



1
2 es.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

LA POLÍTICA LABORAL APLICADA EN
EL SEXENIO SALINISTA Y SU IMPACTO
SOBRE LAS RELACIONES LABORALES Y
EL MOVIMIENTO OBRERO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA
PRESENTAN:
ANGEL MACHUCA / ARACELI
CAMPOS PELAEZ JUAN CARLOS

ASESOR: ALICIA RODRIGUEZ RUIZ

Mexico.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

261268



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 camino de la vida de quien no encuentra sus propio ideal le conduce a una existencia mas difícil e imprudente que la de aquél que *no tiene ningún ideal*.

Friedrich Nietzsche.

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestros padres por su apoyo moral e incondicional y su impulso en la realización de nuestros proyectos. A nuestros hermanos por su cariño y comprensión. Y a todas aquellas personas que nos han apoyado en el transcurso de nuestra vida.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer de manera muy especial a la asesora de esta tesis, Licenciada Alicia Rodríguez Ruiz, por su apoyo, valiosos comentarios y paciencia, sin los cuales no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

Al Licenciado Enrique Cruz García por sus comentarios y apoyo a lo largo de nuestra formación académica

Al maestro Nicolás Sánchez de Jesús por sus críticas y comentarios que han contribuido a nuestra formación y desarrollo profesional.

A la Licenciada Teresa de Jesús Pérez Gutierrez por sus rígidas críticas que hicieron mejorar esta tesis.

Al Licenciado Raúl Flores Martínez por sus comentarios que nos hicieron reconsiderar algunos aspectos de la investigación..

Agradecemos al alma mater, la Universidad Nacional Autónoma de México, por permitirnos ser parte de esa institución académica y contribuir a nuestro desarrollo profesional y humano

A la sociología por darnos las herramientas teórico-metodológicas para explicar nuestra realidad social, por su sentido humano y por la trascendencia que su estudio ha dejado en nuestras vidas

Y todas aquellas personas que han estado a nuestro lado, en el transcurso de nuestra formación y desarrollo profesional y humano. Su mención es innecesaria pues saben quienes son.

Esta investigación es un trabajo colectivo, porque es el producto de apoyo y la confianza de todos ustedes, por eso mil gracias.

ÍNDICE

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

PRIMERA PARTE MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

Capítulo 1. Los estilos de investigación sobre la clase obrera.....	8
Los estilos tradicionales de investigación sobre la clase obrera	9
El enfoque histórico o historiográfico.....	10
El enfoque socioeconómico o sociodemográfico.....	11
El enfoque estructural o antropológico.....	11
Límites de los enfoques tradicionales.....	12
Los estilos contemporáneos.....	14
La teoría institucionalista.....	14
La teoría de la coinvestigación.....	16
La teoría de la regulación.....	18

Capítulo 2. Regulacionismo, etapas del capitalismo y movimiento obrero.....	25
Regulacionismo a la antigua.....	26
Regulación competitiva.....	31
Regulación monopolista.....	38

**SEGUNDA PARTE
POLÍTICA LABORAL Y FLEXIBILIDAD**

Capítulo 3. Política salarial.....	60
Inflación y salarios.....	60
Salarios y apertura a la inversión extranjera.....	62
Mecanismos de formación salarial flexible.....	65
Capítulo 4. Política de empleo.....	70
Propósitos del gobierno.....	70
Resultados de la política de empleo.....	72
Sector paraestatal.....	73
Industria manufacturera.....	75
Sector comercio.....	76

	Industria maquiladora de exportación.....	77
	Reflexiones sobre la política de empleo.....	79
Capítulo 5.	Política sindical.....	85
	Acciones contra el sindicalismo.....	89
	Sustitución de líderes obreros y la modificación de espacios en la lucha sindical.....	91
	Cambio en el significado de las movilizaciones y las luchas obreras.....	93
	Relaciones de conflicto entre las centrales obreras.....	94
	La relación entre los líderes y sus bases.....	97
	Reflexiones finales sobre la política sindical	98
Capítulo 6.	Legislación laboral y contratación colectiva.....	100
	Instituciones de arbitrio laboral.....	101
	Proceso de reestructuración de los contratos colectivos rígidos por los contratos de trabajo flexible	104
	Contratos colectivos rígidos.....	104
	Contratos colectivos flexibles.....	106
	Ineficiencia de la legalidad laboral.....	117

Capítulo 7. Flexibilidad de las nuevas formas de organización del trabajo	122
Algunas aclaraciones conceptuales.....	123
Organización científica del trabajo.....	124
El fordismo y la línea de montaje.....	125
Ohnismo y flexibilidad.....	126
Gestión estatal en la flexibilidad interna del trabajo.....	128
Flexibilidad del trabajo y estrategia estructural productiva...	130
Calidad total.....	130
Justo a tiempo.....	134
Polivalencia.....	136
Reflexiones finales en torno a la flexibilidad del trabajo en México.....	139
 CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES	 143
BIBLIOGRAFÍA	150
HEMEROGRAFÍA	156

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad estamos viendo en México una fuerte crisis económica, debido a la deuda externa, los déficit financieros y la devaluación del peso mexicano; existe la incertidumbre política por las pugnas entre los grupos de poder que culminan en asesinatos como el de Luis Donaldo Colosio, Ruiz Massieu entre otros, además del desequilibrio social que se puede observar fácilmente en las calles de la ciudad, donde existen grandes cantidades de vendedores ambulantes, indigentes, niños de la calle, limosneros, etcétera.

Esta es una realidad que preocupa a todos los mexicanos y que nos obliga a tratar de explicarnos e interrogarnos el cómo y el por qué de dicha situación.

En términos generales, se puede decir que la crisis es resultado de un proceso de reestructuración del capital y del desarrollo de las fuerzas productivas que han afectado y obligado a una reforma del Estado, que al mismo tiempo se presenta como una posibilidad de cambio histórico del país y su papel ante la comunidad internacional y los procesos económicos de globalización y regionalización; esto ha coadyuvado a cambios jurídico-estructurales y socioeconómicos del país.

La transformación del Estado mexicano se ha venido haciendo desde inicios de los ochenta, pero se acentuó en el sexenio salinista, que fue una etapa de características muy peculiares e importantes a nivel político, económico y social.

En este sentido, el presidente de la República Carlos Salinas de Gortari y todo su equipo de trabajo, elaboraron al inicio de su gestión, un proyecto de trabajo que concentraba a todos los sectores sociales: el agrario, el educativo, el financiero, el empresarial, el laboral, etc., que dió como resultado el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, que se caracterizó por su énfasis modernizador hacia toda la sociedad, en especial a la clase trabajadora, que fue la más afectada y la que más cambios experimentó al termino del sexenio, además de que la mayor parte de la población mexicana que sostiene a una familia pertenece a este sector. En este sentido, en el presente proyecto de investigación, el objeto de estudio es *el análisis de la problemática de la clase trabajadora ante la política laboral instrumentada en México durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, que ocupó la presidencia desde 1989 hasta 1994.*

En esta etapa histórica del país, los trabajadores experimentaron una serie de modificaciones en todos los ámbitos (familiar, social, político, económico, etc.) estos cambios se manifestaron en su organización colectiva (sindicatos y organismos laborales) que significaron la desaparición y restructuración de muchos de ellos por el cierre de empresas que quebraron debido a la contratación económica y a la venta de empresas paraestatales.

Lo anterior tuvo efectos directos sobre los asalariados por el aumento en la tasa de desempleo (10 millones de personas desempleadas, que son un tercio de la población económicamente activa), la disminución del poder adquisitivo y del nivel de vida de los obreros. Además, durante el periodo sexenal en comento, se privatizaron muchas empresas paraestatales,* ante esta situación, los sindicatos tuvieron que renegociar con la iniciativa privada sus condiciones de trabajo y las revisiones de contratos.

La privatización de las paraestatales es una constante de la política moderna que se aplicó en este periodo y que actualmente es una fórmula que se ha aplicado en la mayoría de los países capitalistas bajo las normas del neoliberalismo, que implica el *adelgazamiento* del Estado y la no participación del mismo en la economía, por tanto, se le obliga a la venta de paraestatales y dejar la economía sujeta a las fuerzas del mercado.

El neoliberalismo surgió como una fórmula para la acumulación y reproducción del capital internacional al servicio del sector financiero e industrial, que reemplazó al Estado del bienestar.

Otro cambio experimentado por la clase trabajadora fue en la organización del proceso productivo, debido a las innovaciones de la modernización en el sector industrial como la reconversión industrial y la flexibilidad del trabajo; estos conceptos son fundamentales para comprender las nuevas relaciones de producción y de trabajo en las que están inmersos los obreros.

En este contexto, se ha visto que el movimiento laboral y los sindicatos no estaban preparados para responder ha esta embestida del capitalismo moderno y salvaje que se rige por las fuerzas del mercado. Todo este proceso ha tenido un costo social muy alto en México, por el elevado nivel de pobreza y la caída de los salarios que significa la pérdida del poder de compra y del nivel de vida de la mayoría de la población.

Las políticas laborales aplicadas por el gobierno salinista se centraron en aspectos como: *materia salarial, empleo política sindical, legislación laboral y contratos colectivos* que tienen un alto contenido de flexibilidad del trabajo. Estas estrategias políticas significaron un gran golpe para el movimiento obrero debido a las pérdidas de muchas prestaciones sociales implícitas en los contratos colectivos y la disminución del poder político del sector laboral en las decisiones importantes del gobierno.

El 1 de diciembre de 1988 había 618 paraestatales, para el 1 de septiembre de 1994 sólo quedaban 257. Secretaria de la Contraloría General de la Federación, *Programa de cierre de la Administración Pública Federal, 1988-1994*, FCE, México, 1994, p. 57.

Como ya se señaló, las estrategias laborales instrumentadas por el gobierno y empresarios sobre la clase trabajadora, tuvieron un entorno de carácter neoliberal, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, por lo que el gobierno tuvo que modificar algunas leyes que fueron acordes con el planteamiento del libre mercado, como la apertura a la inversión extranjera, la

entrada de México al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Tarifas), la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), entre otros elementos que junto con las políticas laborales tienen consecuencias sociales muy profundas.

En esta situación de cambio y transformación política, económica, jurídica y social, el movimiento obrero tuvo que dar respuesta a dichas políticas, debido a que de alguna manera, es el afectado directo, por lo que hubo gran movilización mediante los sindicatos, tanto oficiales como independientes, y organizaciones sociales que mostraban su descontento por las consecuencias del neoliberalismo, a través de marchas, mítines y plantones por todo el país. Esta realidad social no era observada por los monopolios capitalistas ni por el gobierno, pues en las cifras y estadísticas macroeconómicas oficiales, obviamente apócrifas, no parecían sino avances en la economía.

A lo largo del sexenio se manifestó gran disgusto social que llegó a tensar las relaciones políticas entre los diferentes sectores sociales que tuvieron su climax el día de la entrada en vigor del TLCAN entre México, Estados Unidos y Canadá el 1 de enero de 1994, fecha en que el Ejército Zapatista de Liberación Nacional se levantó en armas en el estado de Chiapas, como una respuesta desesperada contra la brutalidad de las políticas y sus consecuencias, que son parte de los programas de ajuste del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial debido a la gran deuda externa del país.

El análisis de las políticas laborales instrumentadas durante el periodo de Carlos Salinas de Gortari no significa que él sea el actor social o el objeto de estudio de este trabajo, sino las políticas laborales en sí. También cabe señalar que esta investigación es un análisis general o macrosocial sobre la situación del movimiento obrero en el periodo histórico referido y no un estudio de caso de algún movimiento en específico de los muchos que hubo. Sin embargo, el objetivo de esta tesis es dar un panorama amplio sobre las políticas laborales y su repercusión en el movimiento obrero y en el proceso de la organización del trabajo en México.

De esta manera, el presente trabajo pretende ser un aporte para la comprensión de la realidad actual y ubicar en que situación se encuentra la clase trabajadora y el movimiento obrero, que debe aprovechar este momento coyuntural para reestructurarse, transformarse y tomar fuerza para defenderse y luchar por los intereses colectivos e el actual capitalismo salvaje.



JUSTIFICACIÓN

En el contexto de la realidad nacional antes descrita, creemos que es necesario elaborar un análisis sobre la política laboral salinista y sus repercusiones sobre la clase trabajadora; esto nos ayuda a tener un panorama más amplio sobre el contexto social y una visión objetiva de nuestro entorno.

Esta investigación es necesaria para conocer cuales fueron las estrategias estatales y empresariales que se aplicaron sobre el movimiento obrero y en general a toda la sociedad civil; esta es una herramienta que nos ayuda a entender el porqué de tanto descontento social que se manifiesta en marchas, mítines, movimientos armados, etcétera, debido a la crisis económica, política y social.

En este sentido, consideramos que la investigación y el análisis sistematizado desde una perspectiva sociológica sobre la política laboral en el sexenio salinista, es de gran importancia porque otorga los elementos para comprender la situación del movimiento obrero. en la actualidad, que es muy diferente a la fuerza política que tenía este sector a partir del cardenismo.

El hecho de escoger este fenómeno social se debe a dos aspectos; por un lado, en un sentido personal, se debió a la búsqueda de cual era el meollo de tanto disgusto social y por la experiencia laboral, en la que se carece de contrato colectivo, de aguinaldo, de prestaciones sociales, etcétera; y por otro

lado, en un sentido académico, el tema permite, por su complejidad, aplicar el conocimiento adquirido durante la formación en la carrera de sociología en la especialidad del área laboral. Todos estos elementos nos parecen justificables y suficientes para el estudio de la política laboral salinista, que además, es parte de la realidad actual de los mexicanos.

OBJETIVOS

Objetivos generales

- 1. Analizar las políticas laborales instrumentadas durante el sexenio presidencial desde 1989 hasta 1994, examinadas desde la perspectiva de la teoría de la regulación.**
- 2. Dar un panorama general sobre la situación de la clase trabajadora y el movimiento obrero en la actualidad, dentro del contexto del neoliberalismo y las nuevas relaciones laborales**

Objetivos particulares

1. Describir los conceptos fundamentales de la teoría de la regulación como una propuesta de análisis para el estudio de las relaciones laborales.
2. Investigar los objetivos y los programas de la política de empleo y su repercusión en la tasa de desempleo y en los mercados laborales.
3. Comprender la flexibilidad de la política salarial y su impacto en la disminución del poder adquisitivo y del nivel de vida de los trabajadores.
4. Examinar las estrategias estatales y empresariales que se aplicaron para disminuir el sindicalismo y el movimiento obrero.
5. Observar las características de los contratos colectivos rígidos y su desfazamiento por los contratos individuales y entender la flexibilidad de la legislación laboral en su interpretación.
6. Comprender los elementos esenciales de la flexibilidad del trabajo con conceptos como polivalencia, calidad total y el justo a tiempo, que son imprescindibles para el análisis de las nuevas relaciones laborales que forman parte del neoliberalismo.

MARCO CONCEPTUAL

Como parte del proceso de globalización económica, que es una premisa constante de las políticas actuales a nivel mundial, los países de América Latina

han sido absorbidos por este tipo de desarrollo, en el que las consecuencias han sido más negativas que positivas, pues los niveles de pobreza y miseria han aumentado, mientras que la riqueza se concentra en pocas personas.

Ante esta contradicción sociales necesario que las relaciones sociales se equilibren y se haga un cambio cualitativo que toda la sociedad necesita.

Las estrategias neoliberales impuestas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial han obligado a los países a modificar su política y reestructurar la economía a partir del nuevo esquema estatal en la no participación del Estado en la economía y en el adelgazamiento del Estado con la privatización de empresas paraestatales y públicas; con la apertura a la inversión extranjera y el libre comercio entre las naciones han modificado las relaciones laborales y los esquemas productivos.

México no fue la excepción a estos cambios políticos, económicos y sociales en los que la clase trabajadora ha sido la que más cambios experimentó durante el sexenio salinista; las ofensivas contra fuertes sindicatos como el de los petroleros, el de los maestros y el de los músicos son sólo una muestra de la tendencia a desaparecer los sindicatos para debilitar al movimiento, esta acción era necesaria y evidente para el Estado y los empresarios y así poder flexibilizar los contratos colectivos y adoptar nuevas medidas de contratación como la eventual, o a destajo y sin prestaciones sociales.

Los topes salariales de los pactos y los programas para generar empleo eran insuficientes y el sector obrero empezó a sentir las consecuencias de estas políticas con la disminución de su poder adquisitivo y por tanto del nivel de vida, que se iba pauperizando cada vez más.

Además, el nuevo esquema productivo en la organización del trabajo originó una sobreexplotación por parte de los empresarios hacia los trabajadores, que se manifestaban descontentos por su situación en marchas, mítines, huelgas, paros, etcétera.

Para examinar el contexto antes planteado de la realidad nacional y de la problemática obrera ante las políticas laborales que son parte de una restructuración productiva, económica y estatal, nos obliga a buscar un método teórico de análisis que otorgue respuestas claras y dé una visión amplia para poder explicar esta situación.

En este sentido, ante la búsqueda de enfoques teórico-metodológicos, encontramos a la Teoría de la Regulación una perspectiva de mayor poder explicativo, que nos muestra más bases para fundamentar y entender la problemática de la clase obrera que planteamos.

Cabe señalar que no existe una teoría realmente pura, debido a que es muy difícil diferenciar las fronteras o límites entre la diversidad de teorías mismas que suelen retroalimentarse entre unas y otras, en una encontramos elementos de otras, etcétera. Aún con esto la teoría de la regulación que surge

como una teoría joven, contemporánea, cuenta con categorías y conceptos que nos sirven de herramienta para comprender la realidad y respondernos las interrogantes ante el problema de la clase obrera.

Esta teoría se inició en Francia con teóricos como Robert Boyer, Alan Lipietz, Michel Aglietta, Benjamín Coriat, entre los más importantes. En México es Esthela Gutiérrez Garza quien ha elaborado y coordinado diversos estudios sobre la clase obrera, en México, desde la perspectiva regulacionista, por ello es una autora que aporta mucho al presente trabajo.

La teoría de la regulación maneja elementos que nos sirven para poder comparar las relaciones laborales en la actualidad con las etapas anteriores desde la industrialización del país a principios de siglo en la década de los veinte y treinta y más tarde en la época cardenista y su modelo de Estado benefactor; esto mediante la categoría de relación salarial con la que se analiza la etapa de regulación a la antigua (las primeras dos décadas del siglo veinte), la regulación competitiva (desde 1920 hasta 1955), y la regulación monopolista (desde 1955 hasta la década de los setenta) y la flexibilidad del trabajo (desde los ochenta hasta la actualidad).

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Si hay restructuración de las políticas laborales aplicadas por el gobierno salinista entonces habrá modificaciones en las relaciones laborales.

V.I.

V.D.

Restructuración de la políticas laborales aplicadas por el gobierno salinista

Modificación en las relaciones laborales

Indexar el salario no en relación al costo de la vida, sino en relación a la productividad individual y a las ventas de cada empresa

Disminuye el poder adquisitivo de los trabajadores y, por tanto el nivel de vida

Venta de paraestatales como premisa fundamental para el adelgazamiento del Estado

El aumento en la tasa de desempleo y la creación de empleos eventuales o a destajo en sustitución de los empleos de base

Aplicación de estrategias para debilitar al sindicalismo

La desarticulación de sindicatos fuertes y la pérdida de poder político del movimiento obrero frente a los

empresarios

Flexibilización de los contratos colectivos La pérdida de prestaciones sociales y del salario indirecto que percibían los trabajadores

La aplicación en la organización del trabajo del modelo flexible Mayor explotación de los trabajadores mediante la polivalencia, la productividad y la calidad total por menos remuneración y menos prestaciones

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del capitalismo se han presentado una serie de transformaciones en las últimas dos décadas; cambios en la estructura del Estado, en la política económica y, por tanto, en las relaciones laborales. Estos acontecimientos surgen como una propuesta ante la crisis que presentaba el Estado del bienestar y su modelo de proceso productivo taylorista-fordista, debido a que no correspondían ya a la reproducción del capital por ser incapaces de generar ganancias y empleos, dando paso a un nuevo régimen de acumulación y restructuración productiva.

A partir de estos cambios, los científicos sociales han buscado la manera de abordar el análisis sobre la clase obrera formulando teorías que abarquen el contexto señalado y den un enfoque más amplio desde la perspectiva de la sociología del trabajo. En este sentido, México no es la excepción a estos cambios y la clase obrera está enfrentando transformaciones que plantean nuevos objetivos.

En lo que corresponde al presente trabajo, se analizará el periodo sexenal de 1989-1994, por ser el lapso en el que las políticas estatales influyeron en gran medida en los cambios que afectaron a la clase obrera; esta problemática en el sector laboral de México se estudiará desde la perspectiva de la Teoría de la Regulación.

En este orden de ideas, el marco teórico servirá de referencia para los análisis de los objetivos que se plantean. Para sistematizar el contexto planteado y lograr una mejor exposición, la presente tesis se ha estructurado de la siguiente manera.

La primera parte consta de dos capítulos donde se exponen el marco teórico y los antecedentes; en el primer capítulo se señalan las deficiencias de los estilos tradicionales de investigación sobre la clase obrera, que habían prevalecido en México hasta los inicios de la década de los ochenta, y se describe la propuesta teórica de la escuela regulacionista y su aplicación a la realidad mexicana.

En el capítulo 2, a manera de antecedentes generales, se analiza someramente la regulación capitalista en sus diferentes etapas, de acuerdo a la clasificación teórica y su impacto en la clase obrera en la regulación a la antigua, competitiva y monopolista.

En la segunda parte se analizan las políticas laborales que implementó el Estado en el periodo sexenal en que se ubica la investigación y cómo influyeron estas medidas en la flexibilización del trabajo. Para la mejor comprensión sobre la complejidad de las políticas laborales, en los siguientes capítulos se arriba a estudiar dichas estrategias y su impacto en las relaciones laborales.

En el tercer capítulo se describe cómo los salarios dejaron de ser medidos de acuerdo al nivel del costo de la vida, pero sí en relación a la

inflación, a la productividad y de que manera los bajos salarios son un atractivo para la inversión extranjera y la importancia de los salarios en la inserción de México en la globalización.

En el capítulo 4 se abordan los planes y programas que el Estado implementó para la creación de empleos, así como sus resultados y de qué manera se flexibilizó el mercado de trabajo, cambiando el empleo de base por el eventual o a destajo. Este campo de estudio se ejemplifica en diferentes ramas de la industria.

En el capítulo quinto se estudian las acciones del gobierno contra el sindicalismo mexicano y la dificultad del movimiento obrero para reorganizarse y recuperar la presencia política que tenía durante el Estado del bienestar y la pérdida de prestaciones sociales que había ganado mediante la lucha.

En el sexto capítulo se arriba al estudio de los componentes que rigen la vida jurídica laboral: la legislación y los contratos colectivos, así como las estrategias empresariales para flexibilizar la legislación y modificar las cláusulas de los contratos colectivos que protegían a los obreros y aseguraban sus prestaciones, transformándolos de acuerdo a las necesidades del mercado y del capital.

En el séptimo y último capítulo se resaltan las modificaciones en la organización del proceso productivo y su impacto sobre los obreros en su

puesto o área de trabajo, transformándolos en obreros polivalentes con un alto grado de productividad y calidad.

Como conclusiones, se dan las reflexiones finales sobre la política laboral y su efecto sobre la clase obrera, que se enfrenta a cambios recientes que plantean nuevos retos en su estructura política y su vida socioeconómica como sujeto social y elemento importante de la sociología del trabajo.

El desarrollo sistematizado de la presente investigación se realizará desde la perspectiva de la Teoría de la Regulación, con ello se trata de dar un panorama general de los cambios en las relaciones laborales a partir de la instrumentación de la política laboral aplicada en el sexenio salinista.

Esta tesis tiene como objetivo proporcionar una visión macrosocial y política de las relaciones laborales en México; la amplitud de este panorama implica que los temas aquí estudiados se centren en: la política salarial, política de empleo, política sindical, contratos colectivos y legislación laboral, así como la flexibilidad en la organización del proceso productivo; todos ellos aspectos que repercuten directamente en el ámbito de la clase asalariada.

Con el desarrollo de estos elementos se trata de visualizar los efectos que provocaron en la clase trabajadora las políticas aplicadas en el salinato. Este trabajo pretende ser un instrumento de apoyo para posteriores investigaciones y poder contribuir al desarrollo de la sociología laboral en México, ciencia de gran importancia en estos momentos de cambios y transformaciones.

Además, es un trabajo para comprender la política laboral de la presente administración zedillista, debido a que ésta es continuidad de los programas aplicadas durante el salinato.

PRIMERA PARTE

MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

Capítulo 1

Los estilos de investigación sobre la clase obrera

El estudio del movimiento obrero a través de la historia es un fenómeno que, dentro de la sociología del trabajo, ha tenido un alcance limitado en su análisis por carecer de una base teórica que ofrezca los fundamentos para entender la problemática social y su relación con la situación económica y política.

Los análisis sobre la clase obrera y el movimiento obrero han tenido una diversidad de estilos teórico-metodológicos determinados de acuerdo con cada autor y con la realidad histórica en que se ubica cada investigación. Esto se debe a que la clase obrera ha tenido diferentes maneras de manifestarse a través de las distintas etapas del capitalismo. Como afirma Negri: “en la historia de cada formación social se va configurando un sujeto histórico (clase obrera) que tiene vigencia durante un periodo determinado”, esto es, en términos sociales, lo que él llama “el ciclo de la lucha obrera”.¹

Para Mallet, las formas de organización obrera y sus espacios de lucha han cambiado varias veces en la historia del capitalismo, y opina que “cada

¹ Antonio Negri, *Del obrero masa al obrero social*. Editorial Anagrama, Barcelona, 1980, p. 70.

periodo, cada época de la organización del trabajo tiende a crear una estructura relativamente estable de la clase que opera con los medios de producción... El Estado, por su naturaleza centralizadora y el propio movimiento sindical, en su deseo de superar las diferenciaciones, actúan en este mismo sentido".²

En este orden de ideas, el caso concreto del movimiento obrero en México ha experimentado varias transformaciones en las últimas décadas debido a los cambios en la estructura productiva, y en específico con el desfase del Estado del bienestar y la propuesta neoliberal.

De esta manera, los estilos de investigación también se han desarrollado y los científicos sociales han buscado sistematizar la realidad social con los fundamentos teóricos, haciendo aportaciones a la sociología laboral, desde los estilos tradicionales hasta las teorías contemporáneas y llegar al enfoque materialista de la regulación, que son perspectivas de análisis del movimiento obrero y que se analizarán a continuación.

LOS ESTILOS TRADICIONALES DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA CLASE OBRERA

Los múltiples estudios y estilos de investigación han tratado de interpretar y dar respuesta a la problemática y los planteamientos del movimiento obrero.

² Serge Mallet, *La nueva condición obrera*, Editorial Tecnos, 1989, p. 25.

Los sociólogos Esthela Gutiérrez y Enrique de la Garza han dividido estos estudios en tres tipos, que fueron los más comunes hasta finales de los setenta, sus principales características son las siguientes.³

El enfoque histórico o historiográfico

Este estilo de investigación se basa en cronologías, sus análisis son descriptivos y señalan las características del acontecimiento. Dichos trabajos consisten en hacer relatos de los hechos a partir de la observación y la información periodística: proporcionan fechas de acontecimientos como huelgas, marchas, plantones, discursos de dirigentes, etc., y en general, carecen de una base teórica sólida.

³ Para un análisis más detallado en torno a los diversos estilos de investigación sobre la clase obrera, consultar a Estela Gutiérrez, *Reconversión industrial y lucha sindical*, Editorial Nueva Sociedad, México, 1989, pp. 40-50; Enrique de la Garza, "Estilos de investigación sobre la clase obrera", en *Revista Mexicana de Sociología*, año 1, núm. 4, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 1989, pp. 9-24; así como *Los estudios sobre la clase obrera en México*, Editorial UAM-Iztapalapa, México, 1988.

El enfoque socioeconómico o sociodemográfico

Este tipo de trabajos se basa en información estadística, su metodología centra la atención en la clase obrera, sin tomar en cuenta su entorno político y económico, realiza investigaciones sobre las horas de trabajo, acerca del empleo por sexo, cantidad de marchas, etc., cuestiones que al cuantificarlas asimilan acríticamente la idea positivista del dato como dato.

El enfoque estructural o antropológico

Este estilo de investigaciones centra su atención en las estructuras de las organizaciones sindicales, su estatus, los sectores y ramas de la industria y cuestiones políticas que no vincula con la economía, sino que las describe por separado. Estos trabajos originan, a veces, minuciosas descripciones e interpretaciones en las que el investigador se convierte en recolector de datos e historias para narrarlos, además de carecer de un marco teórico de referencia.

Límites de los enfoques tradicionales

Estos trabajos empíricos han dejado un gran acervo bibliográfico para el análisis histórico de la clase obrera, que es de gran ayuda para los sociólogos, politólogos, historiadores y demás científicos sociales interesados en el tema. También queda como un material importante para la investigación laboral. Dichos estilos han sido clasificados, por su método, dentro de la teoría tradicional (en el sentido de Horkheimer), por su alcance limitado en el análisis sobre la realidad y la problemática laboral.

En este sentido, Alain Touraine estima que la teoría del movimiento obrero es pobre porque casi siempre consiste en la descripción de acontecimientos, programas, actuación de líderes dentro de un marco tecnológico, económico y político, o también se remite a reseñas históricas o es situacionalista.

En opinión de Enrique de la Garza, estos estilos no se complementan entre sí, ya que cada uno tiene perspectivas y concepciones diferentes, su limitación científica se debe a que los investigadores del movimiento obrero en México ignoran las corrientes teóricas y metodológicas sobre la clase obrera.⁴

⁴ Enrique de la Garza, "Estilos", *op. cit.*, p.28. .,

Esthela Gutiérrez concluye que “el resultado de este esfuerzo colectivo de reflexión es el enorme vacío teórico que ha quedado al descubierto y las grandes interrogantes que están sin respuesta”.⁵

De lo expuesto con anterioridad se concluye que los diversos estilos tradicionales de investigación sobre el movimiento obrero no logran un equilibrio entre la teoría y la práctica.

El análisis amplio de dichos enfoques es importante, pero no está dentro de los objetivos del presente trabajo. Los tipos de enfoques descritos predominaron hasta finales de los setenta, cuando el modelo de desarrollo capitalista basado en el Estado benefactor entró en crisis, y con él se derrumba la estructura de la organización del trabajo taylor-fordista, dando paso a la propuesta neoliberal caracterizada por la reestructuración productiva y la globalización de la economía.

El ascenso del neoliberalismo trajo consigo cambios económicos, políticos y sociales a nivel internacional, que repercutieron de manera directa en las empresas capitalistas y, por tanto, en la clase obrera. En el caso de México, la reestructuración del Estado se inició desde 1982, y a partir de estos cambios se buscaron nuevos estilos teórico-metodológicos para poder explicar las transformaciones de las políticas estatales y su repercusión en las relaciones laborales, así como los cambios en la organización del trabajo.

⁵ Esthela Gutiérrez, *Reconversión industrial...*, *op. cit.*, p. 50.

A continuación se describirán algunas propuestas que surgieron en este nuevo contexto histórico que necesitaba de replanteamientos teóricos contemporáneos que explicaran las relaciones laborales.

LOS ESTILOS CONTEMPORÁNEOS

En la búsqueda por encontrar nuevos estilos teórico-metodológicos que expliquen las transformaciones en las relaciones laborales a partir del modelo neoliberal y su implicación en la organización del trabajo y además superen las limitantes de los estilos tradicionales. Ante esto, nos encontramos con un debate contemporáneo de dichos aspectos y que se han visto enriquecidos por algunas corrientes de pensamiento, de las cuales interesa resaltar las siguientes: *la teoría institucionalista, la teoría de la coinvestigación y la teoría de la regulación*. Estas teorías presentan categorías y conceptos que permiten comprender y explicar la política laboral aplicada en el sexenio salinista y su impacto sobre las relaciones laborales y el movimiento obrero.

La teoría institucionalista

De la *teoría institucionalista* sobresalen los trabajos de Michel Piore, principal representante de esta corriente, quien propone analizar problemas

macroeconómicos a partir de lo específico, es decir, la empresa y los mercados internos de trabajo.

Esta teoría analiza el mundo laboral a partir de los fenómenos particulares, para poder conocer los factores que determinan la fijación de los salarios. De ahí que defina al sector secundario y al sector primario del mercado de trabajo como instituciones con características propias, reglas y comportamientos que determinan los salarios.

Además, se reconoce a las instituciones (las empresas) como las determinantes de la organización del trabajo, de la fijación de los salarios, la generadora de empleo; y afirma que son los espacios tecnológicos de la división del trabajo donde se da la reproducción de grupos sociales y de subculturas del trabajo. De ahí que Michael Piore denomine instituciones subordinadas a los diferentes tipos de trabajadores que son los contornos salariales o grupos estables de fijación de los salarios ligados entre sí,⁶ donde factores como la tecnología, las fuerzas del mercado de productos y mano de obra (oferta y demanda), la tradición y las costumbres e incluso las exigencias de los sindicatos, determinan las estructuras salariales.

El salario define la relación entre los trabajadores y los empresarios, entre un grupo de trabajadores y otro, entre diferentes entidades institucionales y

⁶ Para un estudio más amplio sobre la teoría institucionalista, véase Michael Piore, "Dos concepciones sobre la flexibilidad del trabajo", *La ocupación del futuro, flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1990, pp. 13-22

el lugar que ocupa cada individuo en relación con los demás en la comunidad del trabajo.

Esta teoría proporciona elementos para entender y explicar algunos cambios que se han presentado en las relaciones laborales en México; sin embargo, para los propósitos del presente trabajo, no es de gran utilidad porque básicamente Piore propone elaborar un estudio de caso y el objetivo del presente trabajo es más general.

La teoría de la coinvestigación

La propuesta teórica que nos propone Enrique de la Garza es la *coinvestigación*, en la que propone asimilar de Panzieri las tradiciones obreristas, retomar de Karl Marx la teoría del conflicto y de Antonio Gramsci la historia del movimiento obrero,⁷ y de esta manera realizar un análisis de la intervención política de la clase obrera.

Más que un mero análisis teórico, él propone encontrar alternativas de participación política de la clase asalariada en el proceso de producción. Para ello vincula al marxismo teórico (método, concepción de la vida) con el

y Esthela Gutiérrez Garza, *Testimonios de la crisis I*, Editorial Siglo XXI, México, 1985, pp. 178-187.

⁷ Enrique de la Garza, *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*, Editorial UAM-Iztapalapa, México, 1989, pp. 4-31.

marxismo práctico (política, táctica, estrategia), y así superar la separación que se ha hecho de ambos.

Las tradiciones obreristas de Panzieri implican un análisis de la vida cotidiana del obrero común, tanto fuera como dentro del proceso de trabajo para conocer su pensamiento, sus sentimientos, sus intereses, sus cualidades; para tratar de aumentar su participación en el proceso de producción y mejorar sus condiciones de vida.

Esta idea la complementa con Marx, quien estudia cómo el obrero puede convertirse en sujeto de la revolución, y para ello analiza los problemas partido-masa, la conciencia de clase y la participación colectiva en la coyuntura (empresa-sindicato), es decir, cómo actúa la clase obrera cuando se presenta algún problema en la empresa. Y se afirma que es en estos momentos cuando los trabajadores pueden intervenir, participar activamente y llegar a ser la clase dirigente en el conflicto y la transformadora de las condiciones existentes. Las estructuras poseen potenciales de transformación que tienen efecto sólo cuando coinciden con otras determinaciones que a veces no son estructurales, sino que tienen relación con el aspecto subjetivo, sobre todo en el sentido de la colectividad.

Y por último retoma a Gramsci respecto a cómo formular alternativas reales de participación de la clase obrera, en el tiempo presente, que contribuya a la construcción de un comportamiento más objetivo por parte de esta clase, la cual debe ser apoyada con la participación de los científicos sociales, debido

a que la clase trabajadora no tiene la visión de la importancia de su papel en el proceso productivo. Es decir, la militancia intelectual junto con la clase trabajadora, implica un estudio específico de un sindicato, una cooperativa, una coalición, etcétera.

Por lo antes expuesto, la propuesta de la *coinvestigación* de Enrique de la Garza no contribuye a la realización de la presente investigación, pues, su objetivo es analizar la participación política de la clase obrera y proporcionarle opciones de transformación en casos aislados y no en un marco más amplio.

La teoría de la regulación

Debido a las limitantes propias de los estilos tradicionales y contemporáneos de investigación, en este trabajo se ha optado por retomar la propuesta teórica de la Escuela de la Regulación, que está representada por los teóricos franceses Michel Aglietta, Robert Boyer, Alain Lipietz y Benjamín Coriat. Esta corriente está considerada dentro del enfoque materialista que busca dar respuesta a los problemas teórico-metodológicos que dejan los enfoques antes descritos, además trata de mantener un equilibrio entre la realidad y la teoría, superando ciertas deficiencias de dichas teorías.

El *regulacionismo* es definido por Robert Boyer como "...el modo de funcionamiento global de un sistema, conjunción de ajustes económicos

asociados a una configuración dada de relaciones sociales, de formas institucionales y de estructuras. Así, el concepto de regulación apunta a que, a lo largo del desarrollo de cada sociedad, las leyes del funcionamiento capitalista encuentran su mejor manera de desarrollarse y reproducirse”.⁸

El sociólogo mexicano Enrique de la Garza, especialista en el campo laboral, opina que “...la teoría regulacionista es una de las reflexiones más importantes sobre el desarrollo del capitalismo surgida a partir de la crisis actual...” señala que los teóricos de esta corriente hacen un “esfuerzo por vincular, por medio de los conceptos: régimen de acumulación, el mercado y sobre todo, la red institucional de regulación de la economía y las relaciones entre las clases sociales.”⁹

De acuerdo con las definiciones anteriores, se concluye que la regulación que ha existido a lo largo del desarrollo económico de la sociedad capitalista, encuentra su equilibrio entre las condiciones de la estructura productiva, la institucionalización estatal y su relación con las clases sociales. “Estos elementos conducen a una estabilidad de la regulación, pero una estabilidad relativa porque el mismo juego de la regulación engendra movimientos perpetuos que modifican en todo momento el carácter de las relaciones, la intensidad de los conflictos y la correlación de fuerzas.”¹⁰

⁸ Robert Boyer, *Reporte salarial y formación de los salarios*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 5.

⁹ Enrique de la Garza, “El regulacionismo en México”, en *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 19, Editorial El Colegio de México, enero-abril de 1989.

¹⁰ Esthela Gutiérrez, *Reconversión industrial...*, op. cit., p. 61; cabe apuntar que esta autora es quien más investigaciones ha hecho sobre la teoría de la regulación y el movimiento

En términos generales, el concepto de *regulación* indica un equilibrio, y aplicándolo al contexto de las relaciones laborales, implica un proceso de correlación de fuerzas entre el movimiento obrero y los empresarios, que se da en un marco *institucional* y del cual el capitalismo ha encontrado los mecanismos para salir de la crisis a partir de dicho regulacionismo para seguir reproduciéndose a sí mismo.

De esta manera, la teoría de la regulación “constituye una de las aportaciones (contemporáneas) fundamentales para poder entender los procesos políticos que institucionalizan tanto las relaciones industriales como las relaciones laborales en un país y una época determinada”.¹¹

En este sentido, esta propuesta teórica aporta un marco conceptual que es importante desglosar para los fines de este trabajo. La escuela de la regulación ha dividido al desarrollo socioeconómico del capitalismo en: regulación a la *antigua*, regulación *competitiva* y regulación *monopolista*. Estas etapas se desarrollaran en el segundo capítulo con su aplicación al contexto de México y con el objeto de dar un antecedente histórico general y observar el proceso que ha tenido el movimiento obrero en dichas etapas y al mismo tiempo conocer las diferentes políticas laborales que se han instrumentado y cómo ha cambiado la relación salarial en los diversos periodos y así llegar al objetivo central de esta investigación: la flexibilidad del trabajo.

obrero en México, por tanto, sus trabajos son imprescindibles y de gran ayuda para la presente tesis.

¹¹ *Ibidem*, p. 22.

La categoría analítica de *relación salarial* es la base para analizar el sexenio salinista (1989-1994) y las políticas laborales que se instrumentaron sobre la clase trabajadora.

De acuerdo con Esthela Gutiérrez, la relación salarial es "...la relación que se da entre los procesos macroeconómicos, las formas institucionales y las luchas sociales, estos elementos conforman el soporte de los ciclos de desarrollo capitalista... y conforman una perspectiva totalizadora de la realidad que estamos estudiando".¹² Para Robert Boyer, teórico importante del regulacionismo, la relación salarial "es el conjunto de condiciones que rigen el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo, la organización del proceso de trabajo, movilidad de la fuerza de trabajo, formación y utilización del ingreso salarial".¹³

Los componentes más importantes que determinan la relación salarial son: una determinada forma de organización del proceso de trabajo, los procedimientos de formación del salario, la estructura de la calificación del trabajo y las formas de organización sindical. Todos ellos son elementos que componen un conjunto de condiciones que rigen el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo.¹⁴

¹² *Ibidem*, pp. 60-67.

¹³ Robert Boyer, *La crisis actual y los modos de regulación del capitalismo*, Editorial UAM-Iztapalapa, México, p. 38.

¹⁴ Esthela Gutiérrez, *Reconversión industrial...*, *op. cit.*, p. 60.

De acuerdo con la teoría de la regulación, el periodo en el que se centra la presente investigación es una etapa de crisis que fue reconocida por el mismo discurso oficial, que a la letra dice: “la economía mexicana se encontró en una situación sumamente difícil y apremiante a partir de 1982, caracterizada por una deuda externa excesiva, déficit fiscales y desequilibrios estructurales que lejos de disminuir se habían agravado”.¹⁵

Para superar esta crisis económica se empezó a promover un nuevo régimen de acumulación y nuevas formas de organización del trabajo, dando lugar a procesos económicos y sociales como la reestructuración productiva y las nuevas reglas de trabajo y competencia.

Por lo expuesto, era obvio que se tenían que instrumentar políticas para subsanar los problemas que se estaban gestando a nivel macro y a nivel micro. A las políticas macroeconómicas, Esthela Gutiérrez las denomina *político-coyunturales*.¹⁶ Éstas centraron sus objetivos en: el salario, el empleo, los sindicatos, los contratos colectivos y la legislación laboral.

Otra importante categoría que se manejará para el análisis sobre la condición del obrero al interior de la empresa es la de *flexibilidad del trabajo*, que debe entenderse como la “búsqueda de mecanismos ágiles, sin trabas

¹⁵ PODE Ejecutivo Federal, *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1989, pp. 8-9.

¹⁶ Esthela Gutiérrez Garza, *Crisis laboral y la flexibilidad del trabajo 1983-1988*, Editorial Siglo XXI, México, p. 193.

institucionales que entorpezcan el libre juego de la oferta y la demanda en cada uno de los ámbitos que componen la relación salarial".¹⁷

Este concepto fue la premisa fundamental del Estado para la inserción de mecanismos flexibles a nivel micro, como la polivalencia, los círculos de calidad, la automatización, jornadas y turnos flexibles, empleo eventual, entre otros.

A estos elementos Esthela Gutiérrez los denomina *estructural-productivos*; estos conceptos se analizarán en el capítulo siete, que trata sobre la flexibilidad del trabajo. Este cambio en la nueva condición obrera se empezó a introducir en México junto con la imposición del modelo económico neoliberal y la política de *reconversión industrial*, a partir de 1982 con la administración delamadridista y que Salinas continuó.

La decisión de analizar el periodo salinista se debe a que en este sexenio se agudizó más la problemática social y en específico la laboral, ya que en esta etapa se instrumentaron políticas laborales y económicas que "golpearon" fuertemente los intereses de la clase obrera, como las prestaciones sociales y el propio empleo bajo las premisas de la flexibilidad laboral y la restructuración productiva, combinadas con la política de privatización y de austeridad que ocasionaron despidos masivos de obreros y, por ende, un alto nivel de desempleo.

¹⁷ Robert Boyer, *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986.

Es indispensable subrayar que los factores sociales que se estudiarán (sindicatos, empresas, trabajadores, Estado) no tienen las mismas condiciones en todo el país, es decir, que la flexibilización de contratos colectivos, el mercado de empleo, la política salarial, la gestión sindical y la condición obrera en los procesos productivos no tienen las mismas características entre una empresa y otra, entre un sindicato y otro, incluso muchas empresas funcionan con métodos no modernizados o tradicionales de tipo fordista-taylorista, y algunas hasta de tipo artesanal.

Ante esta complejidad de factores se retoma a Serge Mallet en lo siguiente: "...habrá que tener en cuenta que el modelo estudiado está lejos de representar a la clase obrera en su conjunto, pues a su lado aún subsisten importantes sectores que son vestigios de un pasado... cuya influencia continúa pesando en el interior del movimiento (obrero)".¹⁸

Aun así se tratara de dar una visión general de la problemática laboral. Además de subrayar que la flexibilidad del trabajo y las políticas laborales aplicadas en México, si bien no se han generalizado, sí son un punto de partida hacia la flexibilidad y la automatización (que tiene un trasfondo de sobreexplotación, como se verá más adelante) que marcan una tendencia como modelo productivo para el futuro de la clase asalariada y el movimiento obrero que tiene que enfrentarse, como sector social, a estos cambios y dar propuestas para un mayor equilibrio entre los diferentes sectores sociales y luchar por mejores condiciones laborales y de vida

¹⁸ Serge Mallet, *op. cit.*, p. 26.

Capítulo 2

Regulacionismo, etapas del capitalismo y movimiento obrero

La teoría de la regulación reconoce tres formas de desarrollo socioeconómico a lo largo de la historia del capitalismo, en las cuales la diferencia entre cada una se da a partir de la categoría de relación salarial. Este concepto es el que se analizará en cada etapa de regulación en la historia del movimiento en México; ya que la relación salarial "...comprende el conjunto de relaciones inmediatas y mediatas del capital en el trabajo: al interior del proceso de trabajo, la disciplina y las formas de contratación y la reproducción social de la fuerza de trabajo",¹ por tanto, dicho concepto es el que incorpora a esta teoría dentro de la sociología laboral y concretamente, conforma el marco para el análisis que se pretende alcanzar en el presente trabajo.

Cabe destacar que se analizará cada etapa regulacionista sin pretensiones de profundizar, pero sí se darán sus características más importantes, que servirán de marco histórico para comprender la evolución del movimiento obrero en México.

¹ Enrique de la Garza, "El regulacionismo en México", en *Estudios sociológicos*, vol. VII, núm. 19, El Colegio de México, enero-abril de 1989, p. 141.

Con esto no se pretende hacer un análisis en torno al movimiento obrero a través de la historia en México, debido a que rebasa los límites de la presente tesis, pero por menester teórico-metodológico se dará un panorama general de la evolución del capitalismo y sus respectivas etapas en México, así como sus modificaciones en la relación salarial y los cambios en la formación de la organización del trabajo, que de acuerdo con Benjamín Coriat, investigador de la organización científica del trabajo, la conformación de los procesos productivos está ligada a la formación socioeconómica del capitalismo.

Las formas de regulación son: a la antigua, competitiva y monopolista para llegar a la flexibilidad del trabajo en el neoliberalismo.

REGULACIÓN A LA ANTIGUA

Esta forma de regulación en México tuvo su periodo histórico desde finales del siglo pasado hasta antes de 1920, etapa en la que el movimiento obrero se empezaba a conformar debido a que México no tenía una infraestructura industrial importante y la mayoría de la población era de carácter rural. Este periodo se caracteriza por un "...vertiginoso aumento de los precios agrícolas encareciendo de manera brutal el costo de la vida, contrayendo el ingreso agrícola y por tanto el mercado para la producción industrial; en consecuencia, el empleo agrícola, y posteriormente el industrial, se reduce, trayendo como

consecuencia una caída masiva del salario nominal, movimiento que reduce aún más el nivel de vida de los asalariados de por sí fuertemente amputado por el rápido aumento de los precios agrícolas...”² La relación salarial en este periodo no tiene un equilibrio entre el costo de la vida, el salario y el empleo. De acuerdo con Robert Boyer, aquí “...los movimientos del costo de la vida, por una parte, y el empleo y los salarios por la otra son opuestos”.³

Alain Lipietz, teórico del regulacionismo, siendo más conciso, resume la forma de regulación a la antigua con el término “precapitalista (pequeña producción agrícola)”.⁴ Por el incipiente desarrollo de la industria y, por tanto, de la formación de la clase obrera.

Para Esthela Gutiérrez Garza, la regulación a la antigua “...se caracteriza por la existencia de un juego sin restricciones evidentes de la ley de la oferta y la demanda. Esto se explica... por la incipiente composición de la clase obrera y sus formas embrionarias de organización político-sindical. Tanto la constitución de los sindicatos y la contratación colectiva... estaban prescritos por la ley. De ahí que el ritmo económico, empleo y salarios vayan en una misma dirección: precios o costo de la vida en dirección opuesta. Es

²Robert Boyer, citado por Esthela Gutiérrez, “La regulación competitiva como trasfondo del movimiento obrero”, en *Testimonios de la crisis I*, Editorial Siglo XXI, México, 1985, pp. 39-40.

³ *Ibidem*, p. 40

⁴ Alain Lipietz, *El capital y su espacio*, Editorial Siglo XXI, México, 1979, p. 161.

decir, no existía ninguna forma institucional eficiente capaz de contrarrestar dichas tendencias”.⁵

Como se puede observar, en la regulación a la antigua en México, debido a las condiciones socio-políticas de la clase obrera del país, carecía de un movimiento fuerte debido a su incipiente conformación, ya que México no tenía influencias ideológicas y teóricas que ya predominaban en Europa como los socialistas o anarquistas, a excepción de los pequeños grupos como el de los hermanos Flores Magón que editaron su periódico con tendencias anarquistas llamado *Regeneración* en la ciudad de México; otros grupos con inclinaciones socialistas se ubicaron en Guadalajara, donde empezaron a organizar a los obreros mediante la publicación de su periódico *El Obrero Socialista*, que proponía la formación de sindicatos; y otro periódico que publicó José María Pino Suárez en Yucatán, que criticaba severamente la práctica del esclavismo en la zona henequenera.⁶

Con excepción de estos pequeños grupos, los asalariados mexicanos a principios de siglo no eran organizados y a medida que el país se fue industrializando, el costo de la vida fue aumentando rápidamente mientras los salarios permanecían fijos.⁷

⁵ Esthela Gutiérrez, *Reconversión industrial y lucha sindical*, Editorial Nueva Sociedad, México, 1989, p. 62.

⁶ Marjorie Ruth Clark, *La organización obrera en México*, Editorial Era, México, 1979, pp. 11-15.

⁷ *Idem.*

Lo expuesto con antelación da un panorama general acerca de la situación obrera mexicana en las primeras dos décadas del presente siglo. Aquí es importante recalcar la relación salarial que hubo en esta época, en la cual hubo un desequilibrio entre el costo de la vida y el nivel salarial, es decir, los precios aumentaban mientras los salarios disminuían.

Por el momento, cabe recordar que en este periodo, el modo de regulación a la antigua coincide históricamente con la Revolución Mexicana, que si bien no fue de carácter netamente obrera, lo fue más bien agrícola, debido a que los obreros no se conformaban como clase ni como movimiento; sin embargo, en este periodo hubo un avance importante en cuanto a su organización, ya que en 1912 se conformó la Casa del Obrero Mundial en México, que no fue en sí un sindicato, pero fue de gran importancia para el desarrollo posterior del sindicalismo, debido a que allí surgieron los *batallones rojos* que apoyaron a Carranza.⁸

De acuerdo con Arnaldo Córdova, en este periodo la clase obrera se encontraba en proceso de formación, pues es cierta su opinión de que: “desde sus albores, nuestra revolución comienza siendo un fenómeno de masas, pues fue preparada por el pueblo mismo, a través de levantamientos campesinos y

⁸ Para un análisis más amplio de la situación obrera a principios del siglo, véase la obra de Severo Iglesias, *Sindicalismo y socialismo en México*, Editorial Grijalbo, México, 1970, pp. 27-63; y el texto de Marjorie Ruth Clark, *op. cit.*

por medio de espontáneos movimientos huelguísticos que mostraron, por primera vez en México, la presencia en masa del proletariado en México”.⁹

A partir de las anteriores transcripciones, se puede deducir que la clase obrera tuvo una participación breve en la Revolución Mexicana, debido a que no se había desarrollado y no porque se mantuviera ajena a la situación política y social, sino porque en realidad el país no tenía la infraestructura industrial de la cual emana el obrero.

En este sentido, ubicar la forma de organización del proceso productivo resulta complicado, debido a que no había en México una industria de tipo taylorista o fordista; sin embargo, se puede hablar de una organización del trabajo de tipo artesanal; aunque ya había algunas industrias de tipo taylorista, en lo general el país era de carácter artesanal y pequeños talleres, por lo que la organización de los trabajadores era muy incipiente.

El desarrollo industrial y la inserción de procesos productivos de tipo taylorista tuvieron presencia en México en décadas posteriores a la Revolución.

⁹Arnaldo Córdova, *La formación del poder político en México*, Editorial Era, México, 1969, p. 28.

REGULACIÓN COMPETITIVA

En esta formación del capitalismo, según la teoría de la regulación, se da un avance en el desarrollo industrial que va a ocasionar cambios en la relación entre el costo de la vida, el salario y la actividad industrial, llevan una correlación y no un desequilibrio como en el regulacionismo a la antigua.

Esto se reafirma con las palabras de Robert Boyer, quien opina que “La regulación competitiva constituye el resultado de la dominación de la industria (taylorista) de tipo capitalista sobre el conjunto de la formación social. Aparece entonces una nueva coyuntura que es la expresión de un cambio en los mecanismos anteriores. Si bien los salarios permanecen sensibles a la coyuntura industrial, manifiestan sin embargo una muy ligera dependencia positiva en relación con el costo de la vida y ya no una oposición como era anteriormente el caso.” Y reitera Boyer que respecto a la relación salarial, la regulación competitiva presenta tres rasgos:

- “una dependencia del salario en relación con la coyuntura industrial;
- en consecuencia una fuerte variación en la jerarquía de los salarios, y
- la aparición de un ligero sincronismo entre el salario nominal y el costo de la vida”.¹⁰

¹⁰ Citado por Esthela Gutiérrez, “La regulación competitiva...”, *op. cit.*, p. 46.

Asimismo, Raúl Conde asevera que “esta fase se caracteriza por la gran sensibilidad de los precios nominales frente a las fluctuaciones del mercado. La coyuntura industrial ejerce efectos determinados sobre la formación de los salarios y dirige los rápidos ajustes de la producción, el empleo y los precios. Una relación salarial que, en razón de la naturaleza individual y muy limitada del contrato de trabajo, sometía el uso y la remuneración de la fuerza de trabajo a los arbitrios del mercado; una competencia intercapitalista basada en los precios, y una intervención estatal... que interfiere poco en los ajustes microeconómicos del mercado”.¹¹

Para Esthela Gutiérrez Garza “en este tipo de regulación podemos observar cómo los mecanismos del mercado son los determinantes en la fijación de las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo... En este periodo, tanto el empleo como el salario dependen del comportamiento de la dinámica sectorial. Si crece la producción, crece el empleo y crecen los salarios; si baja la producción, baja el empleo y bajan los salarios”.¹²

Como se puede observar, los autores coinciden que en el periodo de la regulación competitiva hubo un desarrollo industrial, que fue el sector que coadyuvó a la evolución del capitalismo y, por tanto, una serie de cambios relacionados con la relación salarial, el empleo y el costo de la vida.

¹¹ Raúl Conde (comp.), *La crisis actual y los medios de regulación del capitalismo*, Editorial UAM-Iztapalapa, México, 1984, p. 16.

¹² Esthela Gutiérrez, *Reconversión industrial...*, *op. cit.*, p. 69.

La regulación competitiva tuvo lugar en México, según los autores, desde 1920 hasta 1955 (aunque cabe señalar que este periodo no se debe tomar rígidamente), la industrialización en el país se dio junto con una serie de medidas socioeconómicas instrumentadas por el Estado para la recomposición del país en la etapa posrevolucionaria, como la reforma agraria, la política de subsidios, venta de insumos baratos para la producción, así como medidas fiscales y financieras para la industrialización y, por otro lado, para la formación del Estado mexicano.

En este sentido, el Estado siguió “una línea de masas que tenía como objeto manipular a las clases populares mediante la satisfacción de medidas como tierra para los campesinos, mejores niveles de vida para los trabajadores urbanos; en esta etapa las masas fueron enclavadas en un sistema corporativo de organizaciones sindicales semioficiales, el partido oficial se estaba preparando para la consolidación del poder político en México”.¹³

Junto con la industrialización del país, la maquinaria y, por ende, las formas de organización del proceso productivo que eran de carácter taylorista que, de acuerdo con Benjamín Coriat, esta organización del trabajo es “el análisis de los tiempos y de los movimientos en el trabajo, aparece como la respuesta durante tanto tiempo buscada para el capital para reducir la resistencia opuesta por el obrero de oficio y asegurar su expansión a gran escala”, con esto, se “pretende designar aspectos cuantitativos de rendimiento de trabajo y se asegura un formidable crecimiento en la productividad y, sobre

¹³ Arnaldo Córdova, *op. cit.*, p. 33.

todo, de la intensidad del trabajo”, de esta manera, se “inaugura un nuevo modelo de consumo productivo de la fuerza de trabajo obrera, las nuevas normas de trabajo deben atribuirse a un aumento formidable en la tasa de explotación”.¹⁴

Con el desarrollo industrial y el taylorismo en México, se dieron una serie de cambios en la relación salarial como la dependencia del salario en relación con la coyuntura industrial. Esta relación salarial se debe a que no había un contrato colectivo de trabajo que protegiera el salario y las prestaciones de los obreros; más bien el contrato era de carácter individual y el salario se pagaba de acuerdo a la producción de los trabajadores y las ventas de la empresa. Aquí “los salarios se forman de acuerdo con la dinámica sectorial o de la rama de producción generando una marcada jerarquía salarial dentro de un mismo oficio. Es decir, que un soldador en la industria petrolera podría ganar hasta un 200 por ciento más que un soldador en la industria metal mecánica”.¹⁵

Existía fuerte variación de la jerarquía salarial. Esta se daba al interior de la empresa, debido a que cada trabajador tenía su sueldo de acuerdo a lo que producía, es decir, a destajo, que es “parte de la aplicación de los

¹⁴ Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro*, 6a. edición, Editorial Siglo XXI, México, 1991, pp. 35-37.

¹⁵ Esthela Gutiérrez, “De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo, México 1960-1986”, en *Testimonios de la crisis 2*, Editorial Siglo XXI, México, 1988, p.

principios del taylorismo, que creando un proceso de trabajo lo suficientemente fragmentado para que pueda ser repetitivo sirve al mismo tiempo como palanca de estímulo al rendimiento individual".¹⁶

La definición que se acaba de dar, en términos teóricos, sobre la formación del salario en la regulación competitiva en México, en la práctica se oficializó en la Convención Obrero-Patronal de 1937-1939, en la que los empresarios impulsaron una reglamentación que subordinara el salario a la organización del proceso de trabajo con *Las Reglas de Modernización de la Industria Textil*, documento en el que se introdujeron el índice de funciones de tiempo, carga de trabajo, tiempo útil de trabajo y porcentaje de eficiencia del obrero en la determinación del salario.¹⁷

Esthela Gutiérrez Garza opina que con estas reglas de modernización se "constituye un prototipo de la relación salarial de tipo competitivo que no es más que la existencia de complejos de máquinas tayloristas donde el puesto de trabajo individual permite medir la intensidad del trabajo obrero y establecer un sistema de salarios individuales..."¹⁸

Como se puede observar, la industrialización, el proceso de trabajo taylorista y la relación salarial son los elementos que permitieron la jerarquía de los salarios dentro de la regulación competitiva.

¹⁶ *Ibidem*, p. 143.

¹⁷ Para un análisis más detallado sobre Las Reglas de Modernización de la Industria Textil, véase el *Diario Oficial de la Federación*, del 6 de febrero de 1951.

¹⁸ Esthela Gutiérrez, "De la relación salarial monopolista...", *op. cit.*, p. 145.

Como se indicó en líneas anteriores, en esta etapa del capitalismo ya existe una ligera sincronización entre el costo de la vida y la formación del salario. Aunque en México se codificó el salario mínimo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y es en la Ley Federal del Trabajo de 1931 donde se hace oficial la relación entre el costo de la vida y el salario, así como la publicación del índice del costo de la vida.

Pero esto no tuvo mucha coherencia al llevarlo a la práctica. Como ya se explicó en párrafos anteriores, la industria en México que era de tipo taylorista imponía mecanismos de formación salarial que no tenían nada que ver con el costo de la vida, pero sí con el rendimiento individual del obrero.

Cabe indicar que aun cuando en la Constitución ya se había establecido el salario mínimo, este no concordaba con el costo de la vida, debido al tipo de industria que había en México, y es importante señalar que la formación de los salarios no sólo dependía de lo anterior, sino también tuvo que ver bastante la actividad combativa que el movimiento obrero desempeñó para la formación salarial.

En este periodo (1920-1955) posrevolucionario fue golpeado el movimiento obrero que, obviamente, empezaba a conformarse a medida que el país se estaba industrializando y, por tanto, tenía tendencias ideológicas y políticas contrarias al sistema oficial, que al Estado mexicano no le convenía y hubo una lucha entre el capital y el trabajo por defender sus intereses tanto económicos como sociales.

Por un lado, el movimiento obrero que se estaba conformando de manera independiente a las políticas laborales oficiales de los gobiernos posrevolucionarios: por otro lado, el Estado mexicano asumió una política de *conciliación de clases* (en términos de Arnaldo Córdova), cuyo objetivo era fortalecer e impulsar el desarrollo industrial, para esto, tenía que controlar al movimiento obrero que serviría de base socio-política, en este sentido, el control de los trabajadores se torna esencial para el Estado, "...pues así podía regularlo y evitar que se desencadenara en forma tal que se pudiera convertir en una fuerza perturbadora que hiciera peligrar el nuevo orden en construcción".¹⁹

De esta manera, en el periodo en comento, el movimiento obrero tuvo dos reacciones muy combativas que marcaron la pauta para la formación del sindicalismo y de la relación salarial en la siguiente etapa que es la regulación monopolista; en primer lugar, el conflicto capital-trabajo que hubo alrededor de 1930 en la CROM, que se caracterizó por la crisis mundial del capitalismo de la que México también formó parte, donde el Estado mexicano, en su afán de ayudar a los empresarios a defenderse de la crisis, apoyó la medida de reajuste de millones de trabajadores y cierres de empresas creando un amplio ejército industrial de reserva.

En segundo lugar, la lucha de los sindicatos más fuertes (mineros, maestros, ferrocarrileros, petroleros y electricistas) por mejoras del salario y

¹⁹ Arturo Anguiano, *El Estado y la política obrera en el cardenismo*, Editorial Era, México. 1980, p. 23.

por la democratización de los sindicatos alrededor de 1950.²⁰ En este periodo se institucionalizó el movimiento obrero mediante el pacto obrero- patronal en el cual se subordina la clase obrera ante las políticas estatales, esta representación sindical es marcada por el *charrismo*, la expulsión de sindicatos de los líderes democráticos y de izquierda y, por tanto, el control del movimiento obrero por medio de la corporativización. Es interesante y amplio el proceso como se dio el corporativismo, pero debido a que rebasa los límites del presente trabajo, no se profundiza en ello.

Estas luchas obreras y la aplicación de medidas represivas por parte del Estado, marcaron una estrategia de dominación y control sobre los trabajadores del país. Además, indican la coyuntura en la cual la regulación competitiva dio paso a la etapa de regulación monopolista. De esta manera, se había formado la infraestructura para la consolidación del Estado del bienestar en México.

REGULACIÓN MONOPOLISTA

Este periodo del capitalismo es el antecedente más inmediato de la actual flexibilidad del trabajo. La regulación monopolista se caracteriza, según Boyer, por "...Los cambios introducidos en la negociación salarial (que) han tenido

²⁰ Para una revisión más amplia sobre estas luchas sindicales, véase Esthela Gutiérrez Garza, "La regulación competitiva...", *op. cit.*, pp. 22-26; Arturo Anguiano, *op. cit.*, pp. 22-45.

por efecto el hacer aparecer un sincronismo marcado entre el salario nominal y el costo de la vida”, que conduce a “...una forma original de interdependencia entre la evolución de las normas de producción y la extensión del consumo de los trabajadores”.²¹

Para Raúl Conde, la regulación monopolista tiene su periodo histórico, que “comenzó a ser dominante a finales de la Segunda Guerra Mundial, alcanzó su apogeo en la década de los sesenta y comprenderá esencialmente procedimientos originales en la formación de los precios y los salarios”.²²

En lo referente a la relación salarial, Conde afirma que ésta se caracteriza por “...una notable integración del asalariado a los procesos de producción netamente capitalistas. El uso y las formas de reproducción de la fuerza de trabajo cambian radicalmente... El ingreso salarial constituirá un apoyo básico para la reproducción económica. El consumo obrero y del asalariado en general, será capturado por la producción específicamente capitalista”.²³

Una definición clara y concisa de la fase monopolista la da Alain Lipietz, teórico del regulacionismo, que la conceptualiza como “la tercera fase del capitalismo que se caracteriza especialmente por la intervención del Estado en el desarrollo y reproducción del capital y de la fuerza de trabajo”.²⁴

²¹ Robert Boyer, citado por Esthela Gutiérrez, *Reconversión industrial...*, *op. cit.*, p. 65.

²² Raúl Conde, *op. cit.*, p. 16.

²³ *Ibidem*, p. 17.

²⁴ Alain Lipietz, *op. cit.*, pp. 161-171.

Para poder superar las premisas de la etapa competitiva que ya no correspondían a las necesidades de la clase obrera ni a las ganancias de los empresarios, se tenía que implementar una nueva forma de acumulación de la producción y del capital, que cumpliera con las necesidades sociales y se siguieran equilibrando los sectores que comprenden el dualismo capital-trabajo.

De esta manera es como se incorpora el *régimen de acumulación fordista* y junto con él, la producción en masa. Para que esto diera resultado, el Estado tenía que garantizar el consumo de dicha producción integrando a la relación salarial una sincronía con el costo de la vida por medio de un salario directo y un salario indirecto; el primero es el que el trabajador recibe monetariamente en su lugar de trabajo; el segundo es el conjunto de transferencias de ingresos y servicios a los trabajadores provenientes de organismos del Estado.²⁵ Básicamente son prestaciones sociales como el seguro contra enfermedades, el derecho a la vivienda, a la educación, al consumo y demás instituciones que forman y caracterizan al Estado del bienestar o interventor.

Estos elementos son los que organizan y forman, en la regulación monopolista, una norma de consumo que es regulada por el Estado. Es en este contexto donde se integra perfectamente el patrón de reproducción fordista que “responde justamente a las necesidades de anticipación y programación *a priori* tanto de las inversiones del capital como del monto de las ganancias. Esta transformación del capital y la formación macroeconómica tenía como

²⁵ Raúl Conde, *op. cit.*, p. 17.

sustrato material... el proceso de concentración del capital y la formación de los salarios".²⁶

Una vez definido el modo de regulación monopolista, se darán los rasgos que lo componen, de acuerdo con Enrique de la Garza, estos son:

- concentración del capital;
- Estado benefactor;
- relación salarial distinguida por la sincronía entre el salario nominal y el costo de la vida, e
- interdependencia entre la norma de producción y la norma de consumo.²⁷

Respecto al periodo histórico que da Raúl Conde en líneas anteriores sobre el modo de regulación monopolista, éste no varía mucho respecto a México,²⁸ ya que Esthela Gutiérrez lo ubica desde 1955 hasta 1981, aunque se reitera que no se deben tomar estas fechas de manera rígida porque desde el presidente Lázaro Cárdenas, el Estado benefactor se consolidó con la corporativización de la clase obrera, el sector campesino y el sector popular al partido oficial.²⁹

²⁶ Esthela Gutiérrez, "De la relación salarial monopolista...", *op. cit.*, p. 136.

²⁷ Enrique de la Garza, "El regulacionismo en México", *op. cit.*, p. 142.

²⁸ Cabe señalar que estos modos de regulación se han dado en todo el mundo, con una pequeña diferencia de años, de acuerdo a las condiciones de cada país; en México se han ido modificando según la evolución del capitalismo.

²⁹ Véase Arnaldo Córdova, *op. cit.*

Con el Estado del bienestar y la norma de producción fordista, se dieron las condiciones para que la lucha del movimiento obrero conquistara muchas reivindicaciones y concesiones políticas y económicas. "Incorporó la lucha económica en las instituciones de negociación colectiva. El derecho laboral se transforma codificando un conjunto de normas que definen las nuevas condiciones de reproducción y de uso de la fuerza de trabajo."³⁰

Es importante señalar que la lucha del movimiento obrero ha sido de gran importancia para la gestión de la formación de los salarios. Esto contrasta un poco con la teoría de la regulación que dice que la formación de la relación salarial monopolista se forma de acuerdo a la evolución de un periodo determinado y a la gestión estatal del salario directo e indirecto, además de la apertura de los empresarios a la formación de sindicatos fuertes. Sin embargo, la formación del salario depende en gran medida de la correlación de fuerzas entre las clases, es decir, en este periodo se dieron las condiciones para el crecimiento del movimiento obrero y, por tanto, la lucha de éste ha sido para mejorar las condiciones de vida y del salario por medio del sindicalismo. Al respecto, véase el cuadro 2.1 para tener una visión más amplia acerca del ascenso del salario en relación con el costo de la vida.

³⁰ Esthela Gutiérrez, *Reconversión industrial...*, *op. cit.*, p. 66.

CUADRO 2.1
SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO, 1939-1986

Año	Salario mínimo nominal diario (pesos corrientes)	Índice del costo de la vida obrera 1939=100	Salario real
1938-1939	1.46	100.0	1.46
1940-1941	1.52	102.6	1.48
1942-1943	1.52	139.8	1.08
1944-1945	1.90	206.3	0.92
1946-1947	2.48	283.5	0.87
1948-1949	3.01	327.4	0.91
1950-1951	3.35	378.8	0.88
1952-1953	6.34	510.9	1.24
1956-1957	7.25	592.1	1.22
1958-1959	8.13	672.1	1.21
1960-1961	9.89	735.9	1.34
1962-1963	12.44	752.8	1.65
1964-1965	16.00	185.8	2.04
1966-1967	24.15	869.2	2.89
1970-1971	27.93	966.2	2.90
1972	33.23	1044.2	3.18
1973a	34.97	1217.6	2.87
1974b	47.58	1616.6	2.94
1975	55.24	1846.6	2.992
1976c	71.13	2112.4	3.37

1977	91.20	2786.0	3.28
1978	103.49	3292.2	3.14
1979	119.78	4194.5	2.86
1980	140.69	5297.7	2.66
1981	183.05	6834.0	2.67
1982d	257.07	10859.3	2.37
1983e	431.09	21924.9	1.97
1984f	665.51	36263.8	1.84
1985g	1037.29	57260.5	1.81
1986h	1756.62	106619.1	1.64

Fuente: *Salarios*: De 1938 a 1945. *Anuario estadístico* 1943-1945. Dirección General de Estadística: de 1946-1965, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, México, 1976 de 1966 a 1987, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, citado por *Estadísticas históricas de México*, t. 1, INEGI, SPP, pp. 167-168.

Es en esta etapa monopolista en la cual el movimiento obrero, aun cuando las fuerzas democráticas fueron derrotadas,³¹ y se originó el charrismo sindical, se ganó para la clase trabajadora una política salarial relativamente favorable en la cual el movimiento obrero, que es representado por los sindicatos, es tomado en cuenta para la formación de los salarios y las políticas laborales.³²

³¹ Como se señaló al final de la fase competitiva, en la cual la derrota de los sindicatos ferrocarrilero, petrolero, electricista y maestros, dieron como resultado el "charrismo sindical" que originó la "burocracia sindical", es decir, sindicatos al servicio del Estado por medio del corporativismo.

³² En cuanto a la formación de los salarios en este periodo, estos fueron en ascenso desde 1940 hasta 1976; véase Esthela Gutiérrez, "De la relación salarial monopolista...", *op. cit.*, pp. 150-155.

En este periodo del capitalismo, se institucionaliza también la homogeneización de los salarios en todo el país debido a la legislación laboral que se instrumentó en 1962 y con ella la contratación colectiva, asimismo, se constituye la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (tripartita).

Al respecto Esthela Gutiérrez Garza opina que “La legislación laboral de 1962 en México respondía a los requerimientos del valor del capital y codifica institucionalmente una nueva relación salarial: la monopolista. Así, en 1962 fue sancionado un proceso de homogeneización salarial mediante la codificación del salario mínimo profesional.”³³

Como se puede observar, la clase obrera por medio de sus luchas políticas y el desarrollo de la organización sindical, logró institucionalizar en este periodo, una serie de principios reivindicativos en el artículo 123 de la Constitución de 1917 y que se legisla en la Ley Federal del Trabajo de 1932.

Por otra parte, el desarrollo del Estado del bienestar tuvo un crecimiento importante en cuanto a sus instituciones hasta finales de los años setenta: “en materia de vivienda social se creó, en los años sesenta, el Fondo de Habitaciones Populares (Fonhapo); para los burócratas el Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Fovissste) en 1972; para los trabajadores en general, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) en ese mismo año. Entre las instituciones de apoyo al consumo de bienes salariales destaca la

³³ *Ibidem*, p.139.

Compañía Nacional de Subsistencias Populares (Conasupo) creada en 1965 y el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot) creado en 1974 para apoyar el consumo de bienes durables. En materia de protección social se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943 y para atender las necesidades de los trabajadores burócratas el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1961.³⁴

Estas instituciones de carácter social son sólo algunos ejemplos del “ensanchamiento” del Estado, que también creció con una infinidad de empresas paraestatales que conformaron el Estado interventor.

Es así como se fortalecen las reivindicaciones del movimiento obrero, estas condiciones, junto con el régimen de producción fordista, fueron los factores para que se regularan las relaciones entre los diferentes sectores o actores sociales (empresarios, sindicatos y Estado) en el modo de regulación monopolista.

Es en este contexto en el que el Estado social corporativo (en términos de Enrique de la Garza), invirtió y reguló la economía que creó la seguridad social y las instituciones y reglamentaciones del conflicto obrero-patronal. En este tipo de Estado los sindicatos se volvieron pieza importante y clave en el ordenamiento social y la legitimidad de las políticas estatales para el control obrero.

³⁴ Para un análisis más detallado, véase Víctor Soria, “La crisis de la protección social en México”, en *Testimonios de la crisis 2*, op. cit., pp. 174-203; Juan Felipe Leal, *La burguesía*

Es aquí donde el sindicato que es el órgano que se supone va a gestionar los intereses de los trabajadores, al corporativizarse las relaciones de trabajo entre sindicatos y Estado fueron de subordinación por parte de los sindicatos al Estado y al partido oficial.³⁵

En términos teóricos, “la crisis actual del movimiento obrero es un sindicalismo que vive en la institucionalización del conflicto, es decir, un sindicato que sólo acepta postular reivindicaciones que pueden ser integradas por el sistema (salario), sin tocar el control de las condiciones de ejercicio del trabajo (productividad), cadencia, reparto y cotización de los puestos, sistemas y jerarquías de la empresa, etcétera”.³⁶

Como ya se expuso con antelación, el regulacionismo monopólico se desarrolló junto con el Estado benefactor y el régimen de acumulación fordista; estos factores dieron origen a una serie de características que conformaron el entorno de la clase obrera, estos elementos se dieron a dos niveles, Uno a nivel macrosocial que propició reivindicaciones “rígidas” en la clase trabajadora, en donde predominan:

y *el Estado mexicano*, Editorial El Caballito, México, 1983.

³⁵ Véase las características de las relaciones laborales en el periodo del Estado del bienestar en Enrique de la Garza, “Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 61, enero-marzo de 1993, pp. 41-75; Esthela Gutiérrez, “De la relación salarial monopolista...”, *op. cit.*, pp. 129-174.

³⁶ Serge Mallet, “Control obrero, partido y sindicato”, *Economía y política en la acción sindical*, 2a, edición, Editorial Siglo XXI, México, 1978, p. 21.

- el empleo estable que estaba protegido por el contrato colectivo y el sindicato;
- un sindicalismo fuerte que era tomado en cuenta para la formación de los salarios y la toma de decisiones en las políticas laborales;
- contratos colectivos y legislación que regían la vida laboral, donde se estipulaban las reivindicaciones del movimiento obrero y sus prestaciones sociales y económicas;
- relación salarial que se sincronizaba con el costo de la vida y que se reforzaba con el salario indirecto.

En un segundo nivel microeconómico, es decir, en el interior de la empresa, es donde se forma una manera particular de obrero o *condición obrera* (en el sentido de Mallet) que forma un obrero específico con mecanismos rígidos como:

- Excesiva división del trabajo que propicia el empleo individual;
- trabajo especializado debido a los mecanismos rígidos en la organización productiva donde el obrero hace movimientos continuos, repetitivos y monótonos;
- excesivos tiempos ociosos de los obreros;
- se inhibe la participación de los obreros en la producción, exigiéndoles sumisión ante los supervisores, debido a que se les considera fuerza física y no intelectual.³⁷

³⁷ Para una revisión más amplia y detallada sobre las características y mecanismos de los procesos productivos fordistas, véase a Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro*, 6a.

Ya se ha expuesto de qué manera la regulación monopolista se conformó de acuerdo a una serie de elementos que lo condicionaron, por un lado, la implantación del modelo de Estado del bienestar o interventor con sus diferentes instituciones, con las que regularizó y monopolizó la economía; por otro lado, las instituciones de bienestar social que ayudaron a las necesidades inmediatas de la sociedad mexicana (vivienda, abasto, salud, seguridad social, etcétera); otro factor de la intervención del Estado en la economía para regular los salarios de acuerdo con el costo de la vida y para reforzar el salario nominal o directo con el salario indirecto, dieron como resultado una norma de consumo y una norma de productividad.

En conjunto con lo anterior, la lucha del movimiento obrero fue muy importante para la reivindicación de concesiones para la clase trabajadora, que formó una serie de sindicatos fuertes, que si bien estaban corporativizados, y por tanto subordinados, sí tenían presencia política dentro del país, además del sindicalismo independiente que intentó una lucha por la democratización del sindicalismo fuera del partido oficial.

En este sentido, el sindicalismo que se conformó en esta época también influyó en la sincronización del salario con el costo de la vida, en las

edición, Editorial Siglo XXI, México, 1991; J. Womack, *La máquina que cambió al mundo*, Editorial Mc Graw Hill, México, 1990; Julio César Neffa, *Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo y sus repercusiones sobre la acción sindical*, Editorial CEIL, Argentina, 1992; Michel Aglietta, *Regulación y crisis del capitalismo... op. cit.*

reivindicaciones en los contratos y el refuerzo en el salario indirecto.³⁸ Cabe reiterar que otro elemento que formó parte de la regulación monopolista fue el tipo de maquinaria de corte fordista que implementó al interior de las fábricas una condición obrera con las características que ya se vieron en párrafos anteriores.

El modo de regulación monopolista que se inició en 1955, según Esthela Gutiérrez Garza, empezó a tener contradicciones y entró en crisis en la década de los setenta.

Si bien en esta etapa el equilibrio entre la productividad y los salarios nominales se encontraban en un mismo nivel, entraron en crisis debido a que la economía mexicana se vio obligada a recurrir al mercado mundial para reconstituir la fuerza de trabajo nacional, es decir, que el Estado mexicano, debido a su *ensanchamiento*, ya no tenía la capacidad económica para cubrir los gastos que le ocasionaban las empresas e instituciones paraestatales. Véase el cuadro 2.2, en el se señala de que manera el salario empieza a perder su poder adquisitivo a partir de 1976.

³⁸ Véase "Cultura y crisis del corporativismo en México", de Enrique de la Garza en Barros Horcasitas, *Transición a la democracia*, Editorial Porrúa, México, 1991; Juan Felipe Leal, *op. cit.*; Victor Manuel Durand, "Corporativismo obrero y democracia", en *Revista Mexicana de Sociología*, UNAM, núm. 3, julio-septiembre de 1990, pp. 97-110; Georges Conffignal, "La gran debilidad del sindicalismo en México", *Ibidem*, pp- 191-211.

CUADRO 2.2

SALARIO MÍNIMO EN EL D.F. 1971-1988 (en pesos de diciembre de 1970)

Año	Salario		Rezago del poder adquisitivo	
	Enero	Diciembre	Enero	Diciembre
1971	31.71	30.43	1.28	4.0 %
1972	36.04	34.26	1.78	4.9
1973	33.80	33.33	0.47	1.4
1974	37.30	39.03	1.73	4.6
1975	38.60	35.10	3.50	9.1
1976	42.66	42.10	0.56	1.3
1977	44.89	38.37	6.52	14.5
1978	44.35	37.25	5.10	12.0
1979	41.40	35.69	5.71	13.8
1980	40.20	32.48	7.72	19.2
1981	40.53	32.52	8.01	19.8
1982	41.30	28.34	12.96	31.4
1983	31.95	22.53	9.42	29.5
1984	27.54	22.08	5.46	19.8
1985	26.70	20.66	6.04	22.6
1986	25.05	19.92	5.13	17.1
1987	22.66	18.78	3.88	20.5
1988	20.84	16.57	4.27	22.8

Fuente: *El Financiero*, 5 de diciembre de 1988, p. 56. Elaborado con información del Banco de México y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNS).

FALTA PAGINA

No. 52

Para el Estado, la legislación laboral y los contratos colectivos “rígidos” implican un óbice para la negociación con los sindicatos y la instrumentación de políticas laborales, la relación salarial monopolista ya no va de acuerdo con los programas de productividad flexibles y se empiezan a buscar relaciones salariales acordes con la situación productiva y económica de la empresa, el mercado de empleo ya es una sobrecarga para el Estado neoliberal que por principio ya no tiene que intervenir en la economía y se toma como medida la privatización de empresas paraestatales, lo que ocasionó más tarde el desempleo.

Para los empresarios, el contrato colectivo y las formas de gestión sindical eran un estorbo, así como las leyes que protegían a los sindicatos y buscaron la manera de flexibilizar los contratos y restarle fuerza política a los sindicatos para que los trabajadores cumplan tareas polivalentes o flexibles.

Es en este marco general, en el que Estado y empresarios buscaron romper con la institucionalidad y reglamentación que protegían a los obreros en la relación salarial monopolista. En este sentido, se pasa a analizar el período presidencial de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), en el que se encuentran cimentadas las políticas laborales que van a estructurar la flexibilidad del trabajo en un modelo de Estado neoliberal.

SEGUNDA PARTE

**POLÍTICA LABORAL
Y FLEXIBILIDAD**

Para poder analizar las políticas laborales durante el sexenio en cuestión, hay que empezar por ubicar el contexto económico, político y social del país, ya que las políticas laborales no están desligadas de este entorno.

En este sentido, cabe destacar que la política económica que se instrumentó y que se sigue aplicando es el modelo neoliberal, que está coordinado y supervisado por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, instituciones con las que México ha renegociado la deuda desde 1982. Además, el Estado mexicano se ha modificado en cuanto a la apertura al mercado externo, como la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, que hasta la fecha parece que no ha dado resultados positivos, pero se puso en marcha porque es una premisa importante del sistema económico de globalización mundial.

Es importante señalar lo anterior, porque a lo largo de la investigación se observará que la mayoría de las políticas laborales, la organización en el proceso productivo y las pérdidas de los contratos colectivos que el movimiento obrero había ganado a mediados de siglo, tuvieron consecuencias sociales que obedecieron a políticas de corte neoliberal que se aplicaron sin importar el costo social.

Antes de empezar el análisis de las políticas laborales, hay que conceptualizar algunas categorías que se han utilizado y que son instrumentos necesarios para la comprensión del presente trabajo.

Cabe aclarar que el hecho de que no se hayan dado los conceptos, no se debe a error, sino a cuestión metodológica debido a que es en el inicio de esta segunda parte, donde es menester abordar estas categorías. De acuerdo con Gerardo Zamora, la *política laboral* es: "Una gestión estatal desempeñada primordialmente por el gobierno que se concreta en planteamientos y políticas dirigidos al tratamiento de los intereses y demandas de la clase obrera, a fin de hacerlos funcionales y compatibles con los requerimientos del proceso de acumulación capitalista.

Esta política tiene diversas expresiones de orden jurídico, económico, político, ideológico y cultural que abarcan, en consecuencia, aspectos legales, salariales, político-sindicales, de capacitación de empleo, seguridad y bienestar, etcétera."¹

Como se puede observar, la política laboral es una práctica estatal compleja que tiene estrecha relación con la política económica, social, agraria, internacional, entre otras, y que está sujeta a una diversidad de elementos que conforman el campo político-laboral de México.

No se puede hacer un examen exhaustivo de toda la complejidad laboral, pero sí reconocer ciertos temas y analizar sus aspectos más importantes durante el sexenio salinista.

¹ Gerardo Zamora, "La política laboral del Estado mexicano, 1982-1988", en *Revista Mexicana de Sociología*, UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, México, julio-septiembre de 1990, p. 111.

En este sentido, el campo laboral está compuesto por una diversidad de sectores, grupos e individuos que forman parte de la clase asalariada en México. El maestro Enrique de la Garza define esta complejidad de la siguiente manera: "La heterogeneidad de los asalariados en México es de las grandes, medianas, pequeñas y microindustrias; empresas de Estado, de capital privado, nacional y extranjero; los trabajadores del neocorporativismo y los del corporativismo tradicional, los del sindicato independiente, corporativo y blanco, los sindicalizados y los que no tienen sindicato ni contrato colectivo, se añaden ahora la existencia de trabajadores de una industria moderna y exportadora junto a la antigua; la nueva distribución territorial de los trabajadores, la feminización de la nueva clase obrera y diferencias culturales entre antigua y nueva clase obrera..."²

Esta definición se complementa con la de Alejandro Álvarez, quien apunta que ha medida que se ha desarrollado el carácter capitalista del campo laboral, ha bastado con que el trabajador forme parte del obrero colectivo para que su trabajo, aun siendo intelectual, sea un trabajo colectivo, debido a que en la organización social del trabajo, unos cumplen funciones directivas y de supervisión y otros cumplen funciones subordinadas en las diferentes industrias, empresas y en los espacios de trabajo (ambulantes y trabajos de la economía informal), los cuales se complementan en el trabajo productivo e improductivo y la readecuación de la división sexual del trabajo en el aparato productivo hasta el desarrollo global de la población.

² Enrique de la Garza, "Sindicatos y restructuración productiva en México", en *Revista Mexicana de Sociología*, UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales, México, 1994, p. 27.

Este concepto ilustra un proceso de *unificación social del trabajo* manual, físico o intelectual bajo las premisas del mundo capitalista.³ Estas definiciones señalan una diversidad social que es preciso señalar porque son los obreros quienes están recibiendo y modificando su campo de trabajo de acuerdo a las políticas laborales aplicadas por el Estado.

De esta manera, para resumir las dos definiciones anteriores, es necesario citar a Karl Marx, quien apuntaba que: "el obrero existe para sí como capital, y solamente existe como capital siempre y cuando exista para él un capital".⁴

Una vez aclarados esos puntos, sólo cabe mencionar que las políticas laborales, para su mejor comprensión, se han clasificado en dos aspectos de acuerdo con las categorías propuestas por Esthela Gutiérrez, que las señala como medidas que coinciden con el Estado neoliberal y que se han aplicado para enfrentar la crisis económica del país. La primera categoría es la *política-coyuntural*: basada en la desreglamentación laboral con el fin de disminuir el costo salarial que conduce a un proyecto de modernización sumergido en el atraso social.

³ Alejandro Álvarez, *La crisis global del capitalismo en México*, Editorial Era, México, 1988, p. 49.

⁴ Karl Marx, *Manuscritos económicos y filosóficos de 1884*, Editorial Grijalbo, México, 1968, p. 91.

Las políticas de referencia que se analizan para propósitos de la presente investigación son:

- Política salarial.
- Política de empleo.
- Política sindical.
- Contratos colectivos y legislación laboral.

La otra categoría es la *estructural-productiva*, que pasa por la innovación tecnológica y la introducción de equipos de usos flexibles. Esta nueva concepción en la producción flexible implica una transformación de la condición obrera tradicional, ya que los nuevos esquemas de trabajo requieren de un obrero más integrado a las funciones manuales e intelectuales que forman una nueva condición obrera que es la del obrero polivalente; este tipo de obrero encierra nuevos elementos como:

- Obrero móvil.
- *Círculos de calidad*.
- Jornadas y turnos flexibles.
- Automatización.
- Calidad total.

De esta manera, es como se pasará a desarrollar estos temas; los de política-coyuntural tendrán un capítulo para cada tópico y los de la estructural-productiva se desarrollarán en un solo capítulo.

Capítulo 3

Política salarial

INFLACIÓN Y SALARIOS

La política económica del sexenio salinista se enfocó básicamente a controlar la inflación,¹ además de aplicar estrategias de carácter neoliberal vigiladas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

En este contexto, en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, se planteó “el propósito fundamental de avanzar hacia una mayor equidad, mediante el incremento del empleo, el aumento del poder adquisitivo de los salarios, la erradicación de la pobreza y, en general, la mejor distribución del ingreso y de las oportunidades”.²

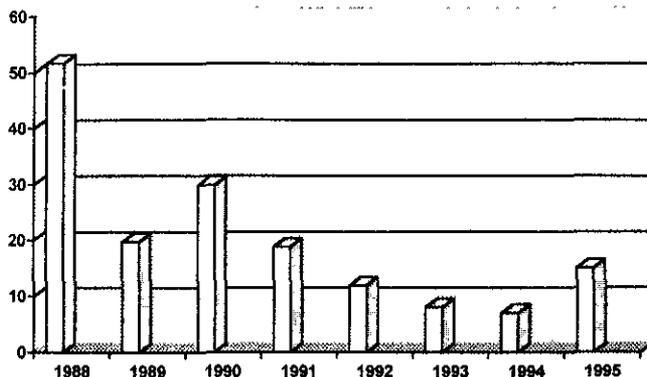
Para esto se implementó un Acuerdo Nacional para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida, en el que se pretendía atacar el problema de la pobreza y promover una distribución de la riqueza. En este sentido, era importante la política salarial y pieza clave para el éxito del plan, debido a que

¹ Véase el cuadro 3.1 para observar el porcentaje inflacionario durante el sexenio salinista, que se caracterizó porque logró que la inflación se redujera a números dígitos

² Poder Ejecutivo Federal, *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1989, p. 89.

si se otorgan mejores salarios, el poder adquisitivo de los trabajadores aumenta y por tanto, el nivel de vida y por consiguiente se disminuye la pobreza.

CUADRO 3.1
INFLACIÓN ANUAL EN MÉXICO (1988-1995)



Fuente: Presidencia de la República, *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994, p. 450.

Pero esto era muy difícil de llevar a cabo, ya que en la práctica se aplicaban otras políticas que contradecían los objetivos planeados, por ejemplo, en lo respectivo a la política salarial, se aplicaron “topes salariales” y políticas antiinflacionarias que, según Hayek y Milton Friedman, teóricos importantes del neoliberalismo económico, decían que el aumento en los salarios provoca el incremento de la inflación, es por eso que la política salarial se volvió determinante para el control de la inflación; de esta manera, se tomó más en

cuenta la tasa inflacionaria que las necesidades salariales de la clase trabajadora.

De hecho, la aportación de las remuneraciones al Producto Interno Bruto cayó sostenidamente a lo largo de la administración salinista. En 1988, los salarios representaron 32.9 por ciento del PIB, y para 1993 esa proporción se redujo a cerca de 24 por ciento, con lo que ese porcentaje se asemeja al registrado en 1940.³

SALARIOS Y APERTURA A LA INVERSIÓN EXTRANJERA

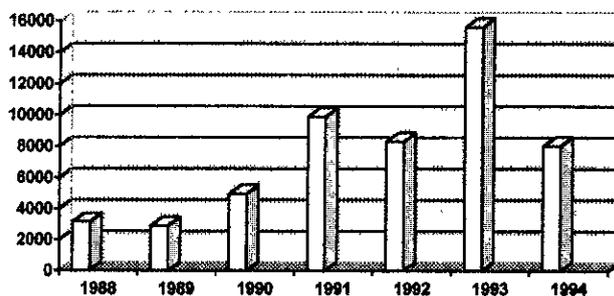
El sexenio salinista continuó con la estrategia neoliberal que se estaba dando desde 1982, por lo que es importante abrir las puertas a la inversión extranjera y liberalizar las normas que rigen esta inversión, así como la apertura comercial y la privatización, además de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

Estos factores son de importancia para la política salarial porque la economía del país está sujeta en muchos sectores de la industria a capital extranjero, es este sentido, era importante que el Estado mantuviera salarios bajos para atraer capital foráneo.

³ Carlos Fernández Vega, "Las cifras de la miseria", en *La Jornada Laboral*, 28 de julio de 1994, p. 9.

“Este compromiso implica también que la política laboral, deberá garantizar que los bajos salarios sigan siendo una ventaja comparativa para los que desean realizar inversiones en México.”⁴ Como la política laboral de apertura a la inversión extranjera fue primordial, el gobierno se encargó de mantener los salarios muy por debajo de los sueldos de los obreros de Estados Unidos y Canadá, que son los firmantes del TLCAN; además de que la mano de obra mexicana es de las más baratas en el mundo.

CUADRO 3.2
CRECIMIENTO DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA
(millones de dólares)



Fuente: Presidencia de la República, *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994, p. 451.

⁴ María Rivera y José Luis Avendaño, “Salarios y productividad, la respuesta esta en el viento”, en *La Jornada Laboral*, 30 de septiembre de 1993, México, p. 11. Para checar el aumento en la inversión, véase cuadro 3.2

Como consecuencia de la política antiinflacionaria y la apertura a la inversión extranjera, los resultados y el costo social fueron, entre otros, los siguientes:

“No obstante que la política inflacionaria en el país durante el último lustro (1990-1994) ha sido treinta veces inferior a la que se observó en la administración delamadridista, el poder adquisitivo del dinero experimentó un deterioro del 55 por ciento entre diciembre de 1988 y diciembre de 1993. En este sentido, un peso actual tiene un valor de compra efectivo equivalente a 45 centavos de hace cinco años.”⁵

En cuanto al costo social, la Comisión Económica para América Latina (Cepal) indicó que, “En México ocurrió un aumento de las pobreza cercano a cinco puntos porcentuales entre 1987 y 1990, debido a la fuerte contracción del salario mínimo y la reconcentración de la distribución del ingreso.”⁶

Asimismo, un estudio del Congreso del Trabajo precisa que en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari el salario mínimo se deterioró 47.5 por ciento; debido a esto, el crecimiento de la pauperización creció a 50 millones de personas, esto es consecuencia de la caída acelerada del poder adquisitivo.

Como se puede observar, la contención salarial y el control de la inflación fueron elementos primordiales para el Estado sin importar la pérdida

⁵ *La Jornada Laboral*, “Deplome del poder adquisitivo”, México, 29 de febrero de 1994, p. 3.

⁶ *Idem*.

del poder adquisitivo y, por tanto, la disminución del nivel de vida de los asalariados, aunque para esto al inicio de la administración salinista, había todavía algunas reglamentaciones y una relación salarial que pertenecían al sistema de regulación monopolista, que tenía como marco la organización del trabajo fordista y el Estado interventor en las políticas salariales, que para el inicio de la década de los noventa, en la que se planteaba una política neoliberal, ya no eran coincidentes ni respondían a las necesidades de la reproducción del capital, por tanto, se implementó una tendencia a la relación salarial flexible y no rígida como en las décadas anteriores.

MECANISMOS DE FORMACIÓN SALARIAL FLEXIBLE

Cabe recordar que dentro de los mecanismos de formación salarial que se aplicaban en el Estado del bienestar o en la regulación monopolista, la formación salarial se caracteriza por ser muy rígida, debido a que estaba reglamentado que los empresarios otorgaran obligatoriamente el salario mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) donde participaban el Estado, los empresarios y los obreros; además de que dicho salario se establecía indexándolo con el índice del costo de la vida.

De esta manera, el carácter obligatorio del salario mínimo y su institucionalización ya no era funcional para la reproducción del capital de

empresarios y del Estado para el sexenio en análisis, quedando los obreros como víctimas de las nuevas políticas salariales.

El Estado empezó a aplicar medidas de austeridad y topes salariales, además para la formación salarial dejó de ser importante el índice del costo de la vida, para ser sustituido por el *salario en relación a la productividad*; para esto el presidente Salinas destacó: “que se debía asegurar que los incrementos en los salarios se vincularan en los aumentos a la productividad y que tuvieran fuerza normativa” y que los salarios “se incrementaran en términos reales de manera proporcional al incremento de la productividad promedio de la economía”.⁷

Esto significó que el aumento en la productividad fuera una constante para tener el control de los salarios y de esta manera, según el discurso oficial, reducir la inflación, proteger el empleo y evitar el cierre masivo de empresas.

En la realidad este control salarial y su flexibilidad de acuerdo a la productividad significó subordinar el costo de la fuerza de trabajo a las leyes del mercado, en donde una empresa pudiera, de acuerdo a sus condiciones particulares de ventas y ganancias, manejar con toda libertad los salarios de los obreros; así se sustituyó al salario obligatorio mínimo por el carácter discrecional de las empresas.

⁷ Presidencia de la República, “Síntesis e índice temático”, *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994, p.217

Al respecto, el investigador Julio César Neffa opina que: “Esto que sucede dentro de la empresa se articula con las políticas macroeconómicas orientadas a frenar la inflación supuestamente generada por causa de los aumentos salariales... sólo se admite un aumento o la modificación de un sueldo cuando se incrementa la productividad o mejoren los resultados de la empresa.”⁸

Esta flexibilidad que empezó a regular al salario en el interior de la empresas promovió la competencia de los trabajadores en una carrera individualista. El pago del trabajo se remunera según el rendimiento del asalariado, diferenciando la relación salarial a partir del esfuerzo individual y conforme a las ventas y ganancias de la empresa.

Con esta relación salarial flexible se rompió con la estandarización de los salarios, no existe aquí la homologación de salarios ni su legislación.

De esta manera, se puede observar cómo la flexibilización del salario implica, en la práctica, la desaparición del salario mínimo; esta reglamentación del salario mínimo es considerada por los empresarios y el Estado como un óbice para la modernización. De hecho, de los pocos aumentos salariales que se otorgaron durante el sexenio, se fijaron sin la representación obrera en la CNSM; amén de que los aumentos fueron pocos porque el salario permaneció prácticamente congelado.

⁸ Julio César Neffa, *Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo y sus repercusiones sobre la acción sindical*,

La legislación sobre los salarios mínimos obligatorios vinculados con el costo de la vida y regidos por los contratos colectivos, como ya se ha visto, son características de la regulación monopolista. A partir del Estado neoliberal que rige en la actualidad la economía de mercado, esta forma de regulación salarial ya no es viable para el capital, por lo que el Estado y los empresarios rompieron con esa forma rígida del salario para flexibilizarla.

Para resumir lo anterior, es necesario citar a Esthela Gutiérrez Garza, que al respecto opina lo siguiente: "En lo relativo a la formación de los salarios los mecanismos deben ajustarse a la situación de las empresas y del mercado de trabajo (desempleo principalmente). En consecuencia, se busca eliminar trabas que representen la noción del salario mínimo obligatorio y la vinculación con el costo de la vida. Y en su lugar vincularlo a la noción de rendimiento colectivo, es decir, según la producción rendida y vendida." Para esto, "el gobierno se ha encargado de crear las condiciones generales que permitan romper con la institucionalidad de la relación salarial monopolista".⁹

Así fue como el salario mínimo empezó a perder relación con el costo de la vida y la canasta básica, de esta manera los obreros tuvieron una pérdida en su poder adquisitivo y, por tanto, del nivel de vida, y aunque hubo mucha movilización social durante el sexenio debido al descontento por parte del movimiento obrero tanto corporativo como independiente, éstos fueron

Editorial CEIL, Argentina, 1992, p. 12.

⁹ Esthela Gutiérrez Garza, "De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo", *Testimonios de la Crisis 2*, Editorial Siglo XXI, México, 1988, p. 169.

reprimidos y disueltos muy rápido por el Estado; sobre este punto se profundizará más en el capítulo sobre política sindical.

En suma, durante el sexenio, los salarios nunca correspondieron a la distribución del ingreso de la riqueza nacional o siquiera para mantener el poder de compra de los trabajadores, y sobre ellos se montó la carga de la inflación con bajos salarios para la inversión extranjera, en especial para el TLCAN y los mecanismos de flexibilización salarial, que corresponden a una economía de libre mercado, donde los obreros de México han sido ignorados en las decisiones para su propia remuneración; es en este contexto donde el salinismo creó 70 millones de mexicanos en la pobreza y en la pobreza extrema, en contraste con las 24 familias que concentraron la riqueza de la Nación, quienes según la revista *Forbes*, su fortuna asciende a 44 mil millones de dólares, cifra comparable a los ingresos obtenidos durante un año por 35.5 millones de trabajadores, es decir, 40 por ciento de la población nacional.

Capítulo 4

Política de empleo

Como ya se explicó en el capítulo anterior, la política laboral está muy ligada a la política económica, y debido a la crisis que se estaba gestando a principios de los años ochenta, era prioritario que el gobierno tratara de proteger las fuentes de empleo.

Para esto, el gobierno salinista se propuso algunos objetivos para enfrentar el alto índice de desempleo y abrir fuentes de trabajo para dar cabida en ellas a las generaciones que durante su sexenio se integrarían al campo laboral. Estos objetivos se iniciaron con una serie de programas y apoyos subsidiados por el gobierno.

PROPÓSITOS DEL GOBIERNO

Se intentó moderar el incremento del desempleo abierto por medio de los siguientes planes y programas: el Servicio Nacional de Empleo; el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados; el Programa de Capacitación Industrial y de Mano de Obra. El Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, propuesto en junio de 1991; el Acuerdo Nacional

para la Elevación de la Productividad y la Calidad de mayo de 1992; el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo de octubre de 1992.¹

Se otorgó apoyo financiero a las micro, pequeñas y medianas empresas, además de las empresas de Solidaridad que cumplieran un objetivo también electoral; se intentó reorganizar las relaciones laborales en el sector paraestatal respecto a la transferencia de plazas de base y los despidos con el Programa de Renuncias Voluntarias; la restructuración del Catálogo General de Puestos y Nuevo Escalafón del Gobierno Federal, además de otras medidas de apoyo a la productividad y la desindicalización.

Se intentó sanear las finanzas del Estado mediante la privatización de empresas paraestatales. Por medio de la apertura comercial y la inversión extranjera se intentó reorganizar los mercados de trabajo y restructurar algunas ramas de la industria como la automotriz, la química, telecomunicaciones y electrónica.

Por último, se apoyó a la industria maquiladora para garantizar la generación de nuevos empleos. Sin embargo, estos pactos, programas y apoyos creados por el gobierno dieron los resultados que se verán a continuación.

¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Informe de labores 1990-1991*, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1991, pp. 14-15 y 36-40; y Presidencia de la República, "Síntesis e índice temático", *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994, pp. 209-219.

RESULTADOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO

Todos los objetivos que se plantearon al inicio del sexenio, se vieron enfrentados a la realidad mexicana, que estaba envuelta en muchos cierres de centros de trabajo y despidos masivos de personal debido a la recesión económica, por lo que gente de prensa y críticos, calificaron estos programas y pactos como estrategias políticas de demagogia por parte del gobierno, que trataba de justificar sus políticas neoliberales.

Es bien importante el mantenimiento del empleo debido a que de este factor depende mucho el curso de la economía, sin embargo, los resultados de la política de empleo arrojaron resultados y costos sociales negativos, además de que la política de empleo y sus programas se vieron frenados y en contradicción con otras medidas del gobierno como la privatización de empresas, que supuestamente era para controlar la inflación y con ello reducir el gasto público y restringir el tamaño del sector paraestatal; esta política tiene un carácter netamente neoliberal, porque tiene como objeto la disminución o el adelgazamiento del Estado y crear el *Estado mínimo*, como lo llama Rolando Cordera.

La apertura comercial a la inversión extranjera también trajo consigo límites a la política de empleo, debido a la reestructuración productiva que originaron las industrias automotriz, química y telecomunicaciones, entre otras, que implementaron las nuevas formas de organización del trabajo que

coadyuvó a despidos de miles de trabajadores. Dichas industrias fueron las primeras que se reestructuraron, debido a que son empresas que cuentan con tecnología de punta y, en ese sentido, fueron los ejemplos a seguir para muchas empresas grandes y medianas.

A continuación se señalan algunos resultados de la política de empleo en diferentes sectores industriales y de servicios para ilustrar la incompetencia de las medidas tomadas por el gobierno para proteger el empleo. Los sectores en los que se centra el estudio son:

- Sector paraestatal
- Industria manufacturera
- Sector comercio
- Industria maquiladora de exportación

Sector paraestatal

Al inicio de la gestión salinista, en diciembre de 1988, había 618 entidades paraestatales; pero al final del sexenio, en septiembre de 1994 sólo quedaban 257, es decir, 366 empresas se desincorporaron del Estado en seis años.²

² Secretaría de la Contraloría General de la Federación, *Programa de cierre de la administración pública federal 1988-1994*, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1994, p. 5.

Además de los despidos a miles de trabajadores de la industria petrolera, de la petroquímica, ferrocarrileros, minero-siderúrgicos y otros debido a los procesos de modernización.

Esta desincorporación de empresas paraestatales tenía como objetivo cumplir con el saneamiento de las finanzas públicas que, como ya se señaló, es una política neoliberal que bloquea a la política de empleo, porque con la venta de empresas a capital privado, se originaron despidos masivos y creció la tasa de desocupación.

En la administración pública federal los procesos de modernización y la regulación del gasto público por parte del Estado dieron como resultado el despido masivo de burócratas, en 1988 el gobierno federal ocupaba a 1,984,610 empleados, para 1993 sólo ocupaba a 870,983, lo que significa que con el programa de modernización en la administración pública federal, se dejó sin empleo a 1,113,627 trabajadores, lo que equivale al 56.1 por ciento de la planta laboral del Estado.³

³ Iván Sosa, "Favoreció el desempleo la administración salinista", en *El Financiero*, 2 de noviembre de 1994, p. 9.

Industria manufacturera

En este sector influyó la aplicación de la política neoliberal por la apertura a la inversión extranjera, ya que se originó un mercado dominado por las empresas grandes y medianas, mientras que las pequeñas y microindustrias participan marginalmente en el mercado nacional, debido a que las empresas transnacionales presentaron avances de explotación y productividad, mientras que las pequeñas empresas tuvieron contracción económica.

En este sentido, la industria manufacturera se caracterizó por la falta de liquidez e inestabilidad económica por el exceso de importaciones, cierre de empresas y la desaparición de fuentes de empleo. Sobre este último renglón, se arrojaron los siguientes resultados como consecuencia de la política neoliberal: en 1988 la industria manufacturera ocupaba a 945,622 obreros, para 1993 sólo empleaban a 850,243 trabajadores, la aportación a la tasa de desempleo al finalizar el sexenio fue de 95,379 desocupados.⁴ El decrecimiento de personal fue de 10.5 por ciento en la industria manufacturera.

Este panorama muestra que este sector de la industria tuvo avances positivos, en términos económicos para los empresarios de firmas transnacionales, pero con saldo negativo para el personal obrero que emplean estas empresas.

⁴ *Idem.*

Sector comercio

Esta rama de la industria tuvo el mismo impacto que la manufacturera, porque la política económica tuvo resultados positivos para las grandes cadenas departamentales, que obtuvieron un beneficio en sus ventas del 28 por ciento durante el sexenio, mientras que las pequeñas y microempresas, que eran cerca del 95 por ciento de los empleos del sector comercio, tuvieron una decadencia económica al término del sexenio: sufrieron caída de las ventas, falta de liquidez, problemas de financiamiento y una deficiente infraestructura para el desarrollo de su comercio.

Con todo esto, el empleo tuvo un ligero crecimiento al pasar de 180 mil empleados en 1988 a 195 mil en 1994.⁵ Este ligero ascenso en el mercado laboral tiene sus motivos lógicos y que no se deben a que las políticas de empleo y los programas instrumentados hayan dado resultado, sino que se debió a que mucha gente que fue despedida de su trabajo, buscó como último recurso, invertir en algún pequeño comercio con lo que recibieron de su liquidación y con ello ingresar a la economía informal.

Entre otras cosas, el comercio ambulante desde la perspectiva social, es un recurso que puede dar resultado para la manutención de la familia y que por lo general la población recurre mucho a este campo de la economía informal, que a nivel individual es difícil encararlo por la competencia con los

⁵ *Idem.*

grandes establecimientos y tiendas departamentales, pero a nivel nacional, este fenómeno ha servido como una válvula de escape para la economía del país y las tasas de desempleo.

En este sector ha crecido el comercio ambulante desde la década de los ochenta y que ha sido una importante forma de subsistencia para mucha población que forma parte de la economía informal.

Industria maquiladora de exportación

La industria maquiladora fue de las pocas ramas que creció. De 1,396 establecimientos que había en 1988, se pasó a 2,089 en 1994. Estas cifras aumentaron el empleo hasta un 52.6 por ciento de la siguiente manera: de 369,000 empleos que había en 1988, se pasó a 563,954 empleos en 1994.⁶

Estas cifras que aparentan ser positivas en cuanto a la creación de empleos, es negativa en cuanto a la tradición del movimiento obrero, porque la mayoría de las industrias maquiladoras se encuentran en la zona norte del país, esto significa que fue de las industrias que más se modernizaron y donde se flexibilizaron más las relaciones laborales; "es decir, las concesiones que se habían ganado a lo largo de la lucha sindical, se perdieron debido a que estas

⁶ Georgina Tristán, "Auge maquilador: duplica el sector sus ventas externas", en *El Financiero*, 9 de noviembre de 1994, p. 20.

nuevas empresas, al reclutar obreros, les imponen ciertas condiciones como: contratos individuales sin base, desconocimiento de los líderes sindicales, no se revisan contratos, con condiciones inferiores a las de la ley, jornadas superiores a ocho horas, no afiliación al IMSS, etcétera".⁷

CUADRO 4.1
RESULTADOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO

Sector industrial	1988	1993	Resultados
Sector paraestatal	1,984,610	870,983	1,113,627
Industria manufacturera	945,622	850,243	95,379
Sector comercio	180,000	195,000	_____
Maquiladoras	369,000	563,954	_____

Fuente: *El financiero*, 2 de noviembre de 1994, p.9; *El Financiero*, 9 de noviembre de 1994, p. 20; *La Jornada Laboral*, 25 de agosto de 1994, p. 2; *La Jornada Laboral*, 23 de febrero de 1995, p. 6.

En este sentido, la situación de los nuevos sujetos obreros⁸, como los llama Enrique de la Garza, implica una máxima flexibilidad en el uso de la

⁷ Siemex-Wefa, "1988-1994: empleados sólo uno de cada diez solicitantes", en *La Jornada Laboral*, 25 de agosto de 1994, p. 2.

⁸ Este autor llama nuevos sujetos obreros a los nuevos empleados jóvenes que carecen de tradición combativa y sin lucha sindical, además son obreros que se adaptan a la flexibilización laboral. Esta nueva clase obrera se origina en las empresas maquiladoras del

fuerza de trabajo. De esta manera, es como las cifras positivas en la generación de empleos en la industria maquiladora refleja un aspecto negativo por la pérdida de fuerza de los sindicatos y del trabajador al perder prestaciones que el movimiento obrero había ganado. Cabe señalar que esta situación es la tendencia que llevan las llamadas políticas-coyunturales. Las estadísticas generales sobre la política de empleo están reflejadas en el cuadro 4.1.

REFLEXIONES FINALES SOBRE LA POLÍTICA DE EMPLEO

Como se puede observar, la política de empleo se vio frenada por varios aspectos como la política económica y la privatización de empresas paraestatales que tenían como objetivo el control de la inflación, mejorar las finanzas públicas y disminuir el gasto público y tener un "Estado mínimo" que correspondiera a las características de Estado neoliberal. Además de que la realidad concreta del país superó mucho a los planes y programas subsidiados durante el sexenio; como ya se señaló en algunos sectores de la economía, estos planes y programas no cubrieron a la población que fue despedida por las empresas que se privatizaron o las que se modernizaron. La modernización también fue causa del aumento del desempleo porque, según los análisis del Departamento de Estudios Económicos del Banco Nacional de México, "es natural que las empresas al ponerse al día (modernizarse) se reduzca la

norte del país. Enrique de la Garza, "Sindicato y restructuración productiva en México", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, enero-marzo de 1994, pp. 3-28.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

capacidad de generar empleos, puesto que se sustituye mano de obra por maquinaria y equipo con el objetivo de ser competitivo".⁹

Los programas de la política de empleo fueron rebasados también por la población que se estaba anexando año con año al ejército industrial, debido a que en México la industria debe generar más de un millón de plazas cada año para darle cabida a los jóvenes que se encuentran en edad y condiciones de laborar. Aquí las cifras tampoco fueron muy alentadoras: en 1988 se contaba con 21,991,000 puestos de trabajo; y en 1994 eran 22,645,000, es decir un aumento de 654,000 empleos generados.¹⁰

Aunque la cifra de 654,000 empleos generados es positiva al término del sexenio, este dato es negativo si se toma en cuenta el hecho de que en un sexenio se deben generar 6 millones de empleos demandados por la población en condiciones, edad y necesidad de trabajar. En este sentido, según las cifras, durante el sexenio salinista prácticamente sólo encontró empleo uno de cada diez solicitantes.

Este contexto de desocupación frente a las políticas de empleo tuvo como consecuencia altos costos sociales como el aumento en el índice de delincuencia, mayor pobreza y disminución del nivel de vida de los desempleados, que para buscar formas de subsistencia se internaron en la economía informal como comerciantes ambulantes que como ya se señaló

⁹ *Idem.*

¹⁰ *Idem.*

antes, el comercio ambulante sirve de válvula de escape para la economía mexicana debido a que este sector absorbe mucha gente que estaría desempleada.

Otra válvula de escape en la economía mexicana a partir de la desocupación, es el alto índice de población que emigra hacia los Estados Unidos. Este fenómeno demográfico que se da en todo el territorio nacional, se debe a la incapacidad del gobierno de absorber la fuerza de trabajo del país. Debido a que este fenómeno social tan interesante escapa al marco del presente trabajo, no se profundiza en él, sólo se menciona como una consecuencia del desempleo; ya que el Consejo Coordinador Empresarial opina que “el desempleo es el origen de la migración...” y “...que no existen condiciones para que la economía mexicana absorba la mano de obra que se encuentra en Estados Unidos”.¹¹

Aun con esas válvulas de escape en la economía y los programas gubernamentales, no se absorbió la población desempleada que produjo un alto ejército industrial de reserva; ante esta realidad, los mismos cronistas de la presidencia aceptaron la ineficiencia de la política de empleo salinista:

“Debido a la disminución del ritmo en la actualidad económica, así como las exigencias que planteaba el cambio estructural en las empresas, lo cual coincidía con el incremento histórico más elevado de mexicanos en edad

¹¹ Luis Germán Cárcoba, “El desempleo, origen de la migración, CCE”, en *La Jornada Laboral*, 24 de noviembre de 1994, p. 6.

de trabajar, ocasionó que en 1992 y en 1993 los indicadores de empleo se fueran a la baja. A lo largo del sexenio no se logró la meta planteada en el Plan Nacional de Desarrollo de crear un millón de empleos anuales”¹²

Con el amplio ejército industrial de reserva que había en el país, los demandantes de trabajo y los que ya tenían empleo, tuvieron que aceptar condiciones por parte de las empresas con el objeto de obtener o de no perder el empleo, respectivamente, estas condiciones les quitaban muchas prestaciones sociales, por tanto, los sindicatos empezaron a perder fuerza frente a los patrones, además de las políticas ofensivas contra los sindicatos, que ya se analizarán en su respectivo capítulo

En este apartado es importante señalar que las condiciones que implementaron los empresarios hacia los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida del empleo, fue una tendencia a generar empleos eventuales, incluso transformar los empleos de base por los eventuales mediante mecanismos como el despido al trabajador y su inmediata recontractación como asalariado eventual o a destajo para, de esta manera, evitar la antigüedad en el empleo, la renuncia voluntaria con indemnización o la declaración en quiebra de las empresas y la posterior recontractación de los trabajadores.

En términos de la nueva organización del trabajo o la llamada modernización o reestructuración productiva que abarca muchos aspectos de la política laboral, respecto al empleo, las empresas que quitaron la contratación

¹² Presidencia de la República. *op cit.*, p. 215.

de base han flexibilizado su planta laboral, es decir, emplean a la menor gente posible para producir lo máximo posible, y mientras el mercado no se reactive o mientras las ventas estén bajas, la producción será “hacer más con menos”, lo que significa que se aumenta la productividad pero no los empleos. La medida a la que recurren las empresas cuando se contrae el mercado y la economía es hacer el llamado y trágico *recorte de personal*.

Lo anterior indica que si el Estado neoliberal aplica una política económica de libre mercado, entonces el mercado de empleo también queda sujeta a las fluctuaciones o vaivenes del mercado, es decir, si la empresa tiene buenas ganancias, puede generar empleos eventuales o a destajo, pero si el mercado se contrae, la empresa disminuye su personal, es por eso que con la flexibilidad se trata de desreglamentar el empleo fijo o de base por el eventual.

En palabras de Julio Cesar Neffa, en el empleo actual “predomina la inestabilidad, la temporalidad, la estacionalidad, la inseguridad o, dicho en otras palabras, la precarización”¹³

Por último, de acuerdo al panorama antes observado, la política de empleo durante la administración en análisis ha sido ineficaz para enfrentar la realidad poblacional que requiere de empleo, además de incongruente al verse envuelta en una estrategia económica y política que contradice los programas

¹³ Julio Cesar Neffa. *Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo y sus repercusiones sobre la acción sindical*. Ediciones CEIL. Argentina. pp 10-11. Este autor hace un análisis sobre las diferentes

de empleo como la privatización o la disminución del gasto público, entre otras, que en vez de crear empleos, acabaron con el que había, propiciando el aumento en el ejército industrial de reserva. Estas políticas en nada coadyuvaron a la solución del problema del desempleo de una sociedad mexicana que demanda la creación de un millón de nuevas plazas por año.

Capítulo 5

Política sindical

En el apartado sobre la forma de regulación monopolista se señaló cómo los sindicatos formaron una base importante dentro de las políticas económicas y sociales del gobierno a partir de Lázaro Cardenas, debido a la corporativización de los sindicatos al partido oficial,¹ y bajo estas premisas se cimentó el modelo de Estado del bienestar social con una serie de instituciones públicas y empresa paraestatales que lo conformaban. “el Estado interventor basó su legitimidad en la presencia de sindicatos y de organizaciones empresariales dentro de las instancias de decisión económica, social y política. Dicha presencia dio lugar a la constitución de un régimen corporativo”² Además de una Ley Federal del Trabajo que regía la vida jurídica laboral y que permitía la asociación de los obreros y la libre organización

¹ El corporativismo sindical se volvió el instrumento utilizado para ligar a los trabajadores indisolublemente a la estructura del Estado y ejercer sobre ellos un control absoluto. para esto se le integró al *Partido de la Revolución Mexicana*, Max Ortega. “Corporativismo, neocorporativismo y eficacia electoral”, en *La Jornada Laboral*, México, 30 de junio de 1994, p. 8. “En el régimen mexicano los sindicatos no tienen autonomía frente a los partidos y frente al Estado, que forman parte de un mismo sistema que en su cúspide tiene al presidente de la República”, Víctor Manuel Durand. “El papel de los sindicatos en la transición política mexicana”, en *Revista Mexicana de Sociología*, UNAM, México, enero-marzo de 1994, p. 29

² Francisco Zapata. “Crisis del control sindical sobre la dinámica de trabajo en México”, en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*. Colegio de México, México, 1992, p. 61

Fue en este contexto donde el movimiento obrero ganó muchas prestaciones sociales y concesiones en la toma de decisiones políticas a nivel nacional y empresarial, donde el sindicato era quien manejaba los contratos colectivos, defendía el empleo y los salarios, aquí los sindicatos pertenecían a la estructura productiva del modelo fordista, que se caracteriza por su "rigidez", y que funcionó para la reproducción del capital en esa época

En la actualidad, con el Estado neoliberal y su propuesta de elevar los niveles de productividad y calidad mediante la flexibilidad laboral para tener mayor competitividad internacional ante la economía de globalización. A partir de 1982 el Estado mexicano ha aplicado esta política económica suplantando al anterior Estado del bienestar

En este sentido, el modelo neoliberal ha buscado la forma de cambiar las bases que componían al Estado benefactor como el sindicalismo corporativo, el modelo productivo fordista y todas las demás trabas rígidas que impone el antiguo modelo a la regulación laboral.

También para el sector empresarial, los contratos colectivos protegidos por el sindicalismo ya no respondían a sus necesidades de ganancias, por tanto, se tenía que atacar a los sindicatos para desreglamentar los contratos colectivos y flexibilizarlos.

Antes de empezar a analizar las políticas estatales contra el sindicalismo, se señalarán los tipos de sindicatos que se desarrollaron en

México desde que éstos se corporativizaron el charrismo sindical, el sindicato blanco, el independiente y el de protección ³

El sindicato charro se caracteriza por el uso de la fuerza represiva del Estado para mantener controlados a los dirigentes por el uso sistemático de la violencia, por la permanente violación de los derechos de los trabajadores, por el robo de los fondos sindicales, por la deshonestidad con respecto a los intereses obreros, por la colusión entre líderes, funcionarios del gobierno y empresarios, y por la corrupción en todas las formas, en síntesis, un corporativismo autoritario que fue el tipo de sindicato que más se desarrolló en México y la mayoría se centraron en la Confederación de Trabajadores de Mexico

El sindicato blanco este tipo de sindicato no tiene vínculos corporativos con el Estado sino con la empresa, el objetivo de la creación de estos sindicatos es la buena marcha de la empresa, desligada del Estado. Este tipo de sindicato no participa en la política electoral

Sindicato independiente. no tiene relación corporativa con el Estado ni con la empresa, es un sindicato politizado que está vinculado a las luchas partidarias de oposición al gobierno.

³ Enrique de la Garza, "Neoliberalismo y estrategia del movimiento obrero", en *Estado y políticas sociales en el neoliberalismo*. Fundación Friedrich Ebert. México. 1993. pp. 20-22.

Sindicato de protección es un sindicato de membrete, por lo regular está afiliado a centrales corporativas, pero es prácticamente inexistente para los trabajadores porque no conocen a sus líderes ni sus contratos

Esta variedad de sindicatos es la que se formó en el Estado social y “ninguno pudo escapar finalmente a la institucionalización en el marco de las relaciones laborales. Es decir, los sindicatos convirtieron una parte importante de su razón de ser en la gestión de beneficios sociales, la contratación colectiva y los salarios, entre otros”⁴

Con lo anterior se puede deducir que tanto el sindicalismo como el modelo de producción fordista formaban parte del Estado interventor. Pero a partir de la reestructuración productiva y estatal del capitalismo, estos ya no eran funcionales, es decir, estorbaban para el desarrollo del neoliberalismo o liberalismo social (como lo llamó Salinas de Gortari en 1992), que necesitaba una nueva política económica de apertura comercial e inversión extranjera; en el campo laboral esta reestructuración necesitaba de una “nueva cultura laboral (que) exigía contar con sindicatos más fuertes y más participativos, así como con empresarios cada vez más competitivos y responsables que atendieran el sentido de la economía internacional”.

Además, agregó Salinas que “lejos de reducirse el ámbito de acción del sindicalismo, éste adquiere mayor importancia. Sin embargo, el país no puede prosperar con las estrategias de confrontación desarrolladas a principios de

⁴ *Ibidem*, p. 29

este siglo, que ya habían sido rebasadas por las nuevas condiciones imperantes en el ámbito de la producción en todo el mundo”⁵

Analizando la cita del titular del Ejecutivo, al referirse a “estrategias de confrontación desarrolladas a principios de siglo”, es obvio que se refiere al lugar que tenía el sindicalismo dentro de la política en el Estado benefactor, y es claro al afirmar que dichas estrategias “ya han sido rebasadas por las nuevas condiciones en el ámbito de la producción”, es decir, el modelo neoliberal exige una reestructuración productiva y una flexibilización del trabajo y, por ende, un nuevo sindicalismo, aunque para esto, era necesario romper con el tipo de sindicatos antiguos y proponer nuevas relaciones laborales

Es en este contexto en el que empresarios y el Estado emprendieron una serie de acciones y políticas contra el sindicalismo mexicano que protegía las concesiones y prestaciones sociales de los trabajadores, que las habían ganado a lo largo de la historia del movimiento obrero en México.

ACCIONES CONTRA EL SINDICALISMO

El necesario proceso de modernización del país coadyuvó a cambios políticos, económicos y sociales en los que, dentro del campo laboral, se encuentra

⁵ Presidencia de la República. “Síntesis e índice temático”, *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1994, pp. 208-209.

inmerso el sindicalismo, que, según empresarios y Estado, obstaculizaba e impedía la modernización de las relaciones laborales.

De esta manera, en términos del sociólogo Przeworski, se creó una situación de acción contra el sindicalismo y la clase obrera en el que los espacios institucionales empezaron a ser destruidos o neutralizados y las reglas del hacer político populista se violentaron.⁶

Para destacar las tendencias de las ofensivas realizadas contra el sindicalismo, se señalan cuatro aspectos que, de acuerdo con Víctor Manuel Durand, investigador sobre el movimiento obrero, son las más representativas de las políticas sindicales aplicadas durante el sexenio salinista para corresponder a las necesidades de reestructuración del neoliberalismo, éstas son las siguientes:

- La sustitución de líderes obreros y la modificación de espacios de la lucha sindical
- El cambio en la significación de las movilizaciones y las luchas obreras.
- Las relaciones de conflicto entre las centrales obreras.
- Las relaciones entre los líderes y las bases sindicales.⁷

⁶ Adam Przeworski. *El proceso de formación de clase*, UAM-Azacapozalco, México, 1990.
⁷ Víctor Manuel Durand. "El papel de los sindicatos." *op cit.*, pp. 35-40.

Sustitución de líderes obreros y la modificación de espacios en la lucha sindical

En esta ofensiva contra el sindicalismo, la destitución más importante fue la de Joaquín Hernández Galicia, *La Quna*, líder del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), porque a sólo unas semanas de que había iniciado la administración del gobierno salinista, mediante una acción judicial se apresó al líder sindical y con ello planteó la línea política a seguir contra el sindicalismo mexicano

Con esta acción estatal se destruyó una burocracia sindical (la más poderosa económicamente en México en ese momento), se dismanteló el sindicato y todo el poder político que había ganado el quinismo fue destruido para imponer una burocracia sindical subordinada al gobierno y sin autonomía ⁸ En este proceso no fueron consultadas las bases para designar al nuevo líder Guzmán Cabrera

En este acontecimiento, tanto la gestión como la designación fueron autoritarias y favorables a la empresa y al gobierno, y para los trabajadores fueron desfavorables. Lo importante para el gobierno era mantener bajo control a los asalariados

⁸ Salvador Corro. "El sindicato petrolero". en *Proceso*, México, 8 de enero de 1990, p. 10.

Otra acción contra la organización obrera fue el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), donde se destituyó al líder Jonguitud Barrios por la designación de Elba Esther Gordillo. Esta acción fue una respuesta del Estado al conflicto planteado por la Coordinación Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) En este conflicto el Estado intervino en "un proceso de transición de liderazgo sindical" en el gremio más grande de Latinoamérica

La caída de Venus Rey, secretario general del Sindicato Único de Trabajadores de la Música (SUTM), conflicto en el que los músicos lucharon por la salida del viejo líder, pero no pudieron elegir democráticamente al nuevo líder Federico del Real, que fue impuesto por la democracia cetemista, aquí, a diferencia de los dos conflictos anteriores, se dio una ofensiva sindical autontaria y no estatal, donde no se tomó en cuenta a las bases sindicales

El caso de la empresa Ford Hermosillo fue similar, el líder, Dario Aguilar Tápia fue desconocido por el Comité Ejecutivo Local, pero esto no fue aceptado por la empresa ni por el líder nacional del sindicato. Aquí las bases y las autoridades locales del sindicato fueron ignoradas por la burocracia sindical, además de que la empresa apoyó el desconocimiento.

En síntesis, las anteriores destituciones en sindicatos fuertes política y económicamente, muestran la inferioridad de los líderes frente al gobierno y frente a sus bases, además de la impotencia que sufrieron los movimientos

sindicales frente a las acciones estatales que se realizaron de manera unilateral ignorando a los obreros

Cambio en el significado de las movilizaciones y las luchas obreras

En este aspecto el movimiento obrero ha sufrido importantes pérdidas en cuanto a las medidas de presión que ejercía (marchas, manifestaciones, plantones, mítines, huelgas). La movilización de los trabajadores al tomar las calles ha dejado de ser un instrumento eficiente para la acción obrera. El gobierno ha dejado que se manifiesten, pero los ha ignorado y no los ha considerado para la toma de decisiones políticas

Algunos ejemplos de los cambios en el significado de las luchas obreras que se dieron durante el periodo salinista fueron. la requisa en Telmex, Aeroméxico, Mexicana de Aviación, liquidación en empresas como Uramex, Aceros Chihuahua, Cananea, entre otras; en estos casos la requisa y la liquidación han invalidado a las huelgas, y la liquidación ha anulado las formas de presión y lucha de los sindicatos.

Las nuevas formas de organización por parte de los sindicatos es otro aspecto que ha cambiado el significado del movimiento obrero, estas “nuevas formas” se refieren a los sindicatos que realizaron negociación bilateral con las

empresas sobre la flexibilización de los contratos presentando estudios y propuestas como Telmex y el Sindicato Nacional de Electricistas

Esta nueva forma de negociación sindical contrasta con las acciones de líderes tradicionalistas como Napoleón Gómez Sada, quien al impedir la concertación obrero-patronal, marginar a los obreros de la reconversión e imponer soluciones autoritarias, tuvo como consecuencia varias derrotas gremiales y enfrentamientos en Altos Hornos (AHMSA), Sicartsa, Cananea y Fumosa.

Los casos anteriores señalaron el rompimiento del sindicalismo tradicional con la nueva propuesta sindical llamada, en términos de Schmitter, *neocorporativismo*, que tiene como objetivo principal crear un sindicalismo más flexible que se adapte a las condiciones de la empresa y su relación con el mercado, que esté bajo control estatal y con participación obrera en las decisiones

Relaciones de conflicto entre las centrales obreras

El sindicalismo ha tenido muchas dificultades para consolidarse como un movimiento obrero fuerte, debido a las políticas separatistas estatales del sexenio salinista, que cumplen con la premisa maquiavélica de “divide y vencerás”, para no permitir que se unifique el movimiento obrero por medio de

sus centrales sindicales, que durante el Estado benefactor ganaron muchas prestaciones sociales y concesiones políticas.

El salario ha sido una demanda fundamental de los sindicatos a lo largo de la historia, sin embargo, las centrales obreras o dirigencias sindicales han tenido una diversidad de demandas, por ejemplo, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) durante el salinismo reclamó los incrementos salariales mayores, y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) presentaron demandas menores y acordes a la política económica y salarial del gobierno y las empresas.

De esta manera el Estado insistió en reducir la fuerza política sindical, que tenía la CTM desde hace unas décadas, en cambio apoyando y fortaleciendo a la CROC y a la CROM. Además de que se apoyó un nuevo proyecto sindical que concordara con el neocorporativismo, que dio origen a la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (Fesebes) el 27 de abril de 1990 dirigida por Héctor Hernández Juárez, líder sindical que contrasta con el viejo líder cetemista Fidel Velázquez. Con esto se buscaba reducir el espacio político de la organización cetemista y crear una “crisis del sindicalismo oficial”, como le llama Juan Barrera Barrera, quien opina que “el gobierno sólo utiliza a la burocracia sindical (sin tomar en cuenta a las bases)

para firmar proyectos o pactos que avalan la política económica o laboral del regimen”⁹

Entre las distintas centrales obreras ha habido una lucha constante entre sus dirigentes por el control mayoritario de los sindicatos, porque con esto tienen mayor presencia política, esto se debe a que la dirigencia sindical ha sido tomada como un escalafón político para los dirigentes y ascender a una diputación o puesto público, que termina por subordinar al sindicato a las políticas estatales¹⁰

Esta lucha entre las burocracias sindicales por tener mayor influencia y cuotas de poder, los ha alejado de los intereses reales de las bases obreras, que tienen otra clase de demandas más primordiales y contrastan con los intereses de los líderes. Esto tiene como resultado un debilitamiento del sindicalismo que es cada vez más vulnerable frente a las políticas laborales de flexibilización del trabajo por parte del Estado y empresarios.

⁹ Juan Barrera Barrera. “Crisis del sindicalismo oficial”, en *La Jornada Laboral*, México. 27 de abril de 1995. p 11.

¹⁰ Juan Reyes del Campillo. “El movimiento obrero en la Cámara de Diputados 1979-1988”. en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 3. México. julio-septiembre de 1990. pp 139-160.

Las relaciones entre los líderes y sus bases

Debido a que los dirigentes obreros han tenido dificultades entre sí y sus intereses se han desviado de las demandas de sus agremiados en un intento por alcanzar las altas esferas de la burocracia sindical, los líderes han perdido legitimidad ante sus bases y esto ha debilitado al movimiento obrero. En este sentido, los líderes han quedado imposibilitados para defender o negociar adecuadamente la flexibilización de los contratos colectivos, las prestaciones sociales, los salarios, etcétera, ante este panorama, los representantes sindicales están perdiendo funcionalidad ante sus agremiados, lo que hace más vulnerable al sindicalismo ante las políticas impuestas por el Estado.

Aparte de las medidas ya señaladas en los puntos anteriores, el gobierno y los empresarios utilizaron diversos medios para debilitar al sindicalismo como el hostigamiento, el desgaste, la cooptación, sanciones administrativas, represión y cancelación sistemática del derecho de huelga aplicada a las luchas sindicales.

Las relaciones entre los líderes y sus bases se pueden sintetizar en las palabras de Max Ortega, investigador de las relaciones laborales en México, define estas relaciones como “una crisis de representación y representatividad

sindical”,¹¹ que termina por dividir al movimiento obrero. En síntesis, este era el propósito del gobierno para debilitar a los sindicatos.

REFLEXIONES FINALES SOBRE LA POLÍTICA SINDICAL

Las políticas estatales contra el sindicalismo implicaron la afectación de las conquistas laborales que se habían obtenido y ganado durante la etapa de regulación monopolista en el Estado del bienestar en las áreas de salario, prestaciones sociales, reajuste de personal, etcétera.

También se destaca la inoperancia a que se ha sometido la huelga y las demás formas de manifestación obrera, la huelga dejó de funcionar como un instrumento efectivo de lucha sindical y, sin embargo, fueron los empresarios quienes sacaron mejor provecho de ellas, pues con el alto índice de desempleo y con el recurso de la requisa se aprovecharon para negociar ajustes de personal, disminución de las prestaciones sociales y demás cláusulas de los contratos colectivos, con la amenaza de despido y la pasividad y tolerancia de las autoridades laborales responsables de las relaciones obrero-patronales.

En general, la mediación estatal en el “conflicto obrero-patronal resultó inoperante debido a que las dirigencias sindicales y por tanto las bases, fueron

¹¹ Max Ortega. “Salinismo y política laboral”, en *La Jornada Laboral*. México, 27 de enero de 1994. p. 13

puestas al servicio de una restructuración productiva decidida unilateralmente y por los administradores empresariales”¹²

Como corolario, cabe señalar que las relaciones laborales en la actualidad tienden a ser más individuales y personalizadas y no colectivas, que es donde juega un papel importante el sindicato. Al respecto, Julio Cesar Neffa opina que los empresarios “procuran ignorar o incluso dejar de lado, la representación sindical existente dentro de la empresa, para tomar de manera individual y por su propia iniciativa tener un contacto directo con el trabajador para tratar de resolver los problemas individuales de los trabajadores y lo que su vida laboral les plantea”¹³

Ante esta oleada de ofensivas contra el sindicalismo y la pérdida de influencia política sindical por los elementos y las medidas ya mencionadas, el movimiento obrero se ha mostrado confundido e incapaz de presentar una alternativa propia y autónoma respecto al Estado y los empresarios. Esto es una premisa que se debe tomar en cuenta para la recuperación del movimiento obrero y tener mayor participación en la política, la economía y el entorno social que rodea al mundo laboral.

¹² Graciela Bensusán. “Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral”, en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, UNAM, México, enero-marzo de 1994, p. 45

¹³ Julio Cesar Neffa. *Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo y sus repercusiones sobre la acción sindical*, Ediciones CEIL, Argentina, p. 13.

Capítulo 6

Legislación laboral y contratación colectiva

Al abordar el tema de la legislación laboral y los contratos colectivos en un mismo capítulo, se debe a que ambos elementos rigen la vida jurídica de las relaciones laborales tanto a nivel macro-social como a nivel industrial

Para el gobierno y empresarios era necesario modificar los contratos colectivos, que son las formas jurídicas inmediatas que enmarcan la relación capital-trabajo al amparo de la legislación laboral, que mantenían las relaciones laborales "rígidas" Pero esto no era fácil debido a que se afectan muchos intereses y prestaciones sociales que había ganado el movimiento obrero desde hace algunas décadas, y quienes defienden esos intereses son los sindicatos

En este sentido, era importante para los empresarios atacar a los sindicatos (como se señaló en el capítulo anterior), y de esta manera los trabajadores no tuvieran formas de organizarse, ni tomar medidas de presión como marchas, huelgas, mítines, etcétera. Así les sería más fácil a los empresarios modificar los contratos colectivos de trabajo y ajustarlos a las necesidades del neoliberalismo, que sugiere empresas más productivas con mejor calidad para ingresar a la competitividad que exige la globalización y la *flexibilidad del trabajo*.

INSTITUCIONES DE ARBITRIO LABORAL

El sistema jurídico de las relaciones laborales descansa en las disposiciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y en la Ley Federal del trabajo (LFT) promulgada en 1931 y que fue modificada en 1962 y más tarde en 1970.

Al estar reglamentada la vida laboral jurídicamente, se tenían que crear una serie de instituciones que se encargaran de regular la relación capital-trabajo. Dicha relación se institucionalizó en “reglas escritas y no escritas” debido a que el sindicalismo pasó a ser parte del sistema político al formar un sector del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y de corporativizarse a la CTM

De las instituciones más representativas en las relaciones laborales se pueden señalar las siguientes:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta institución se define la política laboral, se resuelven las pugnas intersindicales y se realiza el control de los sindicatos en los términos de la política laboral;

Juntas de Conciliación y Arbitraje, federales y estatales en las cuales se resuelven o dirimen los conflictos obrero-patronales y los gobiernos establecen los equilibrios deseados;

Las organizaciones laborales tripartitas de salud, habitación, salarios mínimos, en los cuales se definen las políticas asistenciales del Estado para los trabajadores,

La Secretaría de Gobernación donde se establece el control político de las organizaciones sindicales,

Dicha secretaría y el PRI, donde se llevan a cabo las políticas de participación en los procesos electorales, y

Las secretarías estatales del ramo económico, en las que se toman las decisiones de la política económica que afecta directamente a los obreros ¹

Se debe señalar que en México la cabeza de las instituciones que rigen las relaciones laborales es el presidente de la República, quien sólo interviene cuando algún problema rebasa las instancias señaladas y su arbitraje se vuelve indispensable. Además, mediante sus discursos e intervenciones refuerza o debilita algunas organizaciones sindicales y algunos líderes.

El aparato estatal señalado son las instituciones que deben mantener el equilibrio y regular las fuerzas entre los obreros y los empresarios, sin embargo, en capítulos anteriores ya se ha visto de qué manera el Estado inclina el peso político y facilita las medidas empresariales, es decir, está más a favor del capital que del trabajo. El gobierno tiene la facultad y los recursos para negociar con el sector que más le convenga políticamente, en la regulación

¹ Victor Manuel Durand, "El papel de los sindicatos en la transición política mexicana", en *Revista Mexicana de Sociología*, IIS-UNAM, México, enero-marzo de 1994, p. 32

monopolista otorgó más facultades al movimiento obrero y en el actual Estado neoliberal y la flexibilidad del trabajo, otorga más facultades a los empresarios

En relación a los recursos estatales o las facultades institucionales a las que recurre el gobierno, se pueden señalar dos aspectos su facultad para interpretar la legislación laboral, que desde su formulación en el artículo 123 constitucional y más tarde en la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene una redacción flexible que permite gran libertad de interpretación por parte de las autoridades laborales. Esta laxitud posibilita que cualquier acción o decisión legal puede favorecer o perjudicar a los trabajadores en su conjunto, o selectivamente a algunos y a otros no

Por su carácter de árbitro en las relaciones obrero-patronales, cuestión definida constitucionalmente, y como responsable de la política macroeconómica, le permite, por medio de la política económica, definir el reparto de los recursos públicos sobre las prestaciones sociales y de las tasas de remuneración.²

En el contexto de crisis económica en que se encuentra el país en los últimos tres sexenios y, por tanto, en el presente en estudio (1989-1994), los empresarios necesitaban modernizar la industria para poder competir en el nuevo esquema de globalización económica y asimismo, necesitaban

² Graciela Bensusán, *Institucionalización laboral en México, los años de la definición jurídica (1917-1931)*, tesis de doctorado en ciencia política, FCPyS, UNAM, México, 1992

reestructurar las relaciones laborales reguladas por los contratos colectivos, incluso hubo propuestas de los empresarios para reformar la legislación laboral

PROCESO DE RESTRUCTURACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS RÍGIDOS POR LOS CONTRATOS DE TRABAJO FLEXIBLES

Contratos colectivos rígidos

La regulación jurídica laboral que se plasmó en la LFT de 1931, las políticas populistas a partir del cardenismo y la alianza obrero-patronal del Estado benefactor dieron como resultado un “modelo contractual de la Revolución Mexicana”, como lo ha llamado Enrique de la Garza, que se inició a partir de Lázaro Cárdenas y cuyo ejemplo más representativo es el contrato colectivo del Sindicato Mexicano de Electricistas de 1936.

De acuerdo con Enrique de la Garza, las características de este modelo de contrato colectivo son:

Intervención defensiva del sindicato frente a los cambios tecnológicos o en la organización del trabajo, protección al empleo (restricción a los despidos, limitaciones a las subcontrataciones, al uso de eventuales y al personal de

confianza), protección limitada al desgaste de la fuerza de trabajo en el proceso productivo (tabuladores y escalafones amplios con una fuerte división del trabajo e intervención sindical en la movilidad del personal); protección al salario (defensa del nivel salarial de acuerdo con el costo de la vida, amplias prestaciones y escalafón)³

Este modelo contractual representó la generalidad de los contratos colectivos del Estado del bienestar en México, que fue tomado de los modelos contractuales de países industrializados, y fueron funcionales a los requerimientos de la reproducción del capital y que corresponden a la etapa de regulación monopolista

La reglamentación en los contratos colectivos sirvió para dar a los sindicatos el derecho a la aplicación de la cláusula de exclusión y titularidad de la contratación colectiva de trabajo. Además, permitió establecer una especie de trueque entre la organización, huelga, salud, educación, prestaciones, por los deberes de incrementar la productividad, aceptar la disciplina fabril y las jerarquías organizacionales que impone la empresa.⁴

Los problemas y contradicciones de este tipo de contrato empezaron con la crisis del Estado de bienestar y del modo de regulación monopolista en

³ Enrique de la Garza, "Transformaciones del modelo contractual en México", en *Trabajo*, núm. 1, UAM-Iztapalapa, México, octubre-diciembre de 1989

⁴ Francisco Zapata, "Crisis del control sindical sobre la dinámica del mercado de trabajo en México". *...ajuste estructural, mercados laborales y TLC*. El Colegio de México, 1992, pp. 60-61

los últimos años de la década de los setenta, dando paso a la propuesta neoliberal y a la flexibilidad del trabajo en las relaciones de laborales.

Contratos de trabajo flexibles

El titular del Ejecutivo, Carlos Salinas de Gortari, propuso que “las modificaciones en el área laboral se podían efectuar por medio de la revisión de los contratos colectivos, pues .. (los flexibles) permiten incorporar los adelantos tecnológicos al proceso productivo y adecuar la situación laboral a las recientes demandas de la producción”⁵

Es obvio que al referirse al “adecuar los contratos a las recientes demandas de la producción”, está considerando un modelo contractual flexible que se adecue a los requerimientos del mercado y las necesidades de reproducción del capital de las empresas.

Ante la crisis del Estado benefactor y los obstáculos que imponía el modelo contractual de la Revolución Mexicana, el gobierno echó a andar toda la maquinaria burocrática institucional, ya señalada, para dismantelar dicho modelo contractual, presionando a los sindicatos y sus bases por medio de despidos, aprovechando las huelgas para renegociar unilateralmente las

⁵ Presidencia de la República, “Síntesis e índice temático”, *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994, p 120

cláusulas "rígidas" que obstaculizan el desarrollo de la modernización que requería el país y los empresarios para lograr la productividad, calidad y competitividad que las industrias mexicanas necesitaban para competir a nivel mundial con otras empresas; además, para lograr estos objetivos el gobierno y empresarios tomaron medidas ofensivas contra el sindicalismo

En las modificaciones a los contratos colectivos se eliminó toda capacidad sindical de participar en la concertación de la organización del trabajo, implantándose nuevas duraciones, intensidades y formas de control sobre los procesos; los salarios dejaron de indexarse con el costo de la vida y se rigen de acuerdo a la productividad, el mercado, la intensificación del trabajo y la calificación de la fuerza de trabajo. Se flexibilizaron los contratos para introducir la polivalencia de la mano de obra, la movilidad, la desreglamentación, la diferenciación salarial y la disminución de las prestaciones sociales de los obreros.

La flexibilización de los contratos se dio, a veces, mediante la lucha sindical en la que el Estado y empresarios cooptaron o reprimieron a los obreros, tomando decisiones unilateralmente como en los casos de la Ford, Hermosillo, General Motors, Ramos Arizpe, maquilas (RCA Víctor y SAMSON de tijuana), Aeroméxico, Pemex, Dina, AHMSA, entre otras.⁶

Otra forma en la que se consiguieron flexibilizar los contratos se dio en forma bilateral como en el caso de Telmex y todos los sindicatos de la Fesebes,

⁶ Véase el cuadro 6.1 y 6.2.

casos en los que el sindicato participó en la flexibilidad de los contratos colectivos, proponiendo cláusulas de carácter flexible. Este tipo de negociación obedece a los planteamientos del neocorporativismo. Para una visión más amplia sobre la flexibilización de los contratos colectivos, véase más adelante los cuadros 6.1 y 6.2, que ejemplifican algunos casos de empresa privadas y paraestatales.

Asimismo, se dieron los *contratos de protección*, que se emplearon en la zona norte del país en las maquiladoras; su nombre se debe a que corresponden a las necesidades de los empresarios y los protegen de un sindicalismo combativo, además, estos contratos en la mayoría de los casos no son conocidos en los centros de trabajo. Aquí se da un fenómeno importante en la clase obrera del norte del país, ya que es un "nuevo sujeto obrero" sin tradición de lucha, es muy joven y muy flexible a los requerimientos de los empresarios.⁷

Las medidas emprendidas por el Estado y el capital contra el contrato-colectivo y el contrato-ley fueron para desreglamentar y desregular las antiguas relaciones laborales, dando paso a las nuevas condiciones contractuales. Los puntos más sobresalientes a flexibilizar en los contratos colectivos se pueden sintetizar de la siguiente manera:

⁷ Para un análisis más amplio sobre este fenómeno en la clase obrera del norte del país, véase Enrique de la Garza, "Sindicato y reestructuración productiva en México", en *Revista Mexicana de Sociología...*, op. cit., pp. 3-28.

- reducción del ausentismo y del personal excedente,
- reducción del número de categorías,
- eliminación del ascenso por antigüedad;
- aumento en la movilidad y flexibilidad internas;
- estándares de trabajo fijados por la empresa, y
- libre subcontratación de la empresa.⁸

Este modelo contractual flexible es el que se empezó a aplicar en el país durante el sexenio en estudio, y en términos generales, se inclina más favorable hacia los empresarios, que necesitaban modificar los contratos de acuerdo a las oscilaciones del mercado. A continuación se analizan los puntos flexibilizados de los contratos arriba señalados.

Reducción del ausentismo y del personal excedente. Se refiere a la reducción de los días no laborables y permisos, bajo la amenaza de ser despedidos; despedir al personal que sea una carga económica para la empresa y tener el necesario, de acuerdo a las necesidades que impone el mercado, es decir, si no hay ventas se despide personal y si hay ausentismo también, con esto se impone la contratación eventual por la de planta; con esto se abaratan costos en la contratación y despidos y con esto automáticamente se quitan los gastos de liquidación, pensión o jubilación.

⁸ Estos puntos son sólo algunos que se aplicaron en la flexibilización del contrato en la empresa Cananea, y que fue el modelo contractual flexible a seguir por muchas empresas. Para un análisis más detallado sobre este contrato y la problemática en Cananea, véase Oscar Contreras y Miguel A. Ramírez, "Mercado de trabajo y relaciones laborales en Cananea: la disputa en torno a la flexibilidad", *Mercados laborales, ajuste estructural y TLC. . . , op. cit.*, pp. 337-350.

Reducción del número de categorías. Este punto tiene como objetivo que el trabajo no sea tan fragmentado y sea polivalente.

Eliminación del ascenso por antigüedad. Al imponer la contratación eventual suplantando a la contratación de base, se elimina la antigüedad y con ella los gastos que implican a la empresa el aguinaldo, vacaciones y prestaciones; los ascensos se aplican en base a la preparación y a la productividad del trabajador

Aumento en la movilidad y flexibilidad internas. También este punto es referente a la polivalencia del trabajador (no se profundiza en la polivalencia porque este tema se tratará en el siguiente capítulo).

Estándares de trabajo fijados por la empresa. Intensificación del trabajo para la mayor producción en menor tiempo, y si el mercado se contrae, parar la producción y mandar a descansar a los obreros sin sueldo (paro técnico).

Libre subcontratación. La empresa se reserva el derecho de contratar al personal eventual o a destajo de otras empresas para disminuir los gastos sin participación del sindicato.

Estos puntos dejan a un lado la participación del sindicato en muchos aspectos y con ello, el personal que labora en las empresas queda desprotegido ante los empresarios que sólo buscan la forma de cómo obtener mayores ganancias. Lo anterior significa una ofensiva empresarial con fundamento en la productividad, sacrificando los derechos y las concesiones que la clase obrera había ganado anteriormente. Esto significa un retroceso en el movimiento obrero que desde el cardenismo había logrado prestaciones sociales, cambiándolos por la flexibilidad laboral al servicio del neoliberalismo.

Con estas prácticas empresariales en la modificación de los contratos colectivos representativos de la relación salarial monopolista, los sindicatos y los asalariados, debido a las amenazas de ser despedidos, han renunciado a sus conquistas laborales al punto de aceptar reducciones en los salarios nominales.⁹

CUADRO 6.1
FLEXIBILIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

	<i>Ford, Hermosillo</i>	<i>GM Ramos Arizpe</i>	<i>Maquilas (RCA Victor de Cd. Juárez y SAMSON de Tijuana)</i>
Intervención del sindicato en cambios tecnológicos o de organizaciones	No	No	No
Nuevos métodos de trabajo	Los decide e implanta unilateralmente la empresa	Los decide e implanta unilateralmente la empresa	Los decide e implanta unilateralmente la empresa
Puestos de confianza	Toda labor de vigilancia, dirección, administración, fiscalización y representación	Desde gerentes y personal de oficina hasta técnicos y supervisores	Las empresas crean a voluntad categorías o varían el número de empleados
Eventuales	Amplia libertad a la empresa para emplearlos	No dice nada	RCA: total libertad, la empresa SAMSON: Se especifican las actividades donde se emplearán
Ingreso de nuevo personal	No interviene el sindicato	Propone el sindicato, si en 72 horas no lo hace, designa la empresa	Todo el proceso en manos de las empresas, sólo se comunica al sindicato
Número de categorías y	Una categoría laboral	43 categorías laborales	

⁹ Esthela Gutiérrez Garza, "De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo, México 1960-1986", *Testimonios de la crisis 2*, Editorial Siglo XXI, México, 1988, p. 171.

funciones de éstas	polivalente		
Jornada de trabajo diurna	45 horas/semana	48 horas/semana	RCA 46.5 h/sem SAMSON 48h/sem
Tiempo para tomar alimentos	Media hora fuera de la jornada	No dice nada	No se contabiliza dentro de la jornada
Trabajos en horas extras o días festivos	Obligados los trabajadores a desempeñarlos a juicio de la empresa	No dice nada	Obligados los trabajadores a desempeñarlos a juicio de la empresa
Salario	Por hora	Diario	_____
Escalafón	Con base en experiencia y capacitación	Comisión Mixta de Escalafón No elimina el escalafón ciego	Por capacidad
Agudaldo	19 días al año	28 días	Lo que señala la LFT
Vacaciones	10 días por año	7-16 días según antigüedad	Lo que marca la LFT
Días de descanso por encima de la LFT	4 días por año	5 días por año	Según LFT
Subcontratación	No dice nada	De acuerdo con las necesidades de producción	Lo que establece la LFT
Recortes de personal	Lo que establece la LFT	De acuerdo con las necesidades de producción	Lo que establece la LFT
Movilidad interna (lugares de trabajo, puestos, labores, turnos o departamentos)	Total	_____	Total

Fuente: Enrique de la Garza, "Sindicato y restructuración productiva en México", en *Revista Mexicana de Sociología*, IIS-UNAM, México, enero-marzo de 1994, pp 7-11

CUADRO 6.2
FLEXIBILIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN PARAESTATALES.

	<i>Aeroméxico-Aerovías</i>	<i>Pemex</i>	<i>Dina</i>
Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos de organización del trabajo	Se anuló la capacidad del sindicato y el pacto necesario para implantarlos	Antes se especificaba, ahora es prerrogativa exclusiva de la empresa	El sindicato solo es escuchado en opinión y cambio sustancialmente
Contratación	Ahora libertad absoluta de la empresa	Se ampliaron sustancialmente las actividades que pueden subcontratarse. Pemex sólo mantiene en exclusiva operación y mantenimiento	
Empleo de eventuales	Libertad absoluta de la empresa., antes tenía que pactarse <i>bilateralmente</i>		Se paso del 14% del total de sindicalizados al 25%
Ingreso de nuevo personal de base	Antes el sindicato <i>supervisaba los exámenes.</i> Ahora no interviene	Lo proporciona el sindicato. Pero ahora esto no vale para técnicos y profesionales no sindicalizados	Sin cambios
Empleados de confianza	Antes la empresa no podía crear estos puestos a voluntad. Ahora sí	Antes: Máximo 10% de los de planta y 5% de los transtoros. Ahora la mayoría de los puestos de ingeniería y mandos medios pasaron a confianza	Se aumentó su número y categorías afectando al 15% del personal sindicalizado
Sanciones a los trabajadores	En Aeroméxico el sindicato intervenía en todo el proceso. En aerovías no se dice nada al respecto	Sigue participando el sindicato, pero se puso un término de 48 h para que éste presente sus alegatos	Sin cambios

CUADRO 6.2
(continuación)

Reajuste de personal	Antes la magnitud de la planta laboral era definida bilateralmente. Ahora se deja en libertad a la empresa	Por agotamiento de materia de trabajo. Sigue comprobándose ante el sindicato	Se mantiene que los reajustes implican el acuerdo del sindicato
Movilidad interna	Antes tenía que ser pactada; ahora completa libertad de la empresa	A toda la república a juicio de la empresa. Antes estaba mediada por la negociación con el sindicato	Se aumentó el número de días que el trabajador puede ser movido de 3 a 15
Funciones de los puestos	No se especifican ahora	Sin cambios	Sin cambios
Número de categorías laborales	Pasó de 278 a 8	Sin cambios	229 categorías y no se ha compactado el tabulador
Jornada semanal	Pasó de 40 a 48	40 horas Sin cambios	45 horas y no ha variado
Trabajo en horas extras y en días de descanso semanal	Las fija y mueve la empresa a voluntad	Sin cambios	-----
Días de descanso obligatorios por encima de la LFT	De 7 a 10	6, sin cambio	9, sin cambio
Ascensos	De antigüedad se pasó a capacidad técnica	Sin cambio	El criterio sigue siendo la antigüedad
Vacaciones	Se pasó de 16 a 44 días/año según antigüedad a 8-14	21-30 días. No cambian	13-22 días/año. No han cambiado
Agumaldo	De un mes pasó a 15 días	Sin cambio	24% del salario anual en 1982, 29% del salario en 1989
Intensidad del trabajo	La que fije la empresa	Sin cambio	Antes era la que fijaba la "costumbre". Ahora la establece la empresa

CUADRO 6.2
(continuación)

	<i>AHMSA (planta 1)</i>	<i>Telmex</i>
Intervención sindical en los cambios tecnológicos o de organización	No la había ni la hay en el nuevo contrato	La cl 3 establecía que las nuevas labores, en especial aquellas que generara la modernización, tenían que pactarse. El sindicato debería participar en estos proyectos. Derecho a ser informado al detalle el sindicato Desaparición de esa participación necesaria del sindicato en las implantaciones de los cambios y reducción de la capacitación
Puestos de confianza	La lista de los puestos de confianza incluyen desde operación hasta mayordomo.No cambiaron ni las categorías ni su número	No había limitaciones
Eventuales	Se permiten para algunas actividades. El sindicato debe aprobar la eventualidad de una obra	No había limitaciones; para casos de emergencia permanece igual . Antes la empresa podía sustituir temporales por 3 días o meses; se amplió el plazo a 15 días
Subcontratación	Implica aceptación del sindicato	Antes la empresa podía sustituir temporales por 3 días o menos; se amplió el plazo a 15 días
Reajuste de personal	Continúa estando muy reglamentado	Se abre la posibilidad del reajuste, pero no de un mecanismo complejo con intervención sindical
Días de descanso obligatorios al año por encima de la LFT	No cambiaron - 4 días	11 días, sin cambios

CUADRO 6.2
(continuación)

Jornada semanal	No cambió 48 horas	40 horas, sin cambio
Días de vacaciones anuales	14 días, no cambiaron	11 a 31 días según antigüedad, sin cambios
Ascensos	Criterio principal, la antigüedad: sin cambios	El criterio principal sigue siendo la antigüedad
Potivalencia	No se ha planteado	Al sustituirse los convenios departamentales por perfiles de puestos, se redujo el número de categorías a 134, desaparecieron algunas y otras aumentaron funciones sin tratarse problemas
Número de categorías laborales	1 430; no cambiaron	De 585 a 134
Movilidad interna	Restringida al acuerdo entre las partes	Antes implicaba pacto: ahora en los perfiles de puestos no se especifica lugar o forma de trabajo
Sanciones a los trabajadores	Interviene el sindicato	La investigación con participación sindical permanece
Agumaldo	33 días/año; no cambió	Aumento 10 días, total 60 días
Otras prestaciones	La empresa sigue pagando la cuota del IMSS que corresponde a los obreros	

Fuente: Enrique de la Garza, "Sindicato y restructuración productiva en México", en *Revista Mexicana de Sociología*, IIS-UNAM, México, enero-marzo de 1994, pp. 7-11

INEFICACIA DE LA LEGALIDAD LABORAL

La Ley Federal del Trabajo (LFT) que emana del artículo 123 constitucional es la base jurídica de las relaciones obrero-patronales, que de forma similar a las instituciones encargadas de vigilar su seguimiento, han sido totalmente rebasadas por la realidad laboral mexicana.

Esto se debe a que la LFT de 1931 fue funcional, como ya se señaló antes, para equilibrar las relaciones laborales en la etapa de regulación monopolista; pero a partir del neoliberalismo y la flexibilidad del trabajo, dicha relación parece ineficaz por su carácter anacrónico debido a que no corresponden a las nuevas relaciones en el campo de trabajo.

Ya se ha señalado en capítulos anteriores la manera en que los obreros han sido afectados por las políticas de empleo, la salarial y la sindical; además del desamparo en que han quedado por la flexibilidad de los contratos; en lo referente a la legalidad laboral, el Estado y sus instituciones laborales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje) deben equilibrar las relaciones obrero-patronales en base a la legislación, pero ya se ha visto que el Estado inclina la balanza en favor del capital y ha desprotegido a los asalariados.

Durante el sexenio salinista esta problemática sobre la legislación laboral fue muy debatida por su anacronismo y su flexibilidad en la

interpretación. Pero han sido críticas que el Estado no ha querido retomar y las ha ignorado, por lo que la legislación laboral de 1931 sigue vigente en la teoría.

Sólo hubo un intento de iniciativa de reforma a la LFT por parte del gobierno en abril de 1989, cuando el titular del Ejecutivo creó una comisión tripartita, que después fue olvidada porque el gobierno orientó su política laboral hacia otros aspectos como el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPyC) y fundamentalmente la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que fue en lo que más se concentró la política salinista, dejando a un lado la reforma a la legislación laboral. Esto se afirma después en 1991, cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señalaba que el artículo 123 constitucional y la LFT no serían modificados.¹⁰

Los especialistas en el sector laboral y los analistas coinciden en que la LFT, aun cuando no ha sido reformada en teoría, en la práctica opera otra LFT acorde con el neoliberalismo, la flexibilidad y el TLCAN.

El especialista en derecho laboral, Nestor de Buen, afirma que mientras “el discurso oficial sigue sosteniendo que no habrá cambio alguno en la LFT, ya rigen otros ordenamientos (en la práctica) que regulan las nuevas relaciones de trabajo”.¹¹

¹⁰ Graciela Bensunsán, “Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral”, en *Revista Mexicana de Sociología*, *op.cit.*, pp 45-68.

¹¹ Nestor de Buen, “La reforma que no llega pero debe llegar”, en *La Jornada Laboral*, México, 27 de mayo de 1993, p. 9.

Max Ortega, analista y escritor sobre el área laboral, señala que “más allá del terreno formal, la reforma de hecho seguirá su curso al margen del procedimiento constitucional y parlamentario, ajustando la legislación laboral vigente a las nuevas relaciones laborales y sindicales, con cambios como el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y modificó la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), y del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)”.¹²

Coincidiendo con estos autores, Andrea Becerril, analista sobre la problemática laboral, opina que a partir del TLCAN, los empresarios han realizado una ofensiva contra los contratos colectivos para eliminar las prestaciones sociales y disminuir los salarios bajo el argumento de que son un obstáculo para la modernización, y para lograrlo, “...se ha dado en la práctica una modificación en la LFT, con el fin de flexibilizar en los hechos la legislación laboral con base en las exigencias de la negociación del TLCAN”.¹³

Estos autores son sólo un ejemplo de la cantidad de analistas, sociólogos, economistas, abogados, entre otros estudiosos del campo laboral, quienes coinciden en la ineficacia de la LFT de 1931 y su anacronismo en las actuales relaciones laborales.

¹² Max Ortega, “Salinismo y política laboral”, en *La Jornada Laboral*, México, 27 de enero de 1994, p. 13

¹³ Andrea Becerril, “Con el TLC más de lo mismo”, en *La Jornada Laboral*, México, 27 de enero de 1994, p. 7.

En este sentido, las modificaciones a las leyes que emanan de la legislación laboral (la Ley del IMSS, la del Infonavit y la creación del SAR) confirman la incongruencia del ordenamiento laboral de facto en relación a la letra ¹⁴

Lo importante aquí es señalar que en estas modificaciones a la legislación laboral y a los contratos colectivos ha sido decisivo el apoyo gubernamental a los objetivos empresariales de flexibilización en las relaciones laborales; que ante la incapacidad empresarial para negociar una regulación flexible, acaban por imponer soluciones unilaterales e incluso violentas, en los cuales la adhesión gubernamental al proyecto empresarial representa el factor decisivo. Aunado esto a los vicios que acarrearán las cúpulas de la burocracia sindical ya señaladas en el capítulo anterior.

Como corolario y a manera de conclusión, es importante recalcar el estancamiento de la legislación laboral y su anacronismo ante la embestida neoliberal y su flexibilidad. Otro aspecto importante es la modificación de facto y no en la letra de la legislación laboral; transformando algunos ordenamientos jurídicos que afectan en la práctica muchas prestaciones y concesiones que había ganado la clase obrera anteriormente. Todo esto con el propósito de hacer más funcionales los contratos colectivos y la legislación laboral de

¹⁴ Para analizar más detalladamente estas modificaciones en la Ley del IMSS, véase los artículos de Oscar Ortega, "Ley del IMSS, estridencias patronales", en *La Jornada Laboral*, 30 de septiembre de 1993, pp. 7-8; sobre el SAR, véase Carlos López Angel, "El SAR en tu futuro", en *La Jornada Laboral*, 28 de julio de 1994, p. 6; sobre el Infonavit, véase Larisa Aguirre y Mario Vazquez, "La vivienda de los trabajadores", en *La Jornada Laboral*, 24 de noviembre de 1994, p. 10.

acuerdo a la flexibilidad del trabajo, al TLCAN y a las nuevas relaciones obrero-patronales; sacrificando a los asalariados en aras de la modernidad.

Capítulo 7

Flexibilidad de las nuevas formas de organización del trabajo

Una vez analizadas las políticas aplicadas contra el sector laboral por parte del gobierno y los empresarios, las cuales sacrifican el nivel de vida de los obreros debido al estancamiento del salario y, por tanto, la disminución del poder adquisitivo, y otros aspectos como la inseguridad en el empleo, la pérdida de sus prestaciones sociales, la flexibilidad en los contratos de trabajo y la debilidad del sindicalismo; todos ellos aspectos que se concentran dentro de la categoría de *política-coyuntural* del trabajo y que ya han sido analizadas en los capítulos anteriores.

En el presente capítulo se procederá a analizar las políticas que recaen directamente en el espacio de trabajo y modifican la *condición obrera*, es decir, su relación con la maquinaria y su desempeño en la *organización del proceso productivo* que cambió con la introducción de la flexibilidad del trabajo.

Todos estos aspectos se dan en el interior de la fábrica y se concentran en la categoría *productiva-estructural*, entendiendo este concepto como una

serie de cambios en la organización y realización del trabajo a partir de la innovación tecnológica y la introducción de maquinaria de tipo flexible.

La flexibilidad del trabajo en la organización del proceso productivo implica un desfazamiento del modelo taylorista y fordista por el nuevo sistema organizativo llamado toyotismo o postfordismo, que es un modelo de organización del trabajo de tipo flexible, y sirve para evitar trabas en los mecanismos de la producción que forma parte y corresponde a la economía estatal del neoliberalismo

ALGUNAS ACLARACIONES CONCEPTUALES

Se ha estado hablando de algunos conceptos importantes para el análisis que se está elaborando sobre la organización del trabajo, y que en el presente apartado se definirán. Para esto es menester iniciar con lo que es el proceso productivo, de acuerdo con Marx, “es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural por las necesidades humanas, eterna condición de la vida humana”.¹

Los procesos de desarrollo del capitalismo en sus diferentes etapas, y las formas de organización de producción han cambiado a través de la historia;

¹ Carlos Marx, *El Capital*, t. 1, Editorial Ciencias del Hombre, Argentina, 1973, p. 75.

desde el modo de producción artesanal, hasta la organización científica del trabajo en sus diferentes etapas que son las siguientes.

Organización científica del trabajo taylorista

Se basa en la sistematización y desarrollo del pensamiento de Frederick W. Taylor, precursor de la organización científica del trabajo de principios de siglo, que consiste en minimizar el tiempo de trabajo con el objeto de incrementar la producción, reducir los costos y los precios de los productos; así es como la empresa quita las pérdidas de tiempo que tenían controladas los obreros de oficio, a partir de la introducción del cronómetro y la medida de los tiempos en el trabajo; los elementos principales del taylorismo son:

- estudio de tiempos y movimientos;
- instauración dentro de talleres y oficinas de una acentuada división social y técnica del trabajo;
- estandarización de tareas;
- asignación de un número limitado de tareas específicas a cada trabajador;
- individualización del trabajo;

- medición objetiva del trabajo por cada obrero (medición de tiempo hecha por los supervisores), y
- control y estrecha supervisión de cada trabajador ²

El fordismo y la línea de montaje

Es la producción masiva y en serie apoyada en las cadenas de montaje que eliminan el tiempo muerto de la fuerza de trabajo y de las materias primas e insumos entre las diversas operaciones, y que se orientaba a satisfacer un mercado solvente y creciente; con el fordismo y su producción en serie se elaboran grandes cantidades de artículos, pero con poca variedad. Las características del fordismo son:

- no plantea mayores exigencias en cuanto a variedad y calidad;
- para asegurar mayor producción, requería fuertes cantidades migratorias de mano de obra especializada y poco calificada para evitar altos salarios;
- tasas de crecimiento en la productividad basadas en la intensificación del trabajo;
- mecanización;

² Véase Julio Cesar Neffa, *Transformaciones del proceso del trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo y sus repercusiones sobre la acción sindical.*

- reducción de costos unitarios, e
- incrementos de tasas de ganancia e inversión de los empresarios.³

Estos modelos de organización del trabajo se acentuaron, como ya se señaló en capítulos anteriores, en un sistema de seguridad social de amplia cobertura que asumía los gastos sociales de vivienda, salud, consumo, etcétera, llamado Estado del bienestar o interventor, que contaba con sus instituciones políticas y el corporativismo. Estos modelos (taylorismo-fordismo) dieron paso al modelo japonés denominado ohnismo.

Ohnismo y flexibilidad

Se le denomina *ohnismo* en honor al apellido del creador del sistema de organización productiva llamado *Kan-Ban*, también se le llama *toyotismo*, estos sinónimos se deben a que Ohno es un trabajador importante en la empresa japonesa Toyota; él introdujo el sistema *Kan-Ban*, que es “un conjunto de innovaciones en la organización (de la empresa), cuya importancia es comparable a lo que en su época fueron las innovaciones en la organización aportadas por el taylorismo y fordismo”. Entendiendo por innovación en el sistema de trabajo a “la modificación en el sistema que se traduzca en una avanzada de conceptos nuevos, en uno o varios de los ámbitos conexos que

³ Julio César, Neffa, *op. cit.*, pp. 7-8; B. Coriat, *op. cit.*, pp. 38-51; y del mismo autor, *Pensar al revés*, Editorial Siglo XXI, México, 1992, pp. 125-126.

constituyen la técnica de la *logística*, la *planificación de las fabricaciones* y la *asignación de las tareas* en los puestos de trabajo”⁴.

Esta es la definición *grosso modo* del método japonés de producción, que se fue expandiendo en el mundo occidental como propuesta en la organización del trabajo, que corresponde a la nueva política económica del neoliberalismo que requiere de mayor productividad, mejor calidad y competitividad. Así es como este modelo llegó a México suplantando al sistema taylor-fordista, por eso es que algunos autores lo llaman también postfordismo.

Los elementos principales de esta innovadora organización del trabajo y su flexibilidad son los arriba subrayados, pero se estudiarán con otros sinónimos: calidad total (*logística*), justo a tiempo (*planificación de las fabricaciones*) y la polivalencia (*asignación de las tareas*), que se analizarán más adelante.

⁴ Benjamín Coriat, *Pensar al revés...*, *op. cit.*, pp. 13-14.

GESTIÓN ESTATAL EN LA FLEXIBILIDAD INTERNA DEL TRABAJO

En la actualidad el taylorismo y el fordismo han dejado de ser rentables porque no producen empleos ni ganancias; es decir, han dejado de funcionar tanto para la clase obrera, como para los empresarios, además de que no permiten la reproducción del capital en el Estado neoliberal mexicano que trataba de insertarse en la economía de globalización mundial

Lo anterior implica una serie de cambios en el interior de las empresas para conseguir su modernización, ante esto, el jefe del Ejecutivo declaraba que: "Se requiere.. la creación de una cultura productiva en la que se utilicen nuevas formas de organización y se incorporen los adelantos técnicos, así como nuevos patrones de participación entre trabajadores y empresarios, pues ya no se puede operar con los moldes del pasado... (como) el modelo fordista donde el trabajador desempeña una sola función y rígidas jerarquías operan en las líneas de operación (dando como resultado) un proceso extensivo y costoso de agregación de capital y trabajo (que no permite) la introducción de mejoras en los niveles de calidad."⁵

Ante esta directa propuesta estatal para la introducción de mecanismos flexibles en las empresas, el gobierno impulso una serie de programas de

⁵ Presidencia de la República, "Síntesis e índice temático", *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994, pp 208-209.

capacitación y adiestramiento, como el Programa Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (PNEPC), el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados, el Programa de Capacitación Industrial y de Mano de Obra, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, entre otros.

Todos estos programas fueron subsidiados por el Estado, teniendo como filosofía o guía principal la *calidad total*, debido a que “la especialización en tareas fraccionarias estaba dando paso a nuevos esquemas organizativos que exigían del trabajador una participación más amplia en los procesos productivos”,⁶ y para que se asimilaran a los modelos de los países desarrollados.

Estas declaraciones y la introducción de la flexibilidad en los programas estatales, provocaron que este modelo de organización del trabajo se fuera expandiendo a la mayoría de la empresas paraestatales y privadas de todo el país, eliminando las ventajas que el obrero tenía con el modelo taylorista y fordista, suplantándolos por la implementación en la innovación de la organización del proceso productivo y los elementos de la flexibilidad laboral.

⁶ *Ibidem*, p. 211.

FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y ESTRATEGIA ESTRUCTURAL-PRODUCTIVA

Esthela Gutiérrez Garza es quien introduce el concepto estructural-productivo para diferenciar la flexibilidad del trabajo al interior de la empresa y en la condición obrera de manera paralela a las políticas laborales a nivel macrosocial que ya se analizaron. A continuación se procederá a analizar los elementos básicos de estas políticas, que son:

- Calidad total
- Justo a tiempo
- Polivalencia

Calidad total

El concepto de la calidad se ha puesto en voga entre los empresarios y el gobierno, argumentando que la calidad de los productos es importante para la competitividad con empresas nacionales y transnacionales; además, muy relacionado con el de la calidad es la *productividad*, que se define como “la cualidad emergente de los procesos de producción (de bienes y servicios) que hacen que mejore permanentemente y en todos los sentidos, es decir, en forma

integral, la calidad de los productos".⁷ Estas palabras muestran un empeño en que la productividad debe ir acorde con la calidad o mejora de la producción.

De acuerdo con Benjamín Coriat, el concepto de calidad total fue introducido al proceso productivo por los japoneses en el método Kan-Ban, el cual se opone al método fordista de la producción en masa. El método japonés considera que si hay mayor producción, disminuye la calidad, y proponen trabajar con el mecanismo de a menor cuantificación, mayor cualificación. Para conseguir este objetivo, se deben introducir procesos operatorios dispositivos que tienen por objeto prevenir los errores y hacerlos casi imposibles para conseguir un producto con cero defectos. Se han introducido máquinas que separan automáticamente cuando se presenta un riesgo de defecto.⁸

Para esto, el trabajador también tiene que cooperar con la máquina y mejorar su trabajo, de esta manera, tanto el obrero, la máquina y el empresario, coadyuvan a la técnica llamada la calidad total.

En relación al mejoramiento de la calidad, pero con menor producción, también es una innovación que desprende otro aspecto que aportan los japoneses, que significa producir poco, de acuerdo a las exigencias del mercado, pero en muchas variedades para que los consumidores tengan mayores opciones de compra. Esta innovación se opone también totalmente a

⁷ Arturo Pacheco, "La productividad como un espiral de mejora continua", en *Revista UPIICSA, Tecnología, Ciencia y Cultura*, núm. 2, Editorial UPIICSA-IPN, México, septiembre-diciembre de 1993, p. 35

⁸ Benjamín Coriat, *Pensar al revés...* op. cit., pp. 60-61.

la concepción fordista de la producción en masa, en la que los consumidores no tenían mucha variedad de productos

A la calidad total se le considera flexible porque sus productos y sus variedades se elaboran de acuerdo a las oscilaciones del mercado, es decir, se elaboran sólo los productos que requiere el consumidor. El concepto en análisis "se trata de una doctrina gerencial y no sindical con miras al incremento de la productividad y la calidad".⁹

Womack añade, que la calidad total significa dar a los trabajadores responsabilidades que añadan valor al producto para detectar defectos y lograr cero errores; y un sistema moral de obligaciones recíprocas vinculadas sobre todo con la seguridad en el empleo.

Para lograr esta relación de cooperación de los trabajadores con los empresarios encaminado a la consecución del mejoramiento de la productividad, se han introducido al interior de las empresas los llamados *círculos de calidad*, en los cuales tanto los empresarios como los trabajadores comparten tareas comunes de planeación de producción, esquemas de cooperación mutua; rescatan el conocimiento de los trabajadores para eliminar problemas que afecten la ineficacia de la producción.

⁹ J Womack, *La máquina que cambió el mundo*, Editorial Mc Graw Hill, México, 1990, pp. 18-20.

Con los círculos de calidad se da la comunicación entre empresarios, trabajadores y los grupos de mando por medio de reuniones donde se intercambian sugerencias para mejorar el proceso productivo. Así los supervisores ya no son los tradicionales castigadores y controladores, sino “facilitadores” de la comunicación para que el trabajador alcance las metas de productividad y calidad.¹⁰

De esta manera, el control de calidad se verifica desde el mismo puesto de trabajo por medio de actividades de registro, revisión y evaluación de los productos para corregir errores de manufactura. Con la introducción de los círculos de calidad y con el objeto de lograr mejor competitividad en el mercado, los empresarios aprovechan la capacidad física e intelectual de los trabajadores y rompen con el viejo esquema fordiano del obrero “rígido” subordinado que sólo tenía una función y que ahora da paso al obrero polivalente que se analizará más adelante.

Con la participación de los trabajadores en los círculos de calidad, no sólo se abordan tareas concretas de trabajo, sino que se da tiempo para la definición de problemas, la búsqueda de soluciones y la planificación, es decir, se organiza el futuro del trabajo.¹¹

¹⁰ Julio César Neffa, *op. cit.*, pp. 23-37.

¹¹ Karl Pitz, “Nuevas tecnologías, estrategias japonesas de dirección y el futuro del trabajo”, Esthela Gutiérrez, *La ocupación del futuro, flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, Editorial Nueva Sociedad, México, 1990, pp. 45-55.

Con lo anterior se quiere aparentar un clima de participación y democracia en la empresa; pero el problema es que se abordan temas sobre la organización del trabajo y no temas colectivos como el salario, el contrato, las prestaciones, en estos aspectos no se le permite al trabajador tener injerencia.

Justo a tiempo

Con la flexibilidad laboral y las implicaciones de la competitividad en la economía de libre mercado, la empresa necesita una restructuración en sus procesos productivos y la planificación del trabajo. Para eliminar costos, además de los ya mencionados acerca de las prestaciones sociales, las empresas buscaron la manera de comprar menos materia prima y de tener tanto dinero estéril invertido en los almacenes, además de que la producción en serie ya no era rentable para la reproducción del capital.

Para conseguir este objetivo, los japoneses fueron los primeros en introducir sistemas de producción que permitan producir justo lo que se necesita y hacerlo justo a tiempo, es decir, producir sólo lo que el mercado pide y terminar el producto al momento de la entrega.¹²

¹² Benjamín Coriat, *Pensar al revés, ...op. cit.*, pp. 44-45.

El justo a tiempo es un sistema que relaciona la empresa con el mercado; a partir de esto se programa la producción y se compran los materiales que se requieren en función de este programa.

Este sistema de producción justo a tiempo se oponía a la producción en serie y al mantenimiento de almacenes; en este sentido, también tenía que cambiar el sistema de producción, si en el pasado lo importante era “empujar” desde el principio de la línea de producción volúmenes y más volúmenes de productos, siempre con la seguridad de venderlos en algún momento. Ahora con un mercado estancado se trata de “jalar” desde el mercado, es decir, programar la producción a partir de los vendedores para saber cuánto vendieron y producir sólo el faltante y así eliminar los almacenes e inventarios de mercancías, logrando así las “cero existencias” en los almacenes.¹³

De esta manera es como los empresarios optimizan recursos, garantizando que sólo estará en acción lo estrictamente necesario tanto de materia prima, como de fuerza de trabajo y productos eliminando gastos innecesarios. Aunque para esto es necesario insertar equipos de trabajo y tecnología automatizada para ajustar o flexibilizar la empresa a las necesidades del mercado, logrando imponer la empresa mínima, como la llama Benjamín Coriat, que funcione con el mínimo de recursos económicos, humanos y materiales, pero sacando el mejor provecho posible de ellos con alto rendimiento y con una producción de alta calidad.

¹³ J. Womack, *op. cit.*, pp. 21.

Con la implementación de la empresa mínima partir de la producción del justo a tiempo y su relación al mercado, implica que los empresarios tengan la capacidad de hacer “paros técnicos” si hay contracción en las ventas y, en caso contrario, si hay crecimiento en las ventas, contratar personal eventual. Es aquí donde el sindicalismo ya no tiene injerencia, porque la empresa hace subcontrataciones con otras empresas que no tienen relación con el sindicato, esta estrategia es básicamente para eliminar problemas sindicales y conflictos obrero-patronales, además del ahorro en la inversión. La empresa mínima significa, para los dueños de los medios productivos, un modelo de empresa que se ajusta a las necesidades del libre juego de la oferta y la demanda que propone el neoliberalismo.

Polivalencia

La polivalencia es un concepto muy amplio que abarca aspectos sobre las operaciones de los trabajadores, se inició con la introducción de equipos automatizados en el marco de la reconversión industrial, este concepto, como los anteriores, con el modelo productivo fordista que ocupaba un obrero especializado en una sola tarea, con trabajo parcializado y con ejecución de movimientos monótonos. La polivalencia aplicada al obrero, “es la rotación de puestos de trabajo para dominar distintos segmentos en el proceso productivo. El cambio de la especialización del trabajo por la multiespecialización de éste, para que en vez de ejecutar una sola función, realicen varias actividades de un

mismo proceso garantizando la polivalencia de su trabajo, incluyendo el movimiento del puesto de trabajo (funciones distintas que ha de realizar el obrero), jornada de trabajo (cantidad de horas que el obrero ha de ejecutar) y turno de trabajo. Todo condicionado a la productividad y condiciones de la industria, nunca del trabajador".¹⁴

La polivalencia se aplica para aprovechar mejor la capacidad productiva tanto de la maquinaria como del trabajador; por ejemplo, a un solo obrero se le rodea de 3 a 5 máquinas para que las opere simultáneamente aprovechando cada movimiento. "Los dueños de los puestos de trabajo se determinan para eliminar movimientos inútiles como cargar o mover los productos, que son movimientos que no agregan valor. Así, se ofrecen productos de alta calidad y con un mayor valor agregado. Este ajuste de tiempos y ritmos de producción y los equilibrios entre diferentes departamentos se hace buscando la intensificación del trabajo, que se labore los 60 segundos del minuto, agregando tareas de limpieza, mantenimiento y orden del lugar de trabajo."¹⁵

Benjamín Coriat afirma que fueron los japoneses los primeros en implementar este sistema al proceso productivo, debido a que buscaban romper con la especialización del trabajo y formar obreros plurioperadores, multifuncionales y versátiles, con el objeto de disminuir su poder sobre la

¹⁴ Julio César Neffa, *op. cit.*, pp. 18-19.

¹⁵ Robert Boyer, *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, pp. 50-55.

producción y de incrementar la intensidad del trabajo, asignándoles tareas o funciones de diagnóstico, reparación, control de calidad y mantenimiento. Coriat señala que la polivalencia sólo tiene eficacia si los operadores directos también se encargan de la vigilancia y mantenimiento de las máquinas.¹⁶

Como se puede observar, la polivalencia está muy ligada con el control de la calidad y con el justo a tiempo, ya que el trabajador es quien ejecuta estas actividades. Dentro de la plurifuncionalidad está el controlar la calidad, programar la producción a partir de las ventas y realizar tareas de mantenimiento y limpieza de las máquinas y del lugar de trabajo, esto significa que los empresarios se ahorran varios sueldos: el del personal de limpieza, el técnico que dé mantenimiento a la máquina y de varios obreros, ya que uno sólo opera varias máquinas.

Como ya apuntaban los escritores antes citados, la polivalencia es una estrategia que se aplica para intensificar el trabajo, es decir, la sobreexplotación, y para que el trabajador elabore mejores productos con el mínimo de gastos y de esta manera el producto, que pasó por un estricto control de calidad, compita con ciertas ventajas en el mercado que exige mayor calidad.

La versatilidad funcional significa para los empresarios un logro en la lucha contra el sindicalismo y los contratos colectivos, ya que en ellos se especificaba la tarea asignada, la jornada de trabajo, el empleo de base y las prestaciones, así como el salario. Y con la polivalencia el empresario decide en

¹⁶ Benjamín Coriat, *Pensar al revés...* *op. cit.*, pp 41-47.

los contratos individuales y flexibles la jornada de trabajo que se ajuste a las necesidades de producción, la tarea de trabajo ya no se especifica, sino que el trabajador tiene que hacer las funciones que se le indiquen, sin prestaciones y con salario de acuerdo a su productividad.

En este sentido, la polivalencia es el punto culminante de las políticas laborales instrumentadas por los empresarios y el Estado, con la plurifuncionalidad el trabajador queda totalmente subordinado y desprotegido para servir a la empresa de acuerdo con sus necesidades, que se basan en los vaivenes del mercado. Para un análisis comparativo entre los perfiles del trabajador ford-taylorista con el trabajador polivalente, véase el cuadro 7.1.

REFLEXIONES FINALES EN TORNO A LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN MÉXICO

Una vez definidos y desarrollados los elementos de la noción estructural-productiva (y en capítulos anteriores de la política-coyuntural), es necesario señalar que a nivel mundial el proceso para llegar a la flexibilidad del trabajo se gestó en dos sentidos, uno a partir de la base técnico-económica (tecnología computarizada, robótica, telemática, etc.) y otro en la base política (rompimiento de la relación sindicato-Estado y debilitamiento del movimiento obrero)

CUADRO 7.1

PERFIL DEL OBRERO EN LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

<i>TAYLOR-FORD</i>	<i>OHNISMO</i>
Excesiva división del trabajo	Multioperacionalidad del trabajador
Excesivos tiempos ociosos	Intensificación del trabajo
Mecanismo rígido	Mecanismo flexible
Producción masiva de artículos	Producción necesaria para el mercado
Un solo modelo y en grandes cantidades	Productos variados y pocos
Poca calidad en la producción	Alto nivel de calidad
Se le considera al trabajador como fuerza física fundamentalmente	Se le considera al obrero como fuerza física, intelectual y emocional
Se tiende a la alta especialización de los trabajadores	Se tiende a la formación de trabajadores polivalentes y multifuncionales
Se propicia el trabajo individual	Se propicia el trabajo en equipo
Se inhibe la participación, exigiéndole sumisión ante los supervisores	Se estimula la participación y crítica del obrero con los supervisores

Fuente Es el resultado del análisis de las obras de Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro y pensar al revés*.

Es obvio que para el primer elemento es necesario una fuerte inversión que tiene que hacer los empresarios, quizá con la ayuda a base de subsidios por parte del gobierno, para modernizar su planta industrial. Aspecto éste que no se dio en México debido a la crisis económica en que se encuentra desde principios de los ochenta, y además porque los empresarios y gobierno encontraron más práctico el segundo elemento. Con el elemento político se planteó una estrategia de hostigamiento hacia la clase asalariada, en la que primero se debilitó al sindicalismo para desreglamentar la legislación y proceder después con los contratos colectivos (acciones que ya se señalaron en capítulos anteriores).

Por último, se aplicó la polivalencia en las empresas para hacer flexibles los turnos, las jornadas, los salarios y la misma productividad, para no caer en la sobreproducción y evitar el almacenamiento de los artículos con la aplicación estratégica del justo a tiempo; además, se le incorporó al trabajador a participar en decisiones de producción en los círculos de calidad, elemento que tiene como objetivo lograr la pérdida de materia prima, evitar desperdicios y elaborar un producto con calidad para que pueda competir en el mercado.

Ante este panorama, es claro que la flexibilidad del trabajo en México trajo consigo saldos negativos a los asalariados y al movimiento obrero. Se recalca en este renglón, debido a que algunos autores, especialistas en el área laboral, vislumbraron en la década de los ochenta a la flexibilidad del trabajo con una visión romántica, es decir, como un elemento que pudiera hacer

recuperar al movimiento obrero su fuerza política y que ello generaría una clase trabajadora con mejores niveles de vida.

Pero en el campo fáctico, la flexibilidad del trabajo no es otra cosa sino un mecanismo de sobreexplotación para los obreros y que genera riqueza a los empresarios. Básicamente las empresas que iniciaron el proceso de flexibilización fueron las firmas grandes que trabajan con tecnología de punta como la industria automotriz (Volkswagen, Nissan, General Motors, Ford, Chrysler, etcétera.); las empresas de telecomunicaciones (Telmex al privatizarse y las empresas extranjeras que llegaron con tecnología digital como Niditel, Avantel, Iussacell, At y T, entre otras); las maquiladoras que producen gran cantidad de artículos de autopartes, vestido y electrónica para exportación.

Otros sectores que se flexibilizaron fueron la industria del cemento, la industria minera y prácticamente la mayoría de las empresas públicas que se privatizaron a capital nacional y extranjero. Además la industria eléctrica, la industria nuclear, el caso de las fundidoras y Aeroméxico, y junto con este proceso se debilitaron los respectivos sindicatos.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Para el análisis de la política laboral salinista es imprescindible la búsqueda de teorías que den respuesta a las interrogantes que plantea la realidad nacional. Por eso las teorías tradicionales fueron insuficientes para resolver los objetivos del presente trabajo, así como las teorías contemporáneas que se enfocan a estudios de caso y dan un panorama global de la situación de un país. Sólo la teoría de la regulación es la que maneja conceptos y categorías que han servido de base para analizar la política salarial, la de empleo, la sindical, los contratos colectivos, la legislación laboral y la flexibilidad del trabajo.

Los antecedentes históricos de la flexibilidad del trabajo responden a tres etapas, según la teoría de la regulación, en las cuales ha ido cambiando la política laboral y la relación salarial. En la regulación a la antigua (desde el porfirato hasta 1920) no había un control sistemático de precios ni de salarios, los primeros subían y los segundos bajaban. En la regulación competitiva (desde 1920 hasta 1955) ya se intentaba regular un poco la relación de salarios, precios y costo de la vida, en la Ley Federal del Trabajo, pero en esa época la clase trabajadora no tenían aún un movimiento fuerte que tuviera presencia política de presión y los empresarios no cumplían con lo establecido en la ley. En la regulación monopolista (desde 1955 hasta 1982) el gobierno institucionalizó las relaciones obrero-patronales con la corporativización del

movimiento obrero al partido oficial y con la creación de entidades de ayuda social para los trabajadores en vivienda, salud, consumo, prestaciones sociales, etcétera, y con esto la política laboral fue primordial en los programas de gobierno. Además en este periodo se indexó el salario mínimo nominal al costo de la vida, todo esto dentro de un modelo de Estado social basado en la producción fordista que entró en crisis en los últimos años de la década de los setenta

Las políticas salariales implementadas por el gobierno salinista dieron prioridad a los pactos económicos e impusieron topes salariales sin importar la disminución del poder adquisitivo de la clase trabajadora. Asimismo, ante las políticas de apertura a la inversión extranjera y de libre mercado, era conveniente para el gobierno mantener bajos salarios para atraer a los empresarios extranjeros. Además de que los salarios se flexibilizaron y ya no se toma en cuenta el índice del costo de la vida, ahora el salario se mide de acuerdo a la productividad individual y en relación a los vaivenes del mercado; es decir, si hay ventas, puede subir el salario, pero si no hay ventas, el salario se contrae.

La política de empleo tuvo que enfrentarse al reto de crear un millón de empleos por año, por lo que se instrumentaron una serie de programas y planes. Pero esta política se vio limitada por el programa de privatización, que creó un alto índice de desempleo en el sector paraestatal; también la contracción económica en la que estaba el país originó el cierre y la quiebra

masiva de industrias y comercios, por tanto la política de empleo no cumplió con los objetivos planeados.

Con el desempleo masivo que se originó en este periodo tuvo consecuencias sociales de gran magnitud, debido a que creció el índice de delincuencia, la emigración de muchos jóvenes a buscar trabajo en el país vecino del norte y aumentó el comercio informal, con las implicaciones económicas que tiene este tipo de comercio por no ser integrados a la política tributaria

Con esto el mercado de empleo quedó sujeto a las fluctuaciones del mercado, porque si hay contracción en las ventas, hay despidos de empleados, y si hay aumento en las ventas, se puede contratar trabajadores eventuales.

Para implementar la flexibilidad del trabajo el gobierno y empresarios tenían que debilitar al sindicalismo, que es el organismo que protege los salarios, las prestaciones, el empleo, los contratos colectivos, jornadas de trabajo y otros elementos que formaban parte del modelo de consumo fordista del Estado social. Para esto emprendieron una serie de estrategias contra los líderes sindicales, los trabajadores y crearon un clima de confrontación entre las centrales obreras.

Empezaron por cambiar líderes que no compartían la idea de la flexibilidad laboral, desgastaron a los grupos de trabajadores que estallaban en

huelgas anulándolos por medio de la requisa, el gobierno y empresarios ignoraran las marchas masivas de protesta, los mítines.

También se dio prioridad a los sindicatos que se ajustaban a la flexibilidad creando un nuevo tipo de sindicalismo neocorporativo. Además hubo cooptación de líderes y se desencadenó la violencia contra los trabajadores inconformes que estaban en lucha por defender sus contratos.

Las ofensivas contra el sindicalismo fueron decisivas, porque después de debilitarlos y de imponer líderes charros y de desgastar a las bases, fue fácil para los empresarios negociar los contratos colectivos rígidos e imponer contratos flexibles que permiten a la empresa decidir las jornadas, sustituir los trabajos de base por los eventuales o por honorarios, quitar prestaciones sociales, eliminar la antigüedad, el aguinaldo, etcétera.

Todo este contexto demuestra que la Ley Federal del Trabajo, en la práctica, es obsoleta y se presta a interpretaciones convenencieras por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales y federales que no resuelven los problemas de los trabajadores, pero sí dan votos a favor de los empresarios e invalidan huelgas.

La flexibilidad del trabajo en la organización del proceso productivo se adecuó a las necesidades de los empresarios, debido a que el trabajador tuvo que volverse polivalente y cumplir varias tareas. Además para los empresarios implicó eliminar gastos innecesarios como la producción estéril que se

guardaba en los almacenes y con ello crearon empresas que producen sólo lo que el mercado demanda

La flexibilidad y las nuevas formas de organización del trabajo son maneras de aumentar la explotación de los trabajadores se tratan de eliminar los tiempos ociosos y como cumplen varias funciones, hacen el trabajo que antes hacían tres o cinco hombres.

Todos estos elementos que formaron parte de una política laboral inclinada a favor de los empresarios es una estrategia acorde con una economía inestable de libre mercado que necesita elementos flexibles para ajustar sus condiciones a los vaivenes de la oferta y la demanda como parte de un modelo de Estado neoliberal en vías de la globalización.

El hecho de que el sindicalismo en México se encuentre en crisis y los trabajadores en una gran desventaja ante los empresarios, no creemos que sea el fin de la organización obrera, sino más bien es el momento adecuado para reestructurarse y emprender una lucha por mejorar sus intereses.

En este contexto es donde el sindicalismo debe revisar y actualizar sus propuestas y formas organizativas con la finalidad de definir una estrategia adecuada a los cambios actuales y con ello tener una participación activa y no quedarse al margen de las decisiones estatales y empresariales.

La flexibilidad del trabajo repercute en el papel de la organización laboral, que debe tener buena representación, para defenderse y poder negociar los intereses de los trabajadores respecto a la jornada, luchar por las prestaciones sociales y contratos colectivos más equilibrados. Para ello es necesario que los trabajadores tomen conciencia de su situación y tengan una participación más amplia en las relaciones obrero-patronales.

En este sentido, se propone que el sindicalismo debe participar más en las decisiones de la organización del trabajo y alejarse un poco de las defensas tradicionales del salario y la contratación colectiva. De esta manera, debe asesorarse profesionalmente por sociólogos, psicólogos, juristas, etc., para recibir consejos y pueda tomar decisiones en áreas como la mercadotecnia, el proceso productivo, puestos de trabajo, escalafón, entre otras demandas, esto con el objeto de ganar espacios de decisión política y de ahí partir a negociar salarios y prestaciones en los contratos colectivos; además, de esta forma sería un sindicato más fuerte que recuperaría espacio político en la escena nacional.

En general, la política laboral salinista brinda su apoyo a los empresarios y su beneficio personal, además fueron ellos quienes lo apoyaron para lograr sus objetivos con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el impulso de la flexibilidad del trabajo para que las empresas fabriquen mejores productos y se logren insertar con mejor competitividad en mercados extranjeros, todo en favor del neoliberalismo. Este panorama abre brechas de investigación para posteriores trabajos que son importantes dentro de la sociología del trabajo; además de los nuevos

fenómenos y problemas que se están presentando, por lo que los sociólogos, como científicos sociales no debemos quedarnos al margen, sino que tenemos que participar en la problemática que nos rodea.

Bibliografía

AGLIETTA, Michel, *Regulación y crisis del capitalismo*, Editorial Siglo XXI, México, 1979.

ÁLVAREZ, Alejandro, *La crisis global del capitalismo en México*, Editorial Era, México, 1988.

ANGUIANO, Arturo, *El Estado y la política obrera en el cardenismo*, Editorial Era, México, 1980.

BENSUSÁN, Graciela, *Institucionalización laboral en México, los años de la definición jurídica 1917-1931*, tesis de doctorado en ciencia política, FCPyS de la UNAM, México, 1992.

-----, y GARCÍA, Carlos, *Estado y sindicatos, crisis de una relación*, Editorial UAM-Xochimilco, México, 1991.

BOYER, Robert, *La crisis actual y los modos de regulación del capitalismo*, UAM Iztapalapa, México, 1988.

-----, *Reporte salarial y formación de los salarios*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1984

-----, *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.

CASTORIADIS, Cornelios, *La experiencia del movimiento obrero*, Tusquets Editores, Barcelona, 1992.

CONDE, Raúl (comp.), *La crisis actual y los medios de regulación del capitalismo*, UAM Iztapalapa, México, 1984.

CONTRERAS, Oscar y RAMÍREZ, Miguel, "Mercado de trabajo y relaciones laborales en Cananea, la disputa en torno a la flexibilidad", *Mercados laborales, ajuste estructural y TLC*, El Colegio de México, México, 1992.

CÓRDOVA, Arnaldo, *La formación del poder político en México*, Editorial Era, México, 1969.

CORIAT, Benjamín, *El taller y el cronómetro*, 6a. edición, Editorial Siglo XXI, México, 1991.

-----, *Pensar al revés*, Editorial Siglo XXI, México, 1992.

DE LA GARZA, Enrique, *Los estudios sobre la clase obrera en México*, UAM Iztapalapa, México, 1988.

-----, "Neoliberalismo y estrategia del movimiento obrero", *Estado y políticas sociales en el liberalismo*, Fundación Friedrich Ebert, México, 1993.

DEMING, Edward, *Calidad, productividad y competitividad*. La salida de la crisis, Ediciones Díaz de los Santos, Madrid, 1989

FERRÉ Masip, Rafael, *La fábrica flexible*, Macomb Boixanea, Barcelona, 1988

FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre, *Tratado de sociología del trabajo*, t.I y II, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1978.

GONZÁLEZ Casanova, Pablo, *El obrero mexicano*, Editorial Siglo XXI, México, 1985.

GUILLEN Romo, Héctor, *Los orígenes de la crisis en México*, Editorial Era, México, 1984.

GUTIÉRREZ Garza, Esthela (coord.), *Testimonios de la crisis I*, Reestructuración productiva y clase obrera, Editorial Siglo XXI, México, 1985.

-----, *Testimonios de la crisis 2, La crisis del Estado del bienestar*, Editorial Siglo XXI, México, 1988.

-----, *Crisis laboral y flexibilidad en el trabajo (1983-1988)*, Editorial Siglo XXI, México, 1989.

-----, *Reconversión industrial y lucha sindical*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1989

HORCASITAS, Barros, *Transición a la democracia*, Editorial Porrúa, México, 1991.

IGLESIAS, Severo, *Sindicalismo y socialismo en México*, Editorial Grijalbo, México, 1970.

LEAL, Juan Felipe, *La burguesía y el Estado mexicano*, 10a. edición, Editorial El Caballito, México, 1983

LIPIETZ, Alan, *El capital y su espacio*, Editorial Siglo XXI, México, 1979.

MALLET, Serge, *La nueva condición obrera*, Editorial Tecnos, España, 1979.

-----, et. al., *Economía y política en la acción sindical*, 2a. edición, Editorial Siglo XXI-Grijalbo, México, 1978.

MARX, Carlos, *Manuscritos económicos y filosóficos de 1884*, Editorial Grijalbo, México, 1968

NEFFA, Julio César, *Transformaciones del proceso del trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo proceso productivo y sus repercusiones sobre la acción sindical*, Mimeo-CEIL, Argentina, 1992.

-----, *Proceso del trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.

NEGRI, Antonio, *Del obrero masa al obrero social*, Editorial Anagrama, Barcelona, 1980.

PODER Ejecutivo Federal, *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1989

PRZEWORSKI, Adam, *El proceso de formación de clase*, UAM azcapotzalco, México, 1990.

PRESIDENCIA de la República, *Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

RUTH Clark, Marjorie, *La organización obrera en México*, Editorial Era, México, 1979.

SECRETARÍA de la Contraloría General de la Federación, *Programa de cierre de la administración pública federal 1988-1994*, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1994.

SECRETARÍA del Trabajo y Previsión Social, *Informe de labores 1990-1991*, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1991.

SHAIKEN, Harley, *Automatización y producción global*, Editorial Facultad de Economía, UNAM, México, 1989

SORIA, Víctor, "la crisis de la protección social en México", *Testimonios de la crisis 2*, Editorial Siglo XXI, México, 1988.

TOURAINÉ, Alain, "La organización profesional de la empresa", *Tratado de sociología del trabajo*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1978

WOMACK, J., *La máquina que cambió el mundo*, Editorial Mc Graw-Hill, México, 1990.

ZAPATA, Francisco, "Crisis del control sindical sobre la dinámica de los mercados laborales", *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, México, 1992.

Hemerografía

BECERRIL, Andrea, "Con el TLC más de lo mismo", en *La Jornada Laboral*, México, 27 de enero de 1994.

BENSUSÁN, Graciela, "Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, IIS de la UNAM, México, enero-marzo de 1994

CONFFIGNAL, George, "La gran debilidad del sindicalismo mexicano", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 3, IIS de la UNAM, julio-septiembre de 1990.

CORCOBA, Luis Germán, "El desempleo, origen de la migración", en *La Jornada Laboral*, México, 24 de noviembre de 1994.

CORRO, Salvador, "El sindicato petrolero", en *Proceso*, México, 8 de enero de 1990.

DE BUEN, Nestor, "La reforma que no llega pero debe llegar", en *La Jornada Laboral*, México, 27 de mayo de 1993.

DE LA GARZA, Enrique, "El regulacionismo en México", en *Estudios Sociológicos*, vol. 7, no. 19, El Colegio de México, enero-abril de 1989.

-----, "Estilos de investigación sobre la clase obrera", en *Revista Mexicana de Sociología*, año 1, núm. 4, IIS de la UNAM, México, octubre-diciembre de 1988.

-----, "Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 61, España, enero-marzo de 1993.

-----, "Sindicalismo y reestructuración productiva en México", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, IIS de la UNM, México, abril-junio de 1994.

-----, "Transformaciones del modelo contractual en México", en *Trabajo*, núm. 1, México, octubre-diciembre de 1989.

DURAND, Víctor Manuel, "Corporativismo obrero y democracia", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 3, IIS de la UNAM, julio-septiembre de 1990.

-----, "El papel de los sindicatos en la transición política mexicana", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, IIS de la UNAM, México, enero-marzo de 1994.

LA JORNADA LABORAL, "Desplome del poder adquisitivo", México, 29 de febrero de 1994.

ORTEGA, Max, "Corporativismo, neocorporativismo y eficacia electoral", en *La Jornada Laboral*, México, 30 de junio de 1990.

-----, "Salinismo y política laboral", en *La Jornada Laboral*, México, 27 de enero de 1994.

REYES del Campillo, Juan, "El movimiento obrero en la Cámara de Diputados 1979-1988", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 3, IIS de la UNAM, México, julio-septiembre de 1990.

RIVERA, María y AVENDAÑO, José, "Salarios y productividad, la respuesta está en el viento", en *La Jornada Laboral*, México, 30 de septiembre de 1989.

SOSA, Iván, "Favoreció el desempleo la administración salinista", en *El Financiero*, México, 2 de noviembre de 1994.

TRISTAN, Georgina, "Auge maquilador, duplica el sector sus ventas externas", en *La Jornada Laboral*, México, 25 de agosto de 1994.

ZAMORA, Gerardo, "La política laboral del Estado mexicano (1982-1988)", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 3, IIS de la UNAM, México, julio-septiembre de 1990.