga 1989-1994**

Causas	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Revisión salarial	1,973	2,556	1,896	2,086	1,769	2,786
Revisión contractual	3,055	2,032	2,863	1,982	3,058	1,700
Firma de Contrato	873	1,019	1,330	1,440	1,827	2,166
Violación de Contrato	891	788	897	704	871	636
Equilibrio de Factores	14	0	1	0	6	1
Otras	0	0	0	0	0	1

Fuente: STPS, Tomado de Norma Ilse Vélez. La respuesta obrera ante la crisis p. 107



**Cuadro 2.14**  
**Huelgas estalladas 1989-1994**

Causas	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Revisión salarial	30	33	25	28	32	17
Revisión contractual	34	48	46	39	29	27
Firma de Contrato 14	10	15	21	27	14	
Violación de Contrato	40	59	50	68	67	63

Fuente: STPS, Tomado de Norma Ilse Véloz La respuesta obrera ante la crisis p 107

De las agrupaciones con más emplazamientos están la CTM y la CROC seguidas de las independientes; similar comportamiento tienen los estallamientos; sin embargo es importante anotar que mientras el sindicalismo oficial reduce su participación en los movimientos huelguísticos para 1994 respecto del año anterior, las organizaciones independientes y otras no especificadas del CT duplicarán su número de huelgas estalladas.

**Cuadro 2.15**  
**Emplazamientos a huelga por agrupación obrera 1989-1994**

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
CTM	4,766	4,450	4,524	4,485	5,163	5,007
CROC	546	528	694	771	691	912
CROM	364	283	397	387	406	328
Otras del CT	343	292	430	350	385	567
Independientes	501	458	638	672	855	656
No especificado	286	384	323	149	31	20

Fuente: STPS, Tomado de Norma Ilse Véloz La respuesta obrera ante la crisis p 107

**Cuadro 2.16**  
**Huelgas estalladas por agrupación obrera 1989-1994**

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
CTM	71	100	87	99	98	57
CROC	9	13	8	16	22	16
CROM	5	5	7	5	12	10
Otras del CT	9	11	12	16	5	11
Independientes	23	20	22	20	11	22
No especificado	1	1	0	0	0	0

Fuente: STPS, Tomado de Norma Ilse Véloz La respuesta obrera ante la crisis p 107

Finalmente la distribución de emplazamientos y huelgas registradas no varió considerablemente ocupando el orden de importancia siguiente manufacturas 50 y 75%, servicios 25 y 23% respectivamente.

**Cuadro 2.17**  
**Emplazamientos a huelga según rama de actividad económica 1989-1994**

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Distrib. gas y agua	2	2	0	3	4	1
Agropecuaria	117	59	58	1	2	17
Comercio	114	86	138	157	135	257
Extractivas	152	124	105	89	80	71
Construcción	151	263	193	157	234	490
Transportes	985	1,025	1,317	1,363	1,534	1,555
Servicios	1,657	1,811	1,762	1,809	1,871	1,894
Manufacturas	3,628	3,025	3,433	3,235	3,671	3,206

Fuente: STPS, Tomado de Norma Ilse Véloz Op Cit p 107

Cuadro 2.18

## Huelgas estalladas segun rama de actividad económica 1989-1994

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Distrib. gas y agua	0	0	0	0	0	0
Agropecuaria	0	1	3	0	0	0
Comercio	1	1	0	1	3	1
Extractivas	2	3	8	8	1	2
Construcción	2	4	5	0	2	2
Transportes	17	16	23	22	17	24
Servicios	11	22	25	33	21	12
Manufacturas	85	103	72	92	111	75

Fuente: STPS, Tomado de Norma Ilse Vélez Op. Cit. p. 107

Por lo menos hasta 1992 la mayoría de los conflictos generados tuvieron como causas principales la privatización de las empresas paraestatales iniciada a mediados de los 80's que a pesar de una interrupción, prosiguió en 1988 para intensificarse entre 1989 y 1992, así mismo las modificaciones de los CCT tanto de las empresas privatizadas como privadas de los sectores ligados a la economía internacional dieron lugar a prolongados conflictos laborales<sup>123</sup> Entre las modificaciones ocurridas en las cláusulas de los CCT figuran las relativas al proceso de trabajo como las cargas y ritmos de trabajo y la movilidad de los trabajadores, al mercado de trabajo interno (irrestricada contratación del personal eventual y de confianza); la jornada de trabajo en el sentido de su optimización y a los subsidios otorgados por la empresa a los sindicatos para su vida interna<sup>124</sup> Dichos cambios en los CCT constituyen la forma que ha asumido la flexibilización de las relaciones laborales como componente de la restructuración emprendida por el capital con miras al crecimiento productivo y la competitividad externa que, sin embargo, sólo ha permeado a las grandes firmas y cuya implementación transcurre lentamente<sup>125</sup> lo cual confirma, entre otras cosas, que la "democracia industrial" no se instaura por decreto y que requiere de cierta maduración antes de ser cosechada

Finalmente, las viejas demandas del salario, empleo, salud, educación, etc. han sido recurrentes no sólo para estallar huelgas sino como bandera común tendiente a la aglutinación sindical y social que a partir de 1995, con la retirada del sindicalismo oficial de la conmemoración del 1° de mayo, comienza a materializarse en la coordinadora intersindical

## 2.4.5 LAS ACCIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

El control e inhibición de los espacios tradicionales de lucha o manifestación del descontento de los trabajadores tienden a incrementar acciones informales no organizadas ni programadas tanto en el ámbito laboral como en el territorio y la socialidad extrafabril<sup>126</sup>

Una de estas manifestaciones informales del conflicto industrial es la indiferencia o apatía de los trabajadores hacia las actividades que realiza durante la jornada de trabajo como el

ausentismo, el tortuguismo, etc que expresan la ausencia de su involucramiento en los objetivos y metas de la empresa

Fuera del lugar de trabajo se han ido acentuando actitudes tendientes a cuestionar la legitimidad de los mecanismos tradicionales de representación, es el caso de los candidatos de sindicatos corporativos que han sido propuestos para cargos de elección popular, cuyos supuestos representados han optado por el voto de castigo en diversas elecciones como las federales de 1988, las del estado de México en 1996 y más recientemente el proceso electoral de 1997 en donde el partido de estado y, desde luego sus sectores, sufrieron un revés impresionante al ser derrotados en la Entidad Federativa más importante del país. Sin embargo, este descontento del sufragio es tan volátil como el éter porque sólo es una manifestación espontánea que el gobierno y el capital han sabido aprovechar para justificar sus políticas a todas luces anti-laborales, de esta manera hay democracia en las urnas aunque en los centros de trabajo predomine el autoritarismo y el control de la FT no sólo por la vía legal e institucional sino mediante la violencia sistemática. Por eso las declaraciones propagandísticas del gobierno contra la violencia son una grotesca caricatura comparada con las intervenciones paramilitares y policíacas a las que ha incurrido para sofocar auténticas formas de representación sindical como en los casos de la cervecera Modelo, Volkswagen y Ford, pero también a nivel social contra el EZLN que demostró en 1995 tener una base social que ningún grupo terrorista puede conseguir cuando declararon la autonomía en las zonas de influencia zapatista

Las dificultades del sindicalismo como órgano de representación y defensa de los intereses de los trabajadores está propiciando que estos acudan cada vez más a asesores laborales que se ofrecen como intermediarios para gestionar indemnizaciones o reinstalaciones producto de los reajustes en distintas empresas, es el caso de los despachos que hacen negocio con los derechos laborales<sup>127</sup> que siempre han existido pero actualmente están en franca proliferación. Pero lejos de constituir una ventaja plena para el trabajador, dicha práctica provoca pérdidas considerables en el monto de sus ingresos, por si llega a ganar la demanda, ya que las cuotas que los abogados laborales cobran para tramitar demandas alcanzan hasta el 60% del total desembolsado por el patrón.

Otro ejemplo en el que los trabajadores toman decisiones al margen de los sindicatos es el sistema de incentivos existentes en las maquilas del norte, en torno al que crean una estrategia de reproducción social. De esta manera los obreros buscan de maquila en maquila los mejores premios o bonos, además de buenas instalaciones, horarios y medios de transporte para mejorar sus condiciones de trabajo<sup>128</sup>. Esta actitud refleja que los propietarios de la FT poseen un margen considerable de iniciativa, contrariamente a lo que piensan los líderes sindicales quienes toman decisiones sin llegar a un consenso con la base trabajadora.

Finalmente, la exclusión de millones de trabajadores para la obtención de vivienda, educación y servicios en general los ha orillado a recurrir a formas de organización y movilización alternativas como los solicitantes de vivienda que ocupan predios con el objetivo de establecer una residencia propia; los movimientos populares que promueven la creación de escuelas de nivel medio y medio superior no incluidas en los planes y los

presupuestos gubernamentales, sin olvidar las demandas de más y mejores servicios de salud que se han materializado en centros de salud comunitarios así como programas de atención médica familiar cuya implementación no es prioritaria en la política social, pero se han generado gracias a la presión de los colonos y sus organizaciones, sobretodo en zonas marginadas

Podemos concluir que la iniciativa de los trabajadores tanto reales como potenciales no se ha limitado a esperar pasivamente la defensa de sus intereses en el ámbito laboral para mejorar su nivel de reproducción, sino que ha emprendido acciones que abarcan un terreno más complejo fuera del lugar de trabajo que sólo ilustramos con algunos ejemplos, necesarios para comprender este aspecto poco estudiado en la literatura del conflicto laboral

- 1 Una crítica a la reorientación de la economía basada en las virtudes del mercado y que conlleva la necesidad de implementar estructuras corporativas está en "Las Negociaciones Corporativas y La Política Laboral: Relaciones Corporativas en el Período de Transición" Ricardo Pozas-Horcasitas Coordinador IIS UNAM 1992 pp 182-188
- 2 Francisco Zapata "El Sindicalismo Mexicano Frente a la Restructuración" COLMEX 1996 pp 45-46
- 3 Estela Gutiérrez Garza "Fundamentos teóricos para el análisis del movimiento obrero" Fundación Friedrich Eberth 1989 p 27
- 4 La TDA mide a las personas de 12 años y más que en la semana de referencia: a) estaban disponibles, b) no trabajaron, c) buscaron integrarse a alguna actividad económica en los dos meses previos a la semana de referencia sin lograr su objetivo
- 5 División de Estudios Económicos y Sociales de Banamex "México Social" 1996 p 469
- 6 TOPD2 (Tasa de Ocupación Parcial menor de 35 horas a la semana y Desocupación) Muestra la proporción de personas desocupadas y de ocupados que laboran menos de 35 horas a la semana, con respecto a la PEA
- TID (Tasa de Ingresos Insuficientes y Desocupación) Mide el porcentaje que representa la población desocupada y la ocupada que tiene ingresos inferiores al salario mínimo, respecto de la PEA
- TCCO (Tasa de Condiciones Críticas y Ocupación) Se refiere a la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales menores al salario mínimo, o que labora más de 48 horas semanales ganando menos de 2 salarios mínimos
- 7 Rosa Albina Garabito "De la larga caída salarial, la recuperación de la ganancia y los sueños generacionales" La Jornada Laboral No 71 26 de Diciembre de 1996 pp 5-6
- 8 Leticia Campos Aragón (IE-UNAM) "El Ciclo Largo de la caída salarial en México" Revista Mexicana de Sociología Julio-septiembre de 1995 pp 147-171
- 9 Alejandro Valle y Gloria Martínez "Los Salarios de la crisis" Coed. La Jornada Ediciones/FE-UNAM 1996 p 81
- 10 Ibid pp 87 y 90
- 11 Ibid pp 89 y 90
- 12 Estimaciones propias con base en la información cuantitativa de Banamex "México Social" 1996 pp 405, 408 y 410
- 13 Ibid, p 393
- 14 Ibid, pp 405, 408 y 410
- 15 Idem
- 16 Idem
- 17 Idem
- 18 Idem
- 19 Ibid p 377 Además afirman que la cobertura del Sistema abarca a 2 terceras partes de la población tanto abierta como derechohabiente, siendo Pemex la institución de más alto gasto per capita por usuario derechohabiente y el ISSSTE la que mayor número de médicos tiene por cada 10 mil derechohabientes, sin embargo, es el IMSS el que mayor número de consultas registra diariamente (en promedio 12.3 por día en 1994)
- 20 Ibid p 385 la nueva legislación de diciembre de 1995 que entrara en vigor en julio de 1997, el primero desaparece para crear dos nuevos seguros, el de invalidez y vida y el seguro del retiro por cesantía en edad avanzada y vejez, al cual se incorporan las cuotas de SAR e Infonavit y podrá ser administrado por instituciones privadas en busca de rendimientos
- 21 Ibid p 378
- 22 Idem
- 23 Rafael Montesinos "Mitos y realidades de la Cultura Empresarial" El Cotidiano No 73 Nov-Dic 1995 p 103
- 24 Graciela Bensusán/Carlos García Coordinadores "Estado y Sindicatos: Crisis de una Relación" Coed. Fundación Friedrich Eberth y UAM México 1989 pp 53-57
- 25 El CCE es la organización patronal más representativa tanto por su afiliación como por su cercanía con la política económica gubernamental, sin embargo es la COPARMEX la organización que más sobresale en este ámbito. Enrique de la Garza Toledo "El proyecto de LFT del PAN ¿o es de Néstor?" La Jornada Laboral 26 de Septiembre de 1996, pp 2 y 14
- 26 Graciela Bensusán "El último episodio de la reforma laboral" La Jornada Laboral No 36 27 de Enero de 1994 pp 1-3
- 27 Graciela Bensusán y Carlos García Citados por Marco Lara Klahr "LFT no pesa pero incomoda" La Jornada Laboral No 47 29 de Diciembre de 1994 pp 5-7
- 28 Idem
- 29 Javier Aguilar García "Nueva Cultura Laboral: tres a la mesa" La Jornada Laboral No 65 27 de junio de 1996 pp 4-5
- 30 Rafael Montesinos Op Cit p 102
- 31 Citado por Rafael Montesinos Op Cit p 106
- 32 Durante largo tiempo predominó la idea de que el incremento de la productividad se lograba a través del uso de la tecnología teniendo consecuencias más o menos determinadas para las relaciones laborales y contractuales. Esta posición se cuestiona a partir de los ochenta, como lo señalan Dombois y Pries y se considera ahora a la productividad como un proceso complejo donde confluyen y se integran los cambios tecnológicos, organizativos y de selección de personal. Citado en Griselda Martínez "Nuevo Liderazgo y Cultura Ejecutiva de la Banca Mexicana" El cotidiano no 73 Nov-Dic de 1995
- 33 Enrique de la Garza Toledo "La polarización del aparato productivo en México" El Cotidiano No 46 Marzo-abril de 1992 p 5
- 34 Pilar Berrios y Augusto Bolívar "La formalización de las reglas del ejercicio del poder: las elecciones de 1997" El Cotidiano No 80 Nov-Dic 1996 p 73

36. Ver cuadro del ensayo La presión de la competitividad internacional y los retos de una Nueva Cultura Laboral en México. Manfred Winandti. El Cotidiano No. 73. Nov-Dic 1995 p. 15 y Alejandro Valle Baeza. Ob. Cit. p. 31
36. Ernest Mandel. Introducción al Marxismo. Akal ed. 1990 p. 119
37. Alejandro Álvarez Bujal. Los Sindicatos en México ante la Globalización. Revista Mexicana de Sociología. Ene-Feb de 1994 p. 101
38. Raúl Trujillo Delarbre. Viejo ¿y nuevo corporativismo? (revindicar al Corporativismo para desmistificarlo). Ricardo Pozas. Op. Cit. p. 197
39. Luis Kato F. y Guadalupe Huerta. Los límites implícitos del PND 1995-2000. EL Cotidiano No. 74. Ene-Feb 1996, pp. 3-4
40. Ibid. pp. 5-7
41. Carlos López Ángel et al. La Política Social en el PND. El Cotidiano No. 76. Ene-Feb 1997 p. 13
42. Luis Kato. Op. Cit. p. 8
43. Carlos López Ángel et al. Op. Cit. pp. 13 y 16
44. Graciela Bensusán. El PND y la reforma de la legislación laboral. La Jornada Laboral No. 53. 29 de junio de 1995, pp. 1, 7-11
45. Luis Kato. Op. Cit. pp. 8-10
46. Carlos López Ángel et al. La Política Social en el PND. El Cotidiano No. 76. Ene-Feb 1997 p. 15
47. Augusto Bolívar y Haydeé Villacorta. Crisis y pactos en la construcción de un nuevo orden político. EL Cotidiano No. 74. Ene-Feb 1996 pp. 91-92
48. Severo ajuste, otra vez. La Jornada Laboral No. 50. 30 de Marzo de 1995, p. 9
49. Enrique de la Garza Toledo y Humberto Juárez Nuñez. Sobrecargas de trabajo y recorte de personal. La Jornada Laboral No. 41. 30 de junio de 1994, p. 7. También Max Ortega. Historia de una cultura. La Jornada Laboral No. 68. 26 de septiembre de 1996 pp. 4-5
50. Ver cuadro VI-1 en Francisco Zapata. Ob. Cit. p. 139
51. Javier Rodríguez. El mundo del trabajo en el II Informe de gobierno. Ernesto Zedillo. El Cotidiano No. 80. Nov-Dic 1996 pp. 6 y 8.
52. Joel Hernández Santiago. De que manera te olvidó. La Jornada Laboral No. 46. 24 de Noviembre de 1994 p. 11
53. Javier Rodríguez. Op. Cit. pp. 6 y 7
54. Alejandro Valle. Op. Cit. pp. 53, 55-59
55. Andrea Becerra. Con el TLC más de lo mismo. La Jornada Laboral No. 41. 27 de Enero de 1994, pp. 7-8
56. Flor de María Balboa Reyna. Antes de que la verdad irrumpa. La Jornada Laboral No. 7. 30 de Agosto de 1991, pp. 4-5
57. Javier Aguilar García. No constó en el Informe. La Jornada Laboral No. 68. 26 de septiembre de 1996 p. 3. También en el mismo Número Max Ortega. Historia de una cultura pp. 4-5
58. Marco A Leyva y Rogelio Mendoza. El Acuerdo para una Nueva Cultura Laboral: del concepto a la estrategia. El Cotidiano No. 80. Nov-dic 1996 pp. 17-19
59. Graciela Bensusán. ¿Hacia la democracia industrial? La Jornada Laboral No. 22. 26 de Noviembre de 1992, pp. 1-3
60. Samuel León. La nueva estrategia económica y la Modernización Laboral. Graciela Bensusán Coord. Las relaciones laborales y el TLC
61. Sara Lovera. Mantiene su autonomía el SME. La Jornada Laboral No. 37. 24 de Febrero de 1994 pp. 1-2. Rodolfo F. Peña. El SME, victoria en la hora cero. Op. Cit. No. 38. 31 de marzo de 1994 pp. 1-3. Y de José Antonio Almazán González. Electricidad festejos privatizadores. Op. Cit. No. 57. 26 de Octubre de 1995 pp. 10-11. LFC una deuda artificial resucitada. Op. Cit. No. 58. 30 de Noviembre de 1995 pp. 6-7. Y El reto del SME, la restructuración en LFC. Op. Cit. No. 70. 28 de Noviembre de 1996 pp. 6-7
62. Max Ortega. Modernización ferroviaria y despidos. La Jornada Laboral No. 19. 27 de agosto de 1992 pp. 9-11. También del mismo autor. Derrota del Héroe de Nacoziari. Op. Cit. No. 46. 24 de noviembre de 1994 pp. 1-2. Además Salvador Zarco. La privatización sobre rieles. Op. Cit. No. 53. 29 de junio de 1995 pp. 4-5
63. Particularmente, el 13 de noviembre de 1990 la STPS modificó, inconstitucionalmente y sin aprobación legislativa, su reglamento interno con el fin de contar con facultades más amplias para desconocer direcciones sindicales, quitar o dar registro de acuerdo a su amplia discrecionalidad. Manuel Fuentes. STPS: cuchara grande con el registro. Op. Cit. No. 1.º de Marzo de 1991. No. 1, p. 3. También Todo bien a la primera. Op. Cit. No. 2. 4 de Abril de 1991 p. 6
- Por otra parte, según la LFT (Arts. 591-624) la JFCA (nacida en 1929) es la mayor instancia de mediación de conflictos obreros patronales. Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (surgidas en 1917) tienen las mismas atribuciones salvo que no operan donde lo haga la JFCA, y además existen Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que operan donde no lo hacen las dos anteriores. Las 3 se constituyen en forma tripartita, siendo el representante del gobierno designando directamente por el Ejecutivo Federal en el primer caso, por la STPS en el segundo y por los gobiernos de los estados en el tercero
64. Víctor M. Durand Ponte. El Papel de los sindicatos en la transición política mexicana. Revista Mexicana de Sociología. Enero de 1994 pp. 40-42
65. Sara Lovera. La huelga letra. La Jornada Laboral No. 14. 26 de marzo de 1992, p. 4. También Néstor de Buen. Las otras leyes laborales. Op. Cit. No. 62. 28 de Marzo de 1995, pp. 1-2
66. Rodolfo F. Peña. AeroMéxico, en quiebra a puerta cerrada. Op. Cit. No. 2. 4 de abril de 1991 p. 3
67. Graciela Andrade García. La modernidad laboral según Cepamisa. Op. Cit. No. 39. 28 de Abril de 1994 pp. 7-8
68. Acerca de las lagunas que permiten la intromisión empresarial e institucional en asuntos sindicales internos como en los recuentos laborales por la demanda de Titularidad del CCT sugerimos leer el Artículo de Carlos de Buen Urna. La extraña democracia de los recuentos laborales. Op. Cit. No. 45. 27 de Octubre de 1994 pp. 8-9

- 69 Rodolfo F Peña Hebraica al ayuno Op Cit No 43 27 de Octubre de 1994 pp 1-2  
También a este respecto, ya el 17 de junio de 1991 la oposición había propuesto una iniciativa de ley contra el voto sindical abierto en casos de recuento flagrante violación constitucional misma que no procedió gracias a la mayoría priista en el legislativo Op Cit No 5 27 de Junio de 1991 pp 7 y 6
- 70 Néstor de Buen A la seguridad bancaria por la seguridad social Op Cit No 12 31 de enero de 1992 pp 1 y 8
- 71 Oscar Alzaga Ley del IMSS Estridencias patronales Op Cit No 32 30 de Septiembre de 1993 pp 7-8
- 72 Ricardo García Sainz Para reformar la reforma Op Cit No 11 26 de diciembre de 1993 También de él mismo Seguridad social Replica a un libelista principiante Op Cit No 73 27 de febrero de 1997 p 8
- 73 Javier Rodríguez L Op cit pp 9 y 10
- 74 Enrique de la Garza Toledo Reestructuración y respuesta sindical pp 152-154
- 75 FHJ entre los segundos como se desprende de sus Declaraciones en La Jornada Laboral No 65 27 de junio de 1996 pp 2y9
- 76 Román Munguía Huato Un golpe al corporativismo La Jornada Laboral No 24 28 de Enero de 1993 pp 7-8
- 77 Como en la entrevista a FV para la Jornada Laboral No 24 28 de Enero de 1993 pp 7-8
- 78 Más detalles en Andrea Becerril SUTERM La Güera se tambalea Op Cit pp 6-7
- 79 Quien por cierto llegara a ser presidente del PRI durante algunos meses de 1992
- 80 Graciela Bensusan El último episodio de la reforma laboral La Jornada Laboral No 36 27 de enero de 1994 pp 1-2 Andrea Becerril Con el TLC, más de lo mismo Op Cit pp 7-8 Y "Concluye asamblea cetemista" Op Cit No 39 28 de abril de 1994 p 11
- 81 Max Ortega El sexenio salinista vaivenes políticos de la CTM Op Cit No 45 27 de Octubre de 1994 pp 6-7
- 82 Juan Barrera Barrera ¿Nuevo pacto económico? Op Cit No 50 30 de marzo de 1995 p 16 Y Pactos obrero-patronales Op Cit No 55 31 de agosto de 1995 p 11
- 83 Javier Aguilar García Nueva Cultura Laboral tres a la mesa Op Cit No 65 27 de junio de 1996 pp 4-5
- 84 Enrique de la Garza Toledo Reestructuración del corporativismo en México siete tesis El Cotidiano No 56 Julio 1995 p 47
- 85 Max Ortega Fesebes paradigma del sindicalismo neocorporativo Op Cit No 21 29 de Octubre de 1992 pp 4-6
- 86 Sara Lovera Entrevista con Francisco Hernández Juárez Op Cit No 39 28 de abril de 1994 pp 3-4
- 87 Epigmenio Ibarra Entrevista a Fidel Velázquez Op Cit No 24 28 de enero de 1993 pp 6-7
- 88 FHJ Acuerdo de Solidandad y ayuda mutua Op Cit No 8 26 de septiembre de 1991 p 3
- 89 Bertha Lerner de S El corporativismo burocrático Ricardo Pozas H Op Cit pp 221 y 222
- 90 Ver cuadro 1 del ensayo La FSTSE en el Esquema del Sindicalismo Moderno Armando Tiburcio R El Cotidiano No 56 Julio de 1993 p 25
- 91 Bertha Lerner Op Cit p 221
- 92 Citado en Armando Tiburcio Op Cit p 23
- 93 Armando Tiburcio Op Cit pp 27-29
- 94 Op Cit 30 de enero de 1997 p 14
- 95 Francisco Nava/Melitón Nateras El Sindicato del IMSS y su propuesta de productividad La Jornada Laboral No 36 27 de enero de 1994 p 10 Y Héctor Ulises García Nieto Las trampas de la productividad Op Cit No 37 24 de Febrero de 1994 pp 7y8
- 96 Asa Cristina Laureli Una contrarreforma en fast track Op Cit No 58 30 de Noviembre de 1995 p 2 Y Carlos López Angel/Odilia Ulloa Padilla Cuando las Afores nos alcancen Op Cit No 60 25 de enero de 1996 pp 9-11
- 97 Marco Lara Klahr El de Pesca, un sindicato en Peligro Op Cit No 60 30 de marzo de 1995 pp 3-4 Y de él mismo Recuento en la SEMANARP, golpe a la autonomía sindical Op Cit No 69 31 de Octubre de 1996 p 4
- 98 Carlos López Angel Telecomunicaciones, en la órbita de la privatización Op Cit No 52 25 de mayo de 1995 pp 1-3
- 99 Néstor de Buen La Corte de los Milagros Op Cit No 65 27 de junio de 1996 p 3
- 100 Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio Propuesta para unas nuevas relaciones laborales Op Cit No 23 31 de Diciembre de 1992 pp 6-8 También Derechos laborales y sindicales frente al TLC Op Cit No 26 25 de Marzo de 1993 pp 9-11
- 101 Respecto a esto último, la UAM-I y el Banco de Montreal Boston hicieron un estudio de 15 variedades de ventajas competitivas de las economías desarrolladas, entre otros, costo de capital, política fiscal tecnológica, mercado, infraestructura de transporte y liderazgo empresarial, concluyendo que México sólo cuenta con una bajos salarios Citado por María Elena Rivera y José Luis Avendaño Salarios y productividad la respuesta está en el tiempo Op Cit No 32 30 de septiembre de 1993 p 11 También citado en El Financero, 3 de septiembre de 1993
- 102 Citado por Néstor de Buen Código laboral entre embesidas y muletazos Op Cit No 9 11 de Noviembre de 1991 p 2)
- 103 Susan Street Magisterio chiapaneco La democracia como un modo de vida Op Cit No 38 27 de enero de 1994 p 5
- 104 Gerardo Peláez Ramos El nuevo ascenso magisterial Op Cit No 65 27 de junio de 1996 pp 1, 6-7 También Susan Street El movimiento de base por la dignidad magisterial Op Cit No 66 25 de Julio de 1996 pp 6-7
- 105 Ya en ese tiempo miembros autocríticos afirmaban la necesidad de actualizar las estructuras de representación al interior del organismo para permitir una participación más amplia de las bases y la democratización del sindicato Alberto Pulido Por el relanzamiento del STUNAM y del sindicalismo universitario Op Cit No 32 30 de septiembre de 1993 p 14
- 106 Para más detalles sobre el desarrollo del conflicto Nota de La Jornada Laboral No 37 24 de Febrero de 1994 p 2 Marco Lara Klahr Los conflictos universitarios Op Cit No 62 28 de Marzo de 1996 pp pp 6-9 Y Armando Cisneros Sosa Trabajadores universitarios ¿nuevo proletariado? Op Cit p 11

- 107 Patricia Ibáñez-Marín y Luis Klahr. Los conflictos universitarios. Op. Cit. No. 62. 23 de Marzo de 1996. pp. pp. 6-9
- 108 Alejandro Vega y Stre. (Cof. SITUAM y miembro C.B.A.S.A.C.). Difícil panorama para 1997. Op. Cit. No. 71. 26 de Diciembre de 1996. pp. 6-11
- 109 Eduardo Alonso Escárcega. Rechazo al régimen complementario de pensiones. Op. Cit. No. 11. 26 de diciembre de 1991. p. 2. También Apoyo pluripartidista a las reformas a la Ley del IMSS propuestas por el MUNJP. Op. Cit. p. 3
- 110 Marco Lara Klahr. Convención del MUNJP. Op. Cit. No. 43. 25 de Agosto de 1994. p. 7
- 111 Marco Lara Klahr. Entrevista con Eduardo Alonso Escárcega. Op. Cit. No. 48. 26 de enero de 1995. p. 3
- 112 Gerardo Peláez. Op. Cit. No. 79. Agosto de 1997. p. 5
- 113 El Sindicalismo ante la Nación. Pronunciamentos. Op. Cit. No. 57. 26 de Octubre de 1995. p. 1
- 114 Max Ortega. Foristas: posibilidades y límites del mejorismo neocorporativo. Op. Cit. No. 69. 31 de Octubre de 1996. p. 8. También Rodolfo F. Peña. Al encuentro del Foro. Op. Cit. No. 71. 26 de Diciembre de 1996. p. 3
- 115 Gerardo Peláez. Op. Cit. No. 79. p. 5
- 116 Augusto C. Arriaza. Hacia un frente unitario. Uno más uno. 13 de noviembre de 1996. p. 3
- 117 Néstor de Buen. Tiempos de Renovación. Op. Cit. No. 76. Mayo de 1997. p. 2
- 118 Hecder de la Cueva. Consulta Nacional sobre trabajo y Libertad Sindical. Op. Cit. No. 66. Septiembre de 1996. p. 13
- 119 Graciela Andrade García. Puruarán: la otra estrategia. Op. Cit. No. 42. 28 de julio de 1994. pp. 8-9
- 120 Norma Ilse Veloz. La respuesta sindical está en crisis. El Cotidiano No. 74. Ene-feb 1996. p. 104
- 121 Francisco Zapata. Ob. Cit. p. 98
- 122 Norma Ilse Veloz. Op. Cit. pp. 104-106
- 123 Francisco Zapata. Ob. Cit. pp. 111-114
- 124 Francisco Zapata. Ob. Cit. pp. 114-117
- 125 Norma Ilse Veloz. Diecisiete mese de respuesta obrera: conflictos obrero patronales 1992-93. El Cotidiano No. 56. Julio de 1993. p. 89
- 126 José Othón Quiróz. Cultura Obrera: definiciones, campos de investigación y una propuesta de abordaje. El Cotidiano No. 73. Nov-dic. de 1995. pp. 4 y 5
- 127 Raul Trejo. Op. Cit. p. 206
- 128 María E. de la O. Vida cotidiana y maquila: los otros espacios de las relaciones industriales. El Cotidiano No. 73. Nov-dic. 1995. p. 39



### **3. LA REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ : EL CASO DE FORD**

#### **3.1 LA FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA RESPUESTA SINDICAL**

##### **3.1.1 INTRODUCCION**

La dinámica de los diversos actores sociales ha determinado el carácter de la restructuración y el ajuste del proceso económico ante la crisis estructural productiva y coyuntural a nivel comercial y financiero, así como el impacto de estos sobre el nivel de RFT. De la misma manera las propuestas y acciones gubernamentales, empresariales y, por lo menos en ciertos casos sindicales han chocado con las condiciones particulares que caracterizan a nuestro país. Por ejemplo, en la esfera económica la modernización impulsada por el estado y aplicada por el capital encuentran barreras que inhiben su éxito integral, es la condición de heterogeneidad del aparato productivo, en el que un puñado de grandes empresas competitivas coexisten con una masa de pequeñas y medianas unidades de producción que no han podido asimilar los programas y políticas orientadas a elevar su eficiencia y productividad. En el ámbito político no obstante que se impulsa un sistema democrático de partidos, el corporativismo y las nuevas formas de intervención estatal siguen siendo eficaces instrumentos para imponer unilateralmente programas y políticas que en el espacio laboral han tenido un impacto devastador, muestra de ello es la firma de los pactos.

En este contexto, la Industria Automotriz Mexicana (IAM) es un caso específico en donde las dos caras de la moneda de la modernización han estado presentes. Por un lado, la implementación de medidas restructuradoras que en la actualidad son un éxito real y por otro lado, la aplicación de instrumentos no sólo de control férreo de la FT sino orientados a su aniquilación como capital variable. Frente a esta situación la respuesta sindical ha consistido en asumir una posición defensiva para evitar un mayor deterioro de su condición laboral.

Por lo tanto, la IAM constituye una fracción del proceso integral de adecuación de las relaciones laborales al proceso de producción y distribución de las mercancías ante los desequilibrios que se hacen presentes eventualmente por la naturaleza de la economía capitalista. En este sentido el estudio de esta industria manufacturera requiere de precisar

las formas que han asumido los cambios descritos y las movilizaciones sindicales para determinar su influencia sobre el nivel de vida de la clase obrera

### 3.1.2 LA FLEXIBILIZACION EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA

Desde el punto de vista del proceso de trabajo las transformaciones derivadas de la restructuración encuentran el primer bastión de resistencia en los CCT, documentos en los que se reglamenta la condición obrera<sup>1</sup>. Dicha condición obrera ha descansado sobre funciones simples e individuales de trabajos fijos vinculados a la cadena de montaje, pero la introducción de nuevas tecnologías como la robótica y la microelectrónica tienden a modificar esta condición, ya que moldean el proceso de trabajo y el espacio fabril. En este sentido la flexibilidad del trabajo es la búsqueda de mecanismos ágiles, sin trabas institucionales que entorpezcan el libre juego de la oferta y la demanda en cada uno de los ámbitos de la relación laboral, por ejemplo, sobre la organización de la producción se requiere un trabajador que realice tareas polivalentes, la movilización de los trabajadores presupone la contratación de trabajo interno, los salarios serán de acuerdo al rendimiento y en relación a la protección social es indispensable suprimir indemnizaciones por despido y los pagos empresariales destinados a la seguridad social<sup>2</sup>. Sin embargo, estos mecanismos se están implementando en la industria mediante instrumentos intervencionistas y de control sobre la FT fuera del marco de las fuerzas del mercado.

La IAM muestra un comportamiento desde principios de la década de los ochenta que apunta en este sentido y cuyas características se pueden resumir en los siguientes puntos:

- 1 Se ha presentado la introducción de innovaciones tecnológicas de manera heterogénea entre las diversas plantas y entre los diversos procesos de cada planta, por ejemplo, en la Ford las instalaciones de Hermosillo presentan la introducción de nuevas tecnologías análogas a las plantas de la misma compañía instaladas en el país de origen, mientras que en las instalaciones de Cuautitlán los cambios han sido más restringidos.

- 2 Tendencia a la automatización de todo el sector que no es generalizada para todos los departamentos de producción; por ejemplo, los departamentos de prensa, estampado, soldadura, pintura y calidad son los únicos que adoptan las nuevas tecnologías.

- 3 Cambios en la organización del trabajo tendientes a la modificación de los CCT y de las prácticas laborales. En el capítulo anterior citamos los casos de Ford Hermosillo y General Motors (GM) Ramos Arizpe que ilustran significativamente este proceso relacionado con la intensificación del uso de la FT mediante la movilidad interna de los lugares de trabajo, puestos, labores, turnos, etc

4. Los cambios tecnológicos duros (maquinaria y equipo principalmente) en algunas plantas no se han introducido (Dina) y en otras firmas son de las más avanzadas, por ejemplo, Volkswagen (VW) Puebla

5. Estas transformaciones han ido aparejadas de la compactación salarial y en general de las percepciones de los trabajadores, así como de un mayor control de la capacidad de trabajo en toda la IAM<sup>3</sup>

De esta manera, la condición obrera se ha adecuado a la introducción de innovaciones del capital fijo que se traduce en una concentración de la FT en algunos sectores como las maquiladoras y pérdida neta de puestos de trabajo en las plantas de ensamble del centro del país. Complementariamente implica una redefinición de la calificación de la FT expresada en la reintegración de funciones y la implementación del trabajador polivalente que en los CCT, que se reglamentan mediante la reducción de categorías y especialidades y su segmentación al interior de las plantas. Por ejemplo, en Ford Hermosillo solo existe una categoría, la del trabajador polivalente. En este mismo sentido se orientan el incremento de la vigilancia y el control del trabajo en la fábrica y la transformación de los mercados internos de la FT en lo relativo a flexibilizar las normas de contratación y despido y el abandono de la antigüedad como criterio base del escalafón. Finalmente, la redefinición de la calificación de la FT ha cambiado algunas características de los trabajadores, por ejemplo, existe un proceso de feminización sobre todo en las plantas instaladas en el norte del país

Por otra parte, la flexibilización del proceso de producción significa no sólo la mutilación de los CCT con la consecuente transformación de las relaciones de trabajo, sino la implementación de una ideologización en el espacio fabril disfrazada por la introducción de un discurso basado en las NFOT, por ejemplo, en la Ford Hermosillo lejos de construir una adopción real de los métodos japoneses la organización del trabajo representa una taylorización sofisticada poco respetuosa de las condiciones de trabajo, pero envuelta por apariencias de una política de movilización de la mano de obra<sup>4</sup>. Pero también en los casos más extremos la flexibilización ha consistido en la anulación de los CCT y la aniquilación del capital variable en forma de despidos masivos que han impactado el nivel de RFT característico de la primera etapa del desarrollo de la IAM.

Finalmente es importante señalar que los métodos utilizados por el capital y el estado para consolidar su propuesta de modernización han llegado en no pocas ocasiones a tomar formas violentas, como por ejemplo, los conflictos de VW Puebla y Ford Cuautitlán, en donde los encarcelamientos y la intervención armada fueron una constante contra los movimientos sindicales democráticos

### **3.1.3 EFECTOS DE LA RESTRUCTURACION SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA**

Si analizamos el comportamiento de las principales variables económicas de la IAM tendremos una aproximación de los efectos de la restructuración sobre la productividad en el período de estudio, considerando que esta es una categoría esencial para entender el desarrollo de un país porque no sólo está vinculada al desarrollo tecnológico y a la

creación de más riqueza con menos recursos y menor tiempo sino también al desarrollo de las fuerzas productivas y al bienestar de la sociedad. De la misma manera, la productividad está en razón inversa al valor de las mercancías, por lo que es un factor determinante de la competitividad de un país, que es el motor del crecimiento en forma de acumulación<sup>5</sup>

La evolución de la IAM ha sufrido cambios que influyen en su situación actual, por lo que es importante distinguir las fases por las que ha transcurrido esta industria manufacturera.

La primera fase inicia en la década de los veinte y termina a mediados de la década de los sesentas. Las características que distinguen a este período son la ubicación de las plantas productivas situadas en el centro del país, principalmente el D.F., la producción se realiza en base al ensamble final de vehículos, la totalidad de los componentes se importan para armarse en el país, es decir, los componentes eran casi el 100% de origen externo.

La segunda etapa inicia aproximadamente a finales de los sesentas y culmina a mediados de los setentas. Los rasgos que predominan son una mayor integración del proceso productivo, esto es, procesos como la fusión y el maquilado de motores se unen con el ensamble, desconcentración geográfica hacia los estados del centro del país, Hidalgo y Puebla principalmente; atomización progresiva de los trabajadores entre las diversas plantas, una estrategia del estado para integrar la industria sobre bases nacionales mediante decretos que obligan a las firmas a adquirir componentes de fabricación nacional, pero que a largo plazo mostraron una reducida incidencia sobre la industria; predominio de la integración nacional destinada al mercado interno y, finalmente, se inicia la instalación de las primeras maquilas en el norte del país<sup>6</sup>

La última fase se origina a partir de la crisis de principios de los ochenta y continúa durante todo el proceso de reestructuración que abarca alrededor de 15 años. Las particularidades esenciales de esta fase de crecimiento de la IAM apuntan hacia su transformación estructural en los siguientes términos: no obstante que en 1981 hubo un récord de producción y ventas para el mercado interno, se presenta una asincronía entre la producción para el mercado interno y el ciclo industrial internacional, que en esos momentos vivía la crisis del automóvil<sup>7</sup>

Como efecto de la transformación de la industria automotriz a nivel mundial las principales firmas cambian su estrategia de funcionamiento, de esta manera, las plantas instaladas en México inician su desarrollo como plataformas de exportación y las inversiones en algunas empresas se orientan a la producción de motores para la exportación. Se presenta otro proceso de desconcentración geográfica hacia el norte del país, por ejemplo, GM y Ford<sup>8</sup>

En esencia este momento se distingue por el auge de la producción de exportación que contrasta con una depresión significativa del mercado interno, de tal forma que la industria se sostiene y se vuelve más dinámica conforme avanza su filiación a consorcios instalados dentro y fuera del país, o bien en la medida que forma parte de una firma transnacional. Por esta razón a partir de 1993 se produce otro *boom* de la industria

automotriz, para 1986 por primera vez las ventas de las exportaciones fueron mayores que las ventas nacionales y hasta 1989 la IAM era la industria manufacturera de mayor generación de divisas con saldos positivos de su balanza comercial<sup>1</sup>

Finalmente la IAM en los primeros años de los noventa se consolida como una industria indexada a los mercados estadounidenses y principal exportador de las manufacturas, No obstante su saldo negativo en la balanza comercial debido a incrementos sustanciales registrados a partir de 1990 de las importaciones para integrar la producción de exportación<sup>10</sup> Esta tendencia continua hasta 1996, año en el que 3 de las principales compañías automotrices ocupan los primeros lugares de exportación<sup>11</sup> Otro indicador que muestra a la IAM como la más dinámica del sector manufacturero es el comportamiento de su PIB. Si comparamos este agregado en 2 años diferentes, por ejemplo 1989 vs 1993 podemos constatar la duplicación del producto en ese período<sup>12</sup>.

Por último, es interesante anotar que el Excedente Bruto de Operación en todas las ramas de la IAM se ha ido incrementando, mientras que las remuneraciones de asalariados tienen un comportamiento decreciente, a excepción del ensamble de automóviles. Probablemente esta diferencia tenga relación con el grado de resistencia obrera en las diferentes ramas de la industria, ya que en las maquiladoras del norte prácticamente no hubo oposición a la imposición de las ínfimas condiciones laborales reglamentadas en los CCT<sup>13</sup> Contrasta con esta situación la movilización de los trabajadores en las plantas instaladas en el centro del país, que resistieron temporalmente a los embates de los programas y estrategias de reestructuración del capital.

### **3.1.4 LA RESPUESTA SINDICAL FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

Paralelamente al proceso de crecimiento por el que atraviesa la IAM, el movimiento sindical y su influencia sobre el nivel de RFT ha transcurrido por una serie de momentos que podemos periodizar de la siguiente forma

La primera etapa coincide con la gestación y formación de los sindicatos, pero también con la consolidación del corporativismo en esta industria, a mediados de los sesenta todos los sindicatos formados firman nuevos CCT Las excepciones fueron GM, en la que el sindicato gozó de cierta autonomía y un elevado nivel de democracia interna y Dina, donde se rompe con la CTM iniciando un patrón de relación con la empresa similar al de la UOI creada en los setenta

La siguiente etapa es probablemente la más importante del movimiento obrero, porque es un período de fuertes luchas democratizadoras que rompieron con el corporativismo representado por la CTM (VW y Nissan), negociaron un amplio margen de autonomía (Ford) y lograron aglutinar en torno a la UOI al conjunto de movilizaciones sindicales a pesar de su postura economicista y despolitizada. Las excepciones fueron parte de un sector conservador con las características de la primera fase (VAM y Chrysler)

El producto final del auge productivo y de las fuertes y exitosas luchas de los trabajadores fue una elevada tasa de sindicalización, que en las plantas terminales del centro del país llegaba al 100% relativamente altas retribuciones de la FT (salarios altos, múltiples prestaciones, etc.), rígida reglamentación de los mecanismos de contratación, delimitación de categorías, etc., mediante los CCT. El criterio básico para otorgar los ascensos era la antigüedad, la estructura de calificaciones era prácticamente homogénea y la rotación de la FT era muy limitada. Todo esto confirma la influencia del movimiento sindical como catalizador del incremento del nivel de RFT, por lo que no basta un crecimiento sostenido de la economía o bien un auge económico como el *boom petrolero* de fines de los setentas para generar automáticamente un nivel de vida de la clase obrera que rebase los niveles indispensables para vivir.

Sin embargo, cabe destacar que en este período de movilización sindical e independencia del corporativismo las filiales de las compañías automotrices más importantes (GM, Chrysler, Nissan, VW y Ford) concedieron mejoras por ejemplo salariales, a cambio de preservar intocable su poder de decisión respecto a las características con que debería insertarse la FT en el proceso de producción, de esta forma los movimientos huelguísticos de la época no propusieron demandas que pudieran comprometer la libertad de la empresa en cuanto al diseño y aplicación de su política laboral. Es ilustrativo el caso de Volkswagen en el que a pesar de los aumentos salariales conseguidos por el sindicato desafiado de la CTM, este guardó silencio ante las medidas tomadas por la empresa para planear y realizar la producción que implicaba desocupar a cientos de obreros<sup>14</sup>.

Como apuntamos en el primer capítulo acerca de los límites del sindicalismo, estos pueden conseguir mejoras económicas pero es muy difícil que a nivel gremial puedan efectuar planteamientos políticos tendientes a limitar el poder del capital, ya no digamos poner en peligro su existencia.

La tercera fase coincide con el proceso de flexibilización laboral que principia en los primeros años de la década pasada y continua en la actualidad. Los rasgos que distinguen este momento son semejantes en términos generales a los descritos en el capítulo anterior, por lo que sólo nos limitaremos a remarcar los principales elementos que han orientado la organización y movilización de los trabajadores en la IAM.

A lo largo de este período se producen una serie de enfrentamientos entre empresas y sindicatos en torno a las consecuencias de la reestructuración sobre los espacios fabriles en los que el sindicalismo democrático y combativo es parcialmente derrotado. En las nuevas plantas del norte se produce una dualidad: fragmentación de los trabajadores en la industria terminal y tendencia a la desindicalización en las maquilas. Los resultados de esta situación son similares a lo ocurrido en los inicios de la IAM y hasta mediados de los sesentas, esto es, una desvalorización de la FT que se traduce en una caída salarial, CCT casi desprovistos de prestaciones, flexibilización de las condiciones de contratación y despido, etc. El Sindicalismo corporativo, principalmente la CTM, retoma el control de los sindicatos no sin antes enfrentar una resistencia importante de las organizaciones obreras democratizantes. En este sentido podemos decir que el conflicto laboral ha sido una constante y es posible que formas de aglutinación del movimiento sindical como la Coalición Autónoma de sindicatos de la Industria Automotriz (CASIA), hasta ahora de

carácter defensivo, pueda apartar del reflujó en el que se encuentra la lucha de la clase obrera en este sector de la economía

Finalmente, es importante considerar que las tareas esenciales de los sindicatos deben dirigirse en lo inmediato a cumplir con una función económica, es decir el mejoramiento del nivel de vida y sus condiciones de trabajo (salario, seguridad social, empleo, etc ), sin embargo, de mayor importancia es el logro de un objetivo de largo plazo relacionado con la función política de los sindicatos, esto es avanzar en el fortalecimiento de la clase trabajadora sin olvidar el viejo concepto de conciencia de clase

### **3.2 ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

En los apartados anteriores describimos las formas en que se han desarrollado los procesos económicos de restructuración productiva, flexibilización laboral y la respuesta sindical dentro de la industria automotriz para contextualizar el estudio de caso que es el objeto de estudio del presente apartado.

Para tales efectos analizamos el CCT de la planta de Ford Cuautitlán en los siguientes términos.

A pesar de que el período de estudio comprende los años 1988 a 1996 las condiciones particulares nos obligaron a extender retrospectivamente el análisis hasta el año de 1985, pues tras la desaparición de este último contrato los trabajadores se refieren a cambios sustanciales. De esta forma nos apoyamos en los documentos CCT 1985-1987, CCT 1991-93 y CCT 1995-97 que comparamos con testimonios de observadores y trabajadores que participaron en el movimiento democratizador

El análisis del CCT comprende los siguientes aspectos: INDICADORES DEL NIVEL DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO (Empleo, Capacitación, Ingresos Directos, Ingresos Indirectos y Deducciones o Descuentos), CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO (Movilidad de Personal, Jornadas laborales, Higiene y Seguridad, Disciplina laboral y sindical) y RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA.

En cuanto al primer aspecto, los principales factores relacionados con la RFT son el empleo y las remuneraciones donde observaremos su comportamiento a lo largo de los 3 CCT. Acerca del empleo abordamos desde los requisitos de ingreso hasta la terminación de las relaciones laborales. Respecto de los ingresos, prestaciones y deducciones, en general nos encontramos con cambios en los dos últimos CCT respecto del primero.

En el segundo agrupamos las condiciones generales de trabajo establecidas en el CCT que salvo los apartados de la jornada laboral y de higiene y seguridad no se especifican sino que se establecen por negociación bilateral o bien por las reglas establecidas en el Reglamento Interior de trabajo, este último documento establecido por la empresa.

En el tercer grupo partimos de las relaciones entre patrón y sindicato resaltando la negociación bilateral

### 3.2.1 GENERALIDADES

Conforme fueron creciendo las operaciones e instalaciones de Ford Motor Company, S. A. (la empresa) en México también lo fue haciendo el sindicato, de esta forma primero administraba las relaciones laborales de las plantas de Tlalnepantla y la Villa para posteriormente extenderse a Cuautitlán, Hermosillo y Chihuahua. En la revisión contractual del 1° de agosto de 1979 se denominaba Sindicato de Trabajadores de Ford Motor Company CTM y a partir de la revisión del 1° de abril de 1985 adopta su nombre actual: Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company CTM (el sindicato).

El CCT consta de XIX capítulos, uno más de cláusulas transitorias y 2 anexos, tabulador de salarios y secciones y departamentos de la empresa, así como representantes de la empresa y del sindicato. el CEN y el CEL. Los capítulos y cláusulas del CCT desde 1985 hasta 1997 pueden verse en el cuadro 3.1

Solo el número de cláusulas entre el primero y los segundos dan ya una idea de mutilación, pero muchas cláusulas se han conservado intactas, en otras ha cambiado la redacción pero no el contenido, unas han sido resumidas e integradas dentro de otras, finalmente algunas han desaparecido y se han formulado nuevas

**Cuadro 3.1**  
**Estructura del CCT 1985-1997**

Capítulo	Cláusulas		
	1985	1991	1995
I Definiciones	1	1	1
II Duración y Jurisdicción del Contrato	2 a 3	2 a 3	2 a 3
III Ingresos y periodo de prueba	4 a 5	4 a 5	4 a 5
IV Del trabajo permanente, temporal y eventual	6 a 9	6 a 7	6 a 7
V De la recontractación y vacantes	10 a 12	8 a 10	8 a 10
VI Ascensos y cambios de personal	13 a 21	11 a 13	11 a 13
VII Terminaciones	22 a 23	14 a 15	14 a 15
VIII Salarios	24 a 28	16 a 18	16 a 18
IX Del trabajo calidad y productividad	29 a 39*	19 a 22	19 a 22
X Días de descanso, tiempos ordinarios y extraordinarios	29 a 39*	23 a 27	23 a 27
XI Descuentos	40 a 41	28 a 29	28 a 29
XII Vacaciones, descansos y permisos	42 a 47	30 a 34	30 a 34
XIII Relaciones entre empresa y sindicato	48 a 53	35 a 40	35 a 40
XIV Puestos de confianza	54	41	41
XV Riesgos profesionales y enfermedades naturales	55 a 65	42 a 49	42 a 49
XVI Capacitación de trabajadores	66 a 68	50 a 51	50 a 51
XVII Prestaciones	69 a 77	52 a 60	52 a 61
XVIII Higiene y seguridad	78 a 89	61 a 65	62 a 66
XIX Disciplina	90 a 94	66 a 70	61 a 71

\* En el CCT 1985-87 los capítulos IX y X forman uno solo, haciendo un total de 18 capítulos  
Fuente: Realizado de acuerdo a los índices de los 3 documentos CCT 1985-87, CCT 1991-93 y CCT 1995-97



En las cláusulas 2 y 3 se declara que el Contrato es por tiempo indeterminado y que comprende a los establecimientos del D F y Cuautlilán en el Estado de México. Hasta la década anterior los trabajadores de las instalaciones de Tlalhepanitla también se regían por el presente Contrato.

Por otra parte, en los últimos años algunas modificaciones contractuales son expresión del reconocimiento de ciertos derechos de los trabajadores, tal es el caso de los agregados al CCT de 1995 para que el trabajador reciba copia de los exámenes médicos que se le practiquen durante su labor en la empresa (cláusula 4, incisos B, C y F).

Empresa y sindicato se interesan por el involucramiento y participación del personal en la calidad que según sus propias definiciones, cláusula 22 3er. párrafo, incluye mejor calidad de vida del trabajador, y productividad por lo que emprenderán acciones de fomento (cláusula 22) facilitando el cambio o rol de turno para los trabajadores que estudien, siempre y cuando estos presenten solo calificaciones aprobatorias (cláusula 21). También en ese sentido puede entenderse la creación de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de Productividad (cláusulas 47 y 50).

En el CCT de los noventa es notable la incorporación de conceptos acordes al discurso empresarial de las NFOT, es el caso de la productividad definida en la cláusula 1 inciso ñ como *"Es desarrollar las actividades en condiciones tales que sin generar sobrecargas de trabajo y empleando mejores elementos para el mismo, se puedan obtener productos y servicios de mejor calidad y competitivos"*<sup>15</sup>

### **3.2.2 INDICADORES DEL NIVEL DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO**

#### **3.2.2.1 Empleo**

En cuanto al ingreso de nuevos trabajadores a la empresa han habido cambios relevantes desde 1985 hasta el Contrato 1995-97, los aspectos más importantes son:

1. Se observa que deben ser afiliados al sindicato Titular (C4, en los 3 CCT).
2. Lo anterior no se aplica a los trabajadores que laboran en la empresa con anterioridad a la titularidad del CCT que ostente el sindicato al que no están afiliados.
3. Anteriormente se exigían antecedentes no penales (C4, CCT 1985), requisito que ha sido omitido desde 1991.
4. Las solicitudes de empleo se llenan por duplicado, una para la empresa y otra para el sindicato. En 1985 solo firmaba de aprobadas las solicitudes de empleo el Secretario.

Local del trabajo, en 1991 solamente el del CEN y en 1995 ambos (C4, b), en todos los Contratos)

5 A partir de 1995 el CEN y el CEL son informados conjuntamente de las vacantes por parte de la empresa ya que anteriormente sólo a este último se proporcionaba la información (C4, c), en los 3 Contratos)

6 Conjuntamente empresa y sindicato aplican pruebas manuales y psicométricas para comprobar los conocimientos y las aptitudes del solicitante (C4, e), en los 3 Contratos).

7 En cuanto al examen médico que se realiza al solicitante se elimina la posibilidad de un dictamen médico oficial (C.4, f), CCT 1991 y 95)

8 En el curso introductorio para personal de nuevo ingreso a partir de 1985 se incluyen los conceptos de calidad, capacitación y adiestramiento (C4, g), en todos los CCT)

9 Para el personal aceptado se hacen contratos individuales a 30 días, que comprenden período de adaptación, entrenamiento y disciplina, y la empresa decide si se queda o no, en el segundo caso tendrá prioridad otro candidato propuesto por el sindicato (C4, h) y C5, íntegras desde el CCT 1985)

10. Cuando la empresa requiera contratar personal temporal y eventual se pondrá de acuerdo con el Representante Sindical correspondiente para elegir a los candidatos de entre los trabajadores que anteriormente hayan laborado en la misma (C8)

Finalmente, la relación laboral concluye para los trabajadores eventuales y temporales al término de su respectivo contrato, pero cuando la empresa tuviese la necesidad de dar por terminados contratos de trabajadores permanentes por reducción de personal tendrá que acordar con el sindicato los términos y condiciones de la misma, obligándose la empresa a pagar el finiquito a más tardar el viernes de la semana siguiente a la fecha de baja (C21, CCT 1985 y C15, CCT 1991 y 95)

En relación con lo anterior, en el CCT 1995 se reclasifican las 4 clases de trabajadores que se manejaban anteriormente quedando intacta la clase de "trabajadores permanentes"

**Cuadro 3.2**  
**Clases de trabajadores**

CCT 1985	Días Trabajados	CCT 1991 y 95
Planta temporal	91 días o más	Temporales
Temporales	31-90 días	Eventuales
Eventuales	1-30 días	Eventuales

Fuente: Cláusulas 6-9, CCT 1985, cláusulas 6 y 7, CCT 1991 y 95

### 3.2.2.2 Capacitación

A partir de 1985 la empresa cuenta con un centro de capacitación para habilitar a sus trabajadores conforme a los planes y programas presentados a la Dirección General de Capacitación y Productividad adicionalmente a los acordados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (C66, CCT 1985, C50, CCT 1991 y 95) Cabe señalar que esta última existe a partir de 1978 como resultado de una huelga en que fue demandada por los trabajadores

En cuanto a las becas de estudio para los trabajadores los cambios más relevantes no son los monetarios sino los de criterio. Los cambios monetarios se registraron así: en 1985, \$600 mil pesos mensuales, en 1991, \$75 millones por año y para 1995, \$180 mil anuales (todos en pesos corrientes) Por otra parte, en 1985 se especificaba que solo podían acceder a las becas los trabajadores permanentes con 20 meses de antigüedad y el alcance de las mismas llegaba a sus hijos con estudios preparatorianos o profesionales. En el mismo contrato la empresa otorgaba 6 días de salario (más la correspondiente proporción de compensaciones en el año) a cada trabajador para fomentar la educación de sus hijos. Desde 1991 desaparecen tales criterios sin nuevas adiciones, de esta forma todo asunto relacionado a los becados lo decidirá el Comité de Becas y su reglamento (C68, CCT 1985, C51, CCT 1991 y 95, ninguno de los 3 expresa como se constituye tal Comité).

### 3.2.2.3 Ingresos directos

El principal elemento de los ingresos del trabajador es el salario base de la jornada ordinaria. A este respecto la empresa declara pago salarial de 56 horas independientemente del tipo de jornada laboral, las cuales incluyen los descansos semanales, tal como señala la LFT (C29, CCT 1985, C19, CCT 1991 y 95). Se reconoce como día de descanso el sábado o domingo por lo que otorga un 80% (en 1985 era del 75%, C33, y en 1991 del 70%, C23) adicional al salario de ese día para personal de turnos diferidos que lo trabaje. Pero si no completa la jornada semanal sólo otorga el 40% de la prima dominical adicional a las horas trabajadas

El tiempo que exceda la jornada semanal se considerará tiempo extra pagándose las primeras 9 horas extras al doble y las siguientes al triple. De manera similar el trabajo en días de descanso semanal u obligatorio se pagará al doble la jornada completa y al triple el tiempo extraordinario. Si se duplica la jornada diaria o se labora en días de descanso, la empresa pagará el equivalente a 8<sup>1/2</sup> horas independientemente del tipo de jornada de que se trate (C23 a C27) Cabe señalar que en 1985 la empresa otorgaba un 14% adicional sobre el salario del tiempo extraordinario y además cada 5 semanas rifaba un

automovil Topaz entre los trabajadores a razón de un boleto por cada jornada laboral extraordinaria trabajada (C39, CCT 1985)

En lo relativo a cambios de puestos o a la creación de nuevas categorías, los salarios retroactivos se han negociado de la siguiente manera en 1985 "desde la fecha en que se detectó el cambio en las funciones del puesto" (C25, 7° párrafo); en 1991 y 1995 "desde la fecha en que el sindicato solicite la revisión" (C16, 4° párrafo en ambos CCT).

En el cuadro siguiente comparamos el tabulador de salarios de abril de 1985 con el correspondiente al mismo mes de 1991 y de 1995 :

GRUPO	GRADO	SALARIO POR HORA		
		1985	1991	1995
I	B	333.41		
	A	350.08		
II	B	385.12	3,100.80	5.94
				6.33*
II	A	404.34	3,496.30	6.71
	B	496.08	4,542.30	8.70
III	A	492.52	4,955.00	9.49
	B	576.23	5,643.40	10.80
IV	A	605.02	6,469.40	12.38

\* Grupo creado en el CCT de abril de 1995  
Fuente. Realizado con los Tabuladores de Salarios del Anexo I de los CCT 1985-87, 1991-93 y 1995-97

Los salarios se expresan en precios corrientes que comparados con el crecimiento inflacionario significan un deterioro salarial que no se puede desdeñar. Tomemos por ejemplo el salario base de la categoría IV A que es la más alta y comparémoslo con el INPC

AÑO	SALARIO*	INPC*
1985	605.02	3.91
1991	6,469.40	71.81
1995	12,380.00	127.69

\* Ambos al mes de abril de cada año. El INPC 1994 = 100  
Fuente: Banco de México Cuadro III-1, Carpeta Electrónica, marzo de 1997

Mientras en abril de 1985 el salario era de \$ 605.02 el INPC era de 3.91, para el mismo mes de 1991 el primero era de \$ 6,469.40 y el segundo de 71.81, esto es el salario se había multiplicado menos de 11 veces pero la inflación más de 18; para abril de 1995 el salario ascendía a \$ 12,380 viejos pesos y el INPC a 127.69, lo que con respecto de 1991 significaban incrementos monetarios de 91% y 78% respectivamente, una cierta recuperación salarial, sin embargo si lo comparamos con las cifras de 10 años atrás el salario nominal se incrementó más de 20 veces pero la inflación lo hizo casi 33 veces. En otros términos, esto significa una pérdida del poder adquisitivo del salario de alrededor del 40%

Finalmente, desde el 1° de abril de 1991 se conviene que empresa y sindicato revisarán en abril y octubre de cada año los niveles de personal de planta, así como los salarios base con el fin de actualizarlos (2° párrafo, C7, CCT 1991 y 95)

### 3.2.2.4 Ingresos indirectos

La empresa declara cumplir con las siguientes prestaciones:

**Seguro de vida y prima de muerte.** Los beneficiarios recibirán los días de salario estipulados de acuerdo a su antigüedad. En el siguiente cuadro comparamos la prestación de abril de 1985, con la del mismo mes de 1991 y de 1995:

Años completos de servicio	Monto del Seguro (días de salario)		
	1985	1991	1995
1	495	495	500
2 a 4	555	555	560
5 a 7	615		620
8 a 10	675		650
11 a 13	735		
14 a 17	815		
18 a 21	895		
22 a 25	975		
26 a 29	1,055		
30 a 33	1,135		
34 a 38	1,215		
39 a 43	1,315		
44 a 47	1,415		

Fuente: realizado con las Tablas de seguro de los CCT 1985-87, 1991-93 y 1995-97

Con las siguientes observaciones si el trabajador falleciera antes de 12 meses se le considerará 1 año, el monto del seguro se calculará con el salario del trabajador más el salario provisional o compensación que estuviese recibiendo al momento de su fallecimiento; si el fallecimiento es atribuible a un riesgo de trabajo el monto del seguro crecerá en un 40% (en 1991 decía 30%); además la ayuda de gastos de sepelio será de \$ 4,400 (\$ 2,500,000 en 1991). Esto según la cláusula 52 en ambos CCT

En el CCT de 1985 esta prestación se hacía extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los eventuales y por obra determinada, mientras que desde 1991 sólo se otorga a los trabajadores temporales y permanentes. Por otra parte, el porcentaje adicional por muerte atribuible a un riesgo de trabajo era del 30% y la ayuda de gastos de sepelio ascendía a \$ 50,000 (C69).

**Incapacidad total y permanente e invalidez.** Si la causa es por accidente de trabajo recibirán lo estipulado en el seguro de vida. Si es por otra causa o la dictamina el IMSS recibirán 4 meses de salario, 30 días de salario por cada año de antigüedad y como prima de antigüedad 12 días de salario por cada año completo de servicios (C53, CCT 1995)

En 1985 y 1991 no se especificaba la causa de la incapacidad pero la prestación cambiaba considerablemente, así mientras en 1985 se otorgaba directamente lo estipulado en la tabla del seguro de vida además de \$ 12, 000 adicionales, en 1991 la prestación se establecía en 3<sup>1/2</sup> meses de salario y prima de antigüedad de 20 días de salario por año de servicio (C69, CCT 1985, C53, CCT 1991)

**Vacaciones.** Los trabajadores de planta y temporales tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de acuerdo a la siguiente tabla

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIONES	HORAS PAGADAS*		
		1985	1991	1995
1	7	173.6	160.4	180
2	9	184.8	202.0	230
3	11	196.0	245.2	270
4	12	248.6	270.0	310
5	12	262.1	275.0	325
6	12	275.5	275.0	335
7	12	289.0		355
8	12	340.0		370
9	14	396.7		385
10 a 11	14	415.5		365
12 a 13	14	415.5		
14 a 18	16	474.9		
19 a 23	18	534.2		
24 a 26	20	593.6		
29 a 33	22	653.0		
34 a 38	24	712.3		
39 a 43	26	771.7		
44 a 48	28	831.0		
49 a 53	30	890.4		

\* En el CCT 1985-87 las horas pagadas se expresan en horas y minutos, aquí los redondeamos como cifras decimales pues rebasaban en muchos renglones los 60 minutos. Además en el CCT 1991-93 si se expresan en cifras con un decimal

Fuente: realizado con las tablas de Vacaciones de los CCT

En las horas estipuladas se han incorporado la prima de vacaciones, las horas correspondientes al período vacacional, así como la parte proporcional de descanso semanal de esos días (C42, CCT 1985, C30, CCT 1991 y 95)

En relación con las 3 prestaciones anteriores cabe señalar que a partir de 1991 desaparece el derecho de acumulación de Antigüedad del trabajador debido a interrupción de un año o más por causas no atribuibles a la empresa (C9, CCT 1985, C7, CCT 1991 y 95)

**Aguinaldo.** De 27 días de salario en 1985, ascendiendo a 33 en 1991 y 37 días de salario o la parte proporcional si han laborado menos de un año para 1995 (C72, CCT 1985, C54, CCT 1991 y 95)

**Compra de regalos navideños.** En 1991 eran \$ 100 millones y en 1995 \$ 200 mil la cantidad entregada al sindicato la compra de obsequios navideños a los trabajadores, los cuales se entregarán a través de sorteos (C55, ambos CCT).

**Actividades recreativas.** En 1991 eran \$ 60 millones y en 1995 \$ 170 mil, la cantidad entregada al sindicato para el fomento deportivo y cultural de los trabajadores (C56, ambos CCT)

**Ayuda para útiles escolares.** En 1995 la empresa decide otorgar \$ 625 a cada trabajador para ayuda en la compra de útiles escolares (C57)

**Cuotas del IMSS.** Conforme a la legislación en la materia

**Servicio de comedor y transporte.** De 1985 a 1991 el costo semanal del servicio de comedor de la empresa para el trabajador era de \$ 5, en 1995 de \$ 0.02 salvo los meses de junio y diciembre que es de \$ 0.03. Por su parte, el costo del transporte en 1991 era de \$ 25 pesos semanales (en 1985 no existía este servicio) contra \$ 0.10 en 1995, salvo junio y diciembre en que era de \$ 0.11 (C75, CCT 1985, C58, CCT 1991, C59, CCT 1995).

**Fondo de ahorro.** En 1985 era una cuota fija semanal de \$ 2,225, mientras que en 1991 el 12% salarial y para 1995 la empresa aportaba un 13% salarial semanalmente para formarlo. Este Fondo se deposita en cuentas individuales y se entrega al trabajador en marzo de cada año (C76, CCT 1985, C59, CCT 1991, C60 CCT 1995)

**Cupones de dispensa mensuales.** Se crearon en 1985 con una cuota fija de \$ 2,750, para 1991 con el 7% del salario y para 1995 con valor del 12% salarial (C77, CCT 1985; C60, CCT 1991; C61, CCT 1995)

**Servicios médicos.** Con respecto a 1985, en los CCT posteriores desaparece el derecho a visita domiciliaria (C55, c, d) y e) Pero a partir de 1991 la empresa especifica las incapacidades que está dispuesta a pagar: de 90 a 100 días de salario por 12 meses por diferentes enfermedades y de 210 a 230 días de salario por 12 meses por enfermedades continuas o discontinuas del mismo padecimiento (C42, b), CCT 1991 y 95):

Asimismo, la empresa se obliga a prestar a los trabajadores servicios médicos consistentes en consulta externa, primeros auxilios y medicamentos que prescriban los médicos de la empresa y otros servicios sin perjuicio de los que reciben los trabajadores en el IMSS (cláusulas 42 a 49, CCT 1991 y 95).

En los CCT de la presente década desaparecieron prestaciones notables que existían en el CCT de 1985. Entre ellas sobresale la desaparición de los bonos de puntualidad (que representaba hasta un 3.83% adicional al salario mensual del trabajador, además de participar en la rifa de 7 automóviles Topaz si durante el año no registraban ninguna falta injustificada o retardo, C71, CCT 1985); pero sobretodo destaca la derogación de los 3 planes de retiro que la empresa contemplaba para los trabajadores permanentes y que superaban los señalados en la Ley (C70, CCT 1985 y Arts. 49 a 52 de la LFT):

I Para trabajadores de 55 años de edad o más y por lo menos 15 años de antigüedad se otorgaban 3<sup>1/2</sup> meses de salario y prima de antigüedad de 20 días por año, a la cantidad resultante se le incrementaba un 20% adicional

II Para los trabajadores con 20 o más años de antigüedad, 3 meses de salario más 20 días por año de antigüedad, incrementándose tal cantidad en un 10%

III Para los trabajadores menores de 55 años pero con una antigüedad entre los 15 y 20 años, el importe de 3 meses de salario más 20 días por año

Todos a solicitud por escrito del trabajador.

### **3.2.2.5 Deducciones o descuentos**

Los descuentos o deducciones que la empresa realiza a los ingresos de los trabajadores son los siguientes (cláusula 28, CCT 1991 y 95)

- a) Cuotas sindicales ordinarias
- b) Rentas o mensualidades para la compra de habitaciones (a petición del trabajador).
- c) Para la constitución, fomento y desarrollo de la "Caja de Previsión y préstamos del personal", previa solicitud
- d) Retención del ISR
- e) Por orden de autoridad judicial en juicio de alimentos
- f) El Fondo de Ahorro que se tenga establecido
- g) Por el uso de comedor y transporte

Destacan la derogación de los descuentos derivados de la desaparición del Fondo de Ayuda Mutua que funcionaba como un Contrato de Mutualidad de los trabajadores, el cual era de carácter autogestionario y administrado independientemente de sindicato y empresa, así como las deducciones por los préstamos que directa o indirectamente gestionaba la empresa para que los trabajadores adquirieran vehículos producidos por la misma (C40, d) y f), respectivamente, CCT 1985).



### 3.2.3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### 3.2.3.1. Movilidad de personal

En general para los casos de recontractación y cubrir vacantes, así como para la movilidad interna de personal (V y VI en los 3 CCT, cláusulas 10 a 21 y 8 a 13, CCT 1985, CCT 1991 y 95, respectivamente), se pierde mucha especificidad de condiciones y requisitos desde el CCT de 1991 y se les sustituye por el Registro Trimestral de Retroalimentación, tal es el caso de la declaración de que *"se entenderá que un puesto es permanente cuando exista una continuidad de doce meses del mismo"* (1er párrafo C20, CCT 1985), el cual simplemente desaparece en los CCT más recientes.

En lo relativo a cambios de puestos o a la creación de nuevas categorías, en 1985 se indica que es el CEN quien debe solicitar la revisión de puestos, mientras en los demás CCT se refieren al sindicato sin precisar al representante (C25, 1985, C16, CCT 1991 y 95).

En 1985 se redacta un Convenio empresa-sindicato sin precedente en los CCT donde se hace referencia a que los trabajadores afectados por la introducción de nuevas tecnologías serían reubicados (no despedidos) sin perjuicio salarial (C23).

#### 3.2.3.2 Jornadas laborales

En cuanto a las jornadas laborales ordinarias estas se realizarán comúnmente de lunes a viernes y comprenden 40 horas, 37<sup>1/2</sup> horas y 35 horas, sus horarios son de 8<sup>1/2</sup>, 8 y 7<sup>1/2</sup> horas, jornadas diurna, mixta y nocturna respectivamente, ya que a decir de la empresa la media hora para comer o descansar no es comprendida como parte de la jornada (C19 y 20, CCT 1991 y 95, C30, CCT 1985).

Según las necesidades de la empresa y en acuerdo con el sindicato el trabajador podrá laborar tiempo extraordinario. Se menciona lo que dicta la LFT en el sentido de 3 horas diarias hasta 3 veces a la semana, pero podría acordarse trabajar el día de descanso semanal o bien en días festivos. Los tiempos extraordinarios laborados son pagados conforme a las proporciones salariales estipuladas en la LFT, es decir, por las primeras 8 horas se paga un salario doble y por las siguientes un salario triple (cláusulas 23 a 27).

Se consideran días de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves y viernes santos, 1°, 5 y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 1°, 2 y 20 de noviembre, 12, 24, 25 y 31 de diciembre. Así como el 1° de diciembre de cada 6 años por cambio presidencial. Los días que coincidan con día de

descanso del trabajador se pagaran con el salario de una jornada diaria a excepción del día 2 de noviembre que sería compensado con otro día, el lunes siguiente. Hasta 1991 se concedía el 12 de octubre pero no el 10 de mayo, por lo que no se altera el número de días de descanso obligatorio (C45 CCT 1985, C32, CCT 1991 y 95)

La empresa reconoce su responsabilidad de evitar sobrecargas de trabajo, sin embargo a partir de 1991 con la introducción de nuevos conceptos como competitividad, calidad y productividad cambia el sentido interpretativo de tal responsabilidad (C32, CCT 1985, C22, CCT 1991 y 95).

### **3.2.3.3 Higiene y seguridad**

Respecto a las condiciones de higiene y seguridad en el centro de trabajo, empresa y sindicato nombran a sus representantes, en igual número de acuerdo al artículo 509 de la LFT, para conformar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, asimismo se establecen los siguientes lineamientos (C78 a C89, CCT 1985; C61 a C65, CCT 1991, C62 a C66, CCT 1995)

1. La empresa se obliga a capacitar constantemente a los miembros de la Comisión en lo relativo a sus funciones
2. La Comisión tiene la facultad permanente de intervenir para evitar riesgos de trabajo y situaciones inseguras, por ello dispondrá del tiempo necesario para realizar sus actividades
3. La Comisión deberá reportar por escrito a la empresa y sindicato las irregularidades que se presenten, siendo responsabilidad de la empresa efectuar las reparaciones o modificaciones requeridas.
4. En aquellas áreas donde la Comisión determine que las operaciones se desarrollan en condiciones anormales, empresa y sindicato establecerán sistemas que permitan aligerar tales operaciones.
5. La empresa contará con servicios externos de apoyo en diversas áreas de la salud a fin de detectar, prevenir o corregir problemas derivados de las condiciones de trabajo
6. En aquellos casos donde se demuestre clínicamente que las condiciones de trabajo son nocivas para la salud de los trabajadores, la empresa se compromete a poner bajo control las condiciones ambientales.
7. empresa, sindicato y Comisión realizarán auditorías periódicas, especialmente en las áreas con exceso de polvo, ruido o cualquier otra materia nociva.

8 La empresa se compromete a realizar cuando menos una vez al año exámenes médicos a todos sus trabajadores permanentes dentro de su jornada de trabajo. En caso contrario pagará los gastos médicos por este concepto que el trabajador llegara a efectuar, aceptando además los resultados de los mismos

9 La Comisión tiene la facultad de autorizar el cambio de equipo de seguridad en ausencia del Ingeniero de Seguridad o Supervisor

10. La empresa proporcionará uniformes y zapatos de seguridad de la mejor calidad a todos los trabajadores, reponiéndolos según lo requiera el desarrollo normal de las actividades laborales de los mismos. En 1985, además de los uniformes y zapatos tenía la obligación de otorgar lentes de seguridad graduados y casilleros a los trabajadores que los servicios médicos y la Comisión juzgaran necesarios.

#### **3.2.3.4 Disciplina laboral y sindical**

Se estipula que el que personal no sindicalizado trate con respeto y consideración al personal sindicalizado, por lo que en caso de quejas la empresa se compromete a realizar la debida investigación y se obliga a aplicar las sanciones que fueran necesarias, establecidas en el Reglamento Interior de trabajo, informando por escrito al sindicato en un lapso de 30 días (C90, CCT 1985, C66, CCT 1991 Y C67, CCT 1995).

Así mismo la empresa tiene facultad para sancionar a los trabajadores que violen el presente CCT, el Reglamento Interior de trabajo, la LFT o sus obligaciones, haciéndose las aclaraciones que sean necesarias en un período de 30 días antes de aplicar la sanción (C91, CCT 1985, C67, CCT 1991, C68, CCT 1995) También puede aplicar las sanciones que el sindicato solicite para los trabajadores que renuncien o sean expulsados del mismo (C92, CCT 1985, C68, CCT 1991, C69, CCT 1995).

Todos los casos no especificados en el CCT se resolverán bilateralmente de acuerdo a lo que marca el Reglamento Interior de trabajo, la Ley o en su defecto por la costumbre (C94, CCT 1985, C70, CCT 1991, C71, CCT 1995).

#### **3.2.4 RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA**

Según el CCT 1995-97 las relaciones entre empresa y sindicato son las siguientes:

Los asuntos de más de una planta deberá tratarlos el sindicato a través del CEN o de los representantes que este designe. Los asuntos locales los tratará el CEL, pero el CEN

puede decidir también tratarlos, sobretodo si el CEL no llega a acuerdos con los representantes de la empresa (C36)

Los trabajadores tienen derecho a elegir sus Representantes Sindicales (RS) hasta un máximo de 23 en las dependencias de la empresa, calculados sobre una base de 3,000 trabajadores, de los cuales 15 dispondrán del tiempo necesario para tratar asuntos de su competencia en el centro de trabajo, y los 8 restantes dispondrán de tiempo completo con goce de salario íntegro en tanto duren en sus funciones (C37, CCT 1991 y 95). En 1985, los RS ascendían a 30, calculados sobre una base de 5,000 trabajadores, de los cuales también 15 serían de tiempo necesario y el resto de tiempo completo con goce de salario (C50). En ambos casos se declara que por cada 200 trabajadores de nuevo ingreso se podrá elegir a un RS adicional de tiempo necesario.

Los RS tienen la facultad y reconocimiento de la empresa para formar la Comisión Revisora del Tabulador de Salarios y del CCT, disponiendo de por lo menos 10 días para revisión salarial (7 días en 1985, 8 días en 1991) y de 21 para revisión contractual (20 días en 1985), concediéndose cuando la Comisión lo solicite (cláusula 38, CCT 1991 y 95, C51, CCT 1985)

La empresa entrega 15 unidades de pool para las necesidades de transportación de los RS (11 en 1991, C40) En 1985 eran 7 las unidades proporcionadas y se especificaba que 3 eran para uso del CEN (C53)

Pero como hemos visto las relaciones entre Ford y el sindicato cetemista van más lejos empresa y gremio negocian y deciden todo cuanto tenga que ver con los intereses y necesidades de los trabajadores, en términos generales:

- 1 La empresa se compromete a dar empleo (nuevo) exclusivamente a trabajadores agremiados en el sindicato contratante de la CTM, incluso a darles prioridad en vacantes temporales y eventuales, así como en los puestos de confianza.
- 2 Si la empresa reubica plantas, la liquidación o traslado del personal lo deciden a nivel cupular, el CEN decide por los trabajadores
3. También ocurre lo mismo con los aumentos y descensos de ocupación, con la determinación del escalafón de puestos; el análisis de las condiciones materiales de higiene y seguridad; de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- 4 Si un trabajador renuncia al sindicato este puede promover la terminación de la relación de trabajo para aquél

Finalmente, como la muestra más clara y simbólica del corporativismo no solo sindical sino empresarial está el Sistema Trimestral de Retroalimentación surgido en 1991 mediante el cual conjuntamente empresa y sindicato llevan registro de cada trabajador en cuanto a su competencia, eficiencia, conducta, antigüedad, asistencia, puntualidad y disciplina sindical (mencionado por primera vez en el tercer párrafo de la cláusula 6 y posteriormente en el contenido de otras cláusulas), considerado prioritario para la toma

de decisiones, entre otros, recontrataciones vacantes por ausentismo y ascensos (cláusulas 6 a 12 en los dos últimos Contratos)

### 3.3 EL MOVIMIENTO DEMOCRATICO DE FORD CUAUTITLAN

En el contexto económico de la actual fase de desarrollo en la IAM Ford avanza en su reconversión productiva y flexibilización de las relaciones laborales de forma diferenciada en sus diferentes plantas y establecimientos. Particularmente, en sus instalaciones de Cuautitlán se encuentra con la oposición de los trabajadores a no perder su fuente de empleo, por el contrario el movimiento sindical tiene una experiencia nada despreciable en logros reivindicativos plasmados en un CCT relativamente favorable que pudieron sostener hasta 1987

Específicamente, en julio de 1987 los 3,200 trabajadores se lanzan a la huelga durante 50 días por aumento salarial de emergencia al tiempo que la empresa suscribe un convenio para la liquidación de los trabajadores con el Secretario General del CEN y promueve ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el término de la relación laboral y la indemnización de los trabajadores, esta declara inaceptables ambas propuestas patronales argumentando que no garantizaban los derechos laborales, sin embargo la planta cierra temporalmente, las indemnizaciones se pagan, terminan las relaciones laborales y la empresa está en inmejorables condiciones de imponer un nuevo CCT más acorde con sus intereses, muestra de ello es la recontratación selectiva de 2,500 trabajadores en noviembre del mismo año. En tanto, los trabajadores despedidos presionaban a Fidel Velázquez y en octubre de 1987 este sustituía al dirigente nacional pero los atropellos continuaban, entre otros, que la empresa negara el aguinaldo de los trabajadores debido a "errores en el cálculo de impuestos", por lo que a partir de diciembre de 1989 se generó un movimiento local de protesta<sup>16</sup>

Los trabajadores forman una comisión para pedir a FV la destitución del nuevo líder sindical, sin embargo la respuesta fue el sometimiento violento atribuible a este último: el primer viernes de enero de 1990 los obreros realizan un paro de labores en protesta por la agresión física a miembros del comité local despedido y el día 8 a las 6.00 a.m., son atacados en la planta por un grupo de 300 golpeadores llevados hasta ahí por dirigentes cetemistas del Estado de México en camiones de "Organizaciones Fidel Velázquez" resultando doce obreros baleados, de los cuales uno moriría 2 días después

Entonces decidieron salir de la CTM con apoyo de la COR. Esto provocó que la STPS desconociera a los dirigentes de esta central oficial y los sustituyera

No obstante, el movimiento democrático local siguió luchando, muestra de ello es la marcha efectuada de Cuautitlán al Zócalo y sobretodo que ante el cierre unilateral de la planta los casi 3 mil trabajadores durante 15 días tomaron las instalaciones como medida de autodefensa; contrario al "vandalismo" que presuponían autoridades y empresa, los

mismo la bandeja hasta el portador más o menos distante, y correr luego para estar a tiempo en la línea. Los ritmos de trabajo se han aumentado inmisericordemente, pese que a en el contrato y el reglamento interno se establece cierta velocidad, porque se trata de producir al máximo sin importar los accidentes de trabajo. En algunas áreas se labora con solventes y otras sustancias y líquidos de peligro que minan la salud lenta e inadvertidamente, hasta que el trabajador se siente muy enfermo, exige ir al médico de fábrica, le dicen que no es nada, le dan dipirona y le ordenan volver a las líneas; pero un día revienta. *"así por enfermedades profesionales que no se reconocen como tales, han muerto varios trabajadores en la planta, pero los sacan sin hacer ruido"*<sup>29</sup>.

### 3.4 LA FLEXIBILIDAD DE FACTO

Para evaluar el desenvolvimiento del nivel de RFT en Ford Cuautitlán no basta con haber estudiado el contenido del CCT como documento sino que es necesario contrastarlo con los hechos y testimonios de los principales afectados: los trabajadores.

En materia de empleo la empresa apoyándose en la LFT (Art 395, citado en la C4 de los 3 CCT) se obliga a contratar exclusivamente trabajadores, técnicos y obreros, afiliados al sindicato, de la misma manera acuerda bilateralmente las condiciones de terminación de las relaciones laborales de los trabajadores permanentes. Sin embargo, los recortes de personal y los despidos masivos han sido constantes en esta empresa: desempleo de 700 trabajadores en el conflicto de julio a noviembre de 1987, no contratación de 800 trabajadores en el conflicto de enero a marzo de 1990, entre otros, los cuales han sido motivados por razones tanto organizacionales y productivas como por la oposición obrera a las prácticas empresariales que afectan sus intereses. Pero sería un error concebir una disminución absoluta de personal obrero ya que de acuerdo a las necesidades de la empresa esta despide, contrata, amplía la plantilla y la disminuye: en 1987 había una plantilla de 3 200 trabajadores, en 1990 3 mil y en septiembre de 1994 4,500.

En cuanto a los salarios, el salario base se ha deteriorado alrededor del 40% en el período 1985-95 afectando no sólo los ingresos directos derivados de las jornadas ordinarias y tiempo extraordinario sino a todas las prestaciones que se calculan sobre aquel. En este sentido es comprensible que los trabajadores hablen de la reducción salarial en el presente contrato.

Respecto de las condiciones materiales de trabajo son explícitas en el CCT de 1985 mientras que en 1991 y 1995 se señala que serán negociadas bilateralmente a través de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad y de Productividad de común acuerdo entre representantes sindicales y de la empresa o bien acordes a lo establecido en el Reglamento Interior de trabajo o en la LFT. Por tanto, para promociones de ascensos o cobertura de vacantes por ausentismo se considera el desenvolvimiento del aspirante de acuerdo a su expediente en el Sistema Trimestral de Retroalimentación donde la antigüedad ha dejado de ser el criterio decisivo. Aunque si es posible especificar los

cambios en algunos aspectos: la disminución de categorías de trabajadores. 8 en 1985, 6 en 1991 y 7 en 1995; en todo el periodo analizado las jornadas laborales ordinarias exceden en media hora las señaladas en la LFT, aunado a la queja constante de los trabajadores en el sentido de que en los últimos años han sido cada vez más intensas las cargas de trabajo. Finalmente, de acuerdo a los testimonios de trabajadores la precarización de las condiciones materiales de trabajo se expresa en la negativa de la empresa para solucionar situaciones de riesgo laboral y de enfermedades profesionales provocando daños a la salud de los trabajadores e incluso incidencia de mortalidad que la empresa con frecuencia oculta.

En relación a la representatividad del gremio se puede afirmar que formalmente a los trabajadores se les reconoce el derecho a elegir a sus representantes pero en los hechos son diversas las maniobras y métodos, incluyendo las intimidaciones, las amenazas de despido y la ausencia del voto secreto, que indican lo contrario. Así cuando los representantes sindicales elegidos localmente no llegan a acuerdos con la empresa intervienen las autoridades gremiales de alto nivel que generalmente carecen del consenso de las bases.

- 1 Estela Gutiérrez Garza Reconversión industrial y lucha sindical. Ed. Nueva sociedad. p 13
- 2 Ibid. pp 15-16
- 3 Fernando F. Herrera Lima. Reestructuración de la industria automotriz en México y respuesta sindical. El Cotidiano No 43 marzo-abril de 1992. p 78
- 4 Alan Lipietz. De Toyota City a la Ford Hermosillo: la japonización de pacotilla. El Cotidiano No 67. Enero-Febrero de 1995. p 39
- 5 Isaías Aguilar Huerta. Salarios y Productividad en América del Norte. El Cotidiano No 64. Septiembre-Octubre de 1994. p 34.
- 6 Fernando Herrera Lima. Op. Cit. p. 31. Y Arnulfo Arteaga. Reestructuración y periodización de la industria automotriz. En Estela Gutiérrez Garza. Op. Cit. pp. 75-76
- 7 Humberto Juárez Nuñez. Productividad en la Industria Automotriz: el caso de la VW de México. El Cotidiano No 64. Septiembre-Octubre de 1994. p 65
- 8 Arnulfo Arteaga. Op. Cit. pp. 76-78
- 9 Humberto Juárez. Op. Cit. pp. 66-68
- 10 Ibid. p. 68
- 11 Cfr. Gerardo Mendiola. Informe Especial Importadoras y Exportadoras. Revista Expansión Septiembre de 1997. pp. 156 y 158
- 12 INEGI. Industria Automotriz. Ediciones 1990 a 1995
- 13 Isaías Aguilar. Op. Cit. p. 29
- 14 Superexplotación y lucha obrera 1970-75. el caso de la industria automotriz. pp. 243-244
- 15 A partir de este momento indicamos la cláusula con "C" acompañada del número "#", en su caso el inciso "x)" o párrafo, y el CCT en que es contenida. por ejemplo C4.b), CCT 1995 significa que la referencia es el inciso b de la cláusula 4 del CCT 1995-97
- 16 Judith Calderón Gómez. Ford Cuautitlán. Las protestas sofocadas por el miedo. La Jornada Laboral No 45 del 27 de Octubre de 1994. p 5
- 17 Además Raul Trejo Delarbre. Crónica del sindicalismo en México (1976-1988). UNAM-Siglo XXI editores. México 1990. pp. 194-195
- 18 Andrea Becerril. Atropellos en la Ford. En Memoria de La Jornada Laboral No. 1. 1º de marzo de 1991. pp. 2-3. También Héctor de la Cueva. Las lecciones del movimiento de Ford. Op. Cit. No 12. 31 de enero de 1992. p. 2
- 19 Al respecto Tom Laney, secretario de actas y acuerdos del sindicato estadounidense, manifestó *"Las condiciones para los trabajadores han empeorado, y las empresas han utilizado las ganancias de esa colaboración (se refiere a la colaboración que los sindicatos han tenido con la empresa) para trasladar sus plantas a México y otros países. Con un acuerdo de libre comercio, los trabajadores de los Estados Unidos, México y Canadá vamos a experimentar aun más presión para aceptar este tipo de modernización en contra de nuestros intereses"*. Citado por Matt Will. Cuautitlán y Minnesota. Op. Cit. No 3. 2 de mayo de 1991. p. 6
- 20 Los obreros tuvieron que pasar a votar entre una serie de policías, votar uno a uno ante los patronos, autoridades laborales y dirigentes sindicales repudiados, en voz alta, firmado y filmado, además la empresa fue quien decidió que trabajadores irían a votar. Observaciones de Paulina Fernández. Aprendizaje de observadora. Op. Cit. No 6. 31 de julio de 1991. p. 3
- También cabe señalar que por primera vez se formó una comisión con observadores internacionales (incluía representantes sindicales de EU y Canadá), pero no se les permitió el acceso. Memoria de La Jornada Laboral Nos. 4 y 5 del 30 de mayo y 27 de junio de 1991. pp. 8 y 6, respectivamente
- 20 Rodolfo F. Peña. Ford y cuesta arriba. La Jornada. 8 de Agosto de 1996. p. 5. También Judith Calderón Gomez. Ford Cuautitlán. Las protestas sofocadas por el miedo. La Jornada Laboral No 45. 27 de Octubre de 1994. p. 5
- 21 Rodolfo F. Peña. Op. Cit. p. 5
- 22 Judith Calderón. Op. Cit. p. 5
- 23 Los paros técnicos, también llamados kurzarbeit, stop and go, lock out, son procedimientos para racionalizar las cuotas productivas frente a las expectativas del mercado del automóvil. Definición de Huberto Juárez Nuñez. La Jornada Laboral No. 49. 23 de febrero de 1995. p. 1
- 24 Para información más específica puede consultarse la sección "Magnitudes de la crisis" de la Jornada Laboral en sus Nos. 49-54, de marzo a julio de 1995
- 25 Magnitudes de la crisis. Op. Cit. No 50. 30 de marzo de 1995. pp. 6 y 10
- 26 Huberto Juárez Nuñez. Los costos del trabajo en México. Op. Cit. No 51. 27 de abril de 1995. pp. 4-5.
- 27 Rodolfo F. Peña. Ford y cuesta arriba. Op. Cit. p. 5. También en La Jornada del 15 de agosto de 1996. p. 13
- 28 Ibid.
- 29 Entrevistado informalmente a las afueras de la Ford Cuautitlán por Rodolfo F. Peña. Apuntes de un observador. La Jornada Laboral No 67. 29 de agosto de 1996. p. 7



## CONCLUSION

Nuestra hipótesis de trabajo expresa que el movimiento sindical, entendido como la movilidad e inmovilidad de las organizaciones sindicales para actuar y efectuar propuestas, es un factor determinante en el nivel de RFT que definimos cualitativamente en función de la lógica de acumulación de capital y cuantitativamente mediante tres variables principales: el salario, el empleo y el gasto social del estado

Cada uno de los actores sociales que consideramos para identificar su incidencia sobre la situación de la FT en nuestro país han instrumentado políticas y acciones dirigidas a diversos espacios del ámbito laboral. Es claro que en el período de estudio los patrones son el agente fundamental que está propiciando el entorno laboral más propicio para obtener mayor rendimiento del uso de la capacidad de trabajo sin importar formalidades como la legislación vigente, en la que están plasmados los derechos esenciales de la clase trabajadora. El impacto que han logrado en este sentido tiene que ver con la búsqueda de mayor competitividad en base a salarios y prestaciones precarios, así como el condicionamiento de los ingresos de los trabajadores al buen funcionamiento de la empresa, sin olvidar la desaparición de la antigüedad como criterio escalafonario para adquirir mayores prerrogativas. Así mismo los medios a los que han recurrido los patrones para alcanzar los fines descritos van desde la declaración de quiebra de la empresa, pasando por despidos masivos y selectivos, hasta la institucionalización de la violencia por la vía legal y paralegal, es decir, la contratación de golpeadores que frecuentemente militan en las filas del corporativismo sindical. Estas transformaciones han tomado cuerpo unas veces en la desaparición de los CCT y otras en la modificación parcial de estos, cuya normatividad regula la relación laboral y que regularmente han sido adjetivados con el término flexibilización debido a la eliminación de cláusulas que constituyen "candados" para la explotación "inmoderada de los recursos humanos"

Sin embargo, sería un error considerar que el uso y abuso de la FT inició a partir del proceso de reestructuración capitalista ya que desde siempre ha sido considerada como un costo de producción que debe abatirse de acuerdo a la idea de "hacer más con menos". A esto habría que agregar las diferencias de contexto entre el período de estudio y etapas anteriores de crecimiento de la economía que condicionan la actuación empresarial, de esta manera la estabilidad y crecimiento de la economía durante el modelo de crecimiento denominado "desarrollo hacia adentro" hicieron posible otorgar salarios reales crecientes, pero una vez que los desequilibrios se hicieron presentes frecuentemente los patrones optaron por mantener seguro su dinero vía inversiones de corto plazo, así como disminución de los costos en las empresas ya establecidas

Por otra parte, el retiro gradual del estado como agente económico no impidió el control férreo de la compraventa de la FT, por el contrario, gran parte de las medidas tendientes a reducir los costos en materia laboral no hubieran sido posibles sin la intervención gubernamental. La política sociolaboral ha propiciado condiciones que limitan la

capacidad de negociación de los sindicatos y de los movimientos que cuestionan las prácticas patronales. Es el caso del uso del derecho a huelga con frecuencia negado por instituciones como las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante la declaración de inexistencia, análogamente, aunque los planes de desarrollo y las políticas de productividad promueven el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, enfrentan límites tanto de la endeble situación económica como de los programas de ajuste que son profundamente restrictivos.

Finalmente, el papel de los sindicatos ha sido decisivo para que en términos generales el nivel de RFT tienda a decrecer. En efecto, frente a los embates de la política sociolaboral del estado y restructuración emprendida en las empresas, los sindicatos han tenido un rol predominantemente pasivo expresado en la oposición constante a la modificación de la Ley Federal del trabajo pero sin realizar propuestas de carácter nacional que modifiquen el rumbo de la economía, sin embargo en el seno de las grandes centrales sindicales y al margen del sindicalismo oficial se han gestado movimientos generalmente defensivos que lograron detener, ya no digamos revertir, parcialmente el proceso de restructuración emprendido a principios de la década de los ochenta. Es el caso del MOVIMIENTO DEMOCRATICO DE FORD CUAUTITLAN en donde una disidencia de la dirigencia nacional perteneciente a la CTM impugna las medidas adoptadas por la empresa, en el sentido de dar por terminadas las relaciones laborales e impedir reiteradamente la democracia sindical a nivel local, los resultados del conflicto de 1990 fueron relativamente favorables para los trabajadores, ya que a pesar del incremento de las cargas de trabajo los cambios en el CCT no se tradujeron en una disminución drástica de sus derechos, no obstante la amenaza continua de rescindir las relaciones laborales.

### 3.6 PROPUESTA

Toda propuesta dirigida hacia el ámbito laboral no necesariamente tiene que partir de la disminución del nivel de RFT en términos de ajuste de personal, bajos salarios o poner en manos del capital financiero y fuera del alcance de los trabajadores los recursos de la seguridad social. Por el contrario cualquier programa o acción sindical debe "poner por delante" en "cualquier negociación" ya sea sobre productividad, condiciones de trabajo, salarios, etc el "mantenimiento" y, considerando la correlación de fuerzas en relación a los patrones independientemente de la "situación de la empresa", un incremento constante de su nivel de vida que incluye no sólo el salario y la seguridad social sino el desarrollo cultural y humano en general del trabajador.

Existen serias deficiencias del lado de la FT que obstaculizan anteponer sus intereses a los del capital y el estado mexicano, uno de ellos es el bajo nivel de escolaridad del trabajador promedio que generalmente no rebasa primaria. Esto limita las posibilidades de análisis y visión de su entorno sociolaboral dificultando una interlocución en igualdad de condiciones con el patrón, quien normalmente toma ventaja imponiendo condiciones acorde con las metas que se ha propuesto. De esta forma, la mayoría de los sindicatos invierten muy poco en la formación y preparación de sus agremiados propiciando la formación de liderazgos que regularmente conforman una red con los patrones y la burocracia estatal "alejándose" de la problemática de base trabajadora.

Una propuesta que se debe impulsar es la preparación académica y política de los trabajadores que les permita elevar su nivel de conciencia para posibilitar, la formulación ventajosa no sólo para la burocracia sindical y los patrones. Otro aspecto importante es el desconocimiento de parte de los trabajadores de la situación de la empresa, concretamente sobre los estados financieros, el volumen de ventas, la capacidad de producción y en general el desenvolvimiento de la actividad económica. Este vacío ha dado lugar en no pocas ocasiones a la carencia de argumentos para exigir salarios o prestaciones más altos. Cuando la parte patronal está en óptimas condiciones de atender semejantes demandas casi siempre declara incapacidad o insolvencia ya no digamos para aumentar los componentes de la RFT sino para proporcionar aquellos que por ley debe otorgar como el aguinaldo y el reparto de utilidades. Por tanto, una de las vertientes que deben explotar los trabajadores en función de revertir esta problemática es la realización de diagnósticos periódicos del estado que guarda la empresa.

Por otra parte, los trabajadores deben como parte de un proceso, crear una independencia ideológica y política que les permita acceder tanto a niveles de vida mejores como a una presencia en el poder estatal que a largo plazo pueda construir un proyecto global distinto al tradicionalmente gremial de los sindicatos. No se trata de impulsar un neocorporativismo, por el contrario es necesaria la organización desde abajo de los trabajadores con un proyecto de clase y no empresarial como en el presente están ganando terreno los denominados sindicatos modernizadores.