

63



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA

FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA
MAQUILADORA DE EXPORTACION:

ANÁLISIS DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADO EN ECONOMIA

P R E S E N T A :

JULIO JIMENENEZ VARGAS

DIRECTOR DE TESIS: LICENCIADO JAVIER BRENA ALFARO



MEXICO, DISTRITO FEDERAL.

ENERO DEL 2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A mi mami

FRANCISCA VARGAS ZACAMITL

*Mujer inquebrantable de la doble y hasta la triple jornada,
por ser la persona más importante en mi formación personal.*

*Le dedico este trabajo como un sencillo tributo a sus innumerables
sacrificios, a su nobleza, a su enérgica personalidad, a su entrega
incondicional para con sus hijos, a su amor....*

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a mi madre en quien se sintetizan todas las virtudes de las personas que me han brindado su apoyo para la culminación de este trabajo.

A mi hermano Francisco por haberse convertido en el jefe de la familia y por abrirnos camino a mi hermana y a mí. A Paty por ser la florecita de la familia, por su carácter aguerrido y su extraordinaria nobleza. A los dos muchas gracias por haberme dado la oportunidad de aprender juntos, de compartir tantas cosas bonitas, por toda la confianza, apoyo y cariño que siempre me han dado, en fin, por ser mis hermanos y mis mejores amigos.

A la familia Velázquez Picaso por haberme aceptado como un nuevo miembro, muy especialmente a mi esposa Paulina porque me ha conquistado en todos los terrenos, porque siempre entrega lo mejor de sí para nuestra relación, por los momentos importantes para los dos y en los que estuve lejos de ella para dedicarme a concluir este trabajo, por los alientos que me dio para seguir adelante, por discutir conmigo sobre el contenido del trabajo y sus valiosas observaciones.

A mis amigos Pedro, Paty, Eduardo, Ernesto, Manuel, Arturo y Alejandro por las experiencias que juntos hemos compartido así como por la solidaridad incondicional que en todo momento me han demostrado. Al mismo tiempo que quiero mostrarles mi agradecimiento quiero reiterarles que su amistad siempre será correspondida.

Al profesor Javier Brena Alfaro por todo el tiempo que dedicó para revisar el presente trabajo capítulo a capítulo, por sus comentarios tan acertados, los cuales fueron muy importantes para clarificar la comprensión sobre el tema tratado y contribuyeron a mejorar la calidad del trabajo. Naturalmente, todo el contenido del trabajo, las conclusiones a las que se llega y los errores que pudiera tener son mi absoluta responsabilidad.

JULIO JIMENEZ VARGAS
Enero del 2001

INDICE

INTRODUCCION.....	4
Capítulo I. El mercado mundial	7
1.1. Fragmentación de los Estados – nacionales y el papel imperante de las Corporaciones Transnacionales	9
1.2. Dominio del capital financiero especulativo sobre el capital productivo y comercial	11
1.2.1 ¿Cómo puede medirse el dominio del capital financiero especulativo sobre el capital productivo y comercial?.....	12
1.2.2 Elementos para entender el funcionamiento del capital financiero especulativo	13
1.2.2.1. Ley de la baja tendencial de la tasa de ganancia	14
1.2.2.2. Factores que contrarrestan la ley de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia	15
1.2.2.3 La necesidad de expandir el mercado y los límites que encuentra	16
1.2.2.4. Capital excedentario	18
1.2.2.5. Capital comercial y capital financiero	18
1.2.2.6 Capital ficticio	19
1.2.3. El capital financiero especulativo.	20
1.2.4. Capital especulativo y flexibilidad laboral	21
Capítulo II. Flexibilidad en las relaciones laborales	23
2.1 Análisis de la flexibilidad laboral	23
2.1.1. Repercusiones de la flexibilidad laboral.....	24
2.1.1.1 Flexibilidad laboral y trabajo precario.	24
2.1.1.2 ¿La flexibilidad laboral recompone plenamente el saber obrero?.....	25
2.1.1.3 Segmentación del mercado de trabajo	26
2.1.1.4. Utilización masiva de la fuerza de trabajo de las mujeres y de los jóvenes	27
2.1.1.5 Liquidación de la seguridad social	29
2.1.1.6 Repercusiones para los sindicatos y los contratos colectivo de trabajo.	29
2.2. Tendencia hacia la flexibilidad laboral.	31
2.2.1. En el plano internacional.....	31
2.2.1.1 La flexibilidad laboral en los países industrializados.....	32
2.2.1.2 La flexibilidad laboral en América Latina.	37
2.2.2. En el plano nacional.	44
2.2.2.1. Indicadores del mercado de trabajo: empleo, desempleo y salarios	44
2.2.2.2 Antecedentes de la flexibilidad laboral	49

2.2.1. ¿Cómo se aplica la flexibilidad laboral en México?	51
2.2.2.3 1. Flexibilidad laboral en TELMEX	51
2.2.2.3.2. Flexibilidad laboral en Cananea..	53
2.2.2.3 3 Flexibilidad laboral en la industria automotriz: el caso de la Ford Hermosillo	55
2.2.2.3 4. Flexibilidad laboral en tres empresas de la industria textil	56
Capítulo III. Industria Maquiladora de Exportación.....	60
3.1. Las empresas transnacionales y la IME.....	61
3.2. ¿Qué buscas los países receptores?	62
3.2.1. Incentivos a las ZFI.....	62
3.2.2. Limitaciones de los incentivos.....	64
3.3. Zonas Francas Industriales en el ámbito mundial	64
3.3.1. Evolución de las Zonas Francas	66
3.3.2. Legislación laboral	67
3.3.3. Condiciones de trabajo	72
3.3.3.1 Barreras al movimiento sindical	72
3.3.3.2 Tasa de sindicalización	74
3.3.3.3 Jornada laboral	75
3.3.3.4. Salarios.....	76
3.3.3.5. Las mujeres trabajadoras de las ZFI.....	77
3.3.3.6. Segmentación del mercado de trabajo basado en el género.	78
3.3.3.7. Inestabilidad en el empleo	79
3.4. Industria Maquiladora de Exportación en México	80
3.4.1. Bases legales	80
3.4.1.1 Estados Unidos.....	80
3.4.1.2. México.....	81
3.4.2. Evolución de la industria maquiladora de exportación.....	83
3.4.3. ¿Por qué la IME es el sector manufacturero de exportación más dinámico?	89
Capítulo IV. Flexibilidad contractual en la IME	92
4.1. Flexibilidad de la organización del trabajo.....	92
4.2. Flexibilidad en la base tecnológica	93
4.3. Condiciones de trabajo en la IME	94
4.3.1 Salarios	94
4.3.2. Tasa de sindicalización	97
4.3.3. Papel de los sindicatos.....	98
4.3.4. Rotación de personal	100
4.4. Flexibilidad contractual en la industria maquiladora	103
4.4.1. Metodología	105
4.4.2. Exposición de casos	114
4.4.2.1 La IME de Sonora	114
4.4.2.2 CCT en Tijuana: contrato tipo del STIC – CROM.....	122
4.4.2.3 CCT en Matamoros. contrato tipo del SJOI – CTM.....	124

4.4.2.4 CCT celebrado entre RCA SA de CV y el Sindicato Unico de Trabajadores de la RCA-CTM (Ciudad Juárez).....	127
4.4.2.4.1. La RCA en los años setenta.....	127
4.4.2.4.2 Reestructuración de la RCA	128
4.4.2.4.3 Conflictividad laboral.....	129
4.4.2.4.4 Análisis de la flexibilidad contractual en la RCA.....	130
4.4.2.5.CCT celebrado entre Mosler SA de CV y el Sindicato de Trabajadores de Industrias Transformadoras del Hierro, Metales y Actividades Conexas - CTM, México D.F.....	132
 CONCLUSIONES GENERALES	 137
BIBLIOGRAFIA.....	141

INTRODUCCION

Actualmente la llamada “globalización económica” está implicando transformaciones muy importantes en los procesos de producción. Dentro de estas transformaciones la flexibilidad de las relaciones laborales y la fragmentación de la producción, que permite llevar etapas del proceso productivo a diferentes países, son fenómenos que adquieren cada vez mayor relevancia. Ambos fenómenos son resultado de la evolución reciente del capitalismo, la cual destruye formas sociales anteriores y provoca cambios en la organización del mercado mundial. Las empresas transnacionales son el eje alrededor del cual se producen esos cambios, en tanto que el capital financiero especulativo es la fracción del capital que comanda dicho proceso.

Como ejemplo podemos citar la liberalización que se está dando en la esfera financiera. Los Estados nacionales no tienen la capacidad de controlar los flujos financieros internacionales, por el contrario son los operadores de esos recursos quienes deciden el curso de las políticas dentro de cada país. Así, los gobiernos desarrollan políticas que tienen el objetivo de atraer capitales financieros internacionales, lo cual consiguen adoptando medidas que aseguran ganancias provechosas a los capitales financieros en detrimento de la esfera productiva. La mayor ganancia exigida por el capital financiero incide sobre condiciones del mercado de trabajo.

A diferencia del pasado, en donde la fuerza de trabajo contaba con un conjunto de garantías sociales, actualmente son las formas “atípicas” de empleo las que están dominando el mercado de trabajo. Dicho proceso, conocido con el nombre de flexibilidad laboral, se observa tanto en los países industrializados como en las economías subdesarrolladas. Las empresas de estos países recurren cada vez más al uso de trabajadores temporales, al empleo de tiempo parcial y a la subcontratación de fuerza de trabajo.

La flexibilidad laboral pone énfasis en la exigencia del capital por utilizar libremente la fuerza de trabajo en aspectos como el número de trabajadores, la actividad de cada trabajador, la intensidad del trabajo, la jornada laboral, las remuneraciones, etc. Todas estas medidas impulsadas bajo el argumento de mejorar la competitividad de las empresas, lo que su vez, según los impulsores de la flexibilidad laboral, permitirá mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

¿Cómo entender la flexibilidad laboral? ¿Qué repercusiones tiene para la fuerza de trabajo? ¿Es correcto, como plantean las empresas y los medios oficiales, que la flexibilidad laboral tiene efectos positivos para los trabajadores?

La hipótesis central que pretendemos fundamentar en el presente trabajo sostiene que la flexibilidad laboral es un método basado en la sobre explotación de la fuerza de trabajo para permitir al capital elevar su tasa de ganancia, en particular para permitir al capital financiero especulativo apropiarse de un nivel de ganancia considerable. Por ello, la flexibilidad laboral tiene necesariamente efectos negativos para los trabajadores, ya que

reduce tanto sus derechos jurídicos como contractuales y empeora sus condiciones laborales.

Los cambios provocados por la evolución reciente del capitalismo también exigen una nueva división internacional del trabajo, donde algunas economías subdesarrolladas se especializan, de manera creciente, en la exportación de productos manufacturados y sobre todo en partes de productos manufacturados en la lógica de las empresas transnacionales quienes controlan las cadenas mundiales de producción.

Tanto en el ámbito mundial como en nuestro país, la industria maquiladora de exportación presenta importantes tasas de crecimientos y se caracteriza por ser un sector intensivo en fuerza de trabajo. Los elementos anteriores son la razón por la cual seleccionamos a la industria maquiladora de exportación con el fin de analizar en ella los efectos que tiene la flexibilidad laboral para los trabajadores.

Para abordar nuestro tema de investigación, el orden de la exposición se desplaza de niveles generales a particulares y esta estructurada en cuatro capítulos. En el capítulo I, partiendo del marxismo como sustento teórico establecemos cuáles son los ejes de nuestra investigación.

1. Consideramos que el mercado mundial permite la unidad de los procesos sociales, lo cual explica porqué los mismo fenómenos se desarrollan en diferentes países. Esto es de mucha utilidad en la exposición del trabajo ya que en los capítulos II y III, donde analizamos la flexibilidad laboral y la industria maquiladora respectivamente, tratamos estos dos fenómenos en el ámbito internacional para después abordarlos en el plano nacional.
2. Ubicamos la importancia de las empresas transnacionales en los cambios que estamos presenciando en la economía mundial. Son ellas quienes a partir de su poder económico organizan dichos cambios buscando cubrir sus necesidades de ganancia, no importando que en el trayecto resulte afectada la soberanía de los Estados nacionales.
3. Analizamos la repercusión que tiene tanto la ley de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia como el crecimiento insuficiente del mercado en las condiciones capitalistas de producción sobre la situación actual del mercado mundial. En particular nos centramos en el dominio del capital financiero especulativo sobre el capital productivo y comercial. A partir de esta relación exponemos la necesidad actual del capital por incrementar su tasa de ganancia recurriendo a la ofensiva generalizada contra el costo del trabajo. Este punto constituye el eje central de la investigación.

Retomando este eje, en el capítulo II abordamos la flexibilidad laboral como un mecanismo mediante el cual el capital logra valorizarse recurriendo a la extracción de la plusvalía absoluta y pagando a la fuerza de trabajo por debajo de su valor. Después de esto, desarrollamos de manera general cuáles son las repercusiones que la flexibilidad laboral tiene sobre los trabajadores. Lo cual reforzamos exponiendo cómo se lleva a la práctica la

flexibilidad laboral, primero en los países industrializados, luego en América Latina y finalmente en México.

En el capítulo III analizamos la industria maquiladora de exportación situándola en los tres ejes que hemos mencionado. Consideramos a esta industria como una estrategia impulsada por las empresas transnacionales para abatir el costo del trabajo y lograr incrementar la tasa de ganancia. Tales características nos permiten formular como hipótesis que la industria maquiladora de exportación es un sector en el que se encuentra ampliamente desarrollada la flexibilidad laboral.

Por último, en el capítulo IV pretendemos demostrar la justeza de la hipótesis anterior en el caso de México. Antes de tratar este punto, exponemos cuáles son las modificaciones que dicho sector ha tenido en la organización del trabajo y en su base tecnológica. Para medir la intensidad de la flexibilidad laboral en la industria maquiladora de exportación en México adoptamos una metodología elaborada por un autor que ha tratado este tema. A diferencia de los primeros casos que exponemos, los cuales se basan en investigaciones de otros autores, el caso que presentamos al final fue producto de una investigación directa que nos permitió emplear el método mencionado así como confirmar las hipótesis propuestas en este trabajo.

Capítulo I.

EL MERCADO MUNDIAL

Es necesario ubicar la importancia del mercado mundial y la fase que atraviesa en este momento, por que es en este marco en el cual se desarrollan actualmente todos los procesos sociales, entre los que se encuentran nuestra materia de investigación: **La flexibilidad laboral en la industria maquiladora de exportación.**

Para lo anterior hemos recurrido a la teoría y metodología del marxismo Como lo ha señalado Pierde Fougeyrollas:

“El mercado mundial es, al mismo tiempo resultado del modo de producción capitalista y de su desarrollo especialmente de su edad de oro en el siglo XIX y el marco global que ha hecho y sigue haciendo posible el funcionamiento de ese modo de producción. Reside en el hecho de que los intercambios necesarios para la producción de mercancías engloban en adelante, a todo nuestro planeta.”¹

La expansión ineludible del capitalismo hasta abarcar el mercado mundial surge como consecuencia de sus crisis internas. Una vez constituidos los primeros Estados nacionales en Europa, estos espacios fueron rápidamente rebasados por el enorme desarrollo de las fuerzas productivas situación que se expresó en la necesidad de encontrar nuevos mercados para realizar la cantidad creciente de mercancías.

Otro elemento de crisis que ha llevado a la constitución del mercado mundial es la tendencia decreciente de la tasa de ganancia. Como veremos más adelante, para superar esa tendencia la burguesía se ve en la necesidad de desarrollar la producción ampliada de capital. Lo cual a su vez implica la apertura de nuevos mercados en todos los continentes. Los brazos del capitalismo se extienden no solo en búsqueda de nuevos mercados, sino también para satisfacer la demanda de materias primas que se encuentra repartidas en todo el mundo.

Así se constituye el mercado mundial. En los modos de producción anteriores al capitalismo existían espacios económicos, sociales, culturales y políticos, claramente distintos unos de otros. Por lo que se puede hablar de “mundos” enormemente separados: mundo chino, indio, mediterráneo, africano, etc. En cambio, el modo de producción capitalista al implantarse en todo el planeta ha destruido esta diversidad de mundos y ha creado un mundo único.

Es cierto, en este mercado mundial existen Estados nacionales que presentan entre sí diferencias muy importantes. ¿Cuál es la relación que existe entre este mundo único expresado en el mercado mundial y los diferentes Estados nacionales?

¹ **FOUGEYROLLAS Pierre.** Los procesos sociales contemporáneos. Fondo de Cultura Económica, 1982, p.p 47.

El marxismo considera a la economía mundial no como una suma de partículas nacionales, sino como una realidad con vida propia creada por la división internacional del trabajo y el mercado mundial que domina sobre los mercados nacionales.

El capitalismo al implantarse como un modo de producción en el ámbito mundial establece la unidad de todos los procesos sociales, estos procesos que se desarrollan a escala mundial tienen, sin embargo su traducción particular al interior de las naciones

Prueba contundente de lo anterior es el hecho de que se desarrollan los mismos fenómenos en todos los países: caída del nivel de vida de la mayor parte de la población, desarrollo del capital financiero especulativo, inestabilidad financiera, intento de la burguesía por encontrar una salida a la crisis implementado las políticas de ajuste estructural, la generalización de la flexibilidad laboral, etc

Pero, ¿cuáles son los rasgos más importantes que se están presentando en este momento en la economía mundial?

A partir de la década pasada, todos los medios oficiales, las instituciones y los gobiernos vienen repitiendo que ha llegado el momento de la “mundialización de la economía”, proceso al que según estas instituciones, ningún país puede escapar y a nombre del cual es aplicada la llamada política de ajuste estructural.

En primer lugar debe decirse que la existencia del mercado mundial no es un proceso nuevo, que haya surgido unos años atrás, sino como hemos visto, es resultado del desarrollo del capitalismo

Es cierto, sin embargo, que vivimos una nueva situación alcanzada por el mercado mundial. Las características de esta nueva situación se traducen bajo formas y ritmos distintos en todos los países.

En este apartado exponemos dos elementos medulares de la situación actual del mercado mundial.

- a) Fragmentación de los Estados nacionales y el papel imperante de las empresas transnacionales.
- b) Dominio del capital financiero especulativo sobre el capital productivo y comercial

1.1. FRAGMENTACIÓN DE LOS ESTADOS NACIONALES Y EL PAPEL IMPERANTE DE LAS CORPORACIONES TRANSNACIONALES.

Desde principios del siglo XX, el análisis marxista partiendo de las propiedades fundamentales del capitalismo había destacado la proliferación de los monopolios internacionales y su repercusión sobre la economía mundial.

“La concentración de la producción y del capital llegada hasta un grado tan elevado de su desarrollo, que ha creado los monopolios, que desempeñan un papel decisivo en la vida económica.”²

Hoy esta tendencia continúa siendo confirmada ya que actualmente el dominio de las empresas transnacionales disputa, en mayor medida, el poder de los Estados nacionales

Efectivamente, “... El capitalismo global ha reducido sustancialmente el control local, regional y nacional del Estado sobre los ámbitos económicos y no económicos.”³ La debilidad del Estado nación frente a las corporaciones transnacionales puede observarse en lo siguiente:

a) Las corporaciones transnacionales buscan lugares con “buen ambiente para los negocios” obligando con ellos a los Estados nacionales a reducir impuestos y subsidios, o ha implementar una determinada política económica.

Un ejemplo muy ilustrativo de lo anterior lo tenemos en la transnacional *Intel*. La empresa líder desde 1992 en la producción de chips buscaba establecer su nueva planta de ensamblaje y pruebas, planta en la cual se reciben los chips manufacturados y se transforman en procesadores funcionales. México, Costa Rica, Singapur y Taiwán competían por lograr que esa planta se instalara en su territorio. Finalmente *Intel* escogió a Costa Rica

“Los ejecutivos consideraron su gobierno amistoso y estable, aparte de la educada fuerza laboral. También recibieron las buenas condiciones que ofrece el país a todas las grandes corporaciones. ocho años sin pagar impuestos, cuatro años más con un 50 por ciento de descuento y una tarifa al por mayor en la electricidad”⁴

En 1999 el PIB de Costa Rica creció 8.4%, la planta de *Intel* presentaba la mitad de ese crecimiento y el 37% de las exportaciones del país, cifra superior a la suma de las exportaciones tradicionales de café y bananos. El impacto real de *Intel* sobre el país es cuestionable, pues además de no generar nada de ingreso para el erario nacional, el 90% de los insumos que requiere la planta son de origen extranjero. Con el peso que tiene *Intel* sobre Costa Rica aumenta el riesgo de que las fluctuaciones en la producción o las decisiones de *Intel* desestabilicen la economía costarricense.

² LENIN. El imperialismo. fase superior del capitalismo. Ediciones en lenguas extranjeras, Pekín, 1975, p.p. 112.

³ BORREGO Jhon. “Dos mil cincuenta: el momento hegemónico del capital global” en Investigación Económica, vol. LVII, núm. 224, abril – junio, 1998.

⁴ STONE Brad. “Un país de silicio” en Newsweek. 30 de agosto del 2000, p.p. 39.

b) *En el terreno de las finanzas:*

“... los reguladores financieros ya no mantienen completo dominio sobre el territorio que regulan: esto es, las reglas ya no se aplican solamente a estructuras específicamente geográficas, tales como la del Estado nación u otros típicos territorios jurisdiccionales reguladores.”⁵

Es decir, los Estados nacionales ya no tienen el control, ni las posibilidades de regular los movimientos financieros.

¿En que reside el poder de las corporaciones transnacionales? ¿Cuál ha sido recientemente su desarrollo? Veamos algunos datos.

“De acuerdo con *The Economist* (1993), 300 corporaciones industriales controlan ahora más del 25% del stock de los bienes productivos mundiales... Estas corporaciones globales hipérmoviles mantienen el poder de influenciar las decisiones políticas y económicas cruciales en todo el planeta.

“A mitad de los noventa, más de 40 mil corporaciones transnacionales (CTN) con cinco veces más empresas afiliadas (200 mil) dominan la economía del mundo. De acuerdo con las Naciones Unidas estas compañías dan cuenta de dos terceras partes del comercio mundial de bienes y servicios.”⁶

Datos más recientes proporcionados por la ONU y la OMC indican que en 1999, las ventas totales realizadas por las cien principales compañías transnacionales representaron el 75.5% del comercio mundial. Las ventas foráneas de las cinco empresas más importantes superan en 7.7% la exportación de mercancías de todas las naciones de América Latina.⁷

En ese mismo año, los activos de las cien empresas transnacionales más importantes eran igual a 139.3% del PIB de las economías latinoamericanas y equivalían a 14.6% del valor de la economía mundial.⁸

Aquí tenemos la explicación del papel imperante de las corporaciones transnacionales, su poder económico les da el poder político y les permite dominar el destino del mundo entero.

En esta nueva situación del mercado mundial, la debilidad de los Estados nacionales no solo afecta su autonomía, sino también la integridad de su territorio. La unidad de la nación es cuestionada por la división que se hace su territorio en zonas útiles y zonas inútiles. Las primeras son incorporadas para continuar la acumulación capitalista en una situación mundial agobiada por la crisis, las segundas son abandonadas a su suerte convirtiéndose en regiones desérticas.

⁵ BORREGO Jhon, *Op. Cit.* p.p. 51.

⁶ *Ibid* p.p. 57-61

⁷ *La Jornada*, 6 de febrero del 2000, p.p. 46.

⁸ *La Jornada*, 16 de octubre de 1999, p.p. 51.

La división de los territorios nacionales es tan acentuada que algunos autores ha establecido el concepto de “Estados regionales” queriendo definir con esto a unidades geográficas como el Valle del Silicon o el Gran Sur de China. Estas regiones útiles son separadas dramáticamente del resto de la nación.

“.. los territorios nacionales son rebasados de tal modo que las regiones y las comunidades locales resultan más integradas a una o más de las distintas lógicas de las formas sociales globales.

“ Las regiones hacen esto distanciándose tanto como les es posible del Estado nación en declive y articulándose directamente a los procesos clave de la acumulación capitalista mundial.”⁹

La constitución de estos “Estados regionales” es impulsada por las siguientes vías: zonas de libre comercio, centros financieros internacionales (CEI) y zonas francas. Como ejemplo puede citarse el papel que han jugado las zonas especiales de empresas (ZEE) en la constitución de lo que se ha dado en llamar el “Estado región de China de Sur”.

Pasemos ahora a analizar la segunda característica de la situación actual del mercado mundial.

1.2. DOMINIO DEL CAPITAL FINANCIERO ESPECULATIVO SOBRE EL CAPITAL PRODUCTIVO Y COMERCIAL

Desde nuestro punto de vista la característica más importante de la actual situación que vive el mercado mundial es el dominio del capital financiero especulativo sobre el capital productivo y comercial. A diferencia del periodo en que el desarrollo del capitalismo permitió constituir el mercado mundial sobre la base de desarrollar las fuerzas productivas, cuando la especulación presentaba un desarrollo incipiente, en la etapa actual es el capital financiero especulativo el que hegemoniza el mercado mundial porque impone su propia lógica sobre el proceso productivo y su magnitud alcanza cada vez mayores proporciones.

“En esta nueva configuración de la economía global, es el capital dinero hegemónico (en sentido estricto el capital financiero), sobre el capital de mercancías y del capital productivo, el que impone el nuevo ritmo a la acumulación mundial y a los sistemas productivos de trabajo”¹⁰

⁹ BORREGO Jhon, *Op Cit.* p.p. 73

¹⁰ SOTELO Valencia Adrián Globalización y precariedad del trabajo en México, Ed. El Caballito, 1999, p.p. 23-24.

1.2.1. ¿Cómo puede medirse el dominio del capital financiero especulativo sobre el capital productivo y comercial?

“La acentuada divergencia entre la tasa de crecimiento de las actividades financieras y de las actividades productivas ofrece un reflejo, por cierto muy imperfecto, del grado de autonomía o si se quiere de la dinámica propia de los mercados financieros. Se puede medir la amplitud de esa divergencia comparando el crecimiento del intercambio comercial, el de los flujos de inversión directa y el de las transacciones en los mercados de cambio.”¹¹

Para ilustrar el grado de dominio que está alcanzando el capital financiero especulativo podemos citar los datos siguientes.

- a) El autor Marco Gómez Solorzano obtiene de la revista *Forbe.* (22 de agosto de 1988), la siguiente información a cerca del volumen creciente del capital especulativo en 1987. “El carácter especulativo de una buena parte de estas sumas lo pone de manifiesto la firma neoyorquina, *Morgan Stanley*, cuando afirma: ‘un promedio de 420 mil millones de dólares pasó cada día de 1987 por las casas de cambio del mundo, de cuya cantidad más del 90% representó transacciones que no guardan relación alguna con actividades comerciales o de inversión’”¹²
- b) Datos que cita Noam Chomsky tres años después constatan esta tendencia “... antes de que el sistema fuera desmantelado por Richard Nixon, alrededor del 90% del capital en intercambios internacionales era para inversión y comercio, el 10% del capital para especulación. Alrededor de 1990 esos números se habían invertido. Un reporte de la UNCTAD estima que el 95% se usa actualmente para especulación”¹³
- c) Por su parte, Arturo Huerta menciona que “la venta y compra de activos financieros a través de frontera aumentó de menos de 10 por ciento del PIB en 1980 en Estados Unidos, Alemania y Japón, a 135, 170 y 80 por ciento en 1993, respectivamente”¹⁴

Efectivamente, el capital financiero especulativo se desarrolla de manera vertiginosa ante la imposibilidad de invertirse en la producción y obtener ahí altas ganancias¹⁵ ¿Cómo explicar el desarrollo del capital financiero especulativo?

¹¹ CHESNAIS Françoise. A mundializacau do capital, Sao Paulo, citado por SOTELO Valencia Adrián. *Op. Cit.* p.p. 32.

¹² GOMEZ Solorzano Marco A. “Las transformaciones del proceso de trabajo en escala internacional” en MORALES Josefina (coord.) La reestructuración industrial en México, editorial Nuestro tiempo, 1992, p.p. 31.

¹³ CHOMSKY Noam, y Heinz Dietrich La sociedad global, educación, mercado y democracia, Joaquín Mortiz, 1995

¹⁴ HUERTA Arturo. La globalización, causa de la crisis asiática y mexicana, Editorial Diana, 1998, p.p. 8.

¹⁵ La mayor tasa de ganancia obtenida por el capital financiero especulativo sobre el capital productivo es impulsada por la liberación financiera. Esto puede observarse en el caso de la crisis asiática: “La raíz del problema radica en la liberalización económica, debido a que configura mejores rendimientos en

1.2.2 Elementos para entender el capital financiero especulativo

Consideramos que la explicación sobre la naturaleza del capital financiero especulativo se encuentra en las leyes que gobiernan el proceso productivo en el marco del sistema capitalista, por ello en la exposición de este apartado partimos de plantear los elementos teóricos del marxismo sobre la esfera productiva para abordar a continuación el papel que juega actualmente el capital financiero especulativo en la nueva situación del mercado mundial.

Sabemos que un capitalista disponiendo de un capital A lo lanza al proceso de producción de mercancías y obtiene un capital A' mayor que A . La ganancia que realiza de tal manera tiene como origen la plusvalía.

Dicha plusvalía se formó en el proceso de producción de mercancía ¿De que forma? El capital A se compone de dos partes:

1. **Capital constante (c)** utilizado para comprar materias primas, locales, así como la parte de maquinaria que se desgasta en el proceso de producción.
2. **Capital variable (v)** permite adquirir la fuerza de trabajo humano. Dicho capital no añade su propio valor al producto. El trabajo crea un valor nuevo que figura en el producto.

Una parte de ese nuevo valor creado tiene como función remplazar el capital variable. Otra parte del nuevo valor constituye la plusvalía que resulta del trabajo realizado gratuitamente por el trabajador para el capitalista. Estos dos elementos del nuevo valor entran al lado del capital constante en el valor de la mercancía

Partiendo de un capital $A = c + v$, el capitalista se encuentra al final del proceso de producción con una mercancía cuyo valor es $A' = c + v + pl$. El aumento de A en A' es igual a pl , es decir a la plusvalía única fuente de ganancia. Marx aclara que la ganancia es lo mismo que la plusvalía, sin embargo la primera constituye una forma mistificada de la segunda.

Para el capitalista, el grado de su ganancia es medido por la cuota de ganancia representada por la fracción: $\frac{pl}{c + v}$

cuota de ganancia que difiere de la cuota de plusvalía:

$$\frac{pl}{v}$$

Se trata del mismo elemento, pero medio de dos maneras diferentes. El capitalista se interesa solo por la forma mistificada de plusvalía, es decir, su forma de ganancia.

la esfera financiero bursátil, en relación con la esfera productiva, por lo que los recursos fluyen al primer sector." HUERTA Arturo "La crisis asiática como resultado de la liberalización financiera" en Economía Informa, núm. 268, junio de 1998, p.p. 34.

Otra fuente de mistificación se añade y combina con la anterior: la constitución de una cuota de ganancia promedio. De una rama de la producción a la otra, la ganancia difiere, pero la competencia hace posible el establecimiento de un nivel promedio, mediante la continua transferencia de capitales a las ramas de producción en las que la ganancia excede por el momento al nivel medio. Dicha transferencia produce movimientos ascendentes y descendentes que se compensan entre sí y que tienden a reducir en todas partes la cuota de ganancia al mismo nivel común y general

1.2.2.1 Ley de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia

Esta ley expresa “el progreso de la productividad social del trabajo”. A medida que se desarrolla el modo de producción capitalista, el desarrollo de los métodos y de las técnicas de producción conducen a que una misma cantidad de obreros pueda poner en marcha una masa cada vez más importantes de medios de trabajo, consumiendo una cantidad cada vez mayor de materias primas.

Por lo tanto, la tendencia es constante a la reducción relativa del capital variable con relación al capital constante. El objetivo buscado es una disminución del costo de producción permitiendo al capitalista ganar sobre los capitalistas concurrentes. El aumento relativo del capital constante respecto al capital variable tiene otra consecuencia que afecta a la cuota de ganancia. Recordemos que la cuota de ganancia es igual:

$$\frac{pl}{c + v}$$

¿Qué ocurre cuando una misma cantidad de capital variable, en condiciones idénticas de explotación, se aplica a una masa de capital constante más grande, por ejemplo $c' > c$? Denominemos g a la cuota de ganancia, supongamos que

Capital constante (c) = 1000

Capital variable (v) = 500

Capital constante acrecentado (c') = 2000 y

Cuota de plusvalía del 50%. =

Después de sustituir valores, nos da como resultado:

$$pl = \frac{500}{2} = 250$$

$$g = \frac{pl}{c + v} = \frac{250}{1000 + 500} = \frac{250}{1500} = 16.6\%$$

se transforma en

$$g' = \frac{pl}{c' + v} = \frac{250}{2000 + 500} = \frac{250}{2500} = 10\%$$

$c' + v$ es más grande que $c + v$, por lo que la fracción

$$\frac{pl}{c' + v} (= 10\%) < \frac{pl}{c + v} (= 16.6\%)$$

De lo cual resulta que $g' < g$.

Reconocer la existencia de la baja de la tasa de ganancia como una tendencia no significa que la ganancia no pueda aumentar en su masa. Por el contrario:

“El número de obreros empleados por el capital, es decir, la masa absoluta del trabajo que este pone en movimiento, por ende la masa absoluta del plus-trabajo que ha absorbido, por consiguiente la masa del plusvalor que ha producido, y por lo tanto la masa absoluta de ganancia que se ha producido, puede aumentar entonces, y hacerlo en forma progresiva a pesar de la baja progresiva de la tasa de ganancia”.¹⁶

De tal manera que la baja tendencial de la tasa de ganancia tiene como consecuencia empujar al desarrollo de la producción y de la acumulación a una escala cada vez más grande, lo cual si bien permite la absorción de una masa de plusvalor mayor también lleva a una nueva baja de la tasa de ganancia.

1.2.2.2. Factores que contrarrestan la ley de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia

En efecto, la ley existe pero no se desarrolla de manera absoluta porque también existen factores que la contrarrestan.

1. El aumento del grado de explotación del trabajo.- Dicho en otras palabras se trata de aumentar la plusvalía haciendo posible que por una misma cantidad de capital variable se produzca más plusvalía corrigiéndose en cierta forma la tendencia al decrecimiento de la tasa de ganancia.
¿Cómo acrecentar la cuota de plusvalía? Esto puede realizarse utilizando las siguientes medidas: introduciendo masivamente el trabajo subpagado de las mujeres y jóvenes, aumentando la duración de la jornada de trabajo, incrementando la intensidad del trabajo, etc.
2. Menor costo del capital constante.- Esto resulta del aumento de la productividad del trabajo en las ramas que producen las materias primas y la maquinaria.
3. La sobreproducción relativa.- A medida que se desarrollan la productividad social del trabajo se requieren menos obreros para mover la misma cantidad de medios de producción, por lo que una capa cada vez más amplia de trabajadores no logran

¹⁶ MARX Karl (Friedrich Engels). *El capital*, tomo III, vol. 6, Ed. Siglo XXI, p.p. 277

encontrar empleo La mayor oferta de trabajo presionan sobre los trabajadores que si tienen empleo y reduce sus condiciones de trabajo.

1.2.2.3. *La necesidad de expandir el mercado y los límites que encuentra*

En realidad, una de las principales contradicciones internas de la ley de la baja tendencial de la tasa de ganancia se debe a que los capitalistas solo pueden enfrentar esa ley, desarrollando más ampliamente la escala y el volumen de la producción de mercancías. Pero por otra parte, abaratando constantemente el valor de la fuerza de trabajo, son incapaces de desarrollar el mercado en la proporción requerida.¹⁷

“Una vez objetivada en mercancías la cantidad de plusvalor susceptible de ser expropiada, el plusvalor está producido. Pero con esta producción del plusvalor solo queda concluido el primer acto del proceso capitalista de producción, el proceso directo de producción. El capital ha absorbido determinada cantidad de trabajo impago. Con el desarrollo del proceso que se expresa en la baja de la tasa de ganancia la masa de plusvalor así producido aumenta hasta proporciones monstruosas. Llega entonces el segundo acto del proceso. Debe venderse toda la masa mercantil, el producto global, tanto la parte que repone el capital constante y el variable como la que representa el plusvalor”¹⁸

Si esta venta no se realiza totalmente o si se realiza solo en parte, entonces señala Marx “... el obrero habrá sido explotado, ciertamente, pero su explotación no se realiza en cuanto tal para el capitalista”. Pero ¿qué es lo que determina la capacidad de consumo de la sociedad? Marx dice que no es “la fuerza absoluta de producción ni la capacidad absoluta de consumo”. Lo que se denomina capacidad de consumo, según las leyes del capital es una “capacidad de consumo sobre la base de relaciones antagónicas de distribución, que reduce el consumo de la gran masa de la sociedad a un mínimo solamente modificable dentro de límites más o menos estrechos”.¹⁹

Mientras más aumenta c respecto a v , es decir, mientras mayor sea la composición orgánica de capital representada por la relación c/v , más disminuye relativamente la capacidad de consumo del mercado. En todo caso más disminuye el consumo de los asalariados. Por otra parte la capacidad de consumo

“... está limitada por el impulso de acumular, de acrecentar el capital y producir plusvalor en escala ampliada. Esto es una ley para la producción capitalista dada por las constantes revoluciones en los métodos mismos de producción, la desvalorización del capital existente, vinculada con ellas de manera constante, la

¹⁷ Jhon Borrego reconoce esta contradicción, él lo expresa de la siguiente manera: “el sistema económico global es cada vez más frágil porque depende del crecimiento alimentado por la expansión continua del consumo, la cual entra en contradicción directa con la necesidad de eliminar empleos y reducir salarios. Estos procesos son la esencia de la primera contradicción del capital ...” BORREGO Jhon *Op. Cit.* p.p. 61-62.

¹⁸ MARX Karl. (Friedrich Engels). *Op. Cit.* p p 313

¹⁹ *Ibid*, p p 313

lucha competitiva generalizada y la necesidad de mejorar la producción y de expandir su escala, solo como medio de mantenerse y so pena de sucumbir.”²⁰

De lo anterior se desprende la imperiosa necesidad para el capital de expandir constantemente el mercado pues cuando más se desarrollan las fuerzas productivas, tanto más entran en conflicto con la estrecha base en la cual se fundan las relaciones de consumo.²¹

A partir de la exposición desarrollada hasta el momento podemos resumir:

1. La ganancia tiene su origen en la plusvalía, es decir, en la parte del nuevo valor producido por la fuerza de trabajo y que no se le retribuye.
2. A medida que se desarrollan las fuerzas productivas se presenta una disminución relativa del capital variable con relación al capital constante, lo cual se traduce a su vez en una disminución de la tasa de ganancia.
3. La disminución de la tasa de ganancia actúa solo como tendencia, porque existen factores que la contrarrestan.
4. La reducción del costo de la fuerza de trabajo es un elemento muy importante para contrarrestar la tendencia al decrecimiento de la tasa de ganancia.
5. Otro elemento esencial para contrarrestar la tendencia a la reducción de la tasa de ganancia es el desarrollo de las fuerzas productivas.
6. Este nuevo desarrollo de las fuerzas productivas vuelve a disminuir relativamente el capital variable con relación al capital constante, lo que además de disminuir nuevamente la tasa de ganancia, también es una causa de que no se desarrolle la capacidad de absorción del mercado en las mismas proporciones en que se desarrollan las fuerza productivas.
7. El capital después de haber superado los límites que le son inmanentes, se vuelve a encontrar con ellos, solo que a una escala mayor.

La forma en que el capital se enfrenta y resuelve la crisis es planteada por Marx en el análisis del capital excedentario.

²⁰ *Ibid*, p.p. 314.

²¹ “La capacidad productiva crece en progresión geométrica, mientras que la expansión de los mercados sólo se desarrolla en el mejor de los casos, en progresión aritmética. Ciertamente parece haberse cerrado el ciclo decenal de estancamiento, prosperidad, superproducción y crisis... pero sólo para hundirnos en el pantano desesperante de una recesión permanente y crónica.” ENGELS Friedrich. Prefacio a la edición inglesa de *El Capital*, 5 de noviembre de 1887. Citado por FIORAVANTI Eduardo El capital monopolista internacional. Ediciones Península, Barcelona 1976, p p. 374.

1.2.2.4. *Capital excedentario*

La producción excesiva de riqueza bajo sus formas capitalistas ocasiona el fenómeno: “plétora de capital”. Existe una plétora de capital, explica Marx a partir del momento en el cual la baja en la tasa de ganancia no es compensada por la masa de ganancia liberada. Dicha baja de la cuota de ganancia no compensada conduce a una “superproducción de capital” la cual solo puede conducir a una “aniquilación del capital”.

La superproducción que más problemas plantea al capitalista no es la de mercancías individuales, sino la “sobrecumulación de capital” producto del surgimiento de un capital fresco. Marx plantea el caso de la “superproducción absoluta de capital”. Es decir, plantea el caso concreto en donde el capital C acrecentado con el C' no producirá mayor ganancia, o incluso producirá una ganancia menor, que el capital C antes de su incremento en C'. En este caso, “una parte del capital se hallaría total o parcialmente inactivo”, mientras que otra fracción generaría ganancias en condiciones menos favorables. Lo cual resultaría en una nueva baja de la tasa de ganancia.

A partir de aquí Marx prevé una lucha feroz que se desarrollará entre los que tienen en sus manos las diferentes fracciones del capital, ya sea el antiguo o el capital adicional. ¿Cómo se resuelve el conflicto? La solución es “poner en barbecho y hasta aniquilar una parte del capital por el monto de valor de todo el capital adicional C' o siquiera por una porción de su monto.” Marx precisa “... la distribución de esa pérdida no se extiende en modo alguno de manera uniforme... un capital resulta inactivado, otro aniquilado, un tercer capital solo experimenta pérdidas relativas o solo sufre una desvalorización transitoria, etc.”²²

1.2.2.5 *Capital comercial y capital financiero*

Otro elemento fundamental que nos ayuda a entender la lógica del capital financiero especulativo es la forma en que funciona el capital comercial. Sobre el capital comercial Marx señala lo siguiente:

1. “El capital mercantil no es otra cosa que el capital que actúa dentro de la esfera de la circulación.”
2. “El proceso de circulación es una fase del proceso global de la reproducción.”
3. “... en el proceso de circulación no se produce ningún valor, y por consiguiente tampoco se produce plusvalía alguno.”

De los puntos anteriores se concluye que ninguna plusvalía es creada en la venta de las mercancías. Por el contrario, “si en la venta de la mercancía producida se realiza un plusvalor, ello ocurre porque ese plusvalor ya existía en ella.”²³ Por lo que el capital mercantil sólo puede apropiarse de una parte de la plusvalía producida en el proceso de producción de las mercancías. En otras palabras el capital mercantil es “un capital que participa en la ganancia sin participar en la producción”.

²² *Ibid.* p.p 325.

²³ *Ibid.* p.p. 358.

¿Cómo es posible lo anterior? ¿Acaso el comerciante vende mercancías por encima de su valor? De ningún modo, el comerciante "... no obstante no vende las mercancías por encima de su valor ni por encima de su precio de producción, precisamente por que las ha comprado a los capitalistas industriales por debajo de su valor o por debajo de su precio de producción..."²⁴

Es decir, el capital mercantil entra en la constitución general de la cuota de ganancia sin entrar en el proceso de producción de la plusvalía. Sin embargo, se apropia de la plusvalía en proporción del capital total. Así contribuye a determinar la tasa de ganancia. De lo anterior se concluye que mientras más grande es el capital comercial con respecto al capital industrial, más pequeña es la cuota de ganancia industrial.

En cuanto al capital financiero y a la ganancia de los banqueros, Marx escribe que debe ser considerado como semejante a la ganancia comercial. Al igual que el capital comercial, la plusvalía no se genera en el ámbito de las finanzas sino en el proceso de producción, la diferencia es que el capital financiero ni siquiera interviene en el proceso de circulación de las mercancías. Fuera del proceso de producción y circulación de mercancías, en el capital financiero las cosas aparecen como si el dinero generará por sí mismo más dinero.

El nuevo valor añadido por el trabajador en el proceso de producción, es el origen de todos los ingresos de todas las capas de la sociedad capitalista: tanto el salario del obrero y las ganancias industriales, así como la ganancia comercial y el interés banquero.

1.2.2.6. *Capital ficticio.*

Marx también analizó lo que denominó "capital ficticio". Para analizar este tipo de capital toma el ejemplo de la deuda pública. Se trata de un capital que produce un interés invertido, sin embargo, es un capital que ya no existe, sólo es ficticio. Efectivamente, una vez prestada al Estado, la cantidad no existe más por que es gastada para sus necesidades, sin que haya sido realmente invertida. Su inversión hubiera hecho posible que fuera un capital capaz de conservarse por sí mismo. Pero esto no sucede. Los títulos de deuda pública pueden comprarse, recomprarse, negociarse, pero:

"Por mucho que se multipliquen estas transacciones, el capital de la deuda pública sigue siendo puramente ficticio, y a partir del momento en que estos certificados de deuda se tornasen invendibles, se desvanecería la apariencia de este capital."²⁵

Otra forma de capital ficticio son los títulos de capital por acciones. En las sociedades de inversión de cualquier empresa, las acciones corresponden a un capital realmente invertido. Sin embargo, al lado de este capital las acciones se presentan como si

²⁴ *Ibid.* p.p. 366.

²⁵ *Ibid.* p.p. 599. La falta de correspondencia entre el volumen de la masa de deuda en el ámbito mundial y la producción real puede apreciarse en la siguiente cita: "La deuda mundial (incluyendo la de las empresas, los gobiernos y las instituciones) sobrepasó los 33 mil cien millones de dólares o sea 130% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial, y crece a una tasa de 6% al 8% anual, mas de cuatro veces el crecimiento del PIB mundial. Estas diferencias en las tasas son insostenibles y sus consecuencias desastrosas". *Le monde diplomatique*, año 1, núm. 4, septiembre - octubre, 1997

fueran ellas mismas un capital verdadero, se cambian como si fueran un capital diferente al que representan.

Marx obtiene la siguiente conclusión:

“Con el desarrollo del capital que devenga interés y del sistema de crédito, cualquier capital parece duplicarse, y por momentos triplicarse, en virtud de la diferente manera en que ese mismo capital o incluso la misma exigencia de deuda aparece en diferentes mano bajo formas diferentes.”²⁶

1.2.3 El capital financiero especulativo

Desde principios de siglo, el capital financiero, formado por la fusión del capital bancario y el capital industrial, mediante los monopolios, provoca la aparición de diversas formas de parasitismo. Al lado de la realización directa de la ganancia mediante la extracción de plusvalor en la producción, se dan procesos de realización de ganancias a través de la especulación y la usura. Hay una tendencia a la apropiación de plusvalor sin generarla en el proceso de producción.

Algunos autores reconociendo el dominio del capital financiero especulativo, llegan a conclusiones incorrectas:

“... ese capital [el capital rentista de carácter especulativo que se sustrae de la esfera de la producción] tiende a reproducirse autónomamente, al margen de los procesos de valorización del valor y de la producción de riqueza social.”²⁷

No estamos de acuerdo con esta afirmación, porque si bien es cierto que el capital financiero especulativo crece en dimensiones desproporcionadas en relación con la producción real e impone su propia lógica a la acumulación real; para subsistir el capital financiero especulativo depende del proceso productivo, como lo hemos expuesto anteriormente.

En el sistema capitalista, la ganancia tiene por único origen el valor creado mediante la explotación de la fuerza de trabajo. Este excedente es el plusvalor. La especulación no crea ningún valor nuevo. La especulación es un mecanismo mediante el cual algunos capitalistas se apoderan de una parte del plusvalor sin participar en la producción.

El capital financiero especulativo es el capital excedentario que no tiene la posibilidad de invertirse en la producción y obtener una alta tasa de ganancia. Esto se debe a que el mercado en las condiciones de producción capitalistas no es capaz de absorber la masa de mercancías que son producidas, en ese momento se produce el siguiente fenómeno:

²⁶ MARX Karl. (Friedrich Engels). *Op. Cit.* p.p. 605.

²⁷ SOTELO Valencia Adrián. *Op. Cit.* p.p.32

“El ciclo económico se flexibiliza en el contorno de procesos heterogéneos de recuperación, para dislocar, en los momentos recesivos, enormes porciones del capital de la esfera productiva a los bancos y a los sistemas financieros internacionales, proceso conocido justamente como ‘volatilidad’”²⁸

La producción de mercancías es una base cada vez más estrecha de una pirámide invertida en donde el parasitismo tiende a convertirse en una masa que crece en proporciones exorbitantes y mina la base sobre la que se encuentra asentada.

El capital financiero especulativo se alimenta primero del proceso de producción y después se convierte en un freno para su desarrollo, por las siguientes razones.

- a) La participación del capital financiero especulativo en el reparto de las ganancias conduce a reducir la cuota de ganancia media.
- b) Desvía enormes masas de recursos que podrían ser invertidas en la producción.
- c) Las burbujas especulativas no pueden mantenerse para siempre, en el momento en que estallan tienen consecuencias desastrosas para la planta productiva del país donde esto ocurre.

Esto último fue precisamente lo que ocurrió en México en 1994 y es lo que se presentó en la crisis asiática.

1.2.4. Capital especulativo y la flexibilidad laboral.

A partir de la argumentación que hemos expuesto podemos hacer una caracterización del capital especulativo y del papel que juega en la crisis del capitalismo. Esta caracterización también nos permitirá establecer la relación estrecha entre el capital especulativo y las relaciones laborales.

1. El capital especulativo es un capital excedentario que no haya como invertirse de manera provechosa en la producción, debido a que ahí no alcanzaría el nivel de ganancia que le brinda el juego especulativo, es decir, se trata de un capital que participa en la ganancia, pero no en la producción.²⁹

²⁸ *Ibid.*

²⁹ La relación entre el capital financiero especulativo y el capital productivo es un tema que amerita ser abordado con mayor profundidad. Por ejemplo: ¿cómo definir con mayor precisión el concepto de capital financiero especulativo? En algunos trabajos el capital financiero se refiere estrictamente al capital monetario, en tanto el mismo término fue utilizado por Lenin para nombrar la fusión entre el capital industrial y el capital bancario. Otro tema muy interesante es establecer detalladamente cuáles son los mecanismos que el capital financiero especulativo utiliza para apropiarse de la plusvalía. Aquí tiene un papel que jugar el control de los tipos de cambio para impedir que el capital financiero especulativo sufra pérdidas debidas a modificaciones drásticas en ese rubro, también es importante el manejo de las tasas de interés las cuáles garantizan un nivel de ganancia seguro y es un instrumento muy utilizado para evitar que este tipo de capitales emigren buscando mercados más rentables.

Las interrogantes que hemos formulado en esta nota rebasan el marco del presente trabajo, pero nos parece importante dejarlas asentadas para ser desarrolladas en futuros trabajos

2. El capital especulativo es un capital que se mueve en el ámbito financiero y que exige la retribución de una determinada cuota de plusvalía, sin importar si esta plusvalía proviene o no de un capital real.
3. El capital especulativo no realiza una función necesaria como el capital comercial que está ligado a la circulación de mercancías. En cambio, si contribuye a reducir la cuota de ganancia promedio, puesto que ésta debe ser repartida no sólo entre el capital productivo y el capital comercial, sino también entre el capital especulativo. Entre más enorme sea la masa de capital especulativo más se reduce la tasa de ganancia promedio.
4. La ganancia que obtiene el capital especulativo no proviene del simple juego especulativo, sino de la plusvalía generada por la fuerza de trabajo en el proceso productivo.
5. Al participar en la cuota de ganancia, el capital especulativo ejerce una enorme presión para combatir el descenso de la tasa de ganancia que él mismo produce, lo cual se consigue incrementando la plusvalía. Es decir, se reduce el valor de la fuerza de trabajo pero no de manera productiva, sino eliminando parte de los elementos que conforman el valor de la fuerza de trabajo.
6. ¿De qué manera? Reduciendo en términos reales el salario directo, eliminando prestaciones que forman parte del salario indirecto como la seguridad social y la indemnización por despido injustificado, sustituyendo contratos de duración indeterminada y trabajadores de tiempo completo por contratos de duración determinada y trabajadores de tiempo parcial, etc.
7. Al mismo tiempo se desarrollan formas para incrementar la plusvalía absoluta a partir de alargar la jornada laboral y de intensificar el trabajo, lo cual se logra gracias al empleo de trabajadores polivalentes. Todas estas medidas pueden resumirse en un solo término: **flexibilidad laboral**.

En conclusión, la crisis actual producto de la tendencia al decrecimiento de la tasa de ganancia y de la expansión limitada del mercado ha llegado a un nivel en el cual la enorme masa de capital excedentario no logra invertirse provechosamente en la producción y es destinada a actividades especulativas. Esta crisis intenta ser superada tratando de liberar plusvalía a través de eliminar y/o reducir parte de los elementos que conforman el valor de la fuerza de trabajo, así como incrementar la plusvalía absoluta a partir de un método que han dado en llamar: **flexibilidad laboral**.

Capítulo II

FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

2.1. ANALISIS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

Desde nuestro punto de vista consideramos que la causa de la flexibilidad laboral se encuentra en el desarrollo de las contradicciones del modo de producción capitalista:

1. Contradicción entre el desarrollo de las fuerzas productivas y la tendencia decreciente de la tasa de ganancia.
2. Contradicción entre el desarrollo de las fuerzas productivas y el limitado desarrollo del mercado en las condiciones capitalistas.
3. Lo cual conduce en la actualidad a la contradicción que se da al interior de la pirámide invertida, en la cual el sistema de producción real (la base) es cada vez más reducido con relación al capital financiero especulativo que se encuentra asentado sobre esa base.

Este último punto plantea una inversión en los términos de la reproducción capitalista y explica la voracidad de la crisis actual. Para contrarrestar la tendencia a la baja de la cuota de ganancia se recurre al fortalecimiento sin precedentes de la sobre explotación. La ofensiva generalizada contra el “costo del trabajo” es, hoy por hoy, una de las necesidades más esenciales del modo de producción capitalista. La flexibilidad de las relaciones laborales es uno de los mecanismos más importantes mediante los cuales se lleva a cabo dicha ofensiva.

“La necesidad de realizar ‘ahorros’ en fuerza de trabajo... y la propensión del capital a concentrar sus recursos en la esfera financiera, explica porque la reordenación del trabajo se da en la dirección de someterlo a regímenes de superexplotación y pobreza”³⁰

El mecanismo clásico mediante el cual el capital lograba incrementar la tasa de plusvalía consistía en la combinación de la obtención de la plusvalía absoluta y de la plusvalía relativa.³¹ Sin embargo, en la situación actual del mercado mundial, en la que la esfera productiva se ve disminuida y en la que grandes sumas de capital dejan de invertirse y se convierten en capital excedentario que va a dar a la especulación, la importancia de la plusvalía absoluta aumenta enormemente.

³⁰ SOTELO Valencia Adrián, *Op. Cit.* p.p. 101.

³¹ En el capítulo anterior mencionamos que la plusvalía es la parte del trabajo que no se retribuye al obrero, lo cual se debe a la característica de la fuerza de trabajo de producir más valor del que necesita para reproducirse. Hay dos tipos de plusvalía:

Plusvalía absoluta.- Es la resultante del alargamiento de la jornada de trabajo más allá del tiempo necesario.
Plusvalía relativa.- Es la plusvalía producida no alargando la jornada de trabajo, sino reduciendo la parte de la jornada en la que el obrero reproduce su fuerza de trabajo.

“Esta tendencia está encaminada a elevar la intensidad del trabajo y, en algunos casos, a extender la jornada laboral más allá de su límite normal; a rebajar los salarios con ayuda de un incremento de la competencia entre los propios trabajadores (aumento de la oferta sobre la demanda en los mercados laborales) y a incurrir en el pago del salario por debajo de su valor.”³²

Pagar a la fuerza de trabajo por debajo de su valor significa que el menor costo de la fuerza de trabajo no se debe a que se redujo el tiempo de trabajo socialmente necesario para su reproducción, sino que se eliminaron parte de los elementos que constituían el valor de la fuerza de trabajo.

El dislocamiento de la inversión hacia la esfera de la especulación tiene como consecuencia el estancamiento económico, la caída de la inversión, del empleo y de los salarios reales. Todos estos elementos configuran una situación propicia para el establecimiento de la flexibilidad de las relaciones laborales. Los trabajadores agobiados por la crisis se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo retrogradadas.

Por último, la existencia de un marco regulatorio de las relaciones laborales en el que la clase obrera logró asentar medidas para su protección, constituye un freno para que este proceso de sobre explotación se lleve a fondo, por lo que la tendencia a la sobre explotación exige que se flexibilicen las normas laborales.

Expuesto lo anterior consideramos necesario abordar detalladamente las consecuencias de la flexibilidad laboral.

2.1.1. Repercusiones de la flexibilidad laboral.

Nuestra hipótesis sobre este punto afirma que la flexibilidad laboral es un proceso retrógrado que sin importar las condiciones en que se aplique, tiene necesariamente efectos negativos para los trabajadores e involucra al conjunto de la clase obrera. Todas las capas de trabajadores están amenazadas por la flexibilidad laboral, tanto los trabajadores calificados como los descalificados, los de empresas públicas y los de empresas privadas, los trabajadores del sector formal y los del sector informal.

2.1.1.1. Flexibilidad laboral y trabajo precario.

Para abordar este punto necesitamos primero definir que entendemos por trabajo precario. Al respecto citaremos dos concepciones. Una concepción considera que trabajo precario es aquel que se realiza en condiciones insuficientes para garantizar la sobrevivencia de la fuerza de trabajo en niveles aceptables. Esta definición no permite establecer las características del actual proceso de precarización de la fuerza de trabajo. En toda la historia del capitalismo se han presentado infinidad de casos en los que no se garantiza la sobrevivencia de la fuerza de trabajo en esas “condiciones aceptables”. Por otro

³² *Ibid* p.p. 97 y 98.

lado, la determinación de cuáles son las “condiciones aceptables” puede dar pie a controversias.

Otra concepción plantea que *la característica central del trabajo precario es la pérdida de derechos contractuales y en mayor medida de derechos jurídicos laborales*.³³ Este planteamiento nos permite ubicarnos en el proceso de precarización que estamos viviendo. La situación actual de la fuerza de trabajo se caracteriza porque son fracturados a fondo todos sus derechos y las normas que la protegían. Pero, ¿en qué se relaciona esta pérdida de derechos con la flexibilidad laboral? La flexibilidad laboral al ser el instrumento utilizado por el capital para incrementar la tasa de ganancia, exige necesariamente que se elimine todo aquello que represente un obstáculo para adecuar el uso de la fuerza de trabajo a las necesidades del mercado,

Un obstáculo de gran importancia son los códigos laborales de carácter nacional. La flexibilidad laboral, en un primer momento puede violar las leyes laborales, pero en la medida en que estas representan un punto de apoyo para la resistencia obrera, el capital se ve en la necesidad de eliminarlas definitivamente. De esta manera la precarización del trabajo es un producto directo de la flexibilidad laboral. Debe mencionarse que los códigos laborales no son los únicos afectados por esta tendencia, los contratos colectivos de trabajo también sufren este proceso retrógrado.

La tendencia actual del capitalismo consiste en precarizar a la fuerza de trabajo en escala ampliada. Asistimos a un proceso de conversión de la relación laboral moderna (trabajo a tiempo integral, empleo y salario estable) a una relación retrógrada donde domina el empleo precario a tiempo parcial o por temporada, sin derechos o con derechos extremadamente reducidos.

Algunos autores consideran que la precarización como consecuencia de la flexibilidad es un proceso exclusivo de los países subdesarrollados. Como lo hemos expuesto en el capítulo 1, la unidad del mercado mundial da unidad a los procesos que en él se desarrollan. La precarización es un proceso que se presenta en todos los países, bajo formas y ritmos diferentes, pero es un proceso que se da al nivel del mercado mundial.

2.1.1.2. ¿La flexibilidad laboral recompone plenamente el saber obrero?

Teóricamente el toyotismo y otros métodos de producción similares, le confieren mayor participación al obrero a través de mecanismos como: los equipos de trabajo y los círculos de calidad. Sin embargo, dicha participación no pone en las manos de los trabajadores el control del proceso técnico - científico en su conjunto, ni le da una visión general de los elementos técnicos y organizativos que intervienen en el proceso de producción.

³³ Las dos concepciones sobre precariedad del trabajo a que nos referimos son analizadas por Adrián Sotelo en el trabajo de este autor que ya hemos citado.

La capacitación que desarrollo el toyotismo solo permite a los trabajadores adaptarse a los nuevos métodos de trabajo. La “libertad” que el toyotismo da a la iniciativa y a la toma de decisión de los trabajadores queda reducida a momentos de emergencia.³⁴

Si tomamos en cuenta que una de las tendencias actuales del capitalismo es la eliminación de empleos industriales en el sector formal, lo que presiona a los trabajadores desempleados de ese sector a buscar empleos en el sector servicios donde la calificación es irrelevante; si consideramos que es sólo una pequeña capa de trabajadores la que puede acceder a una mayor calificación y especialización laboral; entonces podemos concluir que asistimos a un proceso de polarización entre un reducido sector privilegiado con alta calificación y la gran mayoría de trabajadores sumidos en la descalificación.

Estos argumentos nos llevan a afirmar que la flexibilidad laboral no conduce a una recomposición plena del saber obrero.

2.1.1.3 Segmentación del mercado de trabajo

Este concepto define el proceso de diferenciación que se produce en el mercado laboral como consecuencia de la polarización entre las calificaciones de los trabajadores. En el nivel macroeconómico, dicha polarización origina dos tipos de subsectores en el mercado de trabajo:

- a) Mercado secundario de trabajo o sector marginal.- Este subsector esta integrado por campesinos, jóvenes, inmigrantes, etc. Los trabajadores que forman parte de este subsector poseen una baja calificación. Lo cual permite substituirlos rápidamente, perciben bajos salarios y presentan alta rotación de personal.
- b) Mercado principal de trabajo.- Esta compuesto por trabajadores que están integrados plenamente al sector industrial, institucionalizado y formalmente contratados. En este mercado coexiste un nivel superior (directivos, profesionistas, etc.) y otro inferior (obreros de oficio, técnicos, etc.).

En el ámbito microeconómico también se presenta la segmentación del mercado de trabajo. Al interior de las empresas coexisten mercados internos y externos de trabajo, organizados en una especie de sistema centro-periferia. En los mercados internos existen departamentos con trabajadores polivalentes, con una alta participación y calificación, con seguridad en el empleo y salarios relativamente altos. En los mercados externos se desarrollan departamentos periféricos con tecnología atrasada, con mayor importancia del trabajo manual y en donde laboran trabajadores subcontratados o eventuales.

³⁴ “Se manifiesta la debilidad de las tesis que afirman en abstracto que el “fetichismo de la mercancía” se habría superado y el productor directo, el obrero, recobrado la unidad de su *saber-hacer* dentro del mismo proceso de trabajo capitalista. Porque esta caricatura de saber-hacer, al interior de los *circulos de control de calidad* o de otras formas de participación (como las “células de producción”), en el fondo esta ligada a la difusión-solución de problemas y, generalmente, muy alejados de las problemáticas sociales de los trabajadores (como la calificación, la calidad y seguridad de los empleos o los aumentos salariales).” SOTELO Valencia Adrián. *Op. Cit.* p.p. 84

La segmentación del mercado de trabajo es precisamente el esquema bajo el cual funciona el modelo toyotista de organización del trabajo³⁵, modelo que ha sido considerado por algunos autores como la vía de implementación de la flexibilidad laboral más favorable para los trabajadores.³⁶

Sin embargo, aún en este modelo, la segmentación laboral producto de la flexibilidad tiene consecuencias negativas para los trabajadores. Divididos en dos tipos de mercado, los trabajadores de los mercados externos aspiran a ingresar a los mercados internos. Los trabajadores de los mercados internos tiene terror de caer en los mercados externos. Así los trabajadores son puestos unos contra otros, lo que impide la organización independiente de los trabajadores.

2.1.1.4. Utilización masiva de la fuerza de trabajo de las mujeres y de los jóvenes.

Dentro de la estrategia de la flexibilidad laboral está el objetivo de pagar a la fuerza de trabajo por debajo de su valor. Un elemento esencial de dicho objetivo es la utilización de la fuerza de trabajo de las mujeres y de los jóvenes.

Marx explicaba que el salario de un trabajador adulto debe incluir el tiempo de trabajo socialmente necesario para la reproducción de él y de su familia. En cambio cuando una mujer o joven, viviendo aún en la casa paternal, se integra al mercado de trabajo puede

³⁵ El toyotismo surgió en Japón a mediados de la década de 1950 en la fábrica Toyota. El principio utilizado por este modelo para elevar la tasa de plusvalía consiste en producir una pequeña cantidad de artículos diferenciados justo en el momento en que lo requiera el mercado. El concepto que utiliza es el de la fábrica mínima, la producción con cero inventarios. Para lograr lo anterior utiliza el método del Kanban que consiste en una tarjeta con un formato de orden – entrega que se mueve entre los talleres conectados de manera directa, lo cual permite:

1. Tener información precisa sobre las piezas a producir y el tiempo en que se debe hacerlo, logrando con ello reducir a cero los inventarios.
2. Pero sobre todo, la cantidad y clase de máquinas que estarán bajo responsabilidad de un solo trabajador son ajustadas para reducir al mínimo el tiempo ocioso de los trabajadores, así se consigue efficientar la utilización de la fuerza de trabajo. Esto requiere que los trabajadores sean polivalentes, es decir que no haya restricción en la movilidad de los trabajadores en su puesto y jornada de trabajo, para adaptarlos a las necesidades del mercado.

³⁶ Por ejemplo, Enrique de la Garza considera que existen tres formas de flexibilidad y las describe de la siguiente manera:

- a) Flexibilidad primitiva.- Es la flexibilidad que siempre ha existido en el capitalismo y que no desaparece completamente debido a la falta de maduración del taylorismo – fordismo en algunos sectores.
- b) Flexibilidad moderna salvaje.- Es la flexibilidad que existe en las empresas modernas pero que involucra unilateralidad por parte de las empresas y en ese sentido es semejante a la flexibilidad primitiva.
- c) Flexibilidad de tipo toyotista.- Esta flexibilidad, según De la Garza, no solo elimina las trabas para el uso de la fuerza de trabajo, sino que además implica una mayor participación de los trabajadores en actividades de concepción y planeación.

recibir un salario menor, ya que no requiere cubrir todo el tiempo de trabajo socialmente necesario para la reproducción de su familia, sino que dicho salario solo actúa para **completar** el equivalente a este tiempo de trabajo. De esta manera se crean las condiciones materiales para hacer posible que las mujeres y jóvenes reciban un salario inferior al que requiere un jefe de familia. El incremento de la oferta de trabajo debido a la incorporación de las mujeres y de los jóvenes a la población económicamente activa, tiene como consecuencia inherente la disminución del salario.

El empleo de las mujeres bajo condiciones precarias y las “ventajas” de esa forma de empleo, se defienden con argumentos como el siguiente:

“Para las mujeres, la flexibilidad de contratación puede representar una ventaja que les permitirá competir mejor con los hombre en el mercado de trabajo. Un artículo reciente aparecido en *The Economist* señalaba las ventajas que puede conseguir un empleador contratando mujeres: incluso cuando cobran los mismos sueldos que los hombres, cuestan menos que éstos porque se da más frecuentemente entre ellas el trabajo a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de las cargas sociales, suelen afiliarse menos que los hombres a los sindicatos, y sobre todo están todas ellas más dispuestas a aceptar interrupciones en sus carreras, a la reconversión para otros trabajos, a la flexibilidad de horarios o a realizar cambios radicales en la orientación de sus carreras. En una palabra, la mano de obra femenina es más flexible.”³⁷

Para la fuerza de trabajo joven se plantea que el desempleo crónico dominante en ese sector de la población es debido a las rigideces del mercado de trabajo. En una situación en que las empresas enfrentan la opción de contratar, en igualdad de condiciones laborales, a trabajadores jóvenes o trabajadores adultos experimentados, las empresas se deciden por esta última opción.

Según ese punto de vista se tendrían que eliminar rigideces como el salario mínimo para permitir que se contraten a trabajadores jóvenes con una salario inferior a los adultos.³⁸ Sin embargo, no existe ningún elemento que impida la generalización de este menor salarios para todos los trabajadores, tanto jóvenes como adultos.

Por otra parte, el número cada vez más grande de mujeres y jóvenes que van a formar parte de la PEA es utilizado para fundamentar que la vida laboral debería estar menos reglamentada y más diversificada que permita alternar de una manera más eficiente el tiempo dedicado al trabajo, la formación y el tiempo libre para cubrir las necesidades personales. En diferentes países esto ha desembocado en proyectos donde la jornada laboral es anualizada con un tope promedio de horas de trabajo a la semana, se pueden distribuir las horas de trabajo diarias según las necesidades de las empresas con la única condición de que no se rebase el tope promedio semanal. Esto ha permitido eliminar el pago de horas

³⁷ SARFATI Hedva y Catherine Kobrin (compiladoras). *La flexibilidad del mercado de trabajo*, colecciones OIT núm. 25, 1992, p.p. 34-35.

³⁸ Este plan de menores salarios para los jóvenes ya ha iniciado en algunos países bajo la forma de “programas de empleo juvenil. En Francia se puso en marcha los proyectos especiales comunitarios para los jóvenes en donde se le paga la tercera parte del salario mínimo obligatorio *Ibid.*

extras, pues mediante este procedimiento puede lograrse que los trabajadores laboren jornadas superiores a su jornada normal, sin recibir una compensación por ello.

Así una cantidad enorme de mujeres y jóvenes son llevados al mercado de trabajo para laborar bajo condiciones flexibles y precarias, el incremento de la oferta de fuerza de trabajo se convierte en un elemento de presión para que el conjunto de la clase obrera acepte retrocesos en sus condiciones de trabajo.

2.1.1.5. Liquidación de la seguridad social.

El valor de la fuerza de trabajo no sólo está constituido por el salario directo, sino que está formado por todas las prestaciones que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo. Entre estas prestaciones destaca la seguridad social. Sin embargo esta prestación se encuentra amenazada con la actual tendencia hacia la flexibilidad laboral

Uno de los argumentos que se han planteado para hacer ver la necesidad de eliminar la seguridad social señala que para las empresas los costos salariales indirectos están creciendo de manera constante y representan una proporción mayor de los gastos globales.

El anterior argumento es completado con este otro: en una situación en que se puede “animar” a los trabajadores privados para que acepten empleos a tiempo parcial, la existencia de la seguridad social puede disuadir a las empresas de contratar trabajadores a tiempo parcial, debido a que la seguridad social hace que el costo por hora de trabajo de los empleados a tiempo parcial sea mayor que la pagada a los trabajadores de tiempo completo.

Cuando afirmamos que la flexibilidad laboral conduce a la precarización del trabajo, nos estamos refiriendo también a que la flexibilidad implica la eliminación de la seguridad social. Distintos autores mencionan que en Japón, los trabajadores que pertenecen a los mercados externos de trabajo no cuentan con seguridad social. Los trabajadores independientes, por ejemplo los trabajadores a domicilio que han resurgido con fuerza gracias a la flexibilidad laboral, tampoco cuentan con esa prestación.

2.1.1.6. Repercusiones para los sindicatos y los contratos colectivos de trabajo

En el desarrollo del capitalismo los trabajadores construyeron sus sindicatos para defender colectivamente la venta de su fuerza de trabajo. Sin embargo, el capital ha utilizado un sin fin de medidas para corromper a estas organizaciones obreras. En el caso de Japón, la puesta en marcha del toyotismo tuvo como condición previa la desarticulación de los sindicatos de carácter nacional o de industria para convertirlos en sindicatos de empresa. Estos sindicatos reciben ese nombre por que su marco de acción queda reducido a una empresa en particular y porque funcionan como correa de transmisión de los imperativos de la empresa en el seno de los trabajadores, es decir actúan como representantes de los intereses de la empresa al interior de la organización de los trabajadores³⁹.

³⁹ CORIAT Benjamín, *Pensar al revés*, Editorial Siglo XXI, 1992.

En México han surgido diferentes clasificaciones tratando de diferenciar entre los sindicatos que defienden los intereses de los trabajadores y los que no. Entre las clasificaciones que se han elaborado destacan las que dividen a los sindicatos en: oficiales e independientes; charros y democráticos. Las clasificaciones de los sindicatos que hasta el momento se han hecho deben actualizarse para ubicar las repercusiones que la flexibilidad laboral esta teniendo para los sindicatos. La repercusión más innegable en este sentido es la eliminación de los sindicatos independientes o democráticos.

Ha surgido un nuevo tipo de sindicalismo en México, resultado de la política de flexibilidad laboral: los sindicatos de protección. Este tipo de sindicato se encuentra en el extremo más antidemocrático, comúnmente son oficiales, pero clandestinos para los trabajadores porque ellos desconocen quienes son sus dirigentes, cuál es su contrato colectivo e incluso la mayoría de los trabajadores no saben que están afiliados a alguna organización sindical de este tipo. Todo lazo de conexión entre los trabajadores y los sindicatos de protección queda anulado, en algunos casos hasta las cuotas sindicales son pagadas directamente por la empresa. Los sindicatos de protección son constituidos por las empresas para prevenir y obstaculizar el intento de los trabajadores por sindicalizarse.

La flexibilidad laboral implica libertad absoluta de la empresa en el uso de la fuerza de trabajo, por lo que es incompatible con la existencia de sindicatos independientes. En México, lo que estamos presenciando es el desplazamiento de los sindicatos independientes, e incluso los oficiales tradicionales, por el sindicalismo de protección. Dos factores adicionales que actúan contra los sindicatos independientes son:

- a) El contexto económico actual caracterizado por el estancamiento económico y el desempleo, presiona a los sindicatos a aceptar esquemas de flexibilidad laboral para “salvar a las empresas y a los empleos”.
- b) La segmentación del mercado de trabajo dificulta la solidaridad entre diferentes grupos de trabajadores y dificulta la acción colectiva.

Por otra parte, los contratos colectivos de trabajo están sufriendo un proceso de mutilación. Este punto es muy importante porque es en los contratos colectivos donde se establecen las normas que regirán las relaciones laborales en una empresa determinada. Los cambios más importantes que se están presentado en la contratación colectiva son: reducción de las prestaciones al mínimo permitido por la ley, restricciones a la actividad sindical, libertad absoluta de la empresa para utilizar la fuerza de trabajo (movilidad horizontal y vertical, cambios de horarios y de turno, bonos de productividad) y para introducir innovación tecnológica así como cambios organizativos. Esto sucede en los casos donde existen los contratos colectivos, pero además debe mencionarse la tendencia hacia la implantación de contratos individuales de trabajo por duración determinada o para realizar una tarea específica. En México se abusa del margen permitido por la ley para imponer este tipo de contratos.

Todos los elementos que hemos desarrollado nos llevan a sostener que la flexibilidad laboral en todos sus puntos tiene efectos negativos para los trabajadores.

2.2. LA TENDENCIA A LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

La flexibilización de las relaciones laborales es un proceso internacional producto de la crisis del modo de producción capitalista, razón por la cual en este apartado abordaremos nuestra exposición siguiendo dos ejes:

1. Partimos de analizar como se desarrolla la flexibilidad laboral en el ámbito internacional, desde los países más industrializados, pasando por América Latina para aterrizar finalmente en las formas que adquiere este proceso en México.

2. En cada caso se presenta primero el comportamiento del crecimiento económico así como las principales variables del mercado de trabajo, para abordar finalmente la flexibilidad laboral. Entremos pues, en materia.

2.2.1. En el plano internacional.

Es indiscutible la abrupta caída del crecimiento del PIB mundial, el cual pasó de tener una tasa de crecimiento promedio anual de 5.1 % en le periodo 1966-1973 a solo 3.2% en el lapso de 1981-1990, para ubicarse en 1.2% en los años 1991-1993, con una leve recuperación en los dos años siguientes (ver cuadro 2.1).

Cuadro 2.1.

CRECIMIENTO DEL PIB MUNDIAL REAL PORCENTAJES Y PROMEDIO ANUAL (1966-1995)

	1966-1973	1974-1980	1981-1990	1991-1993	1994	1995
Total mundial	5.1	3.4	3.2	1.2	2.9	2.8
Países de la OCDE	4.8	2.9	3.1	1.2	2.9	2.4
Países en transición	7.0	5.1	1.8	-12.5	-8.4	-2.5
Países en desarrollo *	6.9	5.1	3.3	4.6	4.6	4.9
Asia oriental	7.9	6.8	7.6	8.7	9.3	9.2
Asia meridional	3.7	4.0	5.7	3.2	4.7	5.5
Africa subsahariana	4.7	3.4	1.7	0.6	2.2	3.8
América Latina y el Caribe	6.4	4.8	1.7	3.2	3.9	0.9

* Excluidas Europa oriente y central y la ex Unión Soviética.

Fuente: OIT. El empleo en el mundo 1996-1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización, Ginebra, 1998.

En esta baja en el ritmo de crecimiento del PIB estuvieron inmersos, tanto los países de la OCDE, como los llamados países “en desarrollo” y los países en “transición”. Estos últimos presentan un saldo negativo en el PIB real a partir del periodo 1991-1993. Los países asiáticos resultaron menos afectados, observando incluso un mayor crecimiento en los últimos años, por lo menos hasta 1995, es decir hasta la crisis financiera que sacudió a esos países.

Por su parte América Latina y el Caribe presenta una fuerte caída en la década de 1980 (la década pérdida), mejorando en los siguientes años para nuevamente descender a 0.9% en 1995.

Por lo tanto, la flexibilidad laboral se desarrolla en un contexto caracterizado por la caída la producción mundial.

2.2.1.1. La flexibilidad laboral en los países industrializados

En las gráficas 2.1 a 2.6 puede observarse la evolución de las principales variables del mercado de trabajo. Tomamos los datos de los tres países más importantes del mundo (Estados Unidos, Japón y Alemania). En esas gráficas puede observarse lo que ya mencionábamos: la tasa de crecimiento del PIB se reduce en los tres países citados. Lo mismo sucede con la tasa de crecimiento del empleo, solo en Alemania este indicador fue mayor en el periodo 1974-1995 en comparación con los años 1960-1973.

En cuanto al comportamiento de los salarios reales:

- En Estados Unidos estos permanecen estancados durante el periodo 1980-1996,
- En Alemania tiene un avance de 11 puntos en los años 1991 a 1994.
- Los salarios en Japón tuvieron un incremento de 9.2 % en el periodo 1990-1996.

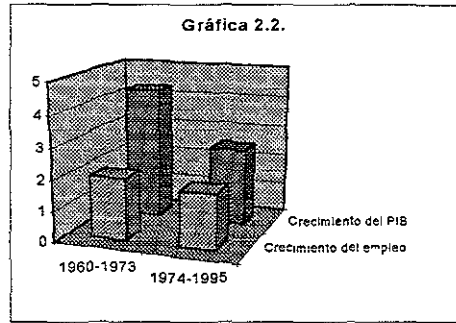
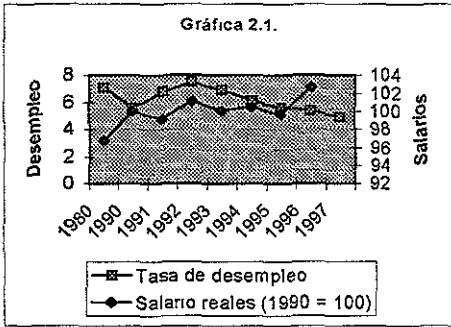
En tanto la tasa de desempleo registra un incremento constante en Japón y Alemania, lo que significa que la creación de empleos no ha sido suficiente para absorber a la nueva fuerza de trabajo. Estados Unidos muestra una reducción significativa en su tasa de desempleo, pero debe mencionarse que ese país modificó el método para calcular dicha tasa por lo que los datos no son estrictamente comparables.

Datos más recientes de la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat) señalaban que en 1999 estaban desempleados 18 millones, lo que representa el 11% de la población activa comunitaria.⁴⁰

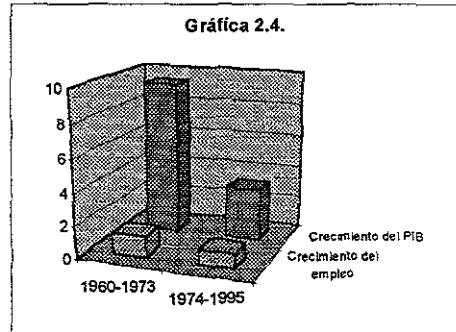
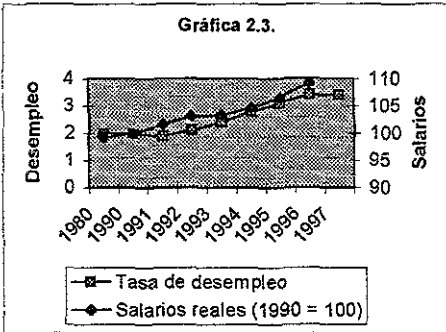
⁴⁰ El Financiero, 24 de febrero 2000.

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

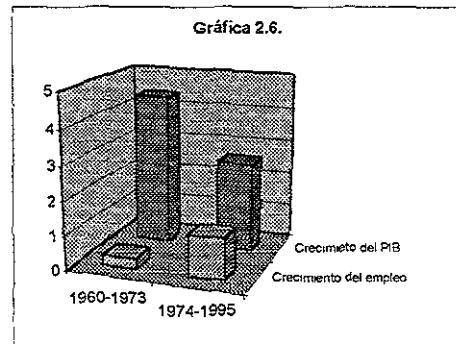
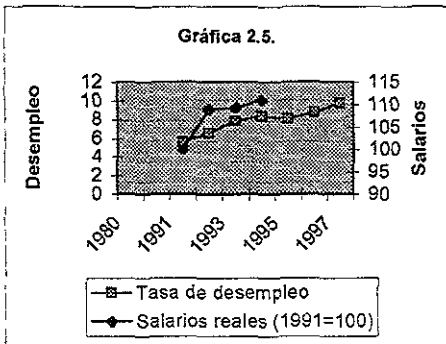
ESTADOS UNIDOS



JAPON



ALEMANIA



FUENTES: OIT. Key Indicators of the labour market, Génova - Suiza, 1999, p.p. 201-215
 OIT. Yearbook of labour statistics, Génova - Suiza, 1998, p.p. 463-481

La desaceleración del crecimiento económico y de la generación de empleos así como el incremento en la tasa de desempleo generan condiciones propicias para la implementación de la flexibilidad laboral. Veamos algunos datos.

En el cuadro 2.2. es posible seguir el crecimiento proporcional del empleo a tiempo parcial con relación al empleo total. Durante el periodo 1973-1993, en los siete países que hemos considerado existe el mismo fenómeno: los empleos a tiempo parcial incrementan su participación con relación al empleo total. En Bélgica esa participación se multiplica por tres, en Canadá y Japón crece casi al doble y en Francia lo hace en más del doble.

Cuadro 2.2

EMPLEO EN REGIMEN DE TIEMPO PARCIAL (PAISES SELECCIONADOS)

País	Trabajo a tiempo parcial como porcentaje del total			Proporción de mujeres	Proporción del TP involuntario
	1973	1979	1993	1993	1993
Estados Unidos	15.6	16.4	17.5	66.2	30.7
Canadá	9.7	12.5	17.2	68.9	36.0
Reino Unido	16.0	16.4	23.2	84.5	15.3
Japón	13.9	15.4	21.1	67.7	9.2
Alemania	10.1	11.4	15.1	88.6	10.9
Francia	5.9	8.1	13.7	83.3	39.7
Bélgica	3.8	6.0	12.8	89.3	33.7

Fuente: OIT. El empleo en el mundo 1996-1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización. Ginebra, 1998.

Hemos dicho que una de las consecuencias de la flexibilidad laboral es el empleo masivo de las mujeres en condiciones precarias. Lo anterior se pone de manifiesto en el mismo cuadro: la proporción de mujeres empleadas en los trabajos a tiempo parcial oscila entre 66.2 % (Estados Unidos) a casi el 90% (Alemania y Bélgica).

Un argumento que se ha formulado a favor de los trabajos a tiempo parcial es que estos permiten una distribución mejor entre las necesidades personales y familiares, y el tiempo que debe dedicarse al trabajo. Sin embargo, una proporción cada vez mayor de trabajadores acepta estos empleos en contra de su voluntad. Así la proporción de trabajo temporal involuntario se encuentra en porcentajes entre 9.2 y 10.9% en Japón y Alemania respectivamente, llegando a niveles de 30.7% (Estados Unidos), 36.0% (Canadá) y 39.7% (Francia).

Observando más detalladamente la evolución del mercado de trabajo en Estados Unidos, el país hegemónico en el ámbito mundial, nos encontramos con lo siguiente:

1. La disminución del empleo manufacturero está afectando negativamente el número de trabajadores sindicalizados y de los puestos a tiempo completo. En 1970, el sector manufacturero contribuía con el 33.2% de los empleos existentes, veintidós años después esa cifra había descendido a 23.5%; en tanto el sector servicios en ese mismo lapso pasó de 62.3% a 73.8%. Debido a los trabajadores desplazados de las manufacturas, se calcula que unos dos millones de asalariados a tiempo completo perdieron su empleo cada año entre 1981 y 1990. En promedio esos trabajadores tardaron treinta semanas en encontrar un nuevo empleo, años después solo el 73% había conseguido empleo y de éstos un tercio sufrió una pérdida equivalente al 20% de su ingreso inicial.⁴¹

La pérdida absoluta de empleos manufactureros se agravó con la decisión de muchas empresas de trasladar sus plantas de las zonas noreste y centro del país (caracterizados por una fuerte tradición sindical) hacia el sur y oeste de Estados Unidos (con un sindicalismo más débil), en otros casos se trasladaron las plantas fuera del país. Lo anterior tuvo como resultado una disminución en la proporción de trabajadores sindicalizados no agrícolas, la cual pasó de 35% en 1960 a un poco menos del 25% en 1980 y sólo 15.8% en 1993.

2. Menos seguridad en el empleo

“Según un artículo publicado por la revista *Time* en abril de 1993, se estimaba que uno de cada tres trabajadores tenía empleos temporales o de tiempo parcial y que para el año 2000 el número de este tipo de puestos podría rebasar al de los empleos permanentes de tiempo completo.

“... Más del 90% de los 365 000 empleos creados por las empresas estadounidenses en febrero de 1993 eran de tiempo parcial, los cuales fueron ocupados por personas que deseaban trabajar tiempo completo.

“Si a los trabajadores de tiempo parcial les sumamos el número creciente de trabajadores temporales y los que son contratados por obra determinada – que a su vez representan el 24% de la fuerza laboral... - una proporción creciente de la fuerza de trabajo estadounidense se vuelve instantáneamente desechable”⁴²

El fenómeno de la inestabilidad en el empleo se haya confirmada por la creciente importancia de las agencias de colocación temporal que han expandido sus puestos de trabajo en veinte veces desde el inicio de la década de los setenta.⁴³ Lavine cita el ejemplo de la IBM:

⁴¹ LEVINE, Elaine. “Transformaciones en el mercado laboral estadounidense y su impacto sobre los trabajadores hispanos” en CECENA, Ana Esther (coordinadora). La internacionalización del capital y sus fronteras tecnológicas, México, Ediciones El Caballito, 1995. p p. 191

⁴² *Ibid*, p.p. 193.

⁴³ TILLY, Chris. “Trabajo en tiempo parcial, empleos de bajos salarios y lucha de clases en los Estados Unidos” en Trabajo, migraciones y mercado de trabajo, año 2, núm. 3, enero – julio del 2000, p.p 105-118.

“Mientras la IBM planeaba despedir a 25 000 empleados durante 1993, mantenía subcontratos con 300 empresas para proveer todo tipo de servicios, desde el manejo de sus nóminas hasta el diseño de *software*. Prodigy Services, una empresa de IBM, y Sears, que ofrece a sus clientes servicios de compras por computadora desde sus hogares, despidieron a 250 trabajadores y contrataron a otras empresas para manejar sus departamentos de servicios al cliente.”⁴⁴

Otro ejemplo muy ilustrativo acerca del avance de la precariedad y de la flexibilidad laboral en los Estados Unidos lo constituye la empresa de mensajería UPS. En 1986, el 42% de la planta laboral de esa empresa estaba compuesto por trabajadores a tiempo parcial, diez años más tarde los trabajadores a tiempo parcial equivalían al 60% del total. En agosto de 1997, la empresa intentó incrementar nuevamente el número de plazas a tiempo parcial, sin embargo esta vez la dirección de la UPS tuvo que enfrentar la resistencia de los 185 mil choferes (*teamsters*) que laboraban en la empresa y quienes se fueron a la huelga en ese mes. La huelga estuvo respaldada ampliamente por la mayoría de los trabajadores estadounidenses, gracias a ese apoyo los *teamsters* obtuvieron una victoria muy importante al lograr aumentos salariales y que miles de empleos precarios se convirtieran en puestos estables. Chris Tilly relata que las simpatías de los trabajadores estadounidenses por la huelga de los *teamsters* en la UPS tuvo su explicación en las repercusiones negativas para los trabajadores originadas por los empleos a tiempo parcial y los empleos temporales, así como en la generalización de este tipo de empleos.⁴⁵

La razón de fondo que explica el incremento de la flexibilidad laboral y de la precarización de las condiciones laborales es la reducción del costo de la fuerza de trabajo, al respecto:

“En términos generales, la diferencia salarial para trabajos temporales o de tiempo parcial es poca con respecto a los salarios pagados en puestos permanentes. El gran ahorro para las empresas proviene de los *fringe benefits*, o prestaciones tales como vacaciones pagadas, contribuciones a fondos de jubilación, primas de seguros de gastos médicos, etc., que no pagan en el caso de los primeros. Aquí la diferencia es considerable. Parte de la reestructuración industrial de los últimos años ha sido orientada a bajar costos, limitando este tipo de prestaciones – hecho que ha contribuido al creciente problema de quienes se encuentra sin seguros de gastos médicos en Estados Unidos- o eliminándolas al sustituir trabajadores permanentes con trabajadores ‘desechables’.”⁴⁶

La proporción de trabajadores estadounidenses a tiempo parcial que reciben prestaciones médicas de sus empleadores, es una cuarta parte de la proporción de trabajadores de tiempo completo que gozan de esos beneficios.⁴⁷

⁴⁴ LEVINE, Elaine. *Op. Cit.* p.p. 194.

⁴⁵ TILLY, Chris. *Op. Cit.*

⁴⁶ LAVINE, Elaine. *Op. Cit.* p.p. 195.

⁴⁷ TILLY, Chris. *Op. Cit.* p.p. 108.

Las consecuencias de la flexibilidad laboral en Estados Unidos se reproducen en todos los países. Tomando nuevamente el caso de Japón:

“En la práctica, el desarrollo de formas diversificadas de empleo lleva invariablemente a un empeoramiento de las condiciones de los trabajadores afectados. En *Japón*, más de 4 millones de trabajadores –un 10% de la población económicamente activa– son empleados a tiempo parcial. La retribución por horas de un trabajador a tiempo parcial equivale actualmente a un 75% del salario de un trabajador a tiempo completo; las tres cuartas partes de ellos no tienen derecho a vacaciones pagadas ni a cobrar las horas extra trabajadas. Más de la mitad de los trabajadores eventuales trabajan para agencias que no les cubren el seguro de enfermedad. La mayor parte de los empleos son de segunda categoría, que requieren poca especialización, están mal pagados y no ofrecen protección social ni perspectivas de estabilidad, promoción o progreso técnico. Para muchas mujeres y para los jóvenes, estos puestos de trabajo son sólo mejores que el desempleo real.”⁴⁸

2.2.1.2. La flexibilidad laboral en América Latina

Las economías latinoamericanas no han logrado sobreponerse de la crisis que las agobia desde la década de 1980. De 1990 a 1997, el PIB de América Latina y el Caribe creció a una tasa promedio anual de 3.5%. En 1998, sin embargo, la crisis asiática y las políticas de ajuste estructural han provocado una nueva desaceleración del crecimiento económico, lo que se ha traducido en un mayor deterioro de la situación laboral en la región.

En 1997, el PIB había alcanzado un crecimiento de 5.3% en relación al año anterior. En aquel entonces se pronosticaba un crecimiento de 4.3% para 1998. Los problemas antes mencionados ocasionaron que el crecimiento en 1998 alcanzará solo 2.6 %, es decir, la mitad del logrado en 1997. Más aún las proyecciones de la OIT señalaban que el crecimiento del PIB en América Latina y el Caribe disminuiría de 2.6% en 1998 a entre 0% y 1% para 1999⁴⁹

La grave desaceleración económica tiene efectos negativos en materia laboral:

- En 1998 el empleo se expandió a una tasa de 2.6%, tasa inferior a la del crecimiento de la fuerza de trabajo que en ese mismo año tuvo un crecimiento de 3.2%, lo cual implicó un aumento del desempleo.
- La tasa de desempleo en la región pasó de 7.7% en el periodo enero –septiembre de 1997 a 8.5% en el mismo lapso pero de 1998. La tasa de desempleo estimada para 1998 es de 8.4% superior al 7.2% registrado en 1997. La OIT pronostico que la tasa de desempleo para 1999 se elevaría a un nivel cercano de 9.5%. Es una situación alarmante si se compara con el peor momento

⁴⁸ SARFATI Hedva y Catherine Kobrin (compiladoras). *Op. Cit.* p.p. 35 y 36.

⁴⁹ OIT *Panorama Laboral 1998. América Latina y el Caribe*, p.p. 3.

de la crisis de la deuda externa cuando la tasa de desempleo alcanzó un máximo de 8.7% en 1983.

- ¿En dónde se están creando los nuevos puestos de trabajo?. La expansión del empleo en 1998 fue de 2.6%. Sin embargo, debe destacarse que la totalidad del crecimiento del empleo correspondió al sector informal, el cual aumentó en 4.5% en ese año. El “empleo moderno”⁵⁰ quedó estancado durante 1998, a pesar de que el empleo en las empresas privadas de mayor tamaño se contrajo (observando una tasa de -0.8%), la leve expansión del empleo público mantuvo constante el empleo moderno (ver gráfica 2.7).



- Debido al estancamiento en el empleo moderno y a que el crecimiento del empleo fue únicamente en el sector informal, la participación de este último sector en el empleo total continuó aumentando de 51.8 % en 1990 a 57.7 % en 1997, para alcanzar 58.7% en 1998 (ver cuadro 2.3).

El grado de informalización del empleo urbano en América Latina se ha incrementado en 6.9% en la presente década, lo que quiere decir que de cada diez nuevos empleos creados, nueve han sido informales.⁵¹

⁵⁰ El concepto de empleo moderno es utilizado por la OIT para definir al tipo de empleo formal, con derechos laborales que garantizan la seguridad en el empleo así como la observación de algunas normas internacionales que esa institución ha elaborado sobre las condiciones de trabajo. *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

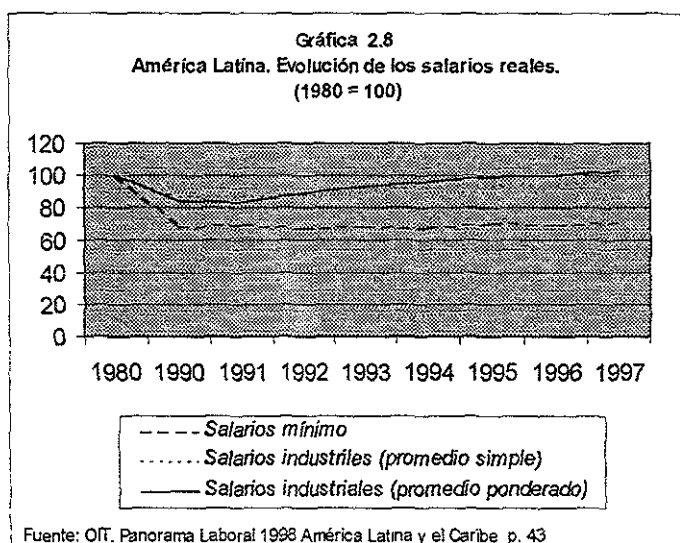
Cuadro 2.3

AMERICA LATINA:
CUADRO COMPARATIVO DEL EMPLEO FORMAL E INFORMAL, 1990-1997
(Porcentajes)

País	Segmento del mercado de trabajo	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
América Latina	Sector informal	51.8	52.5	53.2	54.1	55.1	56.2	57.4	57.7
	Sector formal	48.2	47.5	46.8	45.9	44.9	43.8	46.2	42.3
Argentina	Sector informal	47.5	48.6	49.6	50.8	52.5	53.3	53.6	53.8
	Sector formal	52.5	51.4	50.4	49.2	47.5	46.7	46.4	46.2
Bolivia	Sector informal	56.9	56.1	56.5	61.2	61.3	63.6	63.1	56.6
	Sector formal	43.1	43.9	43.4	38.8	38.7	36.4	36.9	43.4
Brasil	Sector informal	52.0	53.2	54.3	55.5	56.5	57.6	59.3	60.4
	Sector formal	48.0	46.8	45.7	44.5	43.5	42.4	40.7	39.6
Chile	Sector informal	49.9	49.9	49.7	49.9	51.6	51.2	50.9	51.3
	Sector formal	50.1	50.1	50.3	50.1	48.4	48.8	49.1	48.7
Colombia	Sector informal	55.2	55.7	55.8	55.4	54.8	54.8	54.6	54.7
	Sector formal	44.8	44.3	44.2	44.6	45.2	45.2	45.4	45.3
Costa Rica	Sector informal	42.3	44.6	41.4	43.7	46.2	44.6	47.3	46.8
	Sector formal	57.7	55.4	58.6	56.3	53.8	55.4	52.7	53.2
Ecuador	Sector informal	53.4	57.8	58.5	57.5	56.1	56.7	57.0	53.2
	Sector formal	46.6	42.2	41.7	42.7	43.9	43.3	43.0	46.8
Honduras	Sector informal	54.1	50.7	50.7	45.5	51.8	54.4	56.3	56.5
	Sector formal	45.9	49.3	49.3	54.7	48.2	45.6	43.7	43.4
México	Sector informal	55.5	55.8	56.0	57.0	57.0	59.4	60.2	59.4
	Sector formal	44.5	44.2	44.0	43.0	43.0	40.6	39.8	40.6
Panamá	Sector informal	40.5	41.2	41.5	39.9	40.2	41.3	41.7	41.5
	Sector formal	59.5	58.8	58.5	60.1	59.8	58.7	58.3	58.5
Paraguay	Sector informal	61.4	62.0	62.2	62.5	68.9	65.5	67.9	ND
	Sector formal	38.6	38.0	37.8	37.5	31.1	34.5	32.1	ND
Perú	Sector informal	51.8	51.8	54.5	54.2	53.8	55.0	57.9	59.3
	Sector formal	48.2	48.2	45.5	45.8	46.2	45.0	42.1	40.7
Uruguay	Sector informal	36.3	36.7	36.6	37.4	37.9	37.7	37.9	37.1
	Sector formal	63.7	63.3	63.4	62.6	62.1	62.3	62.1	62.9
Venezuela	Sector informal	38.8	38.3	37.4	38.4	44.8	46.9	47.7	48.1
	Sector formal	61.2	61.7	62.6	61.6	55.2	53.1	52.3	51.9

Fuente: OIT, Panorama Laboral 1998, América Latina y el Caribe, p.p. 41.

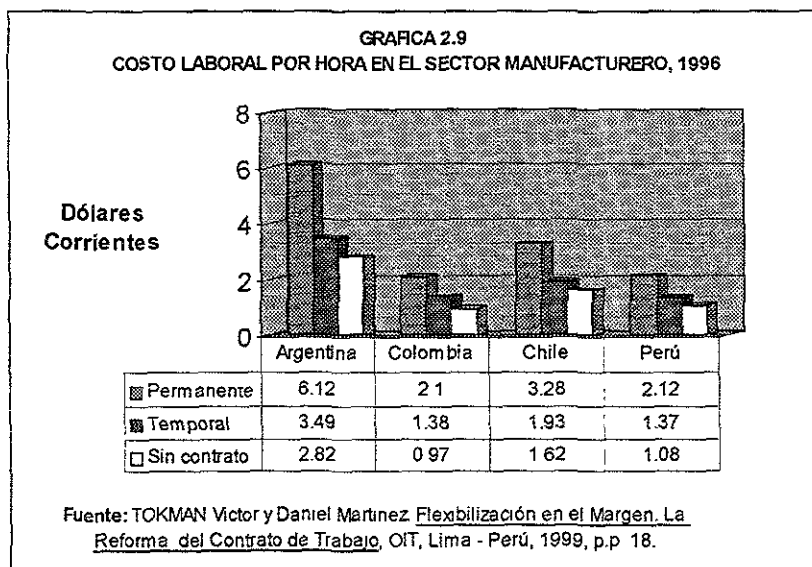
- Por su parte los salarios reales en la región presentan el siguiente comportamiento.
 - El salario mínimo no ha logrado recuperar el nivel que tenía en 1980, en el transcurso de la presente década se ha mantenido estancado y en 1997 equivale al 73% de salario mínimo de 1980.
 - El salario industrial tuvo una mejora constante a lo largo de la década de 1990 debido a la reducción de la inflación y al incremento de la productividad. Su nivel ponderado en 1996 había alcanzado la misma capacidad adquisitiva que tuvo en 1980, para 1997 ya había superado ligeramente esa capacidad (ver gráfica 2.8).



Al igual que en los países industrializados, en América Latina la disminución del crecimiento económico afecta la generación de empleos, lo que a su vez se traduce en incremento del desempleo. Todos estos elementos presionan para que la fuerza de trabajo acepte emplearse con menores derechos, estabilidad y garantías que en el pasado, es decir, se ve obligado a tomar empleos precarios.

La expansión del sector informal es resultado de la incapacidad de la economía para generar empleos en el sector moderno, lo cual se combina con los deseos empresariales de abatir este último sector para lograr reducir, en proporciones considerables, el costo de la fuerza de trabajo. Así la flexibilidad, la precariedad y la informalización del empleo son aspectos de un mismo proceso que consiste en quebrantar los empleos formales con derechos y de esta manera realizar ahorros en fuerza de trabajo.

Hemos dicho que en la reducción del costo de la fuerza de trabajo radica la razón central del desarrollo de la flexibilidad laboral. Víctor Tokman y Daniel Martínez realizaron una investigación tomando el caso de cuatro países latinoamericanos que modificaron sus códigos laborales para introducir medidas flexibilizadoras. Los países estudiados en ese trabajo son: Argentina, Colombia, Chile y Perú.⁵² En esa investigación se clasificó a los trabajadores en tres grupos: permanentes, temporales y sin contrato. Hecho lo anterior, se calculó el costo laboral por hora, en el sector manufacturero, de cada uno de los grupos mencionados (ver gráfica 2.9).



El efecto potencial del menor costo de los trabajadores temporales sobre los costos laborales medios de las empresas está en función del techo que la ley marque para emplear a trabajadores temporales en proporción al total. En Argentina la ley permite un máximo de 30% de trabajadores temporales en empresas con más de veinticinco asalariados, 50% en empresas entre 6 y 25 trabajadores y la totalidad de los puestos puede ser temporal en el caso de las empresas con menos de seis trabajadores. En Colombia, Chile y Perú no hay límite para emplear trabajadores temporales. Así, la introducción de trabajadores temporales tendría como resultado una reducción del costo laboral medio en el sector manufacturero alrededor del 13% en Argentina⁵³, 34% en Colombia, 41% en Chile y 35% en Perú.

⁵² TOKMAN Víctor y Daniel Martínez: Flexibilización en el margen. La Reforma del contrato del trabajo, Lima - Perú, OIT, 1999, 199 p.p.

Víctor Tokman es subdirector regional de la OIT en América Latina.

⁵³ La reducción del costo laboral medio de 13% en Argentina supone el caso de una empresa de tamaño medio con un máximo de 30% de trabajadores temporales

Por otra parte, el mismo estudio también calculó que el costo de emplear a un trabajador sin contrato es todavía más económico que el de emplear a un trabajador con contrato temporal. El menor costo de un trabajador sin contrato con relación al temporal varía de la siguiente forma: 19% en Argentina, 16% en Chile, 30% en Colombia y 21% en Perú. El ahorro que una empresa tendría al emplear trabajadores sin contrato, en lugar de trabajadores permanentes oscilaría así: Argentina y Colombia 54%, Chile 50% y Perú 49%. Estos números ayuda a entender la extraordinaria expansión de los empleos informales. Pero no solamente se expanden los trabajadores sin contrato, sino también los trabajadores temporales. Ambos tipos de empleos son incentivados por los diferenciales de costos laborales que hemos mencionado. En el periodo de 1990-1996, los asalariados con empleo sin prestaciones e inestables, es decir los trabajadores sin contrato y con contrato temporal, incrementaron su participación en más de doce puntos porcentuales en Argentina, 6.5% en Chile y cerca de 23 puntos en Perú. Solo Colombia presentó una reducción de 5% en ese tipo de empleos. En promedio los trabajadores sin contrato y con contrato a tiempo parcial representan alrededor de 45% del empleo total en los países analizados por Tokman y Martínez.⁵⁴

La hipótesis que hemos defendido afirma que el objetivo central de la flexibilidad laboral es reducir los costos laborales para incrementar la tasa de ganancia. Dicha reducción, en buena medida, descansa en pagar a la fuerza de trabajo por debajo de su valor. En los cálculos realizados por Víctor Tokman y D. Martínez, las diferencias de costo laboral entre trabajadores permanentes, temporales y sin contrato, residen en dos puntos:

1. Los salarios brutos que se pagan a los trabajadores sin contrato son menores que los pagados a los trabajadores temporales, los salarios brutos de los trabajadores temporales, a su vez, son inferiores a los que reciben los trabajadores permanentes.
2. Las prestaciones que recibe cada grupo de trabajadores son menores en el mismo orden en que son menores los salarios brutos.

Recordemos que el valor de la fuerza de trabajo es el tiempo de trabajo socialmente necesario para su reproducción, la cual esta determinada por las condiciones económicas, culturales y políticas de cada país. Antes de las reformas a los códigos laborales, el valor de la fuerza de trabajo, empleada bajo la protección de esos códigos, era equiparable al ingreso que obtenía un trabajador permanente. Al modificar las leyes en los países mencionados, se permite la creación de un nuevo tipo de trabajadores: los trabajadores temporales. Este grupo de trabajadores reciben un menor ingreso con el cual pueden seguir reproduciéndose, pero en condiciones de menor calidad de vida que en el pasado. Los trabajadores temporales reciben un ingreso menor que los permanentes, es precisamente a este hecho a lo que llamamos pagar por debajo de su valor a la fuerza de trabajo. Una situación similar sucede con la utilización cada vez más amplia de la fuerza de trabajo sin

⁵⁴ En la conferencia magistral "Flexibilidad y nuevas condiciones de trabajo en América Latina", Eduardo Arquedo, presidente de la Asociación Latinoamericana de Sociología, resaltó que en los últimos cinco años 90% de los contratos de trabajo fueron temporales. Además pronosticó que en los próximos cinco o diez años la mayoría de los contratos serán de tiempo parcial y temporales. Según este académico, la tendencia a la contratación temporal debilita a los trabajadores ya que dificulta más su organización para la defensa de sus derechos. Gaceta UNAM, 26 de octubre de 2000. p.p 9

contrato. Aquí toda reglamentación existente es echada por la borda y se emplea "ilegalmente" a la fuerza de trabajo para pagarle por debajo de su valor

Finalizamos este apartado exponiendo las reformas laborales en Panamá y Argentina, para ejemplificar las repercusiones de la flexibilidad sobre el ámbito legal.

Panamá: En 1976, la ley número 95 concedió un periodo de gracia a las nuevas empresas, en el cual no estaban obligadas a negociar ningún convenio colectivo. Estableció facilidades para el despido. Ley número 8 promulgada en 1981 restableció el derecho del trabajador a la reintegración en el empleo en caso de despido injustificado, pero estableció un número elevado de excepciones a este principio. Cinco años después otra ley estableció disposiciones a favor de las pequeñas empresas, las agrícolas y las zonas francas, sobre todo en materia de trabajo y horas extraordinarias. Amplió a tres meses la duración del periodo de prueba (antes era de dos meses) y excluyó a los trabajadores a domicilio de las protecciones del código laboral, ya que consideraba que los mismos "no son trabajadores".

En 1991 se adoptó una ley sobre zonas francas que autorizó contratos de duración determinada (CDD) con un límite máximo de tres años, comprendidas las renovaciones. Introdujo diversas reglas para facilitar la movilidad funcional y especificó que las primas de producción y otras bonificaciones que el trabajador recibe por su trabajo no forman parte de su salario y no deben ser tomadas en cuenta para el pago de cotizaciones al seguro social, decimotercero mes y otras prestaciones.

A diferencia del código laboral de 1971, cuyo objetivo declarado era fijar "una especial protección estatal a favor de los trabajadores", una nueva ley de 1995 añadió "procurar al capital una compensación equitativa por su inversión". Mediante esta ley se facilitó los CDD hasta por dos años, durante el primer año de existencia de la empresa o cuando realice nuevas actividades. La movilidad funcional restringida en 1971 se impulsó por la consideración de múltiples excepciones. También se establecieron nuevas reglas sobre despido, vacaciones, licencia, maternidad y derechos sindicales.

Argentina: La Ley Nacional de Empleo (LNE) adoptada en 1991 bajo el objetivo oficial de luchar contra el empleo clandestino, prevenir despidos colectivo, asistir a los desempleados, etc., promovió formas de contrato de trabajo atípico. Habilitó diversos casos de recurso al CDD: lanzamiento de nuevas actividades, programas de trabajo para desempleados, práctica laboral para jóvenes y empleo de formación. Las empresas que contratan a su personal bajo esas modalidades se beneficiaban de estímulos fiscales como la exención total o parcial de las contribuciones patronales al régimen provisional. Paradójicamente no se ofrecían estímulos análogos a las empresas que tomaban trabajadores permanentes en lugar de contratarlos a duración determinada.

Una reforma de 1995 facilitó la contratación de trabajadores mayores de cuarenta años, discapacitados, mujeres y ex combatientes de las Malvinas bajo la forma CDD, con beneficio de exención del 50% de las contribuciones a la seguridad social. A estos trabajadores se les privó del derecho al preaviso y a la indemnización por despido. Durante el periodo de prueba (tres meses extensibles a seis), las partes están dispensadas de pagar algunas cotizaciones provisionales y las destinadas al Fondo Nacional de Empleo. Esta disposición castiga al empleador que desea dar un empleo estable a su trabajador ya que el costo laboral aumentará alrededor de 14%, en cambio, el empleador seguirá haciendo economía si despide al trabajador y toma un sustituto bajo el régimen del periodo a prueba

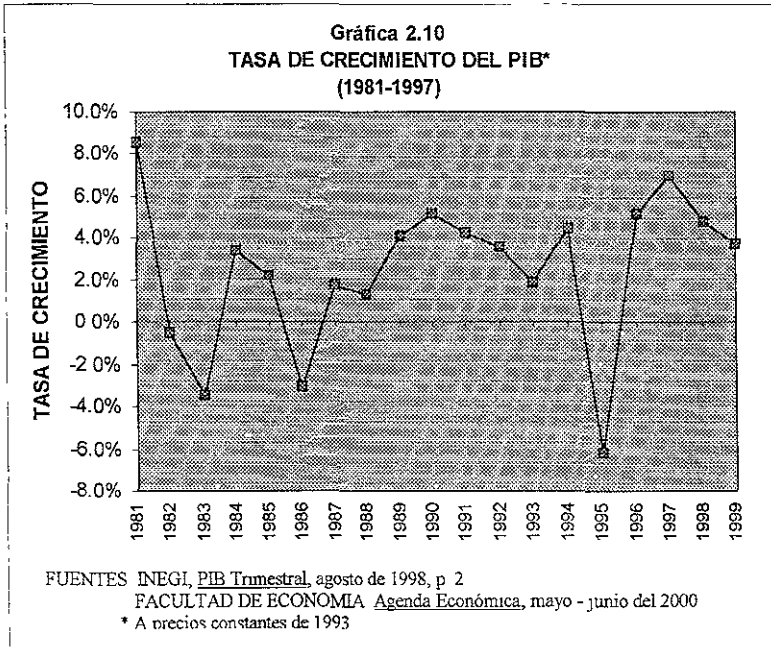
Fuente: CERRUDO María Raquel et all. "La flexibilización laboral en el contexto del MERCOSUR", en *Boletín Citerfor*, núm. 125, octubre - diciembre, 1996, p.p. 51-73.

2.2.2. La flexibilidad laboral en el plano nacional

2.2.2.1. Indicadores del mercado de trabajo

La economía mexicana en la década de los ochenta vivió dos periodos. crisis aguda (1981-1986) y recuperación relativa (1987-1990). En el primer periodo, el PIB se desplomo en dos ocasiones. Los decrecimientos drásticos del PIB se presentaron en 1983 y 1986, alcanzando tasas negativas cercanas al 4%. El segundo periodo se caracteriza por tasas de crecimiento regulares que permiten una recuperación del PIB (ver gráfica 2.10).

En los primeros años de la década de los noventa, la economía mexicana sigue creciendo, pero su ritmo se desacelera. La recuperación relativa presente desde finales de la década anterior alcanza su punto culminante en 1994. Es en diciembre de ese año cuando el aumento constante del desequilibrio comercial se combina con la salida masiva de capitales especulativos, combinación que afectó gravemente a la economía nacional ocasionándole un descenso de seis puntos porcentuales en 1995. Hasta 1997 el PIB logra superar el nivel que tenía en 1994.



El deficiente desarrollo experimentado por la economía mexicana tuvo repercusiones perjudiciales para las condiciones del mercado de trabajo, lo cual puede medirse a partir de los siguientes indicadores

1. Empleo.- La capacidad de la economía mexicana para generar empleos se ha deteriorado considerablemente. Adrián Sotelo constata:

“Mientras que el crecimiento de la fuerza de trabajo durante el periodo [1983-1995] fue del 3%, la ocupación creció solamente 0.8% a diferencia del 4.3% en que creció durante 1970-1982. En el modelo anterior, el crecimiento del empleo, en términos absolutos, era en promedio anual de 711 mil puestos, mientras que en el neoliberal disminuyó a 182 mil”⁵⁵

A escala sectorial nos encontramos con una pérdida del dinamismo del sector manufacturero para crear empleos. Lo anterior puede ilustrarse si dividimos la década de 1980 en dos periodos: 1980-1985 y 1985-1989. En el primer periodo las manufacturas presentaron una tasa media de crecimiento anual del personal ocupado de 2.92 % y para el segundo esa cifra descendió a 1.83%.⁵⁶ Mientras que en el sector comercio esa cifra paso de 4.09% a 7.46%, en los mismos periodos. Por su parte, en el sector servicios la tasa media de crecimiento anual del personal ocupado paso de 7% a 12.4% en los periodos que hemos referido.⁵⁷

La misma tendencia se mantiene si comparamos la contribución de cada uno de estos sectores al incremento del empleo total. Tomando el periodo de 1988 a 1993, Carlos Salas y Teresa Rendón encuentran que las manufacturas contribuyen con el 25% de los nuevos puestos de trabajo, el comercio con el 34% y finalmente los servicios con el 41%.⁵⁸ En 1991, los empleos en la industria manufacturera representaban 21.6% del total, para 1997 los empleos manufactureros equivalían a 20.7% del total.⁵⁹

Salas y Rendón destacan lo siguiente:

“Cabe señalar que, en las actividades de comercio, manufacturas y servicios, más del 25% de los nuevos empleos fueron creados en unidades de menos de 5 trabajadores retribuidos. En general, el aumento en el número de pequeñas unidades y la disminución del tamaño medio de los establecimientos implica mayor precarización de empleo.”⁶⁰

⁵⁵ SOTELO Valencia Adrián. *Op. Cit.*

⁵⁶ En este segundo periodo, el incremento acelerado del empleo en las maquiladoras influye ampliamente en el crecimiento del empleo en las manufacturas.

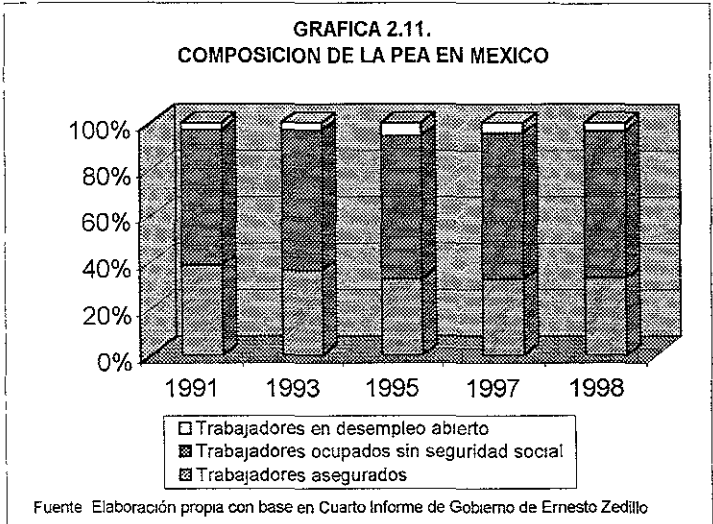
⁵⁷ DE LA GARZA Enrique. *Op. Cit.* p.p.83

⁵⁸ SALAS Carlos y Teresa Rendón “Ajuste estructural y empleo el caso de México” en *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*, num. 2, 1996, p.p. 84.

⁵⁹ SALAS Carlos “Otra faceta de la dualidad económica: trabajo y empleo precario en el México actual” en *Trabajo, migraciones y mercado de trabajo*, año 2, núm. 3, enero – junio del 2000, p.p. 119-133.

⁶⁰ SALAS Carlos y Teresa Rendón. *Op. Cit.*

Es muy notoria la incapacidad de la economía para genera empleos en el sector formal. En 1991, los trabajadores que contaban con seguridad social⁶¹ representaban el 37% de la PEA, para 1998 ese porcentaje había caído al 30% (ver gráfica 2.11.). Lo anterior debe su explicación a lo siguiente mientras que la tasa de crecimiento promedio anual de la PEA, en el periodo referido, fue de 2.9%, la tasa de crecimiento promedio anual de los trabajadores asegurados fue apenas del 0.7%



¿En dónde se están generando los nuevos puestos de trabajo?

Si observamos nuevamente la gráfica 2.11 podemos concluir que ante la falta de empleos que ofrecen protección social, los trabajadores han tenido que aceptar condiciones laborales inferiores, prueba de ello es el incremento de los trabajadores ocupados que no gozan del derecho a la seguridad social.

Si tomamos en cuenta que, según cifras oficiales, la tasa desempleo abierto en 1998 había descendido a un nivel cercano al que tenía en 1991, podemos concluir que en ese periodo: los puntos porcentuales que han perdido los trabajadores con seguridad social en relación a la PEA, son los mismos que han ganado los trabajadores ocupados sin seguridad social. Por lo tanto, es principalmente en el sector informal en donde se han creado los

⁶¹ Para calcular el total de trabajadores asegurados, se considero a los trabajadores afiliados al ISSSTE más los trabajadores afiliados al IMSS, con respecto a estos últimos se contempló tanto a los trabajadores permanentes como los eventuales.

nuevos puestos de trabajo. Carlos Salas constata que del total de empleos asalariados creados entre 1991 y 1997, casi el 80% carecía de las prestaciones que otorga la LFT.⁶²

2. Desempleo.- La estadísticas oficiales relacionados con este punto muestran que, no obstante la aguda crisis por la que atravesó la economía mexicana a mediados de la década de 1990, el nivel del desempleo abierto se ha mantenido bajo. La tasa desempleo abierto (TDA) en 1995 alcanzó la cifra de 6.2%, para 1997 esa tasa había recuperado el nivel que tenía en 1994.

El problema presente en estas estadísticas es el criterio que se utiliza para determinar desempleo abierto. Adrián Sotelo critica el concepto de desempleo abierto porque dicho concepto considera como trabajadores ocupados a menores de edad que declaran en las encuestas de empleo, haber trabajado por lo menos una vez a la semana. Así la TDA no permite ubicar de manera precisa la realidad del mercado de trabajo, debido a que no distingue entre: trabajadores formales e informales, trabajadores a tiempo completo o personas subempleadas.

En cambio Adrián Sotelo, retomando a Javier Aguilar⁶³, propone comparar el crecimiento de la PEA y el crecimiento de los trabajadores con seguridad social (la suma de los trabajadores afiliados al ISSSTE más los afiliados al IMSS). Los trabajadores con seguridad social tuvieron un crecimiento promedio anual de 156, 250 en el periodo 1991-1998. Por su parte, el crecimiento de la PEA fue de 1,778,920 en promedio anual, lo que quiere decir que en el periodo 1991-1998, hubo un déficit anual de creación de empleos equivalente a 1,622,670 puestos de trabajo.

3. Salarios.- Un elemento clave de la política económica para contener la inflación ha sido la imposición de topes salariales, lo que se ha traducido en un deterioro del ingreso de los trabajadores. En el cuadro 2.4 presentamos la evolución de los diferentes niveles salariales, en el periodo 1988 a 1998. Destaca la caída permanente del salario mínimo, el cual se tomo como referencia para negociar los salarios contractuales. El salario mínimo en el periodo citado, tuvo una caída de seis puntos. Todos los demás niveles salariales también observaron retrocesos. Algunos de esos niveles tuvieron ligeros repuntes al iniciar la década de 1990, pero finalmente siguieron la tendencia general a la baja.

⁶² SALAS Carlos, *Op. Cit.* p.p. 127.

⁶³ AGUILAR Javier, "Transformaciones de la PEA frente al TLC", en Memoria del Primer Encuentro Internacional: El impacto de la Globalización y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Universidad Obrera de México, Federación Sindical Mundial y Asociación por la Unidad de Nuestra América, México, 1998, primera edición. Citado por SOTELO Valencia Adrián. *Op. Cit.* p.p. 147.

CUADRO 2.4

**REMUNERACIONES PAGADAS POR DÍA Y POR PERSONA OCUPADA
(1994 = 100)**

CONCEPTO	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Salario mínimo general	17.6	18.0	15.9	15.6	17.5	13.5	13.4	11.4	11.7	10.2	11.3
Salario contractual promedio en ramas de jurisdicción federal	31.0	29.9	28.5	28.8	27.9	27.9	27.5	22.8	20.6	20.4	21.3
Remuneraciones medias en la industria manufacturera	72.9	79.1	82.2	87.1	94.6	106	100	87.9	79.9	78.8	79.7
Remuneraciones promedio en la industria maquiladora de exportación	48.8	51.9	52.8	51.8	52.7	52.6	54.9	51.5	48.5	49.2	49.4
Remuneraciones promedio en el sector formal de la industria de la construcción	33.2	35.0	37.5	38.6	40.1	42.5	42.6	37.6	30.3	29.7	29.9
Remuneraciones promedio en Establecimientos comerciales (mayoreo)	52.9	60.1	62.5	67.2	72.4	75.5	67.4	58.6	53.2	51.6	55.8
Remuneraciones promedio en Establecimientos comerciales (menudeo)	40.6	44.7	48.2	51.7	55.6	58.6	49.3	42.9	38.8	38.9	38.4

Fuente: Cuarto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León, p.p 56

Una conclusión surge del análisis estadístico realizado hasta el momento: la crisis económica ha determinado las condiciones del mercado de trabajo. En estas condiciones, la flexibilidad laboral encuentra un terreno fértil para su implementación. A continuación exponemos como se ha desarrollado la flexibilidad laboral en el caso de México

2.2.2.2. Antecedentes de la flexibilidad laboral.

Antes de iniciarse la polémica sobre la flexibilidad laboral en la década de 1980, las relaciones laborales en nuestro país se habían configurado bajo el sello de la revolución mexicana. El Patrón de Relaciones Laborales de la Revolución Mexicana (PRLM) se caracteriza por lo siguiente:⁶⁴

- a) Corporativismo sindical.- El papel predominante del Estado quien asume como su función ser “moderador” en una sociedad dividida en clases, y en donde la fuerza de trabajo es la parte débil. Por su lado el sindicalismo oficial mantiene su afiliación al PRI y se adueña casi en su totalidad de la representación de los trabajadores. Todos los sindicatos deben registrarse, lo que refuerza el control del Estado sobre el movimiento sindical. Además, los sindicatos gozan de la cláusula de exclusividad y de la cláusula de exclusión. En este modelo se plantea que el salario debe cubrir las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo, al mismo tiempo que se le sujeta a la aplicación de la política económica del gobierno.
- b) Garantismo social.⁶⁵ Como resultado de la revolución mexicana se desarrolla un sistema de protección a la fuerza de trabajo. Dicho sistema encontró su fundamento legal en la Constitución de 1917 y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo que entró en vigencia desde 1930. En este patrón de relaciones laborales, los contratos colectivos tenían como fin superar la protección a la fuerza de trabajo brindada por la Constitución Mexicana y la LFT. Los contratos colectivos de la época se caracterizan por el papel activo del sindicato para intervenir en la organización del trabajo y en la modificación de la base tecnológica, así como en la determinación del número de trabajadores eventuales, trabajadores subcontratados y puestos de confianza. El sindicato interviene en la contratación de nuevo personal, en la reducción de la plantilla y en las sanciones a los trabajadores.

Debe precisarse que el PRLM no ofrecía una protección homogénea para todos los trabajadores, sino que combina zonas de rigidez en la protección a los trabajadores con zonas de abierta violación a la legalidad laboral.

Las primeras zonas se ubican sobre todo en empresas estatales y grandes empresas privadas donde se implantó plenamente el Patrón Contractual de la Revolución Mexicana. En cambio en la pequeña y mediana empresa se permitió un importante margen de discrecionalidad estatal y empresarial.

⁶⁴ El concepto “Patrón de Relaciones Laborales de la Revolución Mexicana” y sus características fueron tomados de: DE LA GARZA Enrique. *Op. Cit.*

⁶⁵ El término garantismo social es utilizado en los textos de la OIT para referirse al periodo en el que los gobiernos latinoamericanos aprobaron un conjunto de leyes y normas laborales protectoras de la fuerza de trabajo.

El PRLRM rigió hasta el inicio de la década de los ochenta. En esos años, la crisis y la reestructuración que vivió la economía mexicana modificaron radicalmente ese modelo.

El capital tratando de superar su propia crisis buscó los mecanismos para contrarrestar los factores de rigidez legal. Graciela Bensusán constata que la flexibilidad adoptada en México constituye un caso de "flexibilidad corporativa". Es decir, el proceso de flexibilización de las relaciones laborales en México ha tomado la ruta que pasa por:

- Abierta o encubierta transgresión a la legalidad y la impunidad que gozan quienes la transgreden
- Discrecionalidad estatal y patronal en la interpretación y aplicación de las normas laborales
- Complicidad sindical que acompaña a los dos puntos anteriores.

"La flexibilidad corporativa propicia la utilización de estrategias de competitividad sustentadas en el abatimiento de los costos laborales, en la precarización del empleo y en el debilitamiento de los sindicatos."⁶⁶

Así el corporativismo de Estado que anteriormente sirvió para mejorar las condiciones de trabajo para un sector de asalariados, a partir de 1982 es utilizado para imponer cambios en las relaciones laborales hacia un patrón menos proteccionista y con mayor discrecionalidad para las empresas; menos intervención de los sindicatos en la movilidad vertical y horizontal y reducción de los costos laborales, tanto directos como indirectos

Para los sindicatos oficiales, el cambio de modelo también ha significado un cambio en sus propias características. El sindicalismo oficial clásico, si bien controlaba a sus agremiados, desarrollaba presión y movilización buscando beneficios para los trabajadores. Pero ahora toda resistencia en estos sindicatos se está desvaneciendo.

Hemos afirmado que el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo propicia la aplicación de la flexibilidad laboral. Aquí debe reconocerse que esta relación también se da a la inversa. La flexibilidad corporativa implantada en México lleva a un comportamiento empresarial autoritario lo que produce desequilibrios contrarios a los trabajadores, quienes ven reducidos sus ingresos y deterioradas sus condiciones de empleo

Hasta ahora, la función corporativa del Estado y el papel más reaccionario de los sindicatos oficiales han permitido la implantación de la flexibilidad laboral gracias a que han controlado la resistencia de los trabajadores. Sin embargo, la falta de un canal propio de los trabajadores combinada con las consecuencias desfavorables que implica para ellos la flexibilidad laboral, conducen a lo que Graciela Bensusán denomina como riesgo de

⁶⁶ BENSUSAN Graciela. "Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México", en ZAPATA Francisco (coordinador). ¿Flexibles y Productivos? Estudio sobre la flexibilidad laboral en México. El Colegio de México, 1998, p.p. 39-67.

ingobernabilidad laboral. Este riesgo consiste en la posibilidad de que las instituciones actuales sean rebasadas por la resistencia de los trabajadores.

En el siguiente apartado, exponemos casos representativos sobre cómo se han flexibilizado las relaciones laborales en México.

2.2.2.3. ¿Cómo se aplica la flexibilidad laboral en México?

Debido a que formalmente no se ha modificado la LFT, la tendencia general hacia la flexibilización de las relaciones laborales en México se ha desarrollado bajo la forma de la flexibilidad de los contratos colectivos. En los años 1987-1992 se flexibilizaron algunos de los contratos colectivos más importantes, proceso que involucró a empresas de servicios (aviación y teléfonos) y a empresas de la industria del petróleo, automotriz y siderurgia. Nosotros retomamos cuatro casos que nos parecen representativos.

2.2.2.3.1. Flexibilidad laboral en TELMEX

La flexibilidad de las relaciones laborales en TELMEX inicia en 1986 en un contexto caracterizado por la precarización de los contratos colectivos en sectores donde el modelo contractual de la revolución mexicana tenía sus más importantes avances. A lo anterior se sumó el deterioro de la capacidad de respuesta de los sindicatos y la modificación de la relación Estado – sindicatos corporativos.

En ese año, el sindicato telefonista logró pactar la cláusula 193 del CCT en el cual se estableció el principio de la bilateralidad al momento de definir.

“... las nuevas labores y otros aspectos que generen los proyectos de modernización, digitalización e implementación de nuevos servicios”⁶⁷

Con esta nueva cláusula, la empresa se comprometió a proporcionar la capacitación requerida y ha no reducir el personal. En abril de 1989 se firmó el convenio de concertación entre el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y TELMEX. Mediante ese convenio se modifican drásticamente algunos términos del CCT, no obstante que en 1989 no correspondía revisión contractual. Para el gobierno federal, dichas modificaciones fueron una condición para iniciar la privatización de la empresa, la cual se consumó cinco meses después.

Las modificaciones más importantes fueron

1. La movilidad horizontal entre departamentos, centros de trabajo o localidades se convirtió en un campo de decisión reservado para la empresa sin sujetarse, en

⁶⁷ MELGOZA Valdivia Javier. “Cambios en las relaciones laborales en el sector de las telecomunicaciones. el caso de teléfonos de México” en PRIES Ludgen y Enrique de la Garza (coordinadores). Globalización y cambios en las relaciones industriales, Friedrich Ebert Stiftung, 1999, p.p. 201-225

general, a la aprobación del sindicato o del propio trabajador. No se planteó una flexibilidad extrema ya que el STRM conservó el derecho de proponer a otro trabajador o condicionar los traslados definitivos.

2. La modificación más importante fue la virtual supresión de los derechos sindicales establecidos en la cláusula 193 negociada tres años antes. El convenio de concertación redujo la injerencia sindical en materia de modernización y limitó su papel únicamente a la capacitación.
3. La empresa respetó el compromiso de no despedir personal debido a la modernización, sin embargo se planteó la posibilidad de jubilaciones anticipadas o rescisiones de contrato para los trabajadores que se negaran a ser trasladados.
4. Se modificó la cláusula 189 con el objeto de sustituir cincuenta y siete convenios departamentales por los perfiles de puestos. Así el tabulador se compacta de 585 categorías a 134.

Un ejemplo es la planta externa en la que laboraban aproximadamente 13 500 trabajadores. Aquí la compactación de categorías garantizó la movilidad horizontal y los traslados, al mismo tiempo que eliminó el tiempo extra. Se compactó a ocho las categorías laborales en la planta externa, pero el 64% de los trabajadores eran técnicos operarios de planta exterior, 25% pertenecían a dos categorías superiores (funciones administrativas y coordinación) Un número mínimo representaba las cinco categorías restantes. Así la gradual implementación de una sola categoría laboral constituye un claro antecedente hacia el concepto de trabajador universal.

En 1990, el STRM recuperó parcialmente su condición de interlocutor en el tema de la productividad, mediante la cláusula 195. El programa de Incentivos a la Productividad y Calidad de marzo de 1992, estableció tres acuerdos:

1. La empresa determina el monto máximo anual destinado a incentivos por productividad.
2. Las áreas que abarca el programa de estímulos: comercial, planta externa conmutadores y tráfico.
3. Los objetivos físicos de productividad para cada una de las áreas.

Además dicho programa establece incentivos mensuales y anuales. 50% del incentivo mensual se pagará si se alcanza 90% de las metas fijadas y el incentivo se entregará totalmente si se alcanza el 100% de los objetivos. Mensualmente se entregará el 85% del monto total de los incentivos y el 15% restante se paga de forma anual. Sin embargo, la delimitación de los montos destinados a los incentivos a desalentando el mejor desempeño profesional.

En cuanto a los grupos de análisis, se calcula que existe alrededor de doscientos. En ellos se reúnen los trabajadores sindicalizados, supervisores y mandos medios. Los grupos de análisis se ubican en un esquema propositivo. Sin embargo su poca capacidad para influir en la toma de decisiones, restringe su posibilidad de dejar huella en las estrategias empresariales generales.

La flexibilidad de las relaciones laborales en Teléfonos de México ha sido un caso multicitado como ejemplo de bilateralidad sindicato - empresa. Si bien es cierto que la flexibilidad laboral desarrollada hasta este momento no ha logrado mutilar de forma completa el CCT y terminar con la organización sindical, esto no debe considerarse como una victoria definitiva para los trabajadores. Ya se ha experimentado como la "bilateralidad empresa - sindicato" fue prácticamente anulada, aunque después se recuperó un poco de terreno, no se ha logrado alcanzar el nivel que se tenía en un principio.

Ahora, el compromiso de la empresa de no realizar despidos por efecto de la "modernización" y la preservación de los derechos de los trabajadores, no están fuera de peligro. La competencia que actualmente se desarrolla en el campo de la telefonía a larga distancia es un elemento que empuja hacia desregular y flexibilizar las relaciones laborales en TELMEX. Situación que se complica con la apertura de la telefonía local a la competencia con otras empresas transnacionales.

Existe el peligro potencial de una reducción del personal sindicalizado y de los derechos de los trabajadores, lo cual puede ser planteado por la dirección de TELMEX bajo el argumento de mantener el lugar en el mercado que esa empresa ostenta.

2.2.2.3.2. *Flexibilidad laboral en Cananea*

El contrato colectivo del Sindicato Minero de Cananea era uno de los CCT más avanzados en lo referente a conquistas sindicales. Sin embargo, la privatización de la empresa Cananea implicó la mutilación de ese contrato. El 20 de agosto de 1989 la empresa fue cerrada y declara en quiebra por insuficiencia financiera. El gobierno utilizó al ejército para que tomara las instalaciones, pretendió romper las relaciones laborales entre el sindicato y trato de liquidar a todos los trabajadores conforme a la LFT.

Dos meses después el gobierno aceptó llegar a un acuerdo para reabrir la planta minera, los trabajadores conservaron su fuente de empleo y su sindicato pero tuvieron que aceptar varios recortes a su CCT. Un año más tarde la empresa fue vendida al grupo GIMM (Consorcio Industrial Minera México).

Covarrubias hace un análisis de los CCT de Cananea para los periodos 1983-1985, 1985-1987, 1987-1989 y los convenios firmados en 1989 para reabrir la empresa. En los

tres periodos mencionados, los CCT no tuvieron modificaciones y se caracterizaban por tener ser contratos rígidos debido a lo siguiente.⁶⁸

- ✓ En todo lo relacionado con la movilidad horizontal horarios y días de descanso no era posible efectuar cambios si no era acordado con el sindicato.
- ✓ En cuanto a los salarios y prestaciones todo se encontraba muy bien estipulado y muy por encima de la LFT Las prestaciones a la productividad no existían.
- ✓ Para los ascensos se tomaba como base la antigüedad (escalafón ciego).
- ✓ Había completa seguridad en el empleo ya que todos los trabajadores eran considerados de planta, aún en los casos de los trabajadores que no la tenían. Los ajustes generalmente solo afectaban a los turnos y no al personal.
- ✓ Había 392 categorías, los trabajadores de confianza representaban un número mínimo con relación a los sindicalizados y el sindicato intervenía cuando se contratan obras determinadas
- ✓ Se mantenía la Cláusula de Exclusión en sus aspectos de ingreso y despido, el sindicato tenía múltiples apoyos y la jurisdicción del CCT se hacía extensiva a futuras dependencias de la empresa.

Con las Actas y los Acuerdo de octubre de 1989, la situación cambia enormemente

- El 25% del personal fue ajustado
- Quedó a discreción de la empresa la determinación de horarios, días de descanso y programación de vacaciones.
- La empresa obtuvo la libertad de introducir cambios tecnológicos
- Algunas prestaciones desaparecieron y la empresa se reservó el derecho de fijar los sueldos de los puestos nuevos.
- El escalafón paso a regirse con base en la competencia.
- Se compactaron los puestos a seis categorías salariales y la empresa ganó el derecho de subcontratar servicios y ampliar los puestos de confianza.
- La jurisdicción del CCT se restringió solo a la planta minera de Cananea.

Este cambio tan drástico en las relaciones laborales es considerado por Covarrubias como “uno de los casos más violentos de ejecución de la voluntad gubernamental por reestructurar a ultranza las relaciones capital – trabajo”.⁶⁹

⁶⁸ COVARRUBIAS Alejandro, La flexibilidad laboral en Sonora: un análisis comparativo de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo en la industria de Sonora, en la década de los ochenta, El Colegio de Sonora – Friedrich Ebert Stiftung, 1992, p.p 92-93.

2.2.2.3.3. *Flexibilidad laboral en la industria automotriz:
el caso de la Ford Hermosillo*

La Planta de Estampado y Ensamble de la Ford Motor Company se instala en Hermosillo desde 1986. Se trata de una planta que cuenta con las tecnologías más avanzadas: sistemas de máquinas-herramientas de control computarizado y robots multifuncionales.

La organización del trabajo esta basada en: el sistema *just in time*, los cero inventarios, los grupos de trabajo, los ascensos por capacidad, la simplificación de los puestos y el obrero polivalente. Solo hay tres niveles de puestos. la dirección de la empresa, gerentes medios y de área, y el nivel base que está conformado por los técnicos.

A diferencia de Cananea y de TELMEX donde los contratos colectivos pasaron de ser rígidos a dar cabida a la flexibilidad laboral, en el caso de la Ford Hermosillo, al igual que en el resto de la nueva industria del norte, los contratos colectivos ya nacieron flexibles. En el estudio que Alejandro Covarrubias hizo de los CCT de la Ford Hermosillo considero los contratos que se firmaron para los periodos 1986-1988 y 1988-1990. Covarrubias encontró lo siguiente:

- La introducción de nueva tecnología y de sistemas para elevar la productividad quedan sólo a criterio de la empresa
- Los salarios y prestaciones mejoraron de un CCT a otro, pero quedaron regulados bajo normas flexibles
 - a) El salario depende del tiempo efectivamente trabajado
 - b) Existen prestaciones a la productividad
- Los ascensos dan motivo a que se presenten una aguda competencia entre los trabajadores, pues para ascender de nivel se requiere que el aspirante se encuentra entre el 10% de los trabajadores con más mérito de ascender.
- Además de que los puestos se encuentran sumamente compactados, la empresa tiene completa libertad para extender el número de trabajadores de confianza, así como subcontratar personal eventual y temporal cuando así lo requieran sus necesidades
- El sindicato queda muy limitado para poder actuar pues sólo se le considera como ultima instancia para tratar asuntos o problemas de trabajo, no hay apoyos económicos para que realice sus funciones, la jurisdicción de CCT queda restringida y la Cláusula de exclusión es eliminada.⁷⁰

⁶⁹ *Ibid* p.p. 95

⁷⁰ *Ibid* p.p. 126-127.

De esta manera las relaciones laborales están en armonía con la base tecnológica y organizaciones. Los tres elementos son implantados por la dirección de la empresa para tratar de reducir la exposición a las variaciones del mercado, en particular del mercado estadounidense. Cuando el mercado se contrae de inmediato la empresa reduce turnos, para la producción o adelanta vacaciones. Por el contrario, cuando la demanda aumenta son contratados más trabajadores, se amplían los turnos, se laboran tiempos extras y no se autorizan vacaciones.

Esta forma de llevar a cabo la flexibilidad laboral ha encontrado resistencia de parte de los trabajadores. La empresa ha tenido que enfrentar una relación conflictiva con el Sindicato Nacional de Ford Sección Hermosillo y sobre todo con grupos de trabajadores que se han opuesto a la política salarial, a las condiciones de trabajo e incluso a la dirección del sindicato

Sin embargo, los trabajadores de esa planta no han podido capitalizar sus movimientos de resistencia debido a que han sufrido represión y por que la empresa ha dado concesiones selectivas. Esto último ha ayudado a mejorar los ingresos de los trabajadores, pero incluso en este punto, el incremento de los ingresos no se compara con el incremento de la productividad presente en la Ford Hermosillo desde el momento de su apertura

2.2.2.3.4. *Flexibilidad laboral en tres empresas de la industria textil*

Una investigación realizada por Rosa Arciniega sobre la industria textil consideró tres empresas de ese sector⁷¹. Dos de esas empresas eran recientemente creadas y nacieron ya modernizadas, la tercera empresa de más antigüedad y con procesos de trabajo tradicionales fue objeto de un proceso de modernización. En estos tres casos, la flexibilidad laboral fue acompañada de modificaciones en la base tecnológica y en el modelo organizacional. Estas transformaciones se dan en el contexto de crisis económica general y de la industria textil en particular, que afectó a la mayoría de las empresas textiles y no les permitió sobreponerse a esa crisis.

Las modificaciones en la base tecnológica, iniciadas a finales de los años setenta, se realizaron en forma parcial, lo que da como resultado una heterogeneidad interna de las plantas, al mismo tiempo que paulatinamente se va introduciendo maquinaria moderna, también se sigue utilizando la maquinaria manual. En el proceso de hilado hay dos opciones para el cambio tecnológico, se puede introducir el hilado de anillo open end o el hilado de rotor. Este último es capaz de producir todas las especificaciones de hilo que se le programen y produce un hilado de mejor calidad.

La reorganización del proceso de trabajo es llevada a cabo a partir de 1982. En la empresa tradicional ello dio como resultado una reducción de personal. En 1980 esa

⁷¹ ARCINIEGA Rosa. "Reestructuración productiva e industrial en las empresas textiles" en PRIES Ludgen y Enrique de la Garza (coordinadores). Globalización y cambios en las relaciones industriales, Friedrich Ebert Stiftung, 1999, p p 77-97.

empresa empleaba 530 trabajadores, en 1986 solo ha 353 y a principio de la década de 1990 tenía 315 trabajadores, de los cuales 60% tenían la planta y 40% eran eventuales. Las transformaciones en la organización del trabajo se basaron en máquinas computarizadas y dispositivos electrónicos para supervisar el ritmo y la calidad de trabajo realizado por los operarios. Los nuevos elementos de la organización del trabajo son impuestos por la dirección de las empresas, apuntan hacia formas de organización tayloristas⁷² y no contemplan contrapartes favorables para los trabajadores. A esta forma de organizar el proceso de trabajo, Rosa Arciniega le denominó “taylorismo asistido por computadora”

En las empresas nuevas, el personal contratado es joven con una edad que oscila entre 18 y 25 años. En contraste con otras empresas textiles, la edad oscila entre 40 y 45 años. Las empresas nuevas prefieren trabajadores con secundaria o preparatoria.

Nos obstante el rezago de los contratos colectivos en términos de rigidez, las empresas logran niveles de flexibilidad importantes a partir de convenios que se firman con el apoyo de los sindicatos, por ejemplo:

- ◆ En el artículo sexto del contrato colectivo CL SYFA 1998, se establecen turnos fijos. El primero y el segundo con trabajadores de planta y el tercero con trabajadores eventuales. A este respecto se firmo un convenio que establece turnos rotativos sin distinción de trabajadores de planta y eventuales
- ◆ El artículo trigésimo segundo del contrato colectivo fija 13 días festivos. Por convenio se suprimieron algunos como el doce de diciembre y el primero de mayo.
- ◆ El artículo vigésimo cuarto-A del contrato colectivo dice que los movimientos de ascenso en general se establecen tomando como base la antigüedad y la capacidad. A partir de un convenio, empresa y sindicato proponen candidatos a dichos movimientos de acuerdo al siguiente orden: capacidad, conocimientos, disciplina, y en último término, antigüedad.

El papel que juega el sindicato en la flexibilización de las relaciones laborales en la industria textil es de primer orden. Las empresas textiles sienten la necesidad de que el sindicato legitime sus acciones frente a los trabajadores, por ello las prerrogativas sindicales son importantes. Existe la cláusula de exclusión que el sindicato puede imponer como correctivo disciplinario. Otro ejemplo es el procedimiento de solicitudes y reclamaciones, las cuales deben formularse exclusivamente a través del sindicato. La dirección de la empresa está obligada a no atender reclamaciones individuales

⁷² El taylorismo surge a principios de este siglo, su creador es el empresario Taylor. Este método fue perfeccionado por Ford quien le incorporó la cadena de montaje. La lógica de este modelo para elevar la plusvalía descansó en las economías de escala. Entre mayor volumen de la producción menores costos unitarios. El otro soporte del taylorismo – fordismo fue la intensificación del trabajo. Las innovaciones de este método de producción en la base organizacional fueron: separación entre concepción y ejecución, separación entre ejecución y supervisión, segmentación minuciosa de los tiempos y movimientos, estandarización y simplificación de las herramientas y métodos de trabajo.

Formalmente, esta estrategia parece ser opuesta al objetivo de la flexibilización que busca adueñarse de los espacios controlados por los sindicatos. Sin embargo, el método empleado por las empresas textiles mencionadas permite niveles amplios de flexibilidad con control empresarial en los procesos de trabajo y en las relaciones laborales, bajo el simulacro de bilateralidad. Lo cierto es que los trabajadores quedan al margen de la toma de decisiones

En resumen, podemos afirmar que la flexibilidad laboral practicada en México ha tenido efectos negativos para los trabajadores debido a.

- La flexibilidad laboral eliminó la bilateralidad sindicato–empresa alcanzada durante el periodo del Patrón Contractual de la Revolución Mexicana. Los sindicatos afectados perdieron su capacidad para influir en las decisiones sobre: movilidad vertical y horizontal; cambios tecnológicos y organizacionales; ingreso de nuevo personal; etc.

Este proceso también tuvo consecuencias en las propias características de los sindicatos tradicionales, pues favoreció la tendencia más reaccionaria de estos. De ser sindicatos tradicionales con apoyo a las políticas gubernamentales pero buscando algunas mejoras para la fuerza de trabajo, algunos de ellos se convirtieron en sindicatos subordinados absolutamente a los intereses de las empresas y se prestaron en dar una apariencia falsa de bilateralidad.

- Los trabajadores vieron disminuidos sus derechos, en especial lo referente a la seguridad en el empleo ya que la flexibilidad contractual dio un margen mayor de libertad a las empresas para poder reducir personal de base, emplear a trabajadores temporales, subcontratar servicios y ampliar el número de trabajadores de confianza

El ingreso de los trabajadores, al igual que la seguridad en el empleo, se vuelven cada vez más inciertos debido a que son introducidos elementos como los bonos de productividad que quedan a discreción de la empresa y no forman parte del salario base

- No es de extrañarse que en estas condiciones la flexibilidad laboral produzca rechazo de los trabajadores, quienes en diferentes ocasiones se han organizado para combatirla. Sin embargo, la respuesta que han obtenido es la represión gubernamental y patronal como en el caso aquí descrito de la Compañía Minera de Cananea o como en el caso de Aeroméxico que después de huelga y requisa fue privatizada.

- Por lo anterior concluimos que la flexibilidad laboral en México no ha sido producto de la libre decisión entre las empresas, los sindicatos y los trabajadores, en un contexto de reforzada bilateralidad, sino que ha sido la imposición unilateral y autoritaria de las empresas en detrimento de las posiciones logradas en el pasado por los trabajadores y sus sindicatos.

Una vez de haber establecido cuáles son las características de la flexibilidad laboral, así como sus efectos para los trabajadores, nos proponemos dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿en qué sector la flexibilidad laboral adquiere una expresión más acentuada?

Recordemos que la flexibilidad laboral es un proceso que el capital desarrolla en el ámbito mundial para contrarrestar la tendencia decreciente de la tasa. Pero el capital no solo se apoya en este proceso, sino que desarrolla otras estrategias.

La constitución de Zonas Francas Industriales, es decir, la fragmentación de la producción es otra forma que el capital utiliza para elevar la tasa de ganancia a partir de descentralizar los procesos intensivos en fuerza de trabajo. Los países receptores de este tipo de industria compiten entre sí buscando ser quienes mejores garantías ofrezcan para proveer una fuerza de trabajo flexible que se adapte fácilmente a las variaciones del mercado mundial, lugar hacia donde se destina la producción de estas empresas. Lo anterior ocasiona que uno de los sectores en el cual la flexibilidad laboral adquiere una expresión más acentuada sea la Industria Maquiladora de Exportación.⁷³ En los dos siguientes capítulos abordamos con mayor detalle este punto.

⁷³ Zonas Francas Industriales, Zonas Especiales de Producción para la Exportación, Zonas Económicas Especiales e Industria Maquiladora de Exportación son términos diferentes para expresar un mismo fenómeno. la importación temporal de artículos para su realizar una determinada fase del proceso productivo y su posterior exportación para continuar la siguiente etapa de su producción o ser vendidos en el mercado mundial. En este trabajo utilizamos indistintamente los términos Zonas Francas Industriales e Industria maquiladora de exportación.

Capítulo III

INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION

Como hemos expuesto en los dos capítulos anteriores, la tendencia decreciente de la tasa de ganancia y el crecimiento aritmético de los mercados, en contraposición al crecimiento geométrico de la producción, llevan al capital a buscar formas para reducir el costo del trabajo. Entre esas formas se encuentran las deslocalizaciones, es decir, cambio de empresas de un país hacia otro más rentable. La industria maquiladora de exportación surge como un nuevo esquema de acumulación basado en el aprovechamiento de la fuerza de trabajo barata y abundante existente en las economías subdesarrolladas.

“La profunda reestructuración del capital internacional que se ha llevado a cabo en el curso de la larga crisis estructural, de regulación, que se inicia desde la segunda mitad de los años sesenta, fue, en primer lugar, una respuesta a la tendencia descendente de la tasa de ganancia que se acentuó en los años setenta. Ya desde entonces se advertía el llamado fenómeno de relocalización o redespiegue industrial”⁷⁴

Se trata de un proceso de relocalización industrial y segmentación de los procesos productivos, en donde el cierre y traslado de plantas siguen la lógica de exportar los procesos intensivos en fuerza de trabajo a zonas de bajos sueldos y poca conflictividad sindical.

Diferentes autores han tratado de describir este proceso, como ejemplo tenemos lo siguiente: “el término maquiladora define a una empresa que ensambla, manufactura, procesa o repara materiales temporalmente importados por el país receptor para su eventual reexportación”⁷⁵

Para el INEGI, la IME es “... el conjunto de empresas o establecimientos que se dedican a realizar algunas o varias de las etapas del proceso productivo, generalmente de ensamblado... La actividad de maquila está destinada a la transformación, elaboración y reparación de mercancías de procedencia extranjera, importados temporalmente para su posterior exportación”⁷⁶ También señala que una de las principales características de esta actividad es la utilización intensiva de la fuerza de trabajo.

Para el autor Jorge Carrillo se deben considerar cuatro aspectos para definir a la IME⁷⁷:

⁷⁴ **MORALES** Josefina (coordinadora) El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la Maquila en México. Editorial Nuestro Tiempo, 2000, p.p. 47.

⁷⁵ **ALVAREZ** Icaza Longoria. “Marco teórico de la Industria Maquiladora de Exportación” en Comercio Exterior, vol. 43, núm. 5, mayo 1993, p.p. 415-429.

⁷⁶ **INEGI** El ABC de la estadística de la Industria Maquiladora, 1994, p.p. 5

⁷⁷ **CARRILLO** Jorge y Katherine Kopinak. “Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila” en **DE LA GARZA** Enrique y J. Alfonso Bouzos (coordinadores), Cambios en las relaciones laborales, UNAM, 1999, p.p. 81-149.

1. Son plantas manufactureras filiales de empresas extranjeras, plantas contratadas o empresas independientes, ya sea de capital nacional o extranjero.
2. Se dedican al ensamble o fabricación de componentes y/o procesamiento de materias primas, productos intermedios o finales.
3. Un porcentaje elevado de los insumos son importaciones, una vez terminado el proceso de maquila, los productos son exportados.
4. Tienen jornadas intensivas en fuerza de trabajo.

Como se ve, las tres definiciones hacen mención de lo que podría llamarse el trinomio básico de la IME: importación - proceso de manufactura en su mayor parte intensivo en fuerza de trabajo- exportación

3.1. LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y LA IME

Dado el control centralizado de las empresas transnacionales y a que ellas dominan la mayor parte del comercio mundial, los patrones de la industria maquiladora son determinados por las empresas transnacionales en sus aspectos de localización geográfica, composición ramal, etc. Las empresas transnacionales son las más grandes impulsoras y beneficiarias del proceso de reestructuración internacional que implica la Industria Maquiladora

Para las empresas transnacionales, las Zonas Francas Industriales (ZFI) han significado una transformación en su organización. Dicha transformación las ha convertido en una red de unidades funcionales con responsabilidades distribuidas en espacios más amplios. En este esquema cada eslabón de la cadena realiza una tarea específica que constituye su actividad fundamental. Así la red consigue una capacidad muy especializada y flexible. Cada eslabón de la cadena cuenta con distintos tipos de inversión, recursos humanos y tecnológicos, así como diferentes formas de organización del trabajo

No obstante la tendencia a que dichas unidades no formen parte de la misma empresa o incluso de la misma estructura de propiedad, las empresas transnacionales mantienen el control de la producción organizándola en cadenas mundiales.

Ante esta nueva organización de las empresas transnacionales, las necesidades que ellas buscan cubrir mediante las ZFI son:

- ✓ Costos laborales baratos.
- ✓ Recursos humanos adecuados y abundantes.
- ✓ Localización estratégica: cerca de los principales mercados o empresas matrices.
- ✓ Calidad de la infraestructura.

- ✓ Suministro de materias primas.
- ✓ Ambiente favorable de relaciones de trabajo
- ✓ Estabilidad económica, política y social.

Los objetivos que buscan los países receptores chocan con los objetivos de las empresas cuando estas últimas basan su producción en la abundante fuerza de trabajo y en tecnología rudimentaria. Este tipo de empresas suelen tener una visión negativa de la organización de los trabajadores y evitan los acuerdos de negociación colectiva. Dichas empresas buscan Zonas Francas Industriales con altas exoneraciones impositivas y arancelarias, salarios nominales bajos, inexistencia de sindicalización e instituciones ineficientes de protección a los trabajadores

3.2. ¿QUÉ BUSCAN LOS PAÍSES RECEPTORES?

Los países que impulsan las ZFI tienen la esperanza de que ellas contribuyan al desarrollo económico general a partir de cumplir con los siguientes objetivos.

- Atraer inversiones que por otra vía no serían posibles
- Crear empleos y elevar el nivel de vida
- Incrementar las calificaciones y los conocimientos prácticos de la fuerza de trabajo
- Impulsar las exportaciones no tradicionales
- Establecer vínculos hacia atrás y hacia adelante
- Introducir nuevas tecnologías
- Ayudar a regiones menos desarrolladas
- Incentivar sectores estratégicos (electrónicos, informáticos, investigación y desarrollo).

3.2.1. Incentivos a las ZFI

Dada la importancia que se concede a las ZFI, los países subdesarrollados ofrecen una serie de incentivos para competir por la inversión en ese tipo de industrias. Los incentivos pueden ser.

- Financieros: exención de impuestos, importación y exportación sin pago de aduana, además de subsidios.

- Infraestructura favorable.
- Acceso a los principales mercados.
- Normas laborales más precarias y flexibles para las Zonas Francas Industriales en comparación al resto de la economía
- Simplificación de trámites administrativos para establecer ZFI.

En República Dominicana de acuerdo con la ley 8-90 (1990), la inversión extranjera en las ZFI no requiere autorización de la Dirección General de Inversiones Extranjeras, ni registrarse en el Banco Central. Estas empresas gozan de exención de impuestos a la renta, sobre construcciones, hipotecas, registros, impuesto al valor agregado y aranceles a la Importación y Exportación.

El régimen de Zonas Francas de Costa Rica ofrece:

- Exención de todos los aranceles y tasas consulares sobre la importación de bienes, componentes y piezas.
- El régimen contratos de exportación abarca materias primas, embalajes y otros bienes no nacionales relacionados con estas operaciones
- El sistema de admisión temporal ofrece a los exportadores una exención completa de impuestos sobre toda la mercancía que entre a Costa Rica para el ensamblado, reconstrucción, reparación o incorporación en los productos acabados para la exportación

En Sri Lanka, el BOI (Board of Investment) actúa como única ventanilla para la inversión extranjera. El gobierno por medio de un fondo de transferencia de tecnología subvenciona las empresas que exportan componentes avanzados. Se fomentan las operaciones hacia atrás ofreciendo a los proveedores de insumos para ZFI, los mismos incentivos que se le dan a estas últimas.

Singapur es un caso interesante no solo por los incentivos fiscales, sino también por los no fiscales. Estos últimos incluyen ayuda de capital, la participación en el capital y la concesión de capitales de riesgo a las empresas que inviertan en proyectos que se traduzcan en un beneficio tecnológico y económico para el país. Estos incentivos abarcan financiamiento a bajo costo e interés fijo, asistencia técnica a pequeñas empresas y reembolso de hasta 70% de los costos de los conocimientos, técnicas extranjeras, costos de estudios de mercado, viajes al extranjero y seminarios para explorar nueva tecnología.⁷⁸

Dentro de los incentivos otorgados a las ZFI debe mencionarse las infracciones que se permite a este tipo de empresa y la complicidad de las autoridades laborales. Incluso en algunos países se han elaborado legislaciones especiales para las ZFI con menos protección

⁷⁸ OIT, Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales. Informe para el debate de la reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales. Ginebra, 1998.

hacia los trabajadores que la que rige para el resto de la economía. Como ejemplo puede mencionarse Bangladesh, país donde las ZFI están exentas de la Ordenanza de Relaciones Laborales que dispone de la organización y de la negociación colectivas. En los boletines enviados a los inversionistas extranjeros se informa sobre la desregulación laboral en las ZFI utilizándola como un incentivo para invertir en Bangladesh.

3.2.2. Limitaciones de los incentivos

No obstante la diversidad de los incentivos dados a las ZFI, la forma en que ellos han sido diseñados limita la posibilidad de que las ZFI tengan un impacto favorable sobre la actividad económica general de los países receptores. Los incentivos de las ZFI presentan los siguientes problemas:

- Las concesiones fiscales suponen una pérdida económica importante para el país receptor
- Los incentivos centran su atención en la sola presencia de las inversiones y no en su eficacia económica.
- Debido al peso de las exenciones de impuestos existe el riesgo de que cuando estos se reduzcan, los capitales emigren buscando concesiones más atractivas.
- Las concesiones arancelarias y fiscales fomentan las actividades cuya lógica descansa en el esquema importación – ensamblado – exportación, lo que refuerza la naturaleza de las ZFI como economías de enclave
- Los incentivos basados en la menor protección hacia los trabajadores tienen como consecuencia que los empleos creados en las ZFI estén marcados por la precariedad.

A continuación exponemos cuál ha sido el crecimiento de los ZFI y las condiciones bajo las cuales laboran los trabajadores de este tipo de plantas. Ambos puntos son abordamos, primero en el ámbito mundial para finalmente aterrizar en el caso mexicano.

3.2. ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES EN EL AMBITO MUNDIAL

En 1997, alrededor de 27 millones de personas laboraban en 845 Zonas Francas Industriales repartidas en todo el mundo. El cuadro 3.1. se puede apreciar la distribución de las ZFI por regiones. Resalta Estados Unidos con un número importante de ZFI, en general se piensa que este tipo de industrias solo se establece en países subdesarrollados, pero no es así. El país que sigue es China con 124 ZFI y en tercer lugar México que cuenta con 107. En cuanto a regiones, América del Norte esta en primer lugar seguido de Asia.

Cuadro 3.1

**DISTRIBUCION DE LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES
POR REGIONES, 1997**

Región	Número de zonas francas	Países clave
América del Norte	320	Estados Unidos (213), México (107)
América Central	41	Honduras (15), Costa Rica (9)
Caribe	51	República Dominicana (35)
América del Sur	41	Colombia (11), Brasil (8)
Europa	81	Bulgaria (8), Eslovenia (8)
Oriente Medio	39	Turquía (11), Jordania (7)
Asia	225	China (124), Filipinas (35), Indonesia (26)
Africa	47	Kenya (14), Egipto (6)
Pacífico	2	Australia (1), Fiji (1)
Total	847	

FUENTE: OIT, Cuestiones laborales y sociales relacionados con las zonas francas industriales, informe para el debate de la Reunión Tripartita de países que poseen zonas francas industriales, Ginebra, 1998, p.p 6

Si queremos tener una imagen de cómo son las ZFI, la siguiente descripción nos puede ayudar:

“Físicamente, una Zona Industrial se parece a cualquier otro polígono o parque industrial. Las Zonas Francas suelen estar valladas, por razones aduaneras y de seguridad, pero cada vez más países ofrecen privilegios de las Zonas Francas a fábricas aisladas”⁷⁹

Un mayor acercamiento hacia como son las ZFI tendría que considerar que existe una variedad de tipos: zonas francas comerciales, zonas francas industriales, maquiladoras, zonas económicas especiales, almacenes de mercancía bajo control aduanero, parques tecnológicos y científicos, zonas de servicio financieros y puertos francos. Todos ellos

⁷⁹ *Ibid.* p.p. 5

tienen un denominador común que consiste en dar incentivos para traer inversión aplicada en producir artículos destinados a la exportación

3.3.1. Evolución de las zonas francas

El crecimiento acelerado que han experimentado las zonas francas industriales, les otorga un lugar cada vez más importante. Su ritmo de crecimientos se ve favorecido por lo siguiente:

1. La estrategia seguida por las empresas transnacionales para enfrentar la competencia internacional apoyándose en este tipo de inversión.
2. Las políticas seguidas por los gobiernos de las naciones subdesarrolladas secundan lo anterior, impulsando la exportación de productos no tradicionales, la liberación de los mercados de capitales y de productos, así como brindando una amplia diversidad de incentivos para las ZFI.

Entre los más importantes indicadores con relación al avance de las ZFI destaca el volumen de empleos creados. Una característica común en la mayoría de los países receptores es el exceso de fuerza de trabajo y la necesidad urgente de crear empleos. Las ZFI han resultado un recurso importante para cubrir esta necesidad. Sin embargo es muy discutible la calidad de estos empleos y los costos que su creación ha originado.

China es el primer país en cuanto al volumen de empleos con 18 millones de personas laborando dentro de las ZFI. El segundo lugar es ocupado por México que en 1998 contaba con un millón de puestos de trabajo dentro de la industria maquiladora de exportación.⁸⁰

Costa Rica contaba con casi 4 900 empleos maquiladores en 1995, los puestos de trabajo en las ZFI equivalían en ese año al 23 1% del total en el sector manufacturero. En el Salvador el número de empleos paso de 2 079 en 1986 a 6 500 en 1992, en los siguientes años este indicador creció en forma exponencial hasta llegar a 50 mil en el año 1996. Sri Lanka contaba en enero de 1998 con 268 800 puestos de trabajo en las ZFI, que comparados con los 35 mil existentes en 1986 representan un crecimiento de casi ocho veces en un período de 12 años.⁸¹

El número de establecimientos es otro indicador que ilustra el rápido crecimiento de las ZFI. Por ejemplo Costa Rica contaba solamente con veintitres empresas instaladas bajo el régimen de admisión temporal en los primeros años de la década de 1980, para 1990 habían ya 227. En 1986 Guatemala contaba con 41 empresas dentro de las ZFI, dicho número se elevó a 400 en 1992.⁸²

⁸⁰ INEGI, Estadísticas Económicas de la IME, septiembre 1999, p p 8.

⁸¹ OIT, *Op Cit.*, p.p 21-23.

⁸² PEREZ Sáinz Juan Pablo "Maquila y trabajo en Centroamérica" en Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo, núm. 2, 1996, p.p. 30-31.

El decrecimiento del volumen de empleos es un fenómeno típico en muchas zonas francas. Mauricio es un ejemplo, en la primera etapa (1971-1980) la inversión y el empleo crecen aceleradamente: el número de empresas pasó de 9 a 101 y la cantidad de empleos se incrementó de 644 a 21 642. En los años 1983-1988, la inversión y el empleo siguieron creciendo hasta que se contrajo el mercado de trabajo y los costos de producción se incrementaron. El empleo alcanzó su nivel máximo en 1991 situándose en 90 861 puestos de trabajo, pero durante los siguientes cinco años observó una tasa de crecimiento negativa. El decrecimiento del empleo en las ZFI de este país se explica por que las empresas comenzaron a emigrar buscando plataforma de exportación menos costosas.

El alto grado de inestabilidad que pueden tener las ZFI se debe a su lógica central de reducir los costos de producción, utilizando principalmente fuerza de trabajo barata. En este punto, los factores que influyen para que un país receptor pierda su competitividad puede ser la disminución de los incentivos otorgados a las ZFI o el incremento del costo de la fuerza de trabajo. Debido a la lógica central de reducir los costos de producción reduciendo el costo de la fuerza de trabajo, la legislación laboral y las relaciones de trabajo son los elementos más conflictivos de las ZFI.

3.3.2. Legislación laboral

Las normas laborales mínimas, por ejemplo garantías para desarrollar la actividad sindical y la posibilidad real de establecer convenios colectivos, son prácticamente inexistentes en la mayoría de las zonas francas.

Debido al objetivo oficial pregonado por los gobiernos de los países receptores, de convertir a las ZFI en motor de la actividad económica en su conjunto, se permite a estas empresas apartarse de las normas fundamentales del derecho laboral. Podemos identificar diferentes formas que se utilizan para llevar a cabo lo dicho anteriormente:

1. *Legislación nacional de los países receptores desfavorable para los trabajadores.*- Dentro de este punto podemos citar el caso de Honduras. En este país existen tres tipos diferentes de zonas francas. Zona Libre del Puerto de Cortés (ZOLI), Régimen de Importación Temporal (RIP) y Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP)

En el artículo 23 de las ZIP se establece los siguientes:

“Las empresas que operan en las zonas otorgarán a sus trabajadores todos los beneficios establecidos en la legislación laboral vigente. Cualquier conflicto laboral deberá ser solucionado conforme a los procedimientos establecidos en el Código de trabajo en lo que se refiere a los servicios públicos, para evitar cualquier interrupción en la producción de las empresas que interfiera con los compromisos de exportación de sus productos”⁸³

⁸³ OIT. La situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana, Costa Rica, 1996.

Tratar a las zonas francas de la misma manera que a los servicios públicos tiene como consecuencia que cualquier presión huelguística que hagan los trabajadores (ya sea a través de un sindicato o sin él) será declarada de oficio ilegal por el Ministerio de Trabajo.

Otra forma de medir el bajo nivel de las legislaciones laborales, en el caso de Centroamérica, es el número de convenios fundamentales de la OIT ratificados por los países de la región. En el cuadro 3.2. se puede apreciar las grandes lagunas que en esta materia existen. Ninguno de los seis países incluidos ha ratificado los convenios 151 (relaciones de trabajo en la administración pública), 154 (negociación colectiva) y 156 (Trabajadores con responsabilidad familiar).

Cuadro 3.2.

CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR PAISES CENTROAMERICANOS

País	Núm. de convenios ratificados	87	98	135	151	154	100	3	103	105	111	144
República Dominicana	28	♦	♦				♦				♦	
Guatemala	67	♦	♦				♦		♦		♦	
Honduras	20	♦	♦				♦				♦	
El Salvador	19									♦	♦	♦
Nicaragua	58	♦	♦	♦			♦	♦		♦	♦	♦
Costa Rica	48	♦	♦	♦			♦				♦	
Panamá	70	♦	♦				♦	♦		♦	♦	

Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, 1948
 Convenio núm. 98: Derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949
 Convenio núm. 135: Representantes de los trabajadores, 1971
 Convenio núm. 141: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975
 Convenio núm. 151: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
 Convenio núm. 154: Negociación colectiva, 1981
 Convenio núm. 100: Igualdad de remuneración, 1951
 Convenio núm. 3: Protección a la maternidad, 1919
 Convenio núm. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952
 Convenio núm. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957
 Convenio núm. 111: Discriminación (empleo y ocupación)
 Convenio núm. 144: Consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
 Convenio núm. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Fuente: OIT, La situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana, Costa Rica, 1996, p.p. 20.

El convenio 103, relativo al derecho de las trabajadoras a la maternidad, solo ha sido ratificado por Guatemala. El país que menos convenios tiene ratificados es el Salvador que sólo ha ratificado tres.

La situación anterior demuestra que los gobiernos centroamericanos siguen aferrándose en ofrecer la fuerza de trabajo barata como ventaja comparativa para atraer inversiones en las ZFI y en garantizar que la fuerza de trabajo preserve su carácter precario.

2. *Normas laborales especiales para las ZFI.*- En la competencia para atraer inversiones extranjeras, algunos gobiernos de los países receptores han concedido a las ZFI un régimen laboral diferente al del resto de la economía. El común denominador de todas las normas especiales para las ZFI es que ofrecen menores garantías para los trabajadores, y en cambio otorgan al capital un margen considerable de flexibilidad para utilizar la fuerza de trabajo.

Esta práctica atenta contra el principio de territorialidad en materia del derecho laboral y de la seguridad social. Dicho principio establece que no debe existir ningún trato diferencial para la actividad de las ZFI que implique la violación de los derechos inscritos en los códigos laborales nacionales.

La característica de economía de enclave que tienen las ZFI contribuye a cuestionar la integridad de los territorios nacionales. Esta característica se ve reforzada con la práctica de establecer regímenes laborales especiales para las ZFI. Los códigos laborales de carácter nacional, y otras instituciones como los sindicatos, son parte del sustento material de la unidad de la nación. Al agredir estas instituciones se avanza en la fragmentación de las naciones.

Veamos algunos casos de países que han adoptado normas laborales especiales para sus ZFI.

Oficialmente, las ZFI de Mauricio están bajo el código laboral que rige en todo el país. Sin embargo, en 1993 se adoptó la Ley sobre la expansión industrial, la cual se acopla perfectamente a las ZFI. Dicha ley otorga a las empresas un importante grado de flexibilidad

La Ley aludida contempla 45 horas de trabajo por semana, pero las horas extras se calcularán sobre una base semanal. Es decir, las horas adicionales que se trabajen cualquier día de la semana no son pagadas como horas extras a no ser que el total de las horas semanales de trabajo sobrepasen el techo de las 45 horas. Esta ley permite obligar a los trabajadores a laborar un día feriado y pagado como si fuera normal a cambio se le concede al trabajador un día de descanso en la siguiente semana. Tal disposición está en contradicción con la legislación nacional, la cual prevé que en caso de trabajar los días feriados, estos deben pagarse como horas extras. El cuadro 3.3 contiene una comparación más completa entre lo que establece la Ley de 1993 y lo dispuesto por la legislación laboral

Cuadro 3.3.

COMPARATIVO ENTRE LAS LEGISLACIONES REGULADORAS DEL TRABAJO EN MAURICIO

LEY SOBRE LA EXPANSION INDUSTRIAL APLICADA EN LAS ZFI	LEGISLACION NACIONAL
♦ Prevé la posibilidad de siete días de trabajo consecutivo de ser necesario	♦ Permite trabajar únicamente seis días consecutivos
♦ Reconoce el derecho de la mujer a gozar de una licencia remunerada de maternidad sólo en tres ocasiones	♦ No existe límite para ese derecho
♦ Las mujeres pueden trabajar de noche	♦ Esta prohibido el trabajo nocturno de las mujeres
♦ No prevé el pago de pensiones a los trabajadores	♦ Prevé el pago de pensión equivalente a una cuarta parte de la remuneración mensual por cada año de servicio
♦ No existe ningún procedimiento para normar la reducción de personal	♦ La empresa que pretenda reducir el número de empleados esta obligada a informar al ministerio de trabajo con cuatro meses de anticipación y debe anexar las razones que motivan dicha reducción. El asunto lo examina la comisión encargada de los casos de rescisión de contratos de trabajo y es ella quien autoriza o no la reducción de personal

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por OIT, Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales. Informe para el debate de la reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales, Ginebra, 1998.

En Bangladesh, las ZFI están expresamente fuera del campo de aplicación de la legislación laboral de esa nación, en particular de la Ordenanza sobre la Relación de Trabajo (1969) en la que se establece el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Las ZFI de Pakistán están en régimen de exención en lo que se refiere a la Ordenanza sobre las relaciones de trabajo, también está prohibido todo tipo de acción de protesta de los trabajadores, lo mismo sucede en Zimbabue. En Centroamérica, Panamá es el único país que cuenta con una legislación especial para las ZFI, la cual sustituye las disposiciones del código del trabajo. La legislación de las ZFI establece que las empresas de las zonas francas no están obligadas a negociar convenios colectivos durante los primeros cinco años. El derecho a huelga también está cuestionado pues se establecen largos procedimientos administrativos. Resultado de lo anterior es que en Panamá solo hay un sindicato y un solo contrato colectivo vigente.

El artículo 8 de la Ley de Zonas Francas Industriales (1995) de Namibia, establecía que las disposiciones de la Ley del Trabajo no eran válidas para las zonas. Después de negociaciones con el movimiento obrero se corrigió el artículo 8 con el objeto de que la Ley del Trabajo se pudiera aplicar en las ZFI, pero se estableció que las huelgas y los cierres patronales quedaban prohibidos durante un lapso de cinco años.

En el caso de China, las autoridades locales están facultadas para establecer su propia reglamentación laboral y sus políticas. La legislación laboral deja un campo amplio de flexibilidad para establecer las condiciones de trabajo, así las empresas pueden decidir la forma y lugar para contratar o despedir trabajadores y tienen también el atributo para fijar los niveles salariales.

3. *Infracción a las normas laborales.*- El bajo nivel de protección que brindan los códigos laborales de algunos países receptores y las legislaciones especiales para las zonas francas no son suficientes. Así se ha recurrido a la infracción sistemática de las normas laborales.

Las misiones que ha enviado la OIT para investigar lo que sucede en las ZFI se han encontrado con las siguientes infracciones a la ley:

- Incumplimiento del empleador del pago de los descuentos obligatorios para el seguro de desempleo y de accidente.
- Los contratos permanentes son otorgados mucho después de terminado el periodo de prueba con el objetivo de no pagar los salarios correspondientes y otras prestaciones.
- Horas extras obligatorias y una serie de abusos con relación al pago de las horas extras.
- Intentos permanentes para eludir la licencia por maternidad.
- Intimidación y ataques contra las organizaciones de los trabajadores⁸⁴.

⁸⁴ OIT. *Cuestiones laborales y sociales*.... p.p. 20.

A pesar de la amplia gama de infracciones a la ley que se cometen en las ZFI, es muy excepcional que se tomen medidas para disciplinar a estas empresas, debido al temor de que ellas abandonen la zona y con ellas se vayan las inversiones y el empleo.

Ejemplo de lo que sucede en las ZFI son los casos de Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. En estos países es común que se despidan a los trabajadores al finalizar el año, ello para no acumular los costos salariales debido a la antigüedad, sobre todo con relación a los días de vacaciones y aguinaldo. Entre las infracciones a la ley más frecuentes está el abuso de la contratación temporal que se practica para permitir adecuar la fuerza de trabajo en función de las necesidades de la demanda.

Como se ve, los trabajadores de las zonas francas tiene que enfrentar una serie de desventajas para defender sus derechos laborales, desde las que están inscritas en las propias leyes laborales de los países receptores hasta las prácticas ilegales que han adoptado las empresas de las ZFI. Todo esto constituye el marco general en el que se dan las relaciones laborales en las zonas francas, pasemos ahora a revisar más de cerca las condiciones laborales de los trabajadores que están empleados en las ZFI.

3.3.3. Condiciones de trabajo

3.3.3.1. Barreras al movimiento sindical

Para analizar cualquier aspecto de las ZFI es importante no perder el contexto económico general de los países receptores. Dicho contexto se orienta hacia una situación conflictiva marcada por la aplicación de las políticas de ajuste estructural y un crecimiento deficiente de la actividad económica y del empleo. Estos elementos actúan negativamente sobre los sindicatos.

- En los países subdesarrollados, el sector público constituía un importante bastión de la organización sindical. Sin embargo, la aplicación de la política de ajuste estructural y la privatización de empresas tiene como consecuencia la reducción del sector público.
- El sector industrial tenía el segundo lugar en cuanto a organización sindical se refiere. Pero los empleos de este sector han sido sustituidos por el incremento en el número de trabajadores "atípicos", los cuales se caracterizan por tener contratos irregulares e inestables, ubicados en sectores difíciles de organizar como el sector servicios.

En el apartado anterior ya tratamos el tema de las normas laborales. En efecto, la infracción a estas normas no es una práctica exclusiva de las ZFI, ello también ocurre en las otras ramas de los países receptores. No obstante, la situación se agrava en el caso de las empresas ZFI debido a la casi inexistencia de sindicatos.

Una característica común en estas empresas es la violación sistemática al derecho de sindicalización lo que se refleja en el gran número de trabajadores despedidos por esta causa. Para impedir el derecho a la sindicalización se cometen infracciones a la legislación laboral de los países receptores o se utilizan medios legales.

En República Dominicana existe el fuero sindical en la nueva ley laboral. No obstante, cada uno de los catorce sindicatos constituidos en las ZFI durante 1995 fueron objeto de hostigamiento y sus dirigentes fueron reprimidos. En algunos casos estos ocurrió en mas de una ocasión desconociendo abiertamente el fuero sindical.

En Malasia según la Ley sobre la relación de trabajo de 1967, el peso de la representación sindical y de la negociación colectiva es muy limitado. Es posible que el sindicato no tenga injerencia para negociar asuntos relativos a la promoción, traslado, contratación, despidos, reducción de plantilla, reinstalaciones y organización del trabajo. La ley laboral de Malasia prohíbe hacer huelga por cualquiera de las causas anteriores. Una vez que los tribunales han dado su fallo, la huelga y los cierres patronales están prohibidos. La ley en cuestión aplica una moratoria de cinco años a la negociación colectiva en las "industrias de vanguardia". En la industria electrónica está permitida la formación de sindicatos, pero estos no pueden afiliarse a sindicatos nacionales.

En una basto número de ZFI la elaboración de **listas negras** es un método basado en la intimidación para impedir la formación de sindicatos. En estas listas se incluyen a dirigentes sindicales miembros de comités ejecutivos o comisiones de negociación. El objetivo perseguido es alertar a otras empresas del sector para que no contraten a los trabajadores que figuran en tales listas. Ese método ha sido denunciado como una acción desleal porque priva a los hombres y mujeres del derecho al trabajo, por el solo motivo de haber ejercido su derecho a la sindicalización.

Otras medidas tomadas por las empresas de la ZFI para impedir la sindicalización son:

- Emplear a trabajadores jóvenes con poca experiencia o sin ninguna experiencia sindical.
- Programas de influencia psicológica.
- Contratación temporal que dan a la empresa la libertad de no renovar el contrato de trabajo cuando ella lo considere necesario
- Distribución de las tareas más pesadas y peor remuneradas entre los trabajadores sindicalizados
- Impulso de "asociaciones solidaristas" para desplazar a la organización sindical. Estas asociaciones agrupan a los trabajadores en torno a planes de ahorro y asistencia.

- La prohibición al acceso de dirigentes y promotores sindicales a los parques industriales donde se encuentran las empresas maquiladoras

Todas estas barreras son levantadas por las empresas de las ZFI para evitar que los trabajadores se organicen en sindicatos controlados por ellos. Así el temor de ser despedido y de recibir cualquier otra forma de represión desmotivadora a los trabajadores sobre los beneficios de la organización sindical.

3.3.3.2. Tasa de sindicalización

No es de extrañarse que en estas condiciones las ZFI presenten por regla general una tasa de sindicalización muy pobre y que esta tasa sea más baja que la del promedio nacional de los países receptores.

Mauricio es un país con alto índice de actividad sindical en algunos sectores de la economía. Por ejemplo, en 1996 la industria azucarera presentaba una tasa de sindicalización de 89% y en el sector público 63% de los trabajadores estaban sindicalizados. En contraste, las zonas francas industriales alcanzan tasas de sindicalización que oscilan entre 5 y 9%. Solo hay tres convenios colectivos firmados. En Trinidad y Tobago no existe ninguna organización sindical en las ZFI.

El movimiento sindical de China está muy vinculado al Partido Comunista a través de la Federación de Sindicatos de China (ACFTU). Esta federación no asume un papel de confrontación, por el contrario, facilita la formación de sindicatos de empresa, tanto al interior de las zonas francas como fuera de ellas. En cuanto a la tasa de sindicalización, casi el 100% de los trabajadores de las empresas de propiedad estatal están sindicalizados, mientras que en las empresas financiadas por capital extranjero como las de las ZFI tiene una tasa de sindicalización de aproximadamente el 30%.

En Costa Rica, país donde las "Asociaciones de Solidaridad" están muy difundidas existen diez sindicatos y ningún contrato colectivo firmado. El cuadro 3.4 muestra el número de sindicatos y de convenios colectivos que existen en algunos países centroamericanos y en República Dominicana. Este último país cuenta con catorce sindicatos de 469 empresas maquiladoras, lo que da como resultado una tasa de sindicalización de 3%.

Los países con mayor tasa de sindicalización en las ZFI son Panamá 16% y Honduras 13.5%, pero al mismo tiempo ambos países pertenecen al grupo que tiene menor número de maquiladoras. La situación es más grave si se considera el número de convenio colectivos, destaca Honduras con doce, seguido por República Dominicana con seis convenios. Guatemala y Panamá tienen solo un convenio colectivo, en tanto los sindicatos de los tres países restantes no han conseguido la firma de un solo convenio.

Cuadro 3.4.

**NUMERO DE SINDICATOS Y DE CONVENIOS COLECTIVOS
EN LAS ZFI DE LOS PAISES CENTROAMERICANOS, 1995**

País	Núm. de sindicatos	Núm. de convenios colectivos	Núm. de trabajadores por sindicato ¹	Núm. de empresas	Tasa de sindicalización ²
Rep. Domin.	14*	6	20	469	3.0 %
Guatemala	7	1	20	481	1.5 %
Honduras	21	12	30	155	13.5 %
El Salvador	10	0	35	208	4.8 %
Nicaragua	1	0	25	18	5.5 %
Costa Rica	10	0	12	250	4.0 %
Panamá	1	1	40	6	16.0 %

(* En República Dominicana hay 114 inscritos, pero sólo operan 14

(1) Número mínimo de trabajadores para formar un sindicato.

(2) Se calculó dividiendo el número de sindicatos entre el número de empresas

Fuente: La misma que para el cuadro 3 2.

3.3.3.3. Jornada Laboral

La valorización del capital en las ZFI descansa, en forma importante, tanto en la intensificación del trabajo como en la prolongación de la jornada laboral. En algunas empresas se trata de ocultar la prolongación de la jornada presentando las metas como objetivos monetarios y no en términos de tiempo de trabajo. En una empresa salvadoreña, durante un lapso de tres meses, el pago por cada cuello pegado pasó de 27 a 23 centavos y la pegada de solapa bajo de 7 a 5 centavos. Al principio para alcanzar el salario mínimo bastaban 100 cuellos pegados, ahora se deben pegar 117. Antes se requería pegar 385 solapas en una hora para obtener el salario mínimo, hoy una trabajadora necesita pegar 540 solapas para no ser despedida por bajo rendimiento. La pegada de cuello sufrió un incremento de intensidad de 17% y la pegada de solapa 40%.⁸⁵

Es común que las empresas de las ZFI recurran a la prolongación de la jornada laboral por más de doce horas. Muchas fábricas visitadas por una comisión de la OIT en Sri Lanka tienen turnos entre 10 y 12 horas, en algunos casos se trabajan jornadas de dieciséis horas durante los periodos pico. Varias fábricas emplean un sistema de cuotas que los trabajadores están obligados a cumplir para cobrar su salario. El sistema de cuotas está diseñado para forzar a los trabajadores a laborar más de horario normal. Las empresas

⁸⁵ OIT. La situación sociolaboral . p p. 65.

ofrecen una prima a los trabajadores que empiecen a laborar más temprano, lo cual llega a sumar 30 minutos o hasta una hora más a la jornada de trabajo normal.

Un método diferente es el utilizado en Mauricio. En ese país las horas de trabajo en las ZFI se calculan semanalmente. De esta forma, solo se pagan horas extraordinarias si los trabajadores laboran más de 45 horas por semana, independientemente de las horas que se trabajen en cada día de la semana. Cabe mencionar que esta medida no se aplica para el resto del país.

Un estudio de la CGT de Honduras reportó que el 85% de los trabajadores migrantes ocupados en las ZFI laboran horas extras. Las horas extras tienen el carácter de obligatorias en el 57% de los casos.

En el intento por alargar la jornada de trabajo se violan las normas laborales de los países receptores.

“En República Dominicana el 59.2% de las empresas de las zonas francas se ajustan a la jornada legal de 44 horas a la semana, el 40.8% prolongan la jornada más allá de lo permitido por la ley, mientras que el 31.1% lo llevan hasta 55 horas semanales y el 9.7% por encima de esa cantidad”.⁸⁶

Otras violaciones a las normas laborales encontradas por las comisiones de la OIT en diferentes países son:

- ◆ Utilizar a menores de edad para que trabajen tiempos extras.
- ◆ No cumplir con el pago correspondiente que establecen las legislaciones para trabajar tiempo extra
- ◆ No pagar el séptimo día a los trabajadores que en la semana hayan tenido una falta injustificada

3.3.3.4. Salarios.

Este punto es un tema complejo que debe tratarse con cuidado para no sacar conclusiones que resulten inadecuadas. Se ha otorgado un papel central a los salarios como un factor decisivo sobre la elección de una plataforma para la exportación, comparando de forma mecánica la cifra absoluta de los salarios mínimos de los países receptores medidos en dólares.⁸⁷ Sin embargo, este procedimiento puede llamar a error ya que deben considerarse otras variables como la productividad y las prestaciones no salariales

⁸⁶ *Ibid* p p 25

⁸⁷ Si esa relación simple fuera cierta, Haití cuyo costo medio de la fuerza de trabajo era de 0.05 dólares en 1996 habría desarrollado una industria maquiladora mayor a la de Costa Rica que en el mismo año tenía un costo por hora de 2.38 dólares. Por el contrario Costa Rica tiene una importante industria maquiladora de vestido, en tanto el papel de Haití dentro de las ZFI es irrelevante.

Los reportes elaborados por la OIT muestran que los salarios mínimos pagados en las empresas de las ZFI son con frecuencia superiores a los salarios mínimos pagados en el resto de la economía. El mayor salario pagado en las ZFI se debe al mayor desgaste que sufre la fuerza de trabajo producto de una mayor intensificación del trabajo y del alargamiento de la jornada laboral. En otros países como Costa Rica y Panamá, el salario mensual mínimo en las ZFI es inferior al mínimo nacional por mes (ver cuadro 3.5).

Cuadro 3.5.

**AMERICA CENTRAL: SALARIO MÍNIMO EN LAS ZFI Y
MÍNIMO NACIONAL (Dólares de Estados Unidos)**

<i>País</i>	<i>Salario mínimo mensual en las zonas</i>	<i>Salario mínimo nacional Por mes</i>
<i>Guatemala</i>	88	84
<i>Honduras</i>	78	67
<i>El Salvador</i>	132	125
<i>Nicaragua</i>	85	n.d.
<i>Costa Rica</i>	195	208
<i>Panamá</i>	135	180

n.d. = no se disponen de datos

Fuente: La misma que para el cuadro 3.1

También es frecuente encontrar que si bien el salario mínimo nacional de las ZFI es mayor al salario mínimo nacional, el salario promedio de las ZFI es menor al salario de industrias similares.

Información disponible de Honduras para 1992 mostraba que los salarios mensuales en las ZFI equivalían a 58.6% de los que se pagaban en el resto de la industria manufacturera, incluso están por debajo de los salarios obtenidos en el cultivo del camarón y representan la mitad de las remuneraciones pagadas en el sector bananero⁸⁸

3.3.3.5. Las mujeres trabajadores de las ZFI.

Un aspecto que caracteriza a las empresas de las ZFI es el empleo mayoritario de la fuerza de trabajo femenina. El cuadro 3.6. presenta la tasa de trabajadoras en las ZFI de algunos países de América Central y el Caribe. En todos los países la tasa en cuestión es superior al 60% llegando a 95% en Panamá. Los datos que presenta Pérez Sáinz para Guatemala, Honduras y Costa Rica están entre dos y tres puntos porcentuales por debajo de los proporcionados por la OIT

⁸⁸ PEREZ Sáinz Juan Pablo. *Op. Cit.* p.p. 34

Cuadro 3.6.
EMPLEO FEMENINO EN LAS ZFI DE AMERICA CENTRAL

País	Tasa de trabajadoras ¹	Tasa de trabajadoras ²	Edad promedio ²	Tasa de solteras ²
Guatemala	80	78	21	70
Honduras	78	75	23	57
Costa Rica	65	62	24	57
El Salvador	78			
Nicaragua	80			
Panamá	98			

Fuentes: 1 La misma que para el cuadro 3.1
2. PEREZ Sáinz Juan Pablo "Maquila y trabajo en Centroamérica" en *Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo*, núm 2, 1996

El empleo mayoritario de las mujeres en las ZFI es impulsado por factores que se encuentran tanto del lado de las empresas como del nivel de vida en los países receptores. Más allá de la caracterización que se ha hecho sobre la fuerza de trabajo femenina como dócil y mejor capacitada para actividades que requieren mayor paciencia para detalles, nuestro punto de vista es que las empresas maquiladoras emplean a las mujeres para poder usar una fuerza de trabajo a la que tienen la posibilidad de pagar un menor salario. Una vez empleadas en una empresa maquiladora, las mujeres tienen que enfrentar condiciones laborales adversas que a continuación se describen.

3.3.3.6. Segmentación del mercado de trabajo basado en el género.

La segmentación del mercado de trabajo consiste en que al interior de una empresa o en toda la economía coexistan dos grupos de trabajadores. Uno con los mejores puestos, salarios y prestaciones y otro con los salarios más bajos, menores salarios y prestaciones. En las ZFI se presenta este mismo fenómeno sólo que la base sobre la que se divide el mercado de trabajo es el género y la segmentación del mercado de trabajo actúa contra las mujeres. En efecto, en estas empresas se les asigna a las mujeres las tareas con los niveles más bajos.

En Bangladesh una investigación con fecha de 1997 descubrió que la proporción de mujeres situadas en los niveles inferiores de las jerarquías alcanzaba 74.3%, en tanto que entre los empleos de mayor rango solo el 6% era ocupado por mujeres. Por otro lado, el 79% de los hombres que trabajan en las ZFI están clasificados como trabajadores de producción, al mismo tiempo que en el caso de las mujeres esa proporción alcanza el 98.4%. La tendencia, en el caso de las mujeres, es a recibir menos remuneraciones que los hombres, lo cual se debe a que los puestos de categorías más bajas son ocupados por mujeres, pero se tiene evidencia de que ocurre lo mismo cuando se trata de funciones similares. En el caso de América Central y el Caribe, la OIT reporta que en las ZFI de la región, las mujeres percibían un salario inferior entre 25 y 30% al que reciben los hombres en los mismos puestos. Además de lo anterior, las mujeres deben enfrentar otras desventajas. Las trabajadoras jefe de familia no se han liberado de sus responsabilidades domésticas. La mayoría de ellas tiene que levantarse más temprano de lo habitual para

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

preparar todo antes de iniciar su jornada. Al regresar a su casa, después de haber laborado entre 10 y 12 horas, tiene que atender a los demás miembros de su familia. El nivel de actividad que llevan estas trabajadoras las lleva a incrementar su nivel de cansancio y de estrés, minando con ello su salud. Las condiciones precarias en que laboran las trabajadoras ocasionan ausentismo y gran rotación de la fuerza de trabajo.

En las maquiladoras de Panamá se les pide a las mujeres una constancia de examen de no estar embarazadas. Los contratos por tiempo determinado permiten que los tribunales de trabajo estén fallando contra la maternidad. Algunas empresas maquiladoras no otorgan el descanso prenatal a las trabajadoras embarazadas y después de su permiso por parto son despedidas. En El Salvador no se ha podido ratificar el convenio 156 (trabajadores con responsabilidad familiar) ni el 103 (protección a la maternidad). El gobierno de ese país se niega a ratificarlos porque parte del criterio que cualquier protección a las mujeres trabajadoras representan una pérdida de su ventaja comparativa para atraer ZFI.

3.3.3.7. Inestabilidad en el empleo.

La inestabilidad en el empleo es el elemento que cierra el círculo de las precarias condiciones de trabajo imperantes en la mayor parte de las ZFI. Los trabajadores agobiados por las extenuantes jornadas laborales, por las diferencias de salario, por la represión de que son objeto cuando intentan organizarse y por toda la demás serie de abusos que se comenten contra ellos, buscan los medios para abandonar el trabajo en la primera oportunidad. En la interpretación empresarial, la alta rotación se debe a problemas de índole personal y familiar de los trabajadores relacionados con la edad y el estado civil.

Por si fuera poco, el despido de personal por incumplimiento de metas o como castigo por pérdida de tiempo, contribuyen a incrementar el problema. En Centroamérica, la rotación de personal promedio nacional alcanza una magnitud cercana al 15% mensual, pero en las ZFI representa niveles extremos de 35 a 40%. En Honduras según datos de las centrales sindicales, el tiempo que lo trabajadores permanecen en su empleo es el siguiente: 20% dura menos de dos meses, 60% dura menos de un año y 20% dura más de un año. La antigüedad laboral promedio apenas alcanza 16 meses en el caso de Costa Rica y 12 meses en Guatemala.⁸⁹

En conclusión podemos afirmar que no obstante el crecimiento acelerado de las ZFI, así como los incentivos brindados por los gobiernos de los países receptores y el objetivo oficial según el cual las ZFI pueden resolver los problemas de desempleo y de crecimiento económico, la calidad de los empleos generados por este tipo de empresas tiende a la precariedad. La lógica de las ZFI está condicionada a las empresas transnacionales en su búsqueda de reducir el costo del trabajo y no a las necesidades de los países receptores, por esta razón las ZFI son impotentes para generar empleos de calidad y fortalecer las cadenas productivas al interior de los países receptores.

En el siguiente punto exponemos cómo se ha desarrollado la industria maquiladora en nuestro país.

⁸⁹ OIT. La situación sociolaboral. p.p. 45

3.4. INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION EN MEXICO

En México, como en otros países, la IME no se encuentra concentrada en zonas especiales bien delimitadas, sino que puede establecerse en diferentes regiones del país. Así cada planta maquiladora es en los hechos una pequeña zona franca de producción para la exportación.

Por su propia naturaleza, la IME requiere de la intervención de factores productivos localizados en diferentes países, en este caso México y Estados Unidos. A continuación analizaremos los elementos legales que hacen posible la existencia de esta actividad.

3.4.1. Bases legales

3.4.1.1. Estados Unidos

Con el objetivo inicial de promover la compra de componentes norteamericanos por empresas extranjeras que eventualmente exportarían hacia Estados Unidos, el gobierno de ese país estableció las tarifas arancelarias 806.30 y 807.00. Mediante estas tarifas se autorizó a las empresas reimportar productos que habían sido exportados para recibir en el extranjero algún proceso de manufactura. La reimportación sólo causaba arancel para la parte del valor agregado generado en el extranjero. Así esta tarifa se utilizó, en la mayor parte de las operaciones, para enviar procesos intensivos en fuerza de trabajo a países con abundante mano de obra como México.

Actualmente el Código Arancelario Armonizado de los Estados Unidos (HTSUS por sus siglas en inglés) en su capítulo 9802 es el que permite este tipo de operación. La fracción 806.30 se convirtió en la fracción 9802.00.60 del nuevo código arancelario. Por su parte, la fracción 807.00 es ahora la fracción 9802.00.80. Esta última es la más utilizada en las operaciones de maquila entre México y Estados Unidos.

La fracción 9802.00.80 no sólo establece el cobro de arancel sobre el valor agregado en México, además si los insumos estadounidenses sufren alguna transformación mediante algún proceso manufacturero fuera del territorio de los Estados Unidos, el cobro del arancel se hace sobre la totalidad de los insumos más el valor agregado producido en México. La explicación de lo anterior es que los insumos estadounidenses al momento de retornar a su país de origen deben ser reconocidos por el agente aduanal como los mismos que anteriormente salieron de su territorio para ingresar a Estados Unidos libres de arancel. Por esa razón los insumos estadounidenses no podían perder su identidad física bajo ningún proceso de transformación. Esta regla es la responsable de que la industria maquiladora sea reconocida como plantas de ensamble, pues tuvieron que limitarse a realizar ese tipo de procesos para evitar pagar el arancel calculado incluyendo los insumos extranjeros.⁹⁰

⁹⁰ GAMBRIEL Rupert Mónica Claire La política laboral de las maquiladoras antes y después del Tratado de Libre Comercio Estudio de caso de Tijuana, Baja California. Tesis para obtener el grado de doctor, El Colegio de México, 1997

3.4.1.2. México

En nuestro país, la industria maquiladora se estableció inicialmente en la frontera norte. Esta región se ha caracterizado tradicionalmente por su aislamiento del resto de la economía nacional. Dicho aislamiento es explicado por la gran distancia que la separa de los centros industriales más importantes del país y por las deficientes vías de comunicación. Se trata de una región polarizada cuyo polo se encuentra en la economía estadounidense.

En 1951 debido al inicio de la Guerra de Corea, Estados Unidos firmó con México un programa llamado "Braceros". Hacia fines de 1964, el gobierno norteamericano decidió ya no ratificar el Programa Braceros que mantenía empleados a cerca de 200, 000 mexicanos. Ante esta situación el gobierno mexicano creó en 1965, el Programa de Industrialización Fronteriza (PRONAF) con el objetivo oficial de absover a los trabajadores afectados por la culminación del Programa Braceros. El PRONAF se instrumentó mediante dos acuerdos. Uno de la SHCP y otro de la Secretaria de Industria y Comercio. Estos acuerdos daban facultad a las empresas para importar temporalmente, sin cargos impositivos, maquinaria, partes y materias primas para el proceso productivo.

El PRONAF solo permitía que las plantas maquiladoras se establecieran en una franja fronteriza de 20 kilómetros a lo largo de la frontera norte y en parques industriales administrados por ese programa, tenían que reexportar la totalidad de su producción y la parte extranjera de su capital social no podía rebasar 49% de las acciones. Un reglamento de 1971 era menos restrictivo:

- ◆ El capital extranjero podía representar el 100% de las acciones
- ◆ Se permitía el establecimiento de empresas maquiladoras en una zona de 40 Km , a lo largo de la frontera norte.

Otro decreto de 1972 permitía el establecimiento de las plantas maquiladoras en todo el territorio nacional, con excepción de las zonas altamente industrializadas. Además la venta de los productos de empresas maquiladoras en el mercado interno podía ser autorizada siempre y cuando se sustituyeran importaciones y se pagaran los impuestos correspondientes a los insumos extranjeros.

En 1989, el Decreto para el Fomento y Operaciones de la Industria Maquiladora de Exportación, establece lo siguiente:

1. Permite que estas empresas vendan parte de su producción en el mercado nacional.
2. Extiende los incentivos dados a las empresas exportadoras a los "exportadores indirectos" (proveedores nacionales de la maquila), con la finalidad de poner a los proveedores nacionales en igualdad de condiciones con los extranjeros eximiéndolos de los impuestos que no pagan sus competidores fuera del país.
3. El acceso de las maquiladoras al mercado nacional no se condiciona por el contenido nacional.

4. Facilita la creación de relaciones de coproducción mediante las siguientes formas:

Operaciones de transferencia.- Las importaciones temporales pueden venderse, arrendarse o transferirse dentro del mercado nacional, con la autorización de la SHCP, pueden hacerlo a otras maquiladoras o a otras personas físicas o morales

Submaquila.- Considera las operaciones de transferencia entre maquiladoras y empresas nacionales, donde esta última hace una parte del trabajo que la maquiladora realiza generalmente. La producción se regresa en forma íntegra a la maquiladora para que ahí se le realice el acabado final

Programas de albergue.- Se trata de empresas extranjeras que surten la tecnología y la materia prima para llevar a cabo proyectos de exportación, sin ser responsable directos de esos proyectos. Así, la empresa extranjera mantiene el control sobre la tecnología y los procesos productivos, pero no tiene presencia legal, fiscal ni laboral. Esta es la forma en que opera los programas shelter (programas de protección).

Maquiladora por capacidad ociosa.- Es cuando una empresa nacional se convierte parcialmente en maquiladora recurriendo solo a su capacidad ociosa para realizar operaciones de maquila.

El decreto publicado en 1998 establece que las empresas con un programa de maquila al 100% para la exportación tienen permitido vender parte de su producción al mercado nacional de acuerdo a lo siguiente

- Para el año 1999, hasta el 80% del valor total de sus exportaciones de los últimos doce meses.
- En el año 2000 hasta el 85% del valor total de sus exportaciones en los últimos doce meses⁹¹

Actualmente, el Programa de Maquila de Exportación incluye los siguientes ordenamientos y disposiciones tanto legales como fiscales:

- Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el primero de junio de 1998 y su reforma del trece de noviembre de 1998.
- Ley Aduanera y su Reglamento.
- Resolución Miscelánea de Comercio Exterior y sus reformas.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y su Reglamento

⁹¹ SECOFI, Programa de maquila de exportación, 1999, p p 6

- Ley del impuesto sobre la Renta y sus reformas.
- Código Fiscal de la Federación y sus Reformas⁹²

La entrada en vigor del TLC se sumó a la tendencia de un marco legal cada vez más propicio para el desarrollo de la industria maquiladora. Antes del TLC, los decretos concernientes a la IME permitían diferir el pago de aranceles sobre la importación temporal de insumos extranjeros, una vez reexportados éstos, la deuda pendiente en la aduana mexicana se cancelaba.

El TLC establece que para el año 2001, el 100% de los insumos extranjeros podrán cruzar la aduana mexicana sin generar ningún tipo de arancel, con la condición única de cumplir con las reglas de origen.

Esto permite que una vez ingresados a territorio mexicano, los insumos extranjeros procesados en plantas maquiladoras puedan venderse en el mercado nacional. Así mismo, la producción de la IME que cumpla con las reglas de origen podrá ingresar al mercado norteamericano y canadiense libre de derechos de aduana, lo cual implica dos cosas:

1. Como ya hemos mencionado, la fracción 9802.00.80 del HUTSUS impone límites a la exportación maquiladora mexicana hacia los Estados Unidos, al reducir el papel de esta industria solo a actividades de ensamble. El TLC permitirá a la IME librarse de esta limitante y diversificar los procesos manufactureros que pueden llevarse a cabo en las plantas maquiladoras.
2. Las empresas transnacionales de países no contemplados en el TLC, se verán incentivadas a trasladar más plantas maquiladoras a territorio mexicano buscando cumplir con las reglas de origen y lograr por esta vía, el acceso al mercado estadounidense

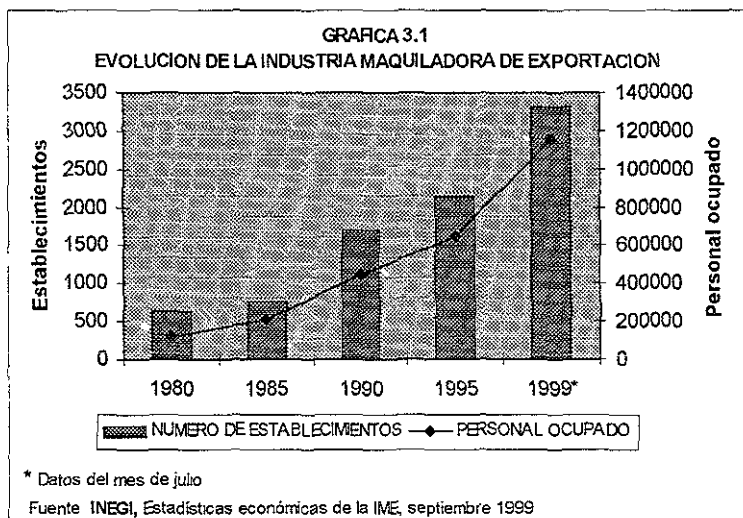
Además, el TLC no suprime la fracción arancelaria 9802.00.80, las empresas que no cumplan con las reglas de origen podrán seguir utilizando esta fracción para ingresar sus productos a Estados Unidos, pagando los aranceles al régimen preferencial que corresponda. Incluso al interior de las mismas empresas puede combinarse en empleo de las reglas del TLC y de la fracción 9802.00.80.

3.4.2. Evolución de la Industria Maquiladora de Exportación

En los últimos veinte años, la Industria Maquiladora de Exportación ha preservado las elevadas tasas de crecimiento que le han caracterizado desde su establecimiento en México a mediados de los años sesenta. Dicho crecimiento está relacionado con las necesidades de relocalización de plantas extranjeras

⁹² *Ibid* pp 12.

La gráfica 3.1. ilustra el gran dinamismo que ha observado la IME, en el periodo de 1980 a 1999, considerando dos variables: número de establecimientos y personal ocupado. En 1980 existían 620 establecimientos, para julio de 1999 esa cifra se había multiplicado por cinco, el personal ocupado pasó de 119,546 a 1,155 mil personas en el mismo periodo, lo que significa un incremento de casi diez veces.



Debe precisarse que el ritmo de crecimiento no ha sido igual para todos los años. En los quinquenios 1980-1985 y 1990-1995, las tasas de crecimiento en los rubros de número de establecimientos y personal ocupado fueron inferiores a las que se presentaron en los periodos 1985-1990 y 1995-1999 (ver cuadro 3.7). Es decir, en los periodos donde ocurrieron megadevaluaciones del peso frente al dólar es cuando se observaron las menores tasas de crecimiento.

Cuadro 3.7.

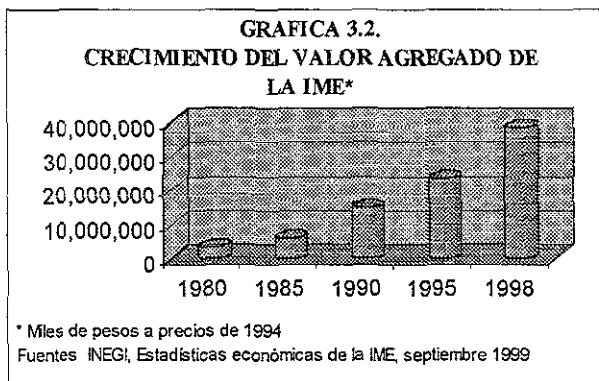
TASA DE CRECIMIENTO QUINQUENAL

	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1999*
Establecimientos	4.16	19.26	4.31	9.22
Personal ocupado	12.4	16.06	7.75	12.25

*. Para 1999 se tomaron los datos del mes de julio.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INEGI, Estadísticas Económicas de la IME, septiembre 1999.

El comportamiento del valor agregado generado por la IME confirma el dinamismo de este sector. Medido en pesos constantes de 1994, el valor agregado tuvo un incremento mayor a diez veces, en el periodo de 1980-1998 (ver gráfica 3.2).



La productividad de la fuerza de trabajo ha seguido la misma tendencia. En 1980 el valor agregado por persona ocupada en la IME era de 29,487 pesos, para 1998 ese mismo concepto ascendía a 38,091 pesos⁹³. Este dato es muy significativo si consideramos que en el transcurso del periodo señalado, los salarios reales pagados en la IME se contrajeron de forma constante.

No obstante los altos porcentajes de incremento en todos los rubros mencionados, el concepto de insumos nacionales sigue representando una proporción mínima del total de insumos empleados en la industria maquiladora. En julio de 1999, los insumos nacionales solo representaban el 3% del total. Lo anterior significa que la IME no ha logrado superar su característica de economía de enclave y por tanto no ha sido capaz de arrastrar al resto de la economía mexicana para imprimirle su dinamismo. La incapacidad de la de la IME para desarrollar una mayor integración de la economía nacional es explicada por la autora Josefina Morales de la siguiente manera:

“La maquila es un eslabón de la cadena industrial transnacional no de la industria mexicana, por lo que no se ha podido convertir en un motor de la industrialización del país, ni en un eslabón interno de la producción nacional. Por ejemplo, la maquila de la confección no se ha dinamizado en la misma proporción a la industria textil nacional productora de materia prima.”⁹⁴

⁹³ Ambos datos están medidos a precios constantes de 1994

⁹⁴ MORALES Josefina (coordinadora). El eslabón industrial .. p p 34

También se ha considerado que la característica de economía de enclave no se ha podido superar debido a la falta de una política industrial que busque la integración de estas empresas con las empresas nacionales⁹⁵

Otra característica de la IME en México es su alta concentración en solo tres sectores: eléctrico - electrónico, autopartes y vestido. De estos sectores, el primero es el de mayor importancia, sin embargo en los últimos veinte años su peso relativo se vio disminuido (ver cuadros 3.8 a 3.10). El sector de autopartes mantuvo constante su porcentaje en el número de establecimientos, al mismo tiempo que aumentó su proporción en el personal ocupado y en el valor agregado. En tanto en el sector del vestido ganó terreno en las tres variables mencionadas. Cabe señalar que el rubro de otras industrias observó incrementos sostenidos en su participación en el número de establecimientos, personal ocupado y valor agregado, lo cual significa que de 1980 a 1999 se han diversificado las actividades que se desarrollan bajo el Programa de Maquiladoras.

Cuadro 3.8.

COMPOSICION SECTORIAL DE LA IME: NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS

<i>Sector</i>	<i>1980</i>	<i>1985</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>1999*</i>
<i>Eléctrico - electrónico</i>	236	274	472	510	659
<i>Porcentaje del total</i>	38%	36%	28%	24%	20%
<i>Autopartes</i>	44	63	153	166	226
<i>Porcentaje del total</i>	7%	8%	9%	8%	7%
<i>Vestido</i>	117	168	277	466	977
<i>Porcentaje del total</i>	19%	14%	16%	22%	30%
Subtotal	397	445	902	1142	1862
<i>Porcentaje del total</i>	<i>65%</i>	<i>59%</i>	<i>53%</i>	<i>24%</i>	<i>56%</i>
<i>Otras industrias</i>	214	315	801	988	1448
<i>Porcentaje del total</i>	35%	41%	47%	46%	44%
Total	605	460	1703	2130	3310

Datos del mes de julio
Fuente: INEGI, Estadísticas Económicas de la IME, septiembre 1999.

⁹⁵ MUNGARAI Alejandro, "Maquiladoras y organización industrial en la frontera norte de México", en Comercio exterior, vol 48, núm 4, abril, 1998, p.p. 266-282

Cuadro 3.9.

COMPOSICION SECTORIAL DE LA IME: PERSONAL OCUPADO

Sector	1980	1985	1990	1995	1999*
<i>Eléctrico – electrónico</i>	76,185	100,839	166,501	234,433	391,420
<i>Porcentaje del total</i>	58%	48%	37%	36%	54%
<i>Autopartes</i>	10,998	40,145	104,487	137,220	205,814
<i>Porcentaje del total</i>	8%	19%	23%	21%	18%
<i>Vestido</i>	13,659	21,473	42,464	99,476	255,669
<i>Porcentaje del total</i>	14%	10%	10%	15%	22%
Subtotal	105,242	162,477	313,452	471,129	852,903
<i>Porcentaje del total</i>	80%	77%	70%	73%	74%
<i>Otras industrias</i>	25,731	49,491	132,984	177,134	302,153
<i>Porcentaje del total</i>	20%	23%	30%	27%	26%
Total	130,973	211,968	446,436	648,263	1,155,056

Datos del mes de julio
Fuente: INEGI, Estadísticas Económicas de la IME, septiembre 1999.

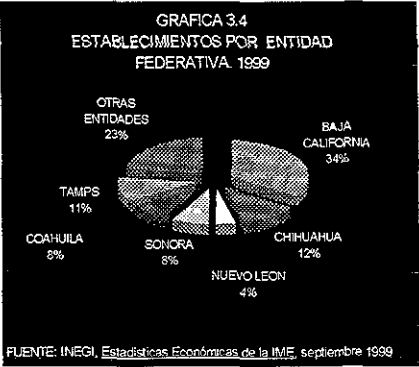
Cuadro 3.10.

COMPOSICION SECTORIAL DE LA IME: VALOR AGREGADO¹

Sector	1980	1985	1990	1995	1998
<i>Eléctrico – electrónico</i>	13,305	145,266	3,782,272	12,472,6913	36,949,178
<i>Porcentaje del total</i>	56%	45%	33%	37%	38%
<i>Autopartes</i>	3,166	84,863	2,602,061	7,581,881	18,717,093
<i>Porcentaje del total</i>	13%	26%	26%	23%	19%
<i>Vestido</i>	2,486	22,302	5,76,615	3,690,326	14,422,082
<i>Porcentaje del total</i>	10%	7%	6%	11%	15%
Subtotal	18,877	252,431	6,960,948	23,444,8987	70,088,263
<i>Porcentaje del total</i>	79%	78%	70%	71%	72%
<i>Otras industrias</i>	5,080	72,819	2,957,566	9,737,611	26,615,268
<i>Porcentaje del total</i>	21%	22%	30%	29%	28%
Total	23,957	325,250	9,918,514	33,182,509	96,703,531

1. Miles de pesos corrientes
Fuente: INEGI, Estadísticas Económicas de la IME, septiembre 1999.

En cuanto a la distribución espacial, en 1990 seis estados concentraban el 90% del número de establecimientos: Baja California, Chihuahua, Tamaulipas, Sonora, Coahuila y Nuevo León (ver gráfica 3 3). Para 1999, los mismos seis estados redujeron su proporción en el número de establecimientos a 77% (ver gráfica 3 4), lo cual se explica por la mayor preferencia de algunas empresas maquiladoras para ubicarse en estados del centro de la República. Algunos autores han interpretado este desplazamiento como producto de la relativa escasez de fuerza de trabajo en los estados fronterizos.⁹⁶

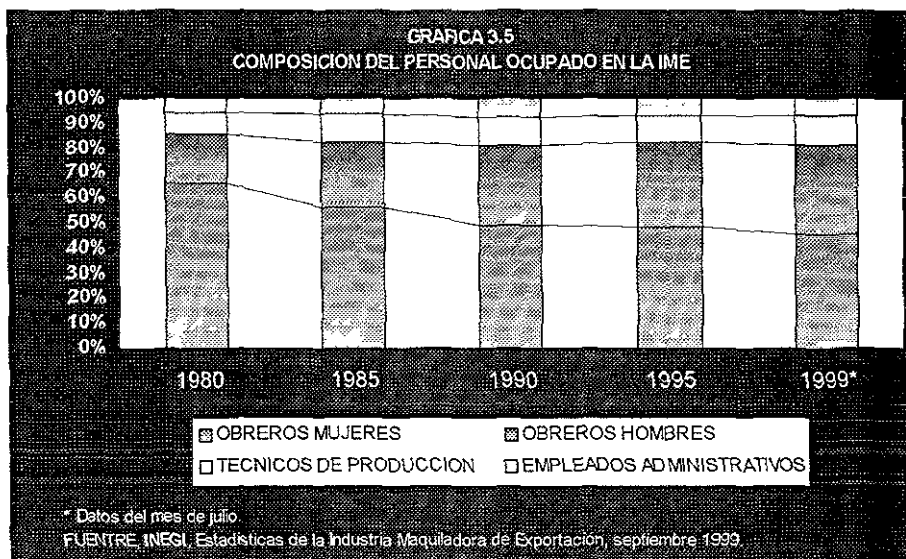


Dentro de los cambios más importantes que ha presentado la industria maquiladora en los últimos veinte años se encuentra la modificación de la composición del personal ocupado en esta industria, lo cual se resume en lo siguiente.

1. El dominio de las mujeres obreros como proporción del personal ocupado total tuvo un retroceso muy significativo al pasar de constituir el 66% en 1980 a ser el 45% en julio de 1999 (ver gráfica 3.5).
2. Por su parte, los obrero hombres pasaron de representar el 19% del total en 1980 a ser el 36% en julio de 1999. El mayor peso de los obreros hombre se debe al considerable dinamismo del sector de autopartes y a la inclinación de algunas plantas maquiladoras por contratar obreros del sexo masculino.
3. La caída en el ritmo de crecimiento de las obrero mujeres ha tenido como consecuencia que los obreros (tanto hombres como mujeres) redujeran su participación en el total al pasar de 85.34% en 1980 a 80.88% en julio de 1999.
4. En cuanto a los técnicos de producción se observó un incremento en tres puntos porcentuales en el total: de constituir el 9% en 1980 subieron su participación a 12% en julio de 1999.

⁹⁶ *Ibid* p p 266-282

- 5 Por último, los empleados administrativos también aumentaron su participación en el total en 1980 su número representaba el 5.6% del total del personal ocupado, para julio de 1999 ese porcentaje había ascendido a 7.0%



3.4.3. ¿Por qué la IME es el sector manufacturero más dinámico?

Resulta de particular interés observar como mientras la industria nacional sigue sin recuperarse de la crisis que le afecta desde principios de los años ochenta, en cambio la IME mantiene elevadas tasas de crecimiento.

Datos proporcionados por Josefina Morales indican que mientras el valor agregado de la industria manufacturera en su conjunto creció en el periodo de 1980 - 1998 a una tasa promedio anual de 3%, la IME crecía a una tasa media de 13.9%, lo cual la colocaba en el sector más dinámico en cuanto a la generación de empleos ya que en tanto la industria manufacturera abría fuentes de trabajo a una tasa de 2.6%, la Industria maquiladora aumentaba su número de empleos en 13% anual.

Otro indicador mencionado por la misma autora considera la balanza comercial de la industria manufacturera y de la IME. En el caso de la primera hubo un saldo negativo de 13 622 millones de dólares en 1990, para 1999 dicho déficit se elevó a 18 369 millones de dólares. Por su parte el saldo de la balanza comercial de la IME, medido a precios

corrientes, paso de casi 10 000 millones de pesos en 1990 a 70 000 millones de pesos en 1997.⁹⁷

¿Cómo explicar este contraste tan marcado?

1. El autor Raúl Ornelas al considerar la contracción del mercado, la deuda externa, la escasez de divisas, así como las características de la industrialización en México (dependencia del exterior en materia de tecnología y bienes de capital), concluye que la inversión extranjera “será... el principal vehículo de la reestructuración industrial y, por lo tanto, será el elemento definitorio de las nuevas formas que asuma la articulación de la economía de México con el mercado mundial” A su vez, “el comportamiento de la inversión extranjera esta determinada por las estrategias de valorización de los grandes capitales transnacionales”⁹⁸. Dentro de estas estrategias de valorización, la industria maquiladora ocupa un lugar primordial por lo cual las empresas transnacionales impulsan a este sector y dejan a un lado otros sectores de la economía nacional.
2. La producción de la IME no esta determinada por el mercado nacional, depende y produce para el mercado internacional, sobre todo para el mercado norteamericano. Como su demanda nacional es muy reducida no se ve afectada por los periodos de crisis por lo que ha pasado la economía mexicana
3. El llamado modelo de sustitución de importaciones consideraba el desarrollo de una política comercial proteccionista compuesta por altos aranceles y diferentes licencias para importar, así como una política económica basada en la intervención directa del Estado en la actividad económica. Ambas políticas tenían el objetivo de impulsar el mercado interno el cual era considerado motor del crecimiento económico.
El nuevo modelo económico implementado por el gobierno mexicano privilegia al mercado mundial como factor de crecimiento. La industria maquiladora se ajusta muy bien a este nuevo modelo por lo que el gobierno le ha dado toda clase de facilidades. Desde una reglamentación más flexible, pasando por pocos requisitos y medidas de protección en materia ecológica⁹⁹, hasta la complicidad

⁹⁷ MORALES Josefina (coordinadora) El eslabón industrial... p.p. 23-27.

⁹⁸ De acuerdo con Ornelas: “Los sectores y actividades en que predomina el capital extranjero serán los que mayor dinamismo presenten, crecimiento de la inversión, el producto y las ventas”. ORNELAS Bernal Raúl. Inversión Extranjera Directa y reestructuración industrial, UNAM, 1991. p.p. 8. Es muy clara la liga de la industria maquiladora con el capital extranjero, por ejemplo Josefina Morales señala que “49 grandes empresas o grupos transnacionales ocupan alrededor de la tercera parte de los trabajadores en menos de 300 establecimientos maquiladores de México”. MORALES Josefina (coordinadora). El eslabón industrial... p.p. 10.

⁹⁹ Información del Instituto Nacional de Ecología de junio de 1992, señalaba que del total de empresas registradas (1502), sólo 33 retornaban sus desechos peligrosos a los Estados Unidos como lo establece la Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección Ambiental. DOMINGUEZ J Guillermo. “La economía mexicana: ¿hacia la maquilación?”, en Investigación Económica, núm. 209, julio - septiembre, 1994, p.p. 203-247

de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para imponer contratos colectivos de trabajo al margen de la Ley Federal del Trabajo.

4. México compite con los tigres asiáticos en materia de contención salarial, carencia de libertades políticas, ausencia de derechos sindicales. Por otro lado, la localización geográfica de México le da una posición privilegiada por su cercanía con el mercado estadounidense. Todos estos elementos ocasionan que México sea una plataforma de exportación muy atractiva para las empresas transnacionales.
5. El Tratado de Libre Comercio permite en el año 2001, que el 100% de la producción de la IME sea exportado a Estados Unidos sin pagar aranceles, siempre y cuando cumpla con las reglas de origen. De igual forma, en ese mismo año de cumplir con las reglas de origen, no habrá restricción para que la producción de la IME sea dirigida al mercado nacional. Esto plantea la posibilidad de que la industria maquiladora se generalice en toda la economía

La tendencia hacia la maquilación del país tiene las siguientes implicaciones:

- Utilización del país como receptor permanente de desechos industriales
- Creciente desindustrialización del país.
- Nación atractiva para la inversión externa, cuya producción está orientada al mercado internacional, pero carente de una fuerte y competitiva industria nacional.
- Tendencia hacia la igualación entre las condiciones laborales que se dan en la IME y las del resto de la industria manufacturera. Esta igualación significa que en la industria manufacturera nacional habrá una pérdida de diversas conquistas sindicales, reducción de salarios e incremento de la rotación de personal, esto último producto de la intensa explotación a la que será sometida la fuerza de trabajo.¹⁰⁰

El punto anterior nos lleva a preguntarnos ¿cómo son las relaciones laborales en la industria maquiladora de exportación? Hasta este momento hemos abordado por un lado la flexibilidad laboral y otro lado la industria maquiladora de exportación. En nuestra exposición hemos afirmado que ambos elementos forman parte de la estrategia actual del capital para reducir el costo del trabajo y hacer frente a sus propias contradicciones. En el capítulo que sigue expondremos cómo se eclipsan estos dos elementos en el caso mexicano

¹⁰⁰ *Ibid.*

Capítulo IV

FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL EN LA IME

La flexibilidad laboral se combina con modificaciones en la organización del trabajo y en la base tecnológica. Para establecer el contexto en el cual se desarrollo nuestro objeto de estudio, primero exponemos las medidas flexibles que llevan a cabo las empresas maquiladoras en estos dos ámbitos. Después de esto abordamos cuáles son las condiciones de trabajo, para finalmente analizar cómo se practica la flexibilidad laboral en la industria maquiladora en México.

4.1. FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La evidencia empírica recopilada en diferentes investigaciones, conduce a establecer que la flexibilidad en la organización del trabajo dentro de las plantas maquiladoras no apunta hacia un mayor poder de negociación de los trabajadores ni incluye métodos consensuales.

Katherine Kopinak encontró que en las plantas de Imuris-Sonora, el control estadístico del proceso y la producción con cero inventarios eran las únicas prácticas de los nueve métodos de organización del trabajo. En estas plantas no existía ninguna de las siguientes medidas: equipos de trabajo, círculos de calidad y polivalencia. Kopinak encontró que la supervisión del trabajo continuaba siendo muy jerárquica.¹⁰¹

Por su parte, Alejandro Covarrubias en un estudio sobre diferentes empresas manufactureras de Sonora descubrió que la movilidad entre puestos de trabajo y la polivalencia eran más frecuentes en plantas no maquiladoras. Los trabajadores o sindicatos participaban en decisiones sobre el cambio tecnológico y el proceso de trabajo en una parte muy pequeña, del 6 al 10% del total de maquiladoras entrevistadas por Covarrubias.¹⁰²

En el caso de la empresa maquiladora RCA, la organización del trabajo se ha flexibilizado a partir del Control Estadístico del Proceso (CEP) y de los círculos de calidad (CC). El CEP consiste en graficar cada una de las actividades realizadas por las trabajadoras buscando no rebasar los márgenes de tolerancia para los errores. Esta información hace posible detectar los errores más frecuentes antes de que la mercancía sea devuelta. Al inicio de la línea de producción se muestran las estadísticas con el nombre de cada operaria. Así, las operarias se ven presionadas para no cometer errores y no recibir el reclamo de sus demás compañeras por perder el premio al mejor departamento.

Los círculos de control de calidad tienen el objetivo de cumplir con las normas de producción en forma colectiva: la calidad es la meta. Al mismo tiempo, el sindicato y los trabajadores no son tomados en cuenta sobre las decisiones relacionadas con el cambio tecnológico. El contrato colectivo de la RCA considera que este cambio es exclusivo de la empresa.

¹⁰¹ Citado por CARRILLO Jorge y Katherine Kopinak. *Op. Cit.*

¹⁰² COVARRUBIAS Alejandro, *Op. Cit.*

Siendo esta exclusión de los trabajadores en la toma de decisiones una característica central de la IME en México, Jorge Carrillo ha caracterizado la reestructuración que se está dando en la industria maquiladora como neotaylorista,¹⁰³ en el sentido de que son las formas retrogradadas de gestión de la fuerza de trabajo las que están dominando.

4.2. FLEXIBILIDAD EN LA BASE TECNOLÓGICA

En la década de los años sesenta y setenta, la industria maquiladora estaba conformado por "establecimientos relativamente rudimentarios, con un nivel muy bajo de inversión de capital".¹⁰⁴ Desde principios de los años ochenta, algunas empresas maquiladoras incorporaron a sus plantas maquinaria y equipos más sofisticados. No existe información estadística y sistematizada sobre el grado de difusión de nuevas tecnologías en la IME. En cambio se han realizado diversos estudios de campo sobre este aspecto. Uno de los primeros estudios sobre este tema fue el que realizaron Meters y Palomares con el patrocinio de la OIT. Estos autores hicieron un recorrido por sesenta plantas electrónicas (la mayoría de ellas maquiladoras) y encontraron que había una amplia reestructuración tecnológica en ese sector.¹⁰⁵

En otra investigación Flor Brown y Lilia Domínguez tomaron una muestra de dieciocho empresas (en total veinte plantas), 83% pertenecientes al sector eléctrico – electrónico y 12% al sector de autopartes. Mediante esa investigación descubrieron 286 unidades de maquinaria microelectrónica localizadas en doce de las veinte plantas.¹⁰⁶

Jorge Carrillo reporta una encuesta realizada a mediados de 1995 en diecisiete empresas de autopartes y televisores en Tijuana, Ciudad Juárez, Nuevo Laredo y Monterrey. Esta encuesta ratificó que en ambas ramas se intensificó el uso de nueva tecnología.¹⁰⁷

Los diversos estudios de campo que han abordado este tema coinciden en señalar que la introducción de nueva tecnología en la IME, se realiza en forma parcial y

¹⁰³ El término neotaylorismo es usado por Jorge Carrillo para referirse al empleo de algunas formas novedosas de organización del trabajo, como los CEP y los CC, sin abandonar la estructura jerárquica del taylorismo. CARRILLO Jorge. Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen en las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros. UAM – Miguel Ángel Porrúa, 1994.

¹⁰⁴ LEVI Oved Albert y Sonia Alcocer. Las maquiladoras en México, Ediciones el Caballito, 1983, 191 p.p.

¹⁰⁵ PALOMARES Laura y Leonard Meters. "El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología: el caso de la electrónica" en GUTIERREZ Estela. Testimonios de la crisis, tomo 1, Siglo XXI, 1985.

¹⁰⁶ BROWN Flor y Lilia Domínguez. "Nuevas tecnologías en la Industria Maquiladora de Exportación" en Comercio Exterior vol. 39, núm. 3, marzo 1989, p.p. 215-223.

¹⁰⁷ CARRILLO Jorge. "Rotación de personal, nuevas tecnologías e industria maquiladora en México", en Comercio Exterior, vol. 48, núm. 7, abril 1998, p.p. 283-290

heterogénea, en donde coexisten procesos intensivos en fuerza de trabajo y empleo de nueva tecnología.¹⁰⁸

En el caso de la RCA, la inserción de micromponentes electrónicos se realizaba antes en forma manual. Ahora, las máquinas automáticas se encargan de insertar los chips en las tablillas correspondientes. Pero no todos los departamentos se han automatizado, el ensamble y subensamble de módulos y chasis para televisión continúa siendo un proceso intensivo en fuerza de trabajo. Quintero encontró en las plantas BREAC, OSAKA, MADEL y COMEM, la misma combinación de procesos manuales con introducción de nueva tecnología.¹⁰⁹

Brown y Domínguez después de exponer los resultados obtenidos por ellas, concluyen: "... se comprueba que la automatización de los procesos en estas empresas es selectiva. Los usuarios de estas tecnologías combinan procesos intensivos en capital con aquellos intensivos en fuerza de trabajo."¹¹⁰

Con el tiempo, la industria maquiladora ha presentado cambios importantes en su base tecnológica que apuntan hacia una mayor automatización. Pero esto no significa que la fuerza de trabajo este siendo reemplazada por tecnología. Los procesos intensivos en fuerza de trabajo siguen siendo la parte fundamental de la IME, así lo demuestran las estadísticas sobre personal ocupado en este tipo de industria: en diecinueve años el número de personas ocupadas en la IME creció casi diez veces al pasar de 119,546 en 1980 a un millón 155 mil personas empleadas por la industria maquiladora en julio de 1999.

La difusión de nueva tecnología en la IME se realiza solo de forma parcial y heterogénea debido a que continúa siendo más costoso para las empresas transnacionales utilizar fuerza de trabajo que introducir nueva tecnología. Nuevamente confirmamos lo señalado en el capítulo II de este trabajo: actualmente son la extracción de plusvalía absoluta y pagar a la fuerza de trabajo por debajo de su valor los elementos más importantes que contribuyen a la valorización del capital. Lo anterior permite entender tanto los bajos niveles salariales como las precarias condiciones laborales que existen en el sector maquilador, ambos puntos son tratados a continuación.

4.3. CONDICIONES DE TRABAJO EN LA IME

4.3.1. Salarios

La comparación entre el salario real percibido en las maquiladoras y el percibo en la industria manufacturera nos permite establecer que 1980 los ingresos en la industria manufacturera eran 56% superiores a los salarios de las plantas maquiladoras. Para 1997,

¹⁰⁸ María Eugenia de la O menciona el ejemplo de la Ford Hermosillo planta donde se ocupan más de cien robots en la soldadura de chasis. A pesar de su elevado nivel tecnológico, el ensamble final es completamente manual. DE LA O María Eugenia *Op. Cit.*

¹⁰⁹ QUINTERO Ramírez Cirila Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora, El Colegio de la Frontera Norte, 1997, p.p. 233-238.

¹¹⁰ BROWN Flor y Lilia Domínguez... *Op. Cit.* p p. 221.

aunque esta diferencia se acortó, continuaban siendo superiores en 27% las remuneraciones en la industria manufacturera en comparación con las pagadas en la IME.¹¹¹

La evolución salarial en la industria maquiladora no tiene comparación con la industria manufacturera del sector formal. Ante esta situación Gambrell compara la evolución salarial de la IME contra las remuneraciones en los grandes sectores de la actividad económica. Para ello toma como base las estadísticas económicas de la industria maquiladora de exportación y las Cuentas Nacionales. A partir de su comparación Gambrell encuentra lo siguiente.

1. Identifica los sectores que representan mercados alternativos para la fuerza de trabajo que labora en las maquiladoras:
 - a) Fuerza de trabajo femenina: Comercio al por mayor y al por menor, Restaurantes y Hoteles.
 - b) Fuerza de trabajo masculina: Construcción, transportes y comunicación.
2. En 1981, el sector del Comercio, restaurantes y hoteles pagaba el 95.1% de la remuneración de la IME, para 1990 ese porcentaje bajó a 58%.
3. Las remuneraciones pagadas en el sector de la construcción cayeron de 114.7% del salario en la IME en 1979, a sólo 62.2% en 1990.
4. El sector más parecido a la IME, en cuanto al comportamiento de los salarios es el sector de servicios y transportes. Las remuneraciones del sector de servicios equivalían en 1981 a 115.5% de los pagados en las maquiladoras, para 1992 disminuyó a 94.3%. El sector de transportes empezó con una remuneración de 132.9 en 1981 a la pagada en la IME, para caer a 96.7% en 1990 y recuperarse en 1992 alcanzando 102.4%.
5. Los establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas; la industria eléctrica y manufacturera; y la actividad minera siempre han tenido mejor remuneración que la IME.
6. Es muy significativo que la remuneración en la IME se ubique dentro de los rangos establecidos para los sectores: comercio, construcción, servicios y transporte. En estos cuatro sectores predominan las actividades informales. En 1993, la tasa de informalidad en el comercio era de 58.3%, en la construcción de 45.9%, en servicios de 51.2% y en transporte de 53.3%.¹¹²

¹¹¹ CARRILLO Jorge y Katherine Kopinak. "Condiciones...."

¹¹² Datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con base en la encuesta nacional de empleo, citados por GAMBRELL Rupert Mónica Claire. La política laboral de las maquiladoras antes y después del Tratado de Libre Comercio. Estudio de caso de Tijuana, Baja California, Tesis para obtener el grado de doctor, El Colegio de México, 1997.

Gambrill concluye que la política salarial en la IME se rige a partir del nivel de salarios pagados en el sector informal de la economía, es decir a partir del menor salario posible para los trabajadores menos organizados. Esta situación ayuda a entender porque el salario real de la IME bajó de manera sostenida después de la crisis de 1982, dado que las alternativas de empleo más accesibles para los trabajadores de esa industria empeoraron.

Mientras las tasas nominales de salarios de los trabajadores de las maquiladoras han aumentado, las remuneraciones reales han tenido un comportamiento inestable dominando la tendencia a la baja (ver cuadro 2.6). Un estudio de Kopinak realizado en 1991, reveló que en las plantas de autopartes de Imuris y Nogales, los salarios reales habían caído 55% en el lapso de 1982 a 1990, lo que significa que en 1990 los trabajadores directos ganaban 45% o menos de la mitad de los salarios que percibían ocho años antes.¹¹³

Medidos en dólares, los salarios en la industria maquiladora han presentado un movimiento inestable (ver cuadro 4.2). Los promedios de crecimiento son negativos en los quinquenios 1981-1985 y 1990-1995, precisamente cuando han sucedido las dos grandes crisis económicas recientes en México: 1982 y 1994. Hay un crecimiento relativo del 6% en el lapso de 1985-1990 gracias al incremento de las prestaciones y de los bonos. Debe destacarse que estos últimos incrementaron su participación en el salario total pasando de 22.11% en 1980 a 32.54% en 1995.

Cuadro 4.1.

SALARIOS, BONOS Y PERCEPCIONES TOTALES EN LA IME
(Dólares por hora) 1981-2001

	1981	1985	1990	1995	2000*	2001*
Salario total	1.99	1.38	1.78	1.69	2.72	2.97
Base	1.55	1.07	1.26	1.14	1.84	1.99
Prestaciones y bonos	0.44	0.31	0.52	0.55	0.88	0.98
	1981-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001		
Promedio de crecimiento	-7.66	5.80	-1.01	10.16		

* Proyecciones

Fuente: CARRILLO Jorge y Katherine Kopinak. "Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila" en DE LA GARZA Enrique y J. Alfonso Bouzou (coordinadores), Cambios en las relaciones laborales, UNAM, 1999, p.p. 81-149.

El análisis por región permite establecer que Matamoros, lugar donde predominan los sindicatos tradicionales, es la ciudad donde se pagan el salario más altos a los

¹¹³ CARRILLO Jorge y Katherine Kopinak. "Condiciones...."

trabajadores directos, el cual en 1996 era de 2.11 dólares por hora. En otra investigación realizada en 1990 se dio a conocer que el ingreso promedio por planta iba de 0.45 a 0.96 dólares por hora en Tijuana, 0.53 y 1.27 en Ciudad Juárez y 0.42 a 1.13 en Monterrey.

En el ámbito sectorial, las autopartes son las que pagan más a sus trabajadores directos. Este sector pagaba 105% más que el vestido y 20% más que el sector eléctrico – electrónico. A su vez el sector eléctrico – electrónico pagaba 71% más que el vestido.

El deterioro de los salarios en la IME está relacionada con la competencia entre los países receptores por ser quienes mejores condiciones de explotación ofrezcan a las empresas transnacionales. En 1975, el salario promedio por hora – hombre en la industria maquiladora en México era tres veces superior al percibido en el mismo sector pero de Hong Kong, Taiwan y Corea del Sur, en 1996 el salario manufacturero de estos tres países eran cuatro veces superiores al de México.¹¹⁴

4.3.2. Tasa de sindicalización

Diferentes investigadores se han esforzado por conocer el grado de difusión que tienen los sindicatos en la IME. En 1981, Jorge Carrillo tomando como base el número de empresas sindicalizadas, clasificaba en tres grupos a las ciudades fronterizas con importante actividad maquiladora (ver cuadro 4.1).

Cuadro 4.2.

TASA DE SINDICALIZACION EN LA IME DE LA FRONTERA NORTE, 1981

<i>Presencia sindical</i>	<i>Ciudad</i>	<i>Tasa de sindicalización</i>	<i>Central dominante</i>
<i>Fuerte</i>	Matamoros	100 %	
	Reynosa	65 %	CTM
	Nuevo Laredo	60 %	
<i>Media</i>	Juárez	33 %	CTM Y CROC
<i>Débil</i>	Mexicali	15 %	CTM, CROC Y
	Tijuana	15 %	CRT

Fuente: Elaboración propia con base en:

1. DE LA O Martínez María Eugenia. *Innovación tecnológica y clase obrera. Estudio de caso de la industria maquiladora electrónica RCA. Ciudad Juárez, Chihuahua.* UAM – Miguel Ángel Porrúa, 1994.
2. CARRILLO Jorge. *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen en las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros.* UAM – Miguel Ángel Porrúa, 1994.

¹¹⁴ *Ibid*

Para el primer y segundo grupo esta situación no se ha modificado con el paso del tiempo. En cambio, Tijuana ha experimentado un crecimiento importante en lo que se refiere a la expansión sindical en las maquiladoras.

En 1988, un estudio realizado por Cirila Quintero permitió conocer que en la IME de Tijuana, la tasa de sindicalización, tomando como base el porcentaje de empresas sindicalizadas, era del 30% y considerando el número de trabajadores sindicalizados esa tasa se ubicaba en el 28.4%.¹¹⁵ A principios de la década de 1990 una investigación elaborado en forma conjunta entre De la O y Quintero señalaba que según el presidente de la Junta Local de Conciliación y arbitraje, el porcentaje de plantas sindicalizadas era de 60%.¹¹⁶

Jorge Carrillo reconoce que paradójicamente, el crecimiento de la tasa de sindicalización va acompañado de una reducción de la presencia y actividad sindical, así como de una menor capacidad de los trabajadores para decidir y negociar. Esta combinación que a primera vista parece paradójica la abordamos a continuación.

4.3.3. Papei de los sindicatos

Desde su establecimiento en territorio mexicano a mediados de la década de 1960, la IME contó con sindicatos que se instalaron en sus plantas. Se trataba de sindicatos tradicionales que mantenían una estrecha relación con el Estado, pero al mismo tiempo desarrollaban acciones para lograr mejores condiciones de trabajo para sus agremiados. No obstante, los sindicatos tradicionales retrocedieron dejando espacio para un nuevo tipo de sindicalismo.

Mónica Gambrell establece los años de 1974-1975 como el parteaguas entre los dos tipos de sindicalismo. La crisis de la economía estadounidense y sus repercusiones negativas sobre la IME en México fueron utilizadas en esos años para depurar a los sindicatos maquiladores.

El nuevo tipo de sindicalismo es definido por Jorge Carrillo como un sindicalismo funcional y regresivo. Es regresivo porque da marcha a tras en las conquistas laborales alcanzadas por las propias centrales oficiales y es funcional porque entre más difundidos se encuentren y mayor sea su número de afiliados mejor sirven a los intereses de las empresas. A este nuevo tipo de sindicalismo también se le ha denominado sindicalismo subordinado o de protección, De la O y Quintero lo definen así:

"... organización laboral inserta en una burocracia sindical, que en un periodo de reestructuración industrial, supedita su papel de interlocutor a las necesidades gubernamentales y empresariales a cambio del reconocimiento político."¹¹⁷

¹¹⁵ CARRILLO Jorge, *Op. Cit.* p.p. 103.

¹¹⁶ DE LA O Martínez María Eugenia y Cirila Quintero Ramírez. "Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los caso de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", en *Frontera Norte*, vol. 4, núm. 8, julio - diciembre, 1992, p.p. 7-47.

¹¹⁷ *Ibid.*

Volviendo al cuadro 4.1, diferentes estudios coinciden en afirmar que en Matamoros existe un tipo de sindicalismo tradicional encabezado por el SJOI - CTM (Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales). En tanto en Ciudad Juárez, pero sobre todo en Tijuana predomina el sindicalismo subordinado. En esta última ciudad, el STIC - CROM (Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio) ha ganado mucho terreno gracias a su estilo subordinado. De la O y Quintero estiman que en Tijuana entre el 97 y 98% de las plantas maquiladoras estaban afiliadas a la CROM.

Desde el inicio de operaciones de la IME en México los conflictos laborales han sido constantes. Una investigación de Jorge Carrillo sobre los conflictos laborales ocurridos en Baja California, Ciudad Juárez y Tamaulipas, durante el periodo de 1969-1986, descubrió que del total de conflictos: 42% se debieron a problemas económicos laborales, 32.6% por cierre de plantas y 25.5% debidos a la firma de contratos colectivos.¹¹⁸

Las centrales oficiales son un elemento básico que explica la alta conflictividad en la IME. Estos sindicatos son profundamente antidemocráticos en donde la burocracia sindical está acostumbrada a malversar las cuotas sindicales y a utilizar en forma represiva la cláusula de exclusión. Todas estas características ocasionan que los trabajadores tengan sentimientos de rechazo frente a las organizaciones que ostenta su representación y originan movimientos de lucha por la democracia sindical.¹¹⁹

Además de lo anterior, las pugnas entre las diferentes centrales oficiales por la titularidad de contratos colectivos son un factor responsable de un número importante de conflictos

Cuando los trabajadores luchan por independizarse de las centrales oficiales y por mejores condiciones de trabajo, los sindicatos de estas centrales actúan como órganos represivos. Es común que en los conflictos laborales donde está involucrada la CTM, esta central utilice choferes de taxi para agredir físicamente a los trabajadores disidentes. Así sucedió en los conflictos de las empresas Convertors, RCA y Zenit.

Junto al papel de las centrales sindicales oficiales, la movilidad de las empresas maquiladoras y la complicidad de las autoridades laborales son obstáculos a la resistencia de los trabajadores. Las JLCA de las ciudades maquiladoras han hecho todo lo que ha estado a su alcance para no reconocer a los comités ejecutivos electos democráticamente. En tanto los dirigentes de los movimientos democráticos han sido encarcelados.¹²⁰

¹¹⁸ CARRILLO, Jorge. *Dos décadas de sindicalismo...*

¹¹⁹ Son muy numerosos los casos de empresas maquiladoras en las cuales los trabajadores han tratado de liberarse de las centrales oficiales. En la empresa Magnéticos de México (maquiladora propiedad de Sony) varias trabajadoras fueron despedidas por que intentaron formar un sindicato independiente y librarse de la CTM. Maxi Switch, maquiladora instalada en Cananea-Sonora, impidió a los trabajadores organizar libremente un sindicato ya que tenía un contrato de protección firmado con la CTM. *La Jornada*, 31 de marzo de 1997.

¹²⁰ Podemos citar el ejemplo del abogado y el presidente del sindicato independiente 6 de octubre de la planta maquiladora Hang Yong que fueron arrestados acusados de intentar secuestrar a los managers de esa empresa.

En la década de 1990 una embestida más agresiva se ha lanzado contra los sindicatos tradicionales obligándolos a reestructurarse. En el caso de SUJOI de Matamoros su dirigente Agapito González fue encarcelado acusado de evasión fiscal. Al mismo tiempo se impulsó a un nuevo sindicato también de la CTM, para tratar de contrarrestar la fuerza del SUJOI. Esta nueva organización es el Sindicato de Trabajadores de la Industria Maquiladora creado en 1990 con una orientación al estilo del sindicalismo subordinado. No obstante, la presencia del SJOI no ha podido ser contrarrestado.

Lo mismo sucede en Reynosa, donde el sindicato tradicional se ha debilitado por la reciente aparición de sindicatos subordinados a tal punto que el sindicato tradicional se ha visto obligado a aceptar medidas flexibilizadoras como la extensión del periodo de prueba de treinta días a dos meses.

El espacio de negociación de los sindicatos tradicionales se ha reducido debido a que por un lado se unen al apoyo que sus centrales dan a la política económica actual del gobierno y al mismo tiempo se niegan a ceder a las prestaciones más importantes que han logrado. ¿Cuál es el futuro de los sindicatos maquiladores? De la O pronostica dos posibles escenarios:

1. Recuperación y expansión del sindicalismo tradicional
2. Consolidación del sindicalismo subordinado.¹²¹

De la O concluye que la tendencia apunta hacia el segundo escenario. El sindicato como una organización obrera de resistencia frente al capital esta sufriendo una involución al privilegiar los intereses de las empresas antes que las demandas obreras. A pesar de su carácter antiobrero, las empresas maquiladoras consideran la política sindical subordinada como modelo del sindicalismo moderno, mientras que el sindicalismo tradicional es considerado como anticuado e inapropiado para la etapa actual de reestructuración industrial.

4.3.4. Rotación de personal

Un fenómeno muy acentuado en la industria maquiladora es la inestabilidad laboral. Jorge Carrillo considera que la primera gran paradoja en materia laboral dentro esta industria es que al mismo tiempo que la IME presenta una expansión económica importante, persisten los altos índice de inestabilidad laboral¹²², lo cual se explica por lo siguiente.

- a) Cierre de plantas.- Ya hemos mencionado que el 30% de las causas de los conflictos laborales en Ciudad Juárez y Tijuana se debe al cierre de plantas y las violaciones a la legislación laboral que generan.
- b) Suspensiones temporales y disminución de jornadas

¹²¹ DE LA O. Innovación tecnológica....

¹²² CARRILLO Jorge Dos décadas....

- c) Rotación en el empleo provocado por las propias empresas: política de despidos
- d) Condiciones difíciles de trabajo

Este último factor es el que origina la rotación de personal, Jorge Carrillo la define así.

“Por rotación en el empleo se entiende la salida voluntaria de un trabajador de la empresa en que labora. La rotación en la IME se refiere al cambio voluntario de empleo de una planta maquiladora a otra, a otro sector económico o hacia una actividad no económica”¹²³

La alta rotación de personal en la IME ocasiona graves problemas para las empresas y para los trabajadores. Para las empresas representa incremento de costos debido a que la rotación crea una demanda constante de contratación y entrenamiento, lo que se traduce en rezago de productividad, pérdida de tiempo, dinero y calidad en el producto.

Para los trabajadores, la rotación de personal no permite que se desarrolle la solidaridad de grupo, tampoco da posibilidades para que los trabajadores capitalicen el conocimiento adquirido y se apoyen en él para mejorar su empleo, ya que el grado de capacitación que los trabajadores no calificados pueden adquirir en la primera fase es muy limitado. Según Guillermo Domínguez, a principios de 1990, la tasa de rotación de personal de muchas plantas maquiladoras era superior al 15% mensual y algunas de ellas llegaban a tener vacante hasta el 20% del empleo deseado.¹²⁴

Un estudio de 1989 citado por Jorge Carrillo reveló que las plantas maquiladoras de Tijuana tenían una rotación de personal acumulada de 152.4%, para 1994 continuaba por encima de dos dígitos.¹²⁵ Empresas entrevistadas en Ciudad Juárez observaron tasas de rotación mensual cercanas al 10% durante 1995.

¿Cómo explicar las elevadas tasas de rotación en la IME? La explicación más generalizada sobre las altas tasas de rotación de personal considera que sus factores determinantes son tanto las malas condiciones de trabajo y de vivienda, así como la falta de infraestructura urbana. Los diferentes factores que intervienen en las elevadas tasas de rotación son clasificados por Jorge Carrillo como sigue:

- a) Factores internos en las plantas
- b) Dotación de infraestructura pública
- c) Variables de los individuos.

¹²³ CARRILLO Jorge “Rotación de personal. . .

¹²⁴ DOMINGUEZ J. Guillermo. *Op. Cit.*

¹²⁵ CARRILLO Jorge. Dos décadas....

Una investigación basada en entrevistas concluyó que la rotación puede ser originada por tres causas:

- 1) Tipo de trabajo en las maquiladoras, el cual es considerado aburrido, monótono y mal pagado.
- 2) La escasa infraestructura urbana en las ciudades fronterizas.
- 3) Exceso de demanda de empleos con relación a la oferta de fuerza de trabajo.¹²⁶

La encuesta ENGEMA 89 abordó la rotación de personal en la IME como un fenómeno colectivo vinculado a las plantas. ENGEMA 89 permitió establecer las siguientes relaciones:

- La rotación no esta asociada positivamente al nivel tecnológico
- La rotación se relaciona positivamente con el tamaño del empleo: entre mayor empleo, mayor rotación.
- La rotación esta asociada negativamente a las condiciones de trabajo: entre peores condiciones de trabajo, mayor rotación de personal.¹²⁷

La encuesta ERPIMET 91 estudió la rotación como una acción individual. Esta encuesta se aplicó a todos los trabajadores de la industria maquiladora en Tijuana y los clasificó según su estabilidad en el empleo. Los resultados obtenidos por ERPIMET 91 se exponen a continuación:

Cuadro 4.3
RESULTADOS DE LA ENCUESTA ERPIMET 91

Clasificación	Núm. Absoluto	Porcentaje
Trabajadores estables	14,342	45.0 %
Trabajadores rotadores	12,503	39.2 %
Sin clasificación	5,053	15.8 %
Total	31,898	100 %

Fuente: CARRILLO Jorge. "Rotación de personal, nuevas tecnologías e industria maquiladora en México, en Comercio Exterior, vol. 48, núm. 7, abril 1998, p.p. 283-290.

¹²⁶ WILLIAMS E.J. y Pase Smith "Turnover and Recruitment in the Maquiladora Industry: Causa and solutions" en Borderlands Research Monograph, Joint Borders Research Institute, citado por CARRILLO Jorge "Condiciones de trabajo..."

¹²⁷ CARRILLO Jorge "Rotación de personal...."

Lo primero que destaca es que a pesar de las elevadas tasas de rotación, la mayoría de los trabajadores son estables. Por otro lado, el número de trabajadores inestables también es muy significativo. La ERPIMET encontró que existen dos variables fuertemente asociadas con la estabilidad laboral: la edad y el número de hijos. La edad promedio de los trabajadores no rotadores es de 26 años, en tanto para los trabajadores rotadores es de 20 años. Los trabajadores no rotadores tienen en promedio 1.2 hijos, mientras que los trabajadores rotadores tienen 0.5 hijos en promedio. A primera vista, la conclusión de tales resultados es que la rotación, considerada como acción individual, no tiene relación con las condiciones de vida y de trabajo, sino con el perfil sociodemográfico de los trabajadores. La conclusión anterior merece dos observaciones:

1. En un principio las plantas maquiladoras desarrollaron una política de empleo que daba prioridad a la fuerza de trabajo joven y soltera. Esa política de empleo se ha vuelto contra el mismo sector maquilador.
2. Es incorrecto que, como acción individual, la rotación de personal no este relacionada con las condiciones de vida y de trabajo. Más bien, entre mayor edad y mayor número de hijos, los trabajadores tienen más responsabilidades familiares y se ven forzados a aceptar los empleos maquiladores a pesar de las condiciones precarias de trabajo.

La estrecha relación entre condiciones deficientes de trabajo y elevadas tasas de rotación queda confirmada en otro estudio, el cual encontró que la tasa promedio mensual de rotación en las maquiladoras era de 12%. La ciudad con la más alta rotación fue Tijuana con 13% y el sector más afectado por este problema es la industria del vestido que alcanzó una tasa de rotación de personal del 16%. Es decir, la ciudad y el sector con las peores condiciones de trabajo son precisamente las que presenta tasas de rotación más elevadas.¹²⁸

Lo expuesto hasta el momento nos permite confirmar que los procesos intensivos en fuerza de trabajo continúan siendo una característica central de la industria maquiladora en México. Para las empresas transnacionales es de vital importancia reforzar todas las medidas tendientes a maximizar la ganancia obtenida a partir de reducir el costo del trabajo en dicha industria. Esta es la explicación de los bajos niveles salariales y de las condiciones adversas en que laboran los trabajadores de este sector. También explica el avance que la flexibilidad laboral tiene en la industria maquiladora ¿Cómo se practica la flexibilidad laboral en el sector maquilador? ¿Hasta que grado se encuentra difundida la flexibilidad en la IME? ¿Cómo medir dicho avance? Son preguntas que intentamos contestar en el punto siguiente.

4.4. FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA

En el capítulo II afirmamos que la flexibilidad laboral es un instrumento utilizado por el capital para elevar la tasa de ganancia eliminando todo aquello que represente un obstáculo para reducir el costo del trabajo. Lo anterior implica una mayor libertad del capital para usar la fuerza de trabajo, la contrapartida de este fenómeno es la pérdida de

¹²⁸ *Ibid*

derechos que sufren los trabajadores. En este apartado pretendemos analizar la flexibilidad laboral en un sector determinado: la industria maquiladora de exportación. El problema de analizar la flexibilidad laboral es que no se cuenta con información estadística al respecto, además se trata de un fenómeno muy complejo que involucra diferentes aspectos. El primer asunto que debe resolverse es cómo medir dicho fenómeno

Diferentes autores han destacado a los Contratos Colectivos de Trabajo como una herramienta muy importante para conocer las condiciones de trabajo, el poder de negociación del sindicato y en general, las relaciones de trabajo. Por ello han basados sus estudios sobre las relaciones laborales en la industria maquiladora a partir del análisis de los CCT.

Mónica Gambrell es pionera en el análisis de contratos colectivos de empresas maquiladoras. Esta autora estudió los contratos colectivos de Tijuana en el lapso comprendido entre 1967 y 1983. No obstante que por ley un CCT no puede contener ninguna cláusula inferior a lo establecidos en el artículo 123 constitucional o en la LFT, Gambrell encontró que en el periodo 1967-1969 había once contratos colectivos y una cláusula leonina¹²⁹. Con el tiempo la situación empeora para los trabajadores, de tal forma que en el último periodo de análisis (1981-1983), de treinta y seis contratos colectivos sólo uno se encontraba por encima de la LFT y el número de cláusulas leoninas habían aumentado exorbitantemente hasta alcanzar la cifra de 70.

En un principio, las cláusulas leoninas se referían únicamente al uso de trabajadores temporales y a la suspensión temporal de trabajadores. Sin embargo desde el periodo 1974-1975, las cláusulas leoninas se referían, además de los dos puntos anteriores, a otros aspectos como: ritmo de trabajo, jornada laboral y tiempo extra. Es decir, a falta de una legislación laboral que permita la flexibilidad laboral se recurrió a la violación simple y llana de las leyes laborales con el consentimiento de las JLCA.

Dentro de los estudios que han tomado como base el análisis de los contratos colectivos se encuentra el trabajo de Alejandro Covarrubias. Este autor señala que los CCT son una codificación jurídica de patrones de relaciones laborales. Los CCT definen el proceso de trabajo y las relaciones capital - trabajo al interior de la fábrica además de abordar aspectos productivos (normas de producción y procedimientos de control del trabajo), aspectos circulatorios (salarios y prestaciones) y aspectos políticos (procedimientos de mediación institucionales entre el capital y el trabajo)

Covarrubias elabora una metodología para estudiar la flexibilidad laboral a partir de analizar los CCT, dicha metodología la tomamos como modelo en nuestra investigación. El primer paso que Covarrubias da es definir el concepto de flexibilidad contractual:

¹²⁹ Gambrell formula la siguiente definición: " una cláusula leonina establece explícitamente condiciones de trabajo por abajo de lo mínimo legal y aunque no tiene la fuerza de ley, suele no ser disputada en la práctica ya que recibe el aval de la ley al registrarse en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje " **GAMBRILL**, Rupert Mónica Claire. La política laboral... p.p. 218

"Por flexibilidad contractual o flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo entendemos una regulación que busca incrementar el margen de acción empresarial sobre el uso de la fuerza de trabajo - proceso de trabajo, retribución, empleo y puestos-..."

"... donde a mayor flexibilidad contractual mayor poder empresarial sobre el trabajo y a mayor rigidez - en oposición a la flexibilidad - mayor poder laboral o capacidad de decisión de los sindicatos como representante de los intereses de los trabajadores"¹³⁰

4.4.1. Metodología

Después de definir a la flexibilidad contractual, Covarrubias elabora la metodología a seguir para analizar los CCT. El primer problema observado por Covarrubias es el hecho de que los CCT no se encuentran separados en dos grupos: CCT flexibles y CCT rígidos. Por el contrario entre estos dos grupos hay diferentes categorías.

Otro problema mencionado por Covarrubias es cuando existen aspectos encontrados al interior de un mismo contrato colectivo. Para dejar más claro este punto, cita el ejemplo de un contrato donde hay total libertad de la empresa para cambiar de turnos y la duración de las jornadas laborales, al mismo tiempo que se conservan los ascensos por antigüedad. ¿Cómo se debe clasificar a este contrato ¿Cómo rígido o como flexible? Para resolver este problema, Covarrubias elabora una tipología que considera cuatro posibles niveles de intensidad en la flexibilidad contractual:

1. **Flexibilidad alta (FA):** Absoluta discrecionalidad de las empresas en el uso de la fuerza de trabajo (proceso de trabajo, retribución, empleos y puestos).
2. **Flexibilidad media (FM):** Es cuando hay normas que limitan la discrecionalidad de la empresa en el uso de la fuerza de trabajo. Dichas limitaciones pueden provenir de la intervención sindical o de la aplicación de la LFT. Lo cual significa que existe discrecionalidad de la empresa, pero no de manera absoluta.
3. **Flexibilidad baja (FB):** La libertad de la empresa se ve reducida a expresiones mínimas o casi inexistentes, debido a que domina la rigidez, la intervención sindical o el apego a la LFT en el uso de la fuerza de trabajo.
4. **Flexibilidad inexistente (FI):** No existe la menor discrecionalidad de la empresa en el uso de la fuerza de trabajo.

Por otro lado, Covarrubias establece siete dimensiones de los CCT en los que el capital busca lograr la flexibilidad. En el cuadro 4.4 presentamos las diferentes dimensiones de la flexibilidad contractual identificadas por Covarrubias, así como las pretensiones que tienen las empresas para lograr la flexibilidad en cada una de las dimensiones mencionadas.

¹³⁰ COVARRUBIAS Alejandro, *Op. Cit.* p.p. 74-75

Cuadro 4.4

DIMENSIONES DE LA FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL

(Primera parte...)

DIMENSIONES		PRETENSIONES DE LAS EMPRESAS
FLEXIBILIDAD DEL PROCESO DE TRABAJO	I. MOVILIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO > Movilidad horizontal > Cambios de horarios > Programación de días descanso > Programación de vacaciones	Libertad absoluta para cambiar de puestos, labores o materia de trabajo, así como alterar la jornada de trabajo y la programación de días de descanso según convenga a la empresa
	II. ORGANIZACIÓN Y TECNOLOGIAS; INTENSIDAD DEL TRABAJO Y NCRMAS DE PRODUCCION > Cambios en la organización del trabajo y en las tecnologías > Cambios en la intensidad del trabajo y en las normas de producción	Fijar y modificar libremente la organización del trabajo, las tecnologías, los ritmos y estándares de producción. Incluso sancionar sino se cumple con estas normas.
	III. SALARIOS Y PRESTACIONES > Salario > Pago de horas extras > Tiempo para tomar alimentos > Aguinaldo > Vacaciones > Prima de vacaciones > Días de descanso obligatorio > Prima de antigüedad > Seguridad social Afilación al IMSS Pago de incapacidades Indemnización por muerte Seguro de vida Retiro voluntario Servicios médicos en la planta > Capacitación y adiestramiento > Seguridad e higiene industrial > Vivienda > Utilidades > Permisos > Fondo de ahorro > Becas para estudio > Fomento deportivo > Comedor y subsidios > Prestaciones a la productividad Bono de productividad Bono de asistencia Bono de puntualidad Bono de despena > Otras prestaciones	Determinar el salario por tiempo efectivo de trabajo. Implementar prestaciones a la productividad (bono de productividad, asistencia, puntualidad y bono de despena condicionado a cualquier de ellos) Todas estas prestaciones en lugar de los salarios y prestaciones tradicionales: aguinaldo, vacaciones, permisos y seguridad social. Disminuir las prestaciones tradicionales y/o sujetaras a lo que fije la LFT.

(Concluye)

DIMENSIONES DE LA FLEXIBILIDAD		PRETENSIONES DE LAS EMPRESAS
SINDICATOS	EMPLEOS Y PUESTOS DE TRABAJO	
	IV. DEFINICION DE ASCENSOS (MOVILIDAD VERTICAL)	Terminar con el escalafón ciego (ascensos por antigüedad) y en su lugar implementar los ascensos por competencia.
	V. SEGURIDAD EN EL EMPLEO	Libertad para hacer ajustes de personal de base, puestos y/o departamentos, cuando así lo requiera la empresa, limitado solo por la LFT. Normas que faculten a la empresa para contratar personal eventual y para reducir las plazas de base, así como limitar el acceso a ellas.
	VI. CATEGORIAS DE LOS PUESTOS Y SUBCONTRATACION ➤ Extensión de puestos de base ➤ Extensión de trabajadores de confianza ➤ Subcontratación	Reducir los puestos de base en número y en categorías (compactación de puestos). Libertad para determinar los puestos de confianza sin las limitaciones de la LFT. Subcontratar sin restricciones los servicios más diversos.
SINDICATOS	VII. RESTRICCIONES A LA LABOR SINDICAL Y CLAUSULA DE EXCLUSION. ➤ Restricciones a la labor sindical ➤ Apoyos al sindicato Representaciones sindicales Viáticos Gastos administrativos ➤ Jurisdicción del CCT ➤ Cláusula de Exclusión	Tener normas que limiten la labor sindical dentro de los marcos convenientes a la productividad. Restringir los apoyos al sindicato en permisos para representaciones y suministros para gastos corrientes. Constreñir la jurisdicción del CCT a las dependencias actuales de la empresa. Eliminar la cláusula de exclusión, en particular en el aspecto de ingreso.

Fuente: COVARRUBIAS Alejandro, La flexibilidad laboral en Sonora: un análisis comparativo de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo en la industria de Sonora en la década de los ochenta, El Colegio de Sonora – Friedrich Ebert Stiftung, 1992, p.p. 74 – 75.

Después de haber formulado los niveles de flexibilidad y las dimensiones de la flexibilidad contractual, Covarrubias establece los criterios que permiten evaluar a qué nivel pertenece cada una de las dimensiones de la flexibilidad contractual. Los criterios se establecen en el cuadro 4.5

Cuadro 4.5

CRITERIOS PARA EVALUAR EL NIVEL DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL

(Primera parte...)

DIMENSION I			
Flexibilidad Alta (FA)	Flexibilidad Media (FM)	Flexibilidad Baja (FB)	Flexibilidad Inexistente (FI)
<p>1. Las cuatro propiedades de la dimensión tengan normas que den absoluta discrecionalidad a la empresa.</p> <p>2. Una propiedad en términos rígidos o sin regulación; o exista una propiedad rígida y otra sin regulación; pero haya situaciones de extraordinaria flexibilidad en la movilidad horizontal (varias cláusulas lo reitera o facultad de la empresa para cambiar a los trabajadores de una sucursal a otra).</p>	<p>1. Tres propiedades con normas flexibles (cualquiera) y una con normas rígidas.</p> <p>2. Dos propiedades con normas flexibles y dos queden sin regular.</p> <p>3. Movilidad horizontal extraordinariamente flexible y las otras propiedades estén sin regular o una tenga normas rígidas.</p> <p>4. Movilidad horizontal sin regular y las otras propiedades estén flexibilizadas.</p>	<p>1. Dos o una propiedad con normas flexibles (en caso de que una de ellas sea la movilidad horizontal no esté en términos de extraordinaria flexibilidad) y las otras con normas rígidas</p>	<p>1. No existe discrecionalidad de la empresa en ninguna de las propiedades de esta dimensión</p>
DIMENSION II			
Flexibilidad Alta (FA)	Flexibilidad Media (FM)	Flexibilidad Baja (FB)	Flexibilidad Inexistente (FI)
<p>1. Absoluta discrecionalidad de la empresa en dos de las cuatro propiedades.</p> <p>2. Una propiedad con normas flexibles y otra sin regulación.</p>	<p>1. Una propiedad con normas flexibles y otra con normas rígidas.</p> <p>2. Una propiedad con normas flexibles, pero esté restringida por la intervención del sindicato y la otra propiedad quede sin regular.</p>	<p>1. Una propiedad con normas flexibles pero limitada por la intervención del sindicato y la otra propiedad este en términos rígidos.</p>	<p>1. No exista discrecionalidad de la empresa en ninguna de las dos propiedades.</p>

DIMENSION III

Flexibilidad Alta (FA)	Flexibilidad Media (FM)	Flexibilidad Baja (FB)	Flexibilidad Inexistente (FI)
<p>1. La mayoría de las prestaciones quede sin estipular o por debajo de la LFT.</p> <p>2. Salario por tiempo efectivo trabajado y se privilegian las prestaciones por productividad.</p> <p>3. Uno u otro caso del punto anterior y aproximadamente la mitad de las prestaciones quede sin regular o por debajo de la LFT.</p> <p>4. Además de la mitad de las prestaciones sin regular o por debajo de la LFT se definen prestaciones "espontáneas" o equivalentes que permitan a la empresa modificarlas o suprimirlas cuando lo estime conveniente</p>	<p>1. Aproximadamente la mitad de las prestaciones esté sin regular o por debajo de la LFT y el salario en términos tradicionales (salario diario tabulado).</p> <p>2. La mayoría de las prestaciones queden estipuladas y/o se encuentren por encima de la LFT, pero se introduzca el salario por tiempo efectivo trabajado o prestaciones a la productividad o espontáneas</p>	<p>1. La mayoría de las prestaciones (no todas) se encuentren estipuladas y/o por encima de la LFT, y no se contemplan salarios por tiempo efectivo trabajado, ni prestaciones a la productividad, ni prestaciones "espontáneas".</p>	<p>1. Todas las prestaciones estén debidamente estipuladas y/o apegadas o por encima de lo que fija la LFT, y no existen prestaciones a la productividad, ni "espontáneas", ni salario por tiempo efectivo trabajado.</p>

DIMENSION IV

Flexibilidad Alta (FA)	Flexibilidad Media (FM)	Flexibilidad Baja (FB)	Flexibilidad Inexistente (FI)
<p>1. Los ascensos se fijan con base en la competencia.</p>	<p>1. Se pondera por igual competencia y antigüedad.</p>	<p>1. Prevalece el escalafón ciego y periodos de prueba normales, pero la empresa se reserva la definición de criterios para el personal eventual.</p>	<p>1. Se aplique el escalafón ciego en todos los casos y los periodos de prueba sean normales.</p>

<p>2. Los ascensos se definen con base en categorías libremente fijadas por las empresas.</p>	<p>2. Si bien se establece la antigüedad para ascender, la empresa se reserva la facultad de aplicar los exámenes de competencia que crea oportunos, o bien la facultad de definir periodos de prueba mayores a treinta días.</p>		
---	---	--	--

DIMENSION V

Flexibilidad Alta (FA)	Flexibilidad Media (FM)	Flexibilidad Baja (FB)	Flexibilidad Inexistente (FI)
<p>1. La empresa se reserve el derecho de hacer ajustes de personal (de base o eventual), según lo estime conveniente y cada vez que fuere necesario.</p> <p>2. La empresa no define un número fijo de plazas de planta por "las necesidades variables del mercado".</p>	<p>1. La empresa se reserve el derecho de hacer ajustes de personal (de base o eventual), si bien apegados a la LFT.</p> <p>2. La empresa se reserve la misma facultad, si bien da intervención al sindicato en la discusión de los ajustes (no de los criterios).</p>	<p>1. Los ajustes de personal queden a criterio de la empresa pero sólo en el caso del personal eventual, pues el personal de base se considera fijo.</p>	<p>1. Las plazas de planta se consideran invariables y de proceder ajustes de personal se sujetan a la LFT y se efectúan de común acuerdo con el sindicato.</p>

DIMENSION VI

Flexibilidad Alta (FA)	Flexibilidad Media (FM)	Flexibilidad Baja (FB)	Flexibilidad Inexistente (FI)
<p>1. El número de plazas de planta no esté estipulado y/o las plazas se encuentren compactadas en número y categorías, los puestos de confianza sean fijados al margen de la LFT y la empresa se reserva el derecho de subcontratar los servicios que considere indispensables.</p>	<p>1. Dos propiedades con normas flexibles y la restante con normas rígidas.</p> <p>2. Dos propiedades con normas flexibles y una propiedad sin regular</p>	<p>1. Una propiedad con normas flexibles y dos con rígidas</p> <p>2. Una propiedad con normas flexibles y dos sin regular.</p> <p>3. Una propiedad con normas flexibles, una con rígida y una sin regular</p>	<p>1. Las tres propiedades se encuentren rígidas.</p> <p>2. Dos propiedades con normas rígidas y una sin regular, o una propiedad con normas rígidas y dos sin regular.</p>

(Concluye)

DIMENSION VII			
Flexibilidad Alta (FA)	Flexibilidad Media (FM)	Flexibilidad Baja (FB)	Flexibilidad Inexistente (FI)
<p>1. Existen restricciones la labor sindical, escasos o nulos apoyos al sindicato para su vida corriente (restricciones a las representaciones o limitados apoyos para gastos), la jurisdicción del CCT se limite a las dependencias actuales de la empresa y se elimine la cláusula de exclusión en su doble aspecto.</p> <p>2. Todo lo anterior con excepción de la cláusula de exclusión que mantiene el aspecto de separación pero se elimina el de ingreso.</p> <p>3. Tres propiedades con normas flexibles y una propiedad sin regular, siempre y cuando esta sea la relativa a la cláusula de exclusión.</p>	<p>1. Tres propiedades con normas flexibles y la restante con normas rígidas.</p> <p>2. Dos propiedades con normas flexibles, una con normas rígidas y una sin regulación</p> <p>3. Dos propiedades con normas flexibles y dos propiedades sin regular.</p>	<p>1. Tres propiedades con normas rígidas y una propiedad con normas flexibles.</p> <p>2. Dos propiedades con normas rígidas, una propiedad con normas flexibles y una quede sin regular</p>	<p>1. Todas las propiedades con normas rígidas.</p> <p>2. Tres o dos propiedades con normas rígidas y una propiedad o dos propiedades sin regular.</p>

Puente: COVARRUBIAS Alejandro, *La flexibilidad laboral en Sonora: un análisis comparativo de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo en la industria de Sonora, en la década de los ochenta*. El Colegio de Sonora - Friedrich Ebert Stiftung, 1992, p.p 74 - 75

Covarrubias hace algunas observaciones a los criterios que él mismo elabora para evaluar las dimensiones de flexibilidad laboral:

1. Señala que existe una probabilidad alta de que algunas de las propiedades consideradas quede sin regular. En ese caso no puede concluirse mecánicamente si hay o no hay flexibilidad, ya que sin regulación ambas posibilidades pueden ser reales.

2. Propone que cuando las propiedades de una dimensión queden sin regular, lo mejor es dejar sin evaluar el nivel de dicha dimensión.

Finalmente, el problema que aborda Covarrubias es: ¿cómo encontrar el nivel global de flexibilidad de un CCT? La evaluación puede arrojar resultados muy diversos Covarrubias pone el siguiente ejemplo:

Empresa X
CCT 1988-1990

Dimensión	I	II	III	IV	V	VI	VII
Niveles de flexibilidad	FA	FI	FM	EB	FM	FI	FA

Aquí no puede haber una ponderación de cada una de las dimensiones debido a:

1. Todas las dimensiones pueden ser igualmente importantes, cada una cumple con un propósito del capital para alcanzar la flexibilidad
2. La flexibilidad contractual está íntimamente ligada a condiciones específicas que hacen inviable cualquier intento de generalizar en abstracto. Señala el ejemplo de la Ford Hermosillo, donde existe una alta flexibilidad en las categorías de los puestos dejando en segundo termino la flexibilidad en la movilidad horizontal, lo cual se explica debido a que todos los puestos se han compactado en una solo categoría. Así que de ponderar las dimensiones se podría obtener un índice erróneo del nivel global de flexibilidad de un determinado CCT.

En lugar de ello, Covarrubias propone identificar el nivel global de flexibilidad tomando como base la mediana: "como mediana de tendencia central más adecuada para obtener la mayor representatividad del caso"¹³¹

La mediana de la tendencia central se obtiene ordenando los niveles de flexibilidad arrojados por cada dimensión, en el orden: FI, FB, FM, FA. Después de ordenarlas, el nivel que se ubique en medio será la mediana de la tendencia central y por lo tanto el nivel global de flexibilidad.

¹³¹ COVARRUBIAS Alejandro, *Op. Cit.* p.p. 83

En el ejemplo citado:

Empresa "X"
CCT 1988-1990

Dimensión	I	II	III	IV	V	VI	VII
Niveles de flexibilidad	FA	FI	FM	FB	FM	FI	FA

Después de ordenar los diferentes niveles de flexibilidad que arrojó cada una de las dimensiones, nos da el siguiente resultado:

<i>FI</i>	<i>FI</i>	<i>FB</i>	<i>FM</i>	<i>FM</i>	<i>FA</i>	<i>FA</i>
-----------	-----------	-----------	------------------	-----------	-----------	-----------

↓
Mediana.

Encontramos que la media fue **FM** (flexibilidad media), por lo que el *nivel global de flexibilidad* para el ejemplo citado es **FM**.

4.4.2. Exposición de casos

Para ilustrar las formas que adopta la flexibilidad laboral en la industria maquiladora en México, así como el grado de avance que presenta a continuación exponemos cinco casos. El primero caso es la industria maquiladora de Sonora analizada por Covarrubias, después los CCT tipo que las centrales sindicales dominantes en las ciudades de Tijuana y Matamoros implantan en una parte importante de empresas maquiladoras de esos lugares. Sobre estas dos ciudades nos apoyamos en los estudios realizados por Cirila Quintero investigadora del Colegio de la Frontera Norte. Finalmente cerramos con los CCT de las empresas RCA - Thomson y MOSLER, para la primera empresa fue muy importante la información proporcionada por la autora María Eugenia de la O en su trabajo sobre dicha empresa. En el caso de Mosler tuvimos la oportunidad de entrar en contacto con un grupo de trabajadores quienes nos proporcionaron el CCT, además de una entrevista con ellos que nos permitió reunir el resto de la información sobre esa empresa.

4.4.2.1. La IME de Sonora

Alejandro Covarrubias analizó los CCT de quince empresas maquiladoras de Sonora, las empresas que analizó y el giro de su actividad son las siguientes:

Cuadro 4.6.
Empleos y giros de actividad de las plantas maquiladoras estudiadas por Covarrubias

PLANTAS	GIRO
Plantas de Nogales	
1. JEFEL de México	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
2. SAMSOM	Manufacturas diversas
3. AVENT	Prendas de vestir y otros artículos textiles
4. TEMSA	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
5. PERMAMEX*	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
6. ROCKWELL COLLINS	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
7. FOSTER GRANT	Manufacturas diversas
Plantas de Hermosillo	
8. CE Sonora	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
9. AMP	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
10. Mc COLLOCH	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
11. AVENT	Prendas de vestir y otros artículos textiles
Plantas de Agua Prieta	
12. Camisas Bahía Kino	Prendas de vestir y otros artículos textiles
13. TELSON	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico
14. APSON	Prendas de vestir y otros artículos textiles
15. UNITRODE	Materiales y accesorios eléctrico-electrónico

Fuente: La misma que para el cuadro 4.4.

En algunas de esas empresas no le fue posible indagar sobre sus datos económicos generales. Las empresas de las que si pudo obtener esa información se presentan en el cuadro 4.7.

Cuadro 4.7

Base tecnológica y organizacional, perfil obrero y relaciones sindicales de cinco empresas maquiladoras de Sonora

(Primera parte...

Planta	Base Tecnológica	Base organizacional	Perfil obrero	Relaciones sindicales
AMP	Tecnología semiautomatizada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Control estadístico de la calidad total. ➤ Practicas de equipo de trabajo hasta niveles de cuadros medios de mando. ➤ Índice de productividad arriba del 90% y de desperdicios 2.5%. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Edad promedio de diecinueve años. ➤ Instrucción básica. ➤ La mayor parte es personal femenino. 	Tienen firmado un CCT con el Sindicato Unico de Trabajadores de Empresas maquiladoras - CTM nacido en junio de 1990.
Mc CULLOCH	Sistemas tecnológicos que combinan lo tradicional con máquinas - herramientas de control numérico.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipos de trabajo solo en niveles de dirección y de mando. ➤ Sistema <i>just in time</i>. ➤ Calidad total "<i>poka yoice</i>" (cero defectos). ➤ Estándares de producción al 100% 		
AVENT	Combinación de tecnologías avanzadas con tradicionales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistema de organización "<i>Work class manufacturing</i>", que combina subsistemas <i>just in time</i> cero inventarios y calidad total. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Edad promedio. 19 años. ➤ Sexo: todo el personal son mujeres 	CCT con el Sindicato Industrial Progresista de Trabajadores de Empresas maquiladoras del Area de Nogales - CTM que tiene firmado un CCT en 14 empresas maquiladoras de Nogales.
CE Sonora	Tecnología muy rezagada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistemas mínimos de inventarios. ➤ Estándares de producción sólo al 60%. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escolaridad: secunda incompleta 	CCT con el Sindicato de Obreras y Obreros de la Empresa CE - Sonora CTM, es un sindicato tradicional que ha emplazado a huelga en varias ocasiones y que ha demandado aumentos salariales

(Concluye)

Planta	Base Tecnológica	Base organizacional	Perfil obrero	Relaciones sindicales
ROCWELL COLLINS	Cuenta con controles automáticos para vigilar todo el proceso de producción, pero el proceso de manufactura se encuentra sólo parcialmente automatizado	<ul style="list-style-type: none">➤ Establecieron círculos de calidad dando competencia a los empleados de base en la discusión de los productos y calidad.➤ Cambiaron a "ciclos de calidad" donde restringieron la intervención de los trabajadores de base.	<ul style="list-style-type: none">➤ Edad promedio de diecinueve años.➤ Instrucción básica.➤ La mayor parte es personal femenino	CCT con el mismo sindicato que AVENT. Este sindicato data de 1981, cuando en total desconocimiento de los trabajadores fue registrado su CCT ante la JLCA. Se trata de un sindicato y de un contrato de protección.

Fuente: Elaborado con información de la misma fuente que para el cuadro 4.4

El nivel tecnológico semiautomatizado así como la combinación de tecnología avanzada con procesos intensivos en fuerza de trabajo son una característica común de todas las empresas, dicha característica ya la hemos abordado en nuestro apartado dedicado al desarrollo tecnológico. En cuanto a la organización del trabajo, encontramos muy difundido el control estadístico del proceso, la calidad total y el sistema *just in time*. Por otro lado, los equipos de trabajo se encuentran restringidos sólo para niveles medios en adelante, o cuando participan los trabajadores de base el poder de decisión se encuentra limitado por las direcciones de las empresas.

De las cinco empresas consideradas, solo una tiene firmado un CCT con sindicatos que podrían clasificarse como tradicionales, mientras que en cuatro empresas existe un sindicato subordinado y un contrato de protección a las empresas. Más aún, el mismo sindicato fantasma con su contrato de protección se encuentra presente en trece plantas más de Nogales. Las siete plantas de Nogales analizadas por Covarrubias tienen firmado el mismo CCT tipo.

Debido a que se trata del mismo CCT, las siete maquiladoras de Nogales (SAMSON, JEFEL, PERMAMEX, AVENT, TEMSA, ROCKWELL COLLINS y FOSTER GRANT), al momento de ser evaluadas por Covarrubias arrojaron el mismo nivel de flexibilidad FA en todas sus dimensiones, por lo tanto, FA como nivel global de flexibilidad.

Ese nivel de flexibilidad se debe a:

- ♦ Libertad absoluta de las empresas para mover a los trabajadores de lugar, departamento y turno. Además pueden cambiar los días de descanso y vacaciones según sus necesidades

- ◆ La empresa puede cambiar, según su criterio, los métodos y procedimientos de trabajo, el sistema de máquinas y su velocidad, los porcentajes mínimos y medios de productividad; al mismo tiempo los trabajadores están obligados a cumplir con esos estándares de productividad.
- ◆ Son ignoradas diecisiete de las veintiséis prestaciones consideradas, el resto se apega estrictamente a lo que fija la ley. Los salarios están por lo general apegados al mínimo y la empresa se reserva el derecho de crear o eliminar prestaciones a la productividad y existen "prestaciones espontáneas".
- ◆ Los ascensos se deciden por la competencia y están condicionados a la aprobación de exámenes.
- ◆ Las compañías pueden ajustar personal siempre que lo necesiten, independiente de su categoría y puesto, pueden subcontratar, cambiar de puesto base a puesto de confianza, incrementar categorías, etc.
- ◆ El sindicato sólo puede intervenir si la empresa lo desea, no se establece ningún tipo de apoyo, y los CCT están limitados a su jurisdicción actual. Existe la cláusula de exclusión pero queda sin efecto debido a que se trata de sindicatos fantasmas.

Covarrubias consideró un periodo de análisis de 1980 a 1990, sin embargo ninguna de las dimensiones presento cambio en su nivel de flexibilidad debido a que casi no hubo modificaciones al CCT tipo.¹³² Los cambios que se introdujeron en su mayoría sólo fueron para actualizar el tabulador.

Pasando a las maquiladoras de Hermosillo, el análisis de los CCT de la empresa CE Sonora permitió establecer que esta empresa, contrariamente a lo que sucede en la mayoría, paso de un nivel global de FM a uno FB. Lo que se explica porque en las revisiones de los CCT, donde intervino activamente el Sindicato de Obreros y Obreras de la empresa CE - Sonora - CTM, hubo dos modificaciones importantes:

1. Los salarios y prestaciones empezaron a incrementarse desde 1983-1985, hasta constituir un conjunto de retribuciones excepcionales en la maquila.
2. La intensidad del trabajo que en un principio quedaba a disposición de las empresas, después quedó sin regulación.

Los niveles de flexibilidad de esta empresa se presentan en le cuadro 4.8.

¹³² Covarrubias destaca que todos los CCT de Nogales que revisó tienen la misma cláusula 58, la cual establece que de no demandar su revisión por cualquiera de las partes "el contrato se prorrogará automáticamente". COVARRUBIAS Alejandro. *Op Cit.*

Cuadro 4.8

**CE SONORA
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

Dimensión	1980-1981	1982-1983	1983-1985	1989-1991
I	FB	IDEM	IDEM	IDEM
II	---	FA	---	---
III	FA	IDEM	FI	IDEM
IV	---	---	---	---
V	FA	IDEM	IDEM	FB
VI	FM	IDEM	IDEM	IDEM
VII	FM	IDEM	IDEM	IDEM

Fuente: La misma que para el cuadro 4.4.

Para la empresa AVENT, Covarrubias analizó el CCT de 1990 encontrando que se trata prácticamente del mismo CCT tipo de nogales, por lo que nivel en todas sus dimensiones así como el nivel global de flexibilidad es FA.

En el caso de las empresas AMP y Mc Colloch, Covarrubias revisó el CCT de 1990 firmado entre Sonora Shelter Plan y el Sindicato Unico de Empresas Maquiladoras del Municipio de Hermosillo. Covarrubias reporta que en muchas cláusulas este CCT se iguala al CCT tipo de Nogales, solo que en el primero existen prestaciones que son muy superiores al segundo: seguro de vida, utilidades, comedor, subsidios, etc. Otra característica de AMP y Mc Colloch, que las diferencian de las maquiladoras de Nogales es el respeto y apoyo a la representación sindical. Los niveles de flexibilidad de esta empresa son presentados en el cuadro 4.9. Como se aprecia fácilmente, estas dos empresas tienen un nivel global de flexibilidad FA.

Cuadro 4.9

**AMP Y Mc CULLOCH
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
AMP 1990	FA	FA	FA	---	FA	FA	FB
Mc CULLOCH 1990	IDEM	IDEM	IDEM	---	IDEM	IDEM	IDEM

Fuente: La misma que para el cuadro 4.4.

Con relación a las maquiladoras de Agua Prieta, Covarrubias menciona que existen tres aspectos similares en las maquiladoras de esa ciudad examinadas por él:

1. Cambio de central sindical de la CTS - CROC a la CROM
3. A raíz de este cambio mejoraron las prestaciones.
4. A partir de 1984 se enfatizan las prestaciones a la productividad, en especial, bonos de asistencia y puntualidad, así como vales de despensa relacionados con esos dos aspectos.

En el caso de Camisas Bahía Kino, la flexibilidad estuvo centrada en lo siguiente: libertad de la empresa para ajustar y contratar trabajadores eventuales, y crear puestos de confianza; compactación de puestos y jurisdicción limitada del CCT. Con el tiempo se acentuó la movilidad horizontal (incluyendo cambios de horarios), pero se hicieron rígidos los ascensos y se dio seguridad a los trabajadores de base. Todo lo anterior explica que el nivel global de flexibilidad estuviera en el rango FB – FM. (Ver cuadro 4.10)

Cuadro 4.10

**CAMISAS BAHIA KINO
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

<i>Dimensión</i>	<i>CCT</i>	
	1980-1982	1984-1986
I	FB	FM
II	---	---
III	FA	IDEM
IV	FM	FI
V	FB	IDEM
VI	FM	IDEM
VII	FB	IDEM

Fuente: La misma que para el cuadro 4.4

TELSON siempre contó con un nivel alto de flexibilidad. La movilidad horizontal incluía puestos, horarios, lugares y domicilios de trabajo. La empresa implementa, a su discreción, las especificaciones técnicas y los ascensos se basan en la competencia. La empresa se reserva el derecho para subcontratar, emplear y desemplear eventuales TELSON en 1980 tenía un nivel global de flexibilidad FA, las revisiones del CCT hicieron que al final de la década tuviera un nivel global FM (ver cuadro 4.11).

Cuadro 4.11

**TELSON
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1983-1985	FA	FA	FA	FA	FA	FM	FM
1989-1991	FM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM

Fuente: La misma que para el cuadro 4.4

En APSON se encuentran flexibilizados las labores y horarios; los puestos se encuentran compactados; los puestos de confianza están extendidos y la jurisdicción del CCT está restringida. Con las revisiones contractuales desaparece la flexibilidad en la movilidad de la fuerza de trabajo, mientras la empresa adquiere la libertad de contratar y desempear eventuales. Así la flexibilidad global de esta empresa pasa de ser **FM** a **FB** (ver cuadro 4.12).

Cuadro 4.12

**APSON
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1980-1982	FM	---	FA	---	FB	FM	FB
1982-1984	FI	---	IDEM	---	IDEM	IDEM	IDEM

Fuente: La misma que para el cuadro 4.4

Para la empresa UNITRODE, la flexibilidad estuvo concentrada en: las labores; el ingreso y despido de eventuales; compactación de puestos y jurisdicción del CCT. A raíz del cambio de central de la CTS - CROC a la CROM, a diferencia de las otras plantas de Agua Prieta, se incrementó ligeramente la flexibilidad. La flexibilidad global de UNITRODE puede clasificarse como **FB**. Los cambios de niveles en sus dimensiones se observan en el cuadro 4.13.

Cuadro 4.13

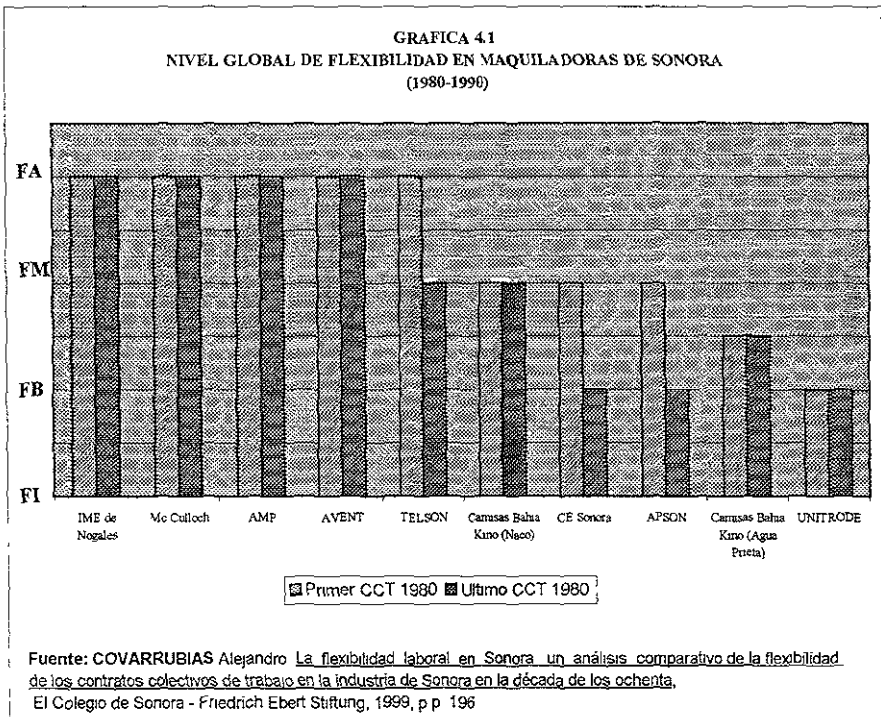
**UNITRODE
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1986-1982	FB	---	FA	FI	FB	FB	FB
1982-1984	IDEM	---	IDEM	---	IDEM	FM	FM
1984-1986							

Fuente: La misma que para el cuadro 4.4

En tres de las cuatro empresas de Agua Prieta (la excepción es APSON), las empresas se reservaron el derecho de contratar y despedir eventuales, algo destacable si se considera que un porcentaje muy reducido de trabajadores son de base

Finalmente, en la localidad de Naco, Covarrubias analizó el CCT firmado entre la empresa Bahía Kino y el Sindicato Industrial Progresista del Estado de Sonora - CTM. En ese contrato, está presente la flexibilidad en: la utilización de la fuerza de trabajo, la omisión de dieciocho prestaciones, compactación de puestos y jurisdicción del CCT. La flexibilidad global del contrato en cuestión resultó ser FM.



Como puede apreciarse en la gráfica 4.1, los niveles de flexibilidad encontrados por Covarrubias destacan por su heterogeneidad. Se distinguen tres casos típicos:

1. La IME de Nogales con CCT de protección, altamente flexibles, pactados ante un sindicalismo fantasma y con el total desconocimiento de los trabajadores.

2. La IME de Hermosillo con contratos colectivos heterogéneamente flexibles, que van desde los altamente flexibles hasta los de baja flexibilidad. Los sindicatos titulares de los CCT con baja flexibilidad han logrado algunos avances con relación a los demás sindicatos maquiladores y no permiten los CCT de protección.

3. La IME de Agua Prieta y Naco también cuentan con contratos colectivos heterogéneamente flexibles, aunque en estas dos ciudades la flexibilidad se encuentra en un rango que va del nivel global FB al nivel FM. Los cambios ocurridos fueron en el sentido de disminuir la libertad empresarial.

A partir de los resultados de su investigación, Covarrubias llega a dos conclusiones:

1. Las diferencias entre los niveles de flexibilidad se deben a la existencia o ausencia del sindicalismo, como también al tipo de sindicalismo de que se trate: sindicato tradicional o sindicato de protección.
2. Sin embargo, la presencia de flexibilidad no se explica por el factor sindical, sino por la estrategia que siguen las empresas multinacionales al fragmentar los procesos productivos.

4.4.2.2. CCT en Tijuana: contrato tipo del STIC – CROM.

En el apartado referente al papel de los sindicatos ya habíamos apuntado que una parte del sindicalismo maquilador sufre una transmutación, pasa de ser un sindicalismo tradicional a ser un sindicalismo de protección a las empresas.

En el caso de Tijuana, el sindicalismo de protección es practicado por el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria y del Comercio (STIC) afiliado a la CROM. Se trata de un sindicalismo de membrete, ajeno a los intereses de los trabajadores. De hecho para constituirlo solo basta el patrón y el representante sindical. En la mayoría de los casos, los trabajadores ignoran que pertenecen a un sindicato y las empresas tratan de ocultar que tiene firmado un CCT de protección.

En una encuesta de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social realizada en 1991, de cuarenta y nueve empresas entrevistadas la mayoría de ellas afirmó que contrataba individualmente a sus empleados. Otra encuesta, elaborada por Cirila Quintero, encontró que el 93.9% de los trabajadores mencionó haber firmado un contrato individual de trabajo y el 53.6% respondió que contaba con un contrato colectivo. La misma autora señala que este segundo porcentaje se debe a que algunos trabajadores confundieron el contrato individual con el colectivo.

El sindicato cromista prevalece en la mayoría de las empresas maquiladoras, se ha ganado ese lugar porque se niega a luchar por contratos colectivos que garanticen la estabilidad laboral. En el lugar de ello, el STIC privilegia los intereses de las empresas y estas le dan su apoyo incondicional por considerarlo el tipo de sindicalismo ideal para el desarrollo de la industria maquiladora.

Como en otras regiones, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se suma a las acciones de las empresas y del STIC para garantizar la expansión y permanencia de este tipo de sindicalismo. Esta autoridad laboral, permite que el sindicato de protección se establezca sin considerar a los trabajadores, también avala otras ilegalidades dentro de las

cláusulas del CCT, como la que señala que el contrato entra en vigencia desde el momento de su firma independientemente de la fecha de su depósito.

Como en el caso del sindicalismo de protección de Nogales, los CCT de la CROM en Tijuana no sufren modificaciones. Así lo constató Quintero quien revisó los CCT de 1987 y 1990. Nosotros hemos analizado el mismo contrato, pero utilizando la metodología propuesta por Covarrubias.

El CCT tipo de la CROM en Tijuana es un contrato sumamente corto, solo consta de quince cláusulas. Para tener un análisis más preciso sobre la flexibilidad laboral en las empresas maquiladoras donde rige ese CCT nos apoyamos en el Reglamento Interior de Trabajo, también citado por Quintero, y que como el CCT tipo "parecía ser el único para todas las maquiladoras"¹³³. Los resultados que hemos obtenido se resumen en el siguiente cuadro.

Cuadro 4.14

**CCT TIPO DEL STIC – CROM EN TIJUANA
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1987-1989	FA	FA	FA	---	---	---	FM
1989-1991	IDEM	IDEM	IDEM	---	---	---	IDEM

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión I, el CCT sólo hacía referencia a los días de descanso, establecía que estos tenían que programarse en función de las necesidades de la empresa. Sin embargo en el Reglamento Interno de Trabajo se estipulaba que tanto el horario de trabajo como las labores quedaban a discreción de la empresa.

En la dimensión II, el CCT no mencionaba nada. Pero el reglamento consideraba que un trabajador podría ser reprendido, castigado o despedido "por no alcanzar los estándares mínimos de calidad y cantidad". En tanto, de las veintiséis prestaciones consideradas en la metodología, el CCT en cuestión sólo contemplaba cuatro:

- ◆ Salario determinado por tabulador.
- ◆ Aguinaldo, vacaciones y días de descanso quedaban establecidos conforme a la ley.

El CCT no consideraba prestaciones a la productividad, no obstante Quintero menciona la investigación realizada por Patricia Rodríguez quien descubrió que varias empresas maquiladoras de Tijuana daba incentivos de puntualidad, productividad y

¹³³ QUINTERO Cirila. *Op. Cit.*

asistencia. Además de otros estímulos dirigidos a los trabajadores modelo. Quintero considera que lo criticable de estas prestaciones es que no se estipulaban en el contrato colectivo por lo que van a formar parte de las *prestaciones no contractuales*.¹³⁴

Las dimensiones IV, V, y VI no tenían referencia ni el CCT, ni el Reglamento Interior de Trabajo. En cuanto a la última dimensión, el contrato establece una ayuda económica al sindicato para organizar eventos culturales o deportivos, ayuda que queda a criterio de la empresa. La cláusula de exclusión sólo es válida en el caso de la separación y no se aplica en el aspecto del ingreso.

En resumen, hemos analizado un contrato colectivo de protección propio de un sindicalismo fantasma. Un CCT que además es el mismo que rige en todas las empresas que solicitan los servicios del STIC – CROM. Aunque extremadamente corto, pues sólo tiene quince cláusulas, es posible identificar en él un nivel global de flexibilidad FA acorde con el tipo de sindicato que sustenta su titularidad.

4.4.2.3. CCT en Matamoros: contrato tipo del SJOI - CTM

El Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales (SJOI) afiliado a la CTM se introdujo en las plantas maquiladoras desde el inicio mismo de operaciones de este tipo de plantas en 1965. Desde ese momento ha mantenido su dominio a tal grado que todas las maquiladoras están sindicalizadas por la CTM y el SJOI esta presente en el 98.5% de las plantas.¹³⁵

El SJOI es un sindicato tradicional cuya prioridad ha sido preservar su integridad organizacional basándose en la garantía de estabilidad laboral para sus afiliados y la defensa de conquistas esenciales, a cambio respeta la autoridad de la empresa para realizar cambios productivos.

A diferencia de Tijuana, en Matamoros el conocimiento del CCT es inevitable debido a las estrictas revisiones bianuales. La encuesta realizada por Quintero sobre la sindicalización y la contratación colectiva arrojó los siguientes resultados:

- ◆ El 74% de los trabajadores dijo tener firmado un CCT.
- ◆ El 63.2% de los entrevistados opinó que el CCT es la mejor garantía para su estabilidad laboral.
- ◆ El 30.6% consideró que el CCT es el mejor medio para obtener mayores salarios y prestaciones.

¹³⁴ *Ibid*

¹³⁵ DE LA O Martínez María Eugenia y Cirila Quintero, *Op. Cit.* p p. 20.

♦ El 93.6 % manifestó su inclinación a favor del CCT¹³⁶

La identificación de los trabajadores con su sindicato y el control que este tiene sobre ellos, permiten reducir la rotación de personal y la conflictividad laboral:

“Allí donde los sindicatos protegen más a los trabajadores y tienen mayor control sobre ellos, como en Matamoros, hay mucha menor movilidad entre plantas y mayor antigüedad entre trabajadores de la maquila”¹³⁷

Antes de la década de los años noventa, el estilo sindical tradicional en Matamoros se desarrollaba con cierto éxito ya que conservaba elementos esenciales (sobre todo estabilidad laboral y la exclusividad del SJOI en el mercado laboral), a la vez que obtenía mayores salarios y prestaciones que sus similares de la frontera norte. Sin embargo, la posible introducción de cláusulas relacionadas con el uso nuevas tecnologías y la tendencia hacia la flexibilidad, ponen en riesgo la estabilidad del mercado de trabajo en Matamoros.

Ya en la década de los años noventa se presentó una ofensiva antisindical que, entre otras cosas, consistió en lo siguiente.

- La aprensión de Agapito González Cavazos dirigente hasta 1990 de la Federación Regional de Trabajadores y líder del SJOI. La aprensión de este dirigente se hizo bajo el cargo de evasión fiscal, posteriormente este dirigente obtuvo su libertad.
- Con el objetivo de restarle fuerza al SJOI, se conformó en 1990 el Sindicato de Trabajadores de la Industria Maquiladora también afiliada a la CTM.

Es en este contexto que avanza la flexibilidad laboral en Matamoros. A continuación analizamos el CCT tipo del SJOI en esa ciudad. El resumen de ese análisis lo presentamos en el cuadro 4.15.

Cuadro 4.15

**CCT TIPO DEL SJOI – CTM EN MATAMOROS.
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1987-1989	FM	FMI	FM	-	FM	FB	FI

Fuente: Elaboración propia

Las características más importantes del CCT tipo establecido por el SJOI en Matamoros son:

- ✓ La empresa puede cambiar a un trabajador de un departamento a otro de acuerdo a sus necesidades

¹³⁶ QUINTERO Cirila. *Op. Cit.*

¹³⁷ CARRILLO Jorge y Katherine Kopinak. *Op. Cit.*

- ✓ Para cambiar de turno la empresa debe notificar al sindicato y el trabajador tendrá derecho a opinar. La empresa puede o no atender las necesidades del trabajador.
- ✓ La empresa tiene facultad exclusiva para organizar, administrar y supervisar todos los trabajos, así como tomar decisiones técnicas y administrativas.
- ✓ Veinte de las veintiséis prestaciones consideradas se encuentran contempladas en el CCT y muchas de ellas están por encima de la LFT. De todos los CCT maquiladores que analizamos en esta investigación, el CCT del SUJOI es el contrato colectivo que considera más prestaciones. Existen prestaciones a la productividad, bono de asistencia y bono de puntualidad.
- ✓ Para garantizar la estabilidad en el empleo, el CCT contempla dos medidas:
 1. Si un trabajador, eventual o temporal, al terminar su periodo de prueba no recibe notificación de la empresa para ya no laborar, automáticamente obtiene la planta.
 2. Se considera el pago de una fianza como forma de garantizar las indemnizaciones laborales. La maquinaria, el equipo y los productos de las empresas se consideran como parte de esa fianza.
- ✓ Al mismo tiempo se plantea que la empresa puede recortar personal de planta, en el número que lo considere necesario, siempre y cuando le pague su indemnización conforme a la ley.
- ✓ La contratación de trabajadores temporales o eventuales debe hacerse con previo aviso al sindicato.
- ✓ Las empresas pueden subcontratar servicios, pero las empresas subcontratistas deben solicitar al SJOI los trabajadores que necesiten.
- ✓ La empresa otorga permisos y viáticos para que el delegado sindical haga su trabajo.
- ✓ La jurisdicción del CCT se amplía a nuevas plantas que la empresa establezca en Matamoros.
- ✓ La empresa está obligada a contratar únicamente a miembros del sindicato, incluso para las actividades de carga u descarga.
- ✓ La cláusula de exclusión opera en su doble aspecto.

Todas estas características hacen que el CCT en cuestión tenga un nivel global de flexibilidad FM o "flexibilidad parcial" como lo han denominado De la O y Quintero. El peligro potencial que existe es que los espacios de negociación y los puntos intocables hasta

ahora por la empresa, sean afectados negativamente y se apunte hacia una situación unilateral y autoritaria por parte de las empresas.

4.4.2.4. CCT celebrado entre la empresa RCA SA de CV y el Sindicato Unico de Trabajadores de la RCA – CTM (Ciudad Juárez)

La planta maquiladora RCA Componentes SA se estableció en Ciudad Juárez durante el año de 1969, siendo así una de las primeras empresas que se acogieron al Programa de Industrialización Fronteriza. La RCA se dedica a la fabricación de componentes electrónicos para televisores, su producción se destina a surtir la planta matriz en Bloomirgton - Estados Unidos.

4.4.2.4.1. La RCA en los años setenta.

En esos años las actividades de ensamble y subensamble se regían bajo los rendimientos a gran escala, para lo cual se utilizaba la cadena de montaje que permitía estandarizar la producción y acelerar la circulación de piezas. El trabajo que se realizaba en la RCA se dividía en tres actividades:

- 1. Inserción de componentes electrónicos en tablillas.-** Consistía en la colocación de transistores, capacitores, resistencias, etc., en tablillas de fibra de vidrio que tenían un diagrama impreso. La inserción se realizaba manualmente sobre mesas de trabajo. El único instrumento utilizado eran las pinzas manuales.
- 2. Armado de Chasis para televisión.-** Se utilizaban bandas transportadoras donde cada trabajador colocaba un nuevo componente. La supervisión del trabajo no se hacía durante el proceso de ensamble, sino al final de cada línea. Estaban permitidos cierto número de errores, la prioridad se encontraba en la cantidad de productos hechos por hora – hombre y no en la calidad.
- 3. Soldadura de componentes electrónicos en tablillas.-** Esta operación se realizaba con cautines y se utilizaban lentes de aumento. Tal método requería una gran cantidad de personal. Los trabajadores inhalaban gases tóxicos y sufrían las altas temperaturas, además el grado de dificultad para manejar los equipos incrementaba el peligro de quemaduras.

Las tres actividades requerían equipos relativamente sencillos: bandas transportadoras, mesas de trabajo, pinzas manuales y charolas para componentes electrónicos. No había un grado avanzado de automatización, su método de producción descansaba en la regulación mecánica. La línea de montaje no daba posibilidad a los obreros para desplazarse libremente por el riesgo de provocar una incontrolable acumulación de piezas.

Los trabajadores reaccionaban recurriendo al ausentismo y disminuyendo su nivel de producción debido a: falta de reconocimiento en el trabajo, labores repetitivas y aburridas, e insatisfacción ante la supervisión ejercida.

De esta forma, en la década de los setenta la RCA fue un estereotipo de las industrias segmentadas, con procesos intensivos en fuerza de trabajo y ligada al proceso internacional de producción.

4.4.2.4.2. Reestructuración de la RCA

A mediados de los años ochenta, la RCA inició su reestructuración tecnológica e introdujo cambios en sus patrones de organización del trabajo. Las transformaciones hacia un proceso de flexibilización están marcadas por la aplicación de los principios de la microelectrónica a una parte importante de sus máquinas – herramientas.

El equipo reprogramable permite realizar una gran variedad de cambios en la producción, hacia finales de los años ochenta se había sustituido 60% de equipo rígido por equipo flexible.

La inserción de microcomponentes electrónicos que antes se hacía manualmente, ahora se realiza alimentando máquinas automáticas. Los microcomponentes se encuentran alineados en tiras que se colocan en la cabeza de la insertadora que los distribuye en forma automática. Después las tablillas se trasladan automáticamente a otra cabeza que se encarga de sellar los componentes con goma especial y un haz de luz infrarroja. La cabeza de inserción automática tiene además la función de controlar la calidad de cada producto para evitar la revisión final.

El siguiente proceso es el ensamble de módulos y chasis para televisión. En este departamento se conjugan tanto la utilización de procesos altamente automatizados como tecnologías sumamente tradicionales: los componentes electrónicos son fijados manualmente, en tanto el proceso de prueba se encuentra automatizado en un 90%. Lo que sucede en el departamento de ensamblado de chasis evidencia la heterogeneidad de la reestructuración tecnológica desarrollada tanto en empresas manufactureras nacionales como en plantas maquiladoras.

La flexibilidad de la organización del trabajo se realiza mediante el Control Estadístico del Proceso y los Círculos de Control de Calidad, ambos procesos ya se describieron en el apartado 4.1.

Para resolver el problema del ausentismo se recurrió tanto al control de la fuerza de trabajo bajo formas tradicionales de autoritarismo, como a formas aparentemente “humanizadoras” de las relaciones laborales. Este último método se basa en la manipulación de los valores morales. Son utilizadas pancartas alusivas a la puntualidad, música ambiental, premios de gratificación e implementación de la idea “ser todos un equipo”. La suma de lo anterior ha permitido reducir el ausentismo.

4.4.2.4.3. *Conflictividad laboral*

La RCA no escapa al contexto de alta conflictividad laboral que domina a la industria maquiladora, mas aún representa uno de los caso de mayor importancia en cuanto a conflictividad laboral se refiere.

En 1982 se presentó el primer gran conflicto después del recorte de dos mil plazas y el pago de sólo 50% del salario. Ambas medidas se realizaron por acuerdo de la CTM con la empresa. Los trabajadores respondieron amenazando con paros laborales y sumando a sus demandas las exigencias siguientes: destitución del líder Gerardo Riarte de la CTM, conformación de una nueva mesa directiva, revisión del CCT y aclaración del manejo de los ahorros del sindicato.

Cuatro años después, veinte plantas respondieron a un llamado del PAN para realizar paros escalonados en la industria maquiladora. Entre las plantas que respondieron al llamado del PAN estuvo incluida la RCA. La represión por parte del sindicato y de la empresa no se hizo esperar. Choferes de taxi afiliados a la CTM agredieron a trabajadores de la RCA. El conflicto culminó con la firma de un convenio que estipulaba el pago al 100% de los salarios y la promesa de designar nuevos líderes.

También en 1986 estalla un nuevo conflicto. Los trabajadores exigen el 100% de aumento salarial ante la reducción de los salarios reales. Los trabajadores tuvieron que desarrollar una doble lucha: contra la empresa que se negaba a aumentar los salarios y contra el sindicato que pretendía aceptar un 15% en forma de bonos.

Después de la adquisición de la RCA por General Electric y de la introducción de nuevo equipo automatizado, la empresa inicio un despido paulatino de trabajadores. Primero suspendió a doscientos trabajadores y después continuó con despidos en forma individual. En marzo de 1987 el número de trabajadores despedidos sumaba cerca de 1 500. Otro conflicto tuvo lugar en junio de 1987 debido al pago injusto de utilidades.

Los conflictos ocurridos en la RCA son resultado del autoritarismo practicado por la CTM en Ciudad Juárez ante la cual los trabajadores han desarrollado luchas democratizadoras.

Tanto la CTM como la CROC de Ciudad Juárez han preferido debilitar su poder de negociación ante las empresas en pro de una relación funcional y subordinada a los directivos de las empresas. Este papel funcional y subordinado tiene su implicación directa en la contratación colectiva.

4.4.2.4.4. Análisis de la flexibilidad contractual en la RCA

Para analizar la flexibilidad contractual en la planta maquiladoras RCA consideramos los contratos colectivos de trabajo firmados entre el Sindicato Unico de Trabajadores de la RCA y la empresa RCA Componentes S.A. de C.V. para los periodos 1978 – 1979 y 1988 – 1989. Después de someter ambos contratos a la metodología que hemos adoptado nos encontramos con lo siguiente.

Cuadro 4.16

RCA COMPONENTES SA DE CV NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1978-1979	FA	FA	FA	FA	FA	FE	FI
1988-1989	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM

Fuente: Elaboración propia

Nivel Global de Flexibilidad: **FA**

En el CCT de 1978-1979 nos encontramos la flexibilidad contractual concentrada en los siguientes puntos:

- Dimensión I. Las cuatro propiedades consideradas en esta dimensión presentan una flexibilidad alta. La empresa está facultada para cambiar a su discreción los puestos, las labores y los horarios. Debe considerarse que en varias cláusulas del CCT se reitera el dominio de la empresa sobre estos aspectos. Además los días de descanso semanal y la programación de vacaciones quedan a criterio de la empresa según las necesidades de producción
- Dimensión II La dirección de la empresa tiene facultad exclusiva sobre la supervisión y dirección de los trabajadores, así como sobre las decisiones para introducir nuevos o mejores métodos o instalaciones. Las normas de producción están sujetas al criterio de la empresa quien las puede cambiar en el momento en que lo considere necesario. También aquí, el CCT reitera que este punto en varias ocasiones.
- Dimensión III. El CCT sólo considera diez de las veintiséis prestaciones consideradas y no existen prestaciones a la productividad.
- Dimensión IV. Los ascensos se realizan conforme un examen teórico – práctico.
- Dimensión V. La empresa está facultada para disolver departamentos y contratar trabajadores eventuales en el número que las necesidades de

producción lo requieran. Además tiene la libertad de hacer ajustes de personal, si bien apegados a la ley

- Dimensión VI. La empresa tiene libertad para subcontratar, sólo se describen quienes son los trabajadores de base y quienes son los de confianza, pero no se reglamenta sobre su número.
- Dimensión VII. Existe la cláusula de exclusión, los representantes sindicales tienen diferentes facilidades para realizar sus funciones. No se reglamenta sobre la jurisdicción del CCT.

En el CCT de 1988-1989, la mayor parte del contrato colectivo conserva las mismas características que diez años antes, los cambios más importantes fueron:

- Las prestaciones que el periodo 1978-1979 sólo eran diez, para el periodo 1988-1989 subieron a dieciséis. Sin embargo la dimensión III conservó su nivel FM debido a que el CCT de 1988-1989 incorporó un bono de asistencia y un bono de dispensa que también estaba ligado a la asistencia.
- Se amplían los apoyos al sindicato los cuales incluyen
 - Pago de gasolina para el delegado sindical que acede al IMSS para realizar tramites
 - Apoyos para que los delegados del sindicato asistan a las asambleas nacionales de la CTM y a las juntas locales de la Federación de Trabajadores del Norte.

Los resultados nos muestran que el CCT de 1978-1979 tenía ya un nivel global de flexibilidad FA. De la O reflexionando sobre este punto, estableció que la flexibilidad en la RCA se debe más a la característica de un sindicalismo funcional y subordinado que a la reestructuración industrial que vive la industria maquiladora desde los años ochenta.

4.4.2.5. CCT celebrado entre Mosler SA de CV y el Sindicato de Trabajadores de Industrias Transformadoras del Hierro, Metales y Actividades Conexas - CTM (México, D.F.)

Los casos revisados hasta el momento se basan en estudios que otros autores han hecho y que se encuentran relacionados con nuestro tema de investigación. En este punto presentamos la exposición de un caso directamente analizado por nosotros, en el cual hacemos uso de la metodología que ya hemos mencionado. Pretendemos establecer si los resultados obtenidos por los autores citados coinciden con los resultados de nuestra investigación directa.

En noviembre de 1999 entramos en contacto con un grupo de trabajadores de la empresa MOSLER ubicada en el domicilio: Calle dos, número 257 y 260, colonia Granjas San Antonio, México, D.F. Este grupo de trabajadores nos facilitó una copia del CCT firmado entre esa empresa y el sindicato que los representaba, dicho documento nos permitió establecer los niveles de flexibilidad contractual de la empresa en cuestión. Los demás datos que presentamos fueron obtenidos mediante dos entrevistas con el grupo de trabajadores al que nos hemos referido. Una entrevista fue realizada en diciembre de 1999 y la segunda en septiembre del 2000. La primera entrevista nos permitió conocer los datos generales de la empresa, los procesos de producción y nivel tecnológico. La entrevista siguiente nos dio información sobre los medios que utilizó la empresa para cerrar la planta maquiladora así como el papel que jugó el sindicato. En lo que sigue presentamos los resultados de nuestra investigación.

La empresa Mosler SA de CV forma parte de una transnacional que lleva el mismo nombre y cuya matriz se encuentra en Ohio-Estados Unidos. La filial en México se estableció hace más de treinta años, contaba con 200 trabajadores divididos en tres áreas: administración, servicios y la planta.

Antes de su cambio de razón social y posterior cierre, la planta funcionaba bajo el régimen del Programa de Maquila. En la planta se fabricaban equipos blindados y de seguridad: camiones blindados, cajas de seguridad para bancos, bóvedas blindadas, etc. Por su parte el área de servicios se encargaba de todos los dispositivos electrónicos relacionados con los equipos antes mencionados. La mayor parte de la producción se destinaba a cubrir los pedidos de la matriz, aunque una parte pequeña se vendía en el mercado nacional. En nuestra investigación concentramos la atención en la planta. Los procesos de trabajo que en esta área se llevaban a cabo eran:

1. Cortes, doblados, troquelados y soldaduras en placas de fierro cuyos espesores iban desde media pulgada hasta pulgada y media. También se manejaban laminas de acero inoxidable calibre 8.
2. Ensamblado.- En esta etapa se armaban los cuerpos de las cajas y se ensamblaban las partes de las puertas, marcos y contramarcos.
3. Colado.- Aquí se recubría con cemento las cajas. Posteriormente se bañaba a las piezas terminadas con insulex (sustancia que impide al fuego expandirse).

4. Acabado final.- Consistía en pintar la pieza terminada después de una limpieza a fondo de los metales. Algunas piezas se horneaban
5. Inspección de calidad final.- En la última fase se cuidaba el funcionamiento y el buen acabado de los productos.

Como puede apreciarse se trata de procesos intensivos en fuerza de trabajo. El nivel tecnológico estaba muy rezagado a pesar de que la matriz envió a su filial en México cinco equipos CNC (Control Numérico Computarizado), de los cuales solo dos se encontraban funcionando debido tanto a la falta de piezas de repuesto como a la falta de capacitación para manejarlos. En los equipos CNC el operador capturaba las ordenes de trabajo por medio de claves numéricas que programaban a la máquina sobre: el número de piezas a producir, dimensiones, formas sobre la placa, etc. Todo esto permitía mejorar la calidad y los tiempos de fabricación de los productos. No obstante una parte importante del trabajo continuó realizándose de forma manual, en donde el operador metía la pieza a su guillotina, ajustaba el tope y tenían que verificar los encuadres y las dimensiones de cada pieza. Como en los otros casos que revisamos, encontramos que las pequeñas mejoras que se dan en la base tecnológica se realizan sin que ello signifique que la industria maquiladora pierda su característica de ser una industria intensiva en fuerza de trabajo.

Con relación a la base organizacional encontramos que no se practicaba ni el Control Estadístico del Proceso ni los Círculos de Calidad. La inspección de calidad se realizaba al final, lo cual provocaba muchos problemas pues las fallas eran detectadas ya que el producto quedaba armado y para corregir las fallas se requería hacer un doble trabajo.

En cuanto al perfil de la fuerza de trabajo pudimos investigar que de los 200 trabajadores de la empresa MOSLER, ochenta laboraban en la planta. De ellos, el número de mujeres era mínimo, aproximadamente el 10%, lo cual se explica por la naturaleza de los procesos de trabajo que se llevaban a cabo. El requisito en cuanto a escolaridad para los trabajadores era la secundaria. La edad se encontraba entre los treinta y cuarenta años, lo que nos habla de trabajadores que antes de ingresar a la planta ya tenían alguna experiencia en su puesto, así como de una antigüedad considerable de una parte de ellos.

Analizamos el Contrato Colectivo de la empresa MOSLER correspondiente al periodo 1998-2000. Por la información que pudimos recopilar entre los trabajadores de esa empresa, antes de 1984 contaban con un CCT que les daba mejores prestaciones y condiciones de trabajo, después de ese año el CCT sufrió un retroceso y desde entonces el contenido del contrato no varió mucho. Enseguida exponemos los resultados de nuestro análisis del CCT en cuestión.

Cuadro 4.17

**MOSLER SA DE CV
NIVELES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL**

CCT	DIMENSION						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1998-2000	FA	---	FM	---	FB	FA	FM

Fuente: Elaboración propia

Encontramos que la flexibilidad contractual se encuentra concentrada en los siguientes puntos:

- Según las necesidades de servicio, la empresa tiene absoluta libertad para mover a sus trabajadores de un puesto a otro o de un departamento a otro, de forma temporal o permanente.
- La empresa puede disminuir o aumentar el número de trabajadores eventuales, pero el CCT no menciona nada sobre el personal de planta.
- La empresa tiene libertad para crear puestos de confianza, nuevos puestos o categorías. Si hay una vacante definitiva o temporal es decisión de la empresa cubrirla o no. La subcontratación queda a discreción de la empresa.
- Se establece que la empresa podrá administrar su negocio, y ni los trabajadores ni el sindicato tendrán derecho a intervenir.

Todo lo anterior ocasionó que el nivel global de flexibilidad en ese contrato fuera:

FM.

Para apreciar de mejor manera la libertad que está empresa se aseguró para utilizar la fuerza de trabajo y el papel que juegan los sindicatos subordinados, cerramos la exposición de este último caso relatando la manera como la empresa se desentendió de su responsabilidad con la seguridad en el empleo de sus ochenta trabajadores que laboraban en la planta.

En enero del 2000 se anuncia a los trabajadores que la empresa va a tener un cambio de razón social. El nuevo nombre que la empresa llevó fue el de MANUSAFE S.A DE C.V. Los delegados sindicales les dijeron a los trabajadores que la empresa pretendía llevarse la planta a otro lugar, con ello los intimidaron para que aceptaran firmar con la nueva razón social, lo cual permitía a la empresa transnacional romper la relación laboral y en su lugar poner una pantalla bajo la nueva razón social. Se les entregó una carta a los trabajadores donde se le afirma que sería respetada su antigüedad, prestaciones y puesto.

Los problemas por falta de entrega a tiempo de los pedidos, que ya antes existían se agudizan. La transnacional emplazó a la empresa con la nueva razón social de que si

para el día 1 de octubre los problemas no se resolvían ya no les mandaría trabajo. Tres trabajadores empiezan a investigar sobre la situación financiera de la empresa ante la sospecha de que la empresa pretendiera declararse en quiebra. Solicitan asesoría a otro sindicato, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje entera de esto al sindicato que sustenta la representación de los trabajadores de la empresa MANUSAFE. Inmediatamente dicho sindicato aplica la cláusula de exclusión a los tres trabajadores y son despedidos sin responsabilidad para la empresa.

El 10 de agosto del 2000, llegaron a la planta los representantes de la empresa y les informaron a los trabajadores que el cierre era un hecho, pero que los liquidarían conforme a la ley. Como el argumento del cierre fue la incosteabilidad de la empresa supuestamente debida a la falta de pedidos extranjeros y a la poca venta en el mercado nacional, la liquidación propuesta por la empresa y que finalmente se entregó a los trabajadores consistió en lo siguiente:

- ✓ Tres meses de salario conforme al último percibido
- ✓ Doce días de salario mínimo por año de servicios.

Con el argumento de la incosteabilidad, la empresa justificaba el despido y se libraba del concepto que tiene más peso con relación a la antigüedad de los trabajadores y que se debe pagar en caso de despido injustificado. Ese concepto son los veinte días de salario integrado conforme al último sueldo percibido. Así trabajadores que habían laborado por más de veinte años en la empresa vieron esfumada toda su antigüedad.

El sindicato por su parte jugó su papel de subordinación y de protección a los intereses de la empresa. Cuando los representantes de la empresa presentaron su propuesta de liquidación, el sindicato planteó dos opciones: o aceptar o irse a la huelga. De inmediato los delegados sindicales argumentaron que de irse a la huelga el asunto podía durar cinco, diez años o más, en cambio si aceptaban esto les garantizaban recibir el dinero que la empresa proponía. Cuando los trabajadores votaron ganó la aceptación de las condiciones de la empresa.

Más aún como la empresa argumentaba su incosteabilidad, la liquidación no se pagó en una sola exhibición, sino que fue dividida en seis pagos mensuales. Así la nueva razón social MANUSAFE desapareció definitivamente, en tanto que la empresa MOSLER continúa operando sus áreas administrativas y de servicios, por el momento sólo funciona como una agencia de ventas, pero entre los trabajadores corre la versión de que la empresa abrirá de nuevo su planta el próximo año, una vez que se haya cubierto el sexto pago a los trabajadores afectados por el cierre.

Los puntos desarrollados a lo largo de este capítulo nos permiten establecer las siguientes conclusiones:

- Los cambios en la organización del trabajo dentro de las plantas maquiladoras consideradas no apuntan hacia una mayor libertad de los trabajadores, sino por el contrario conducen a reforzar el control empresarial sobre ellos. En los equipos de trabajo solo participan quienes se encuentran en los niveles medios y

hacia delante, cuando se permite la entrada de trabajadores de base su poder de decisión queda limitado por las direcciones de las empresas.

- ❑ En cuanto a la base tecnológica confirmamos que si bien es posible encontrar el uso de nueva tecnología en empresas maquiladoras, eso no significa que cambie la característica de la industria maquiladora como un sector intensivo en fuerza de trabajo. Hemos constatado como, tanto los bajos niveles salariales como las precarias condiciones de trabajo, permiten garantizar al capital transnacional que la fuerza de trabajo siga siendo más costeable que la introducción de nueva tecnología.
- ❑ La flexibilidad laboral no es un proceso que busque incrementar la autonomía de los trabajadores frente al capital. La flexibilidad laboral que se practica en la industria maquiladora tiene el objetivo de cumplir con las expectativas de ganancia de las empresas transnacionales a partir de reducir los costos laborales. Por ello la flexibilidad tiene como consecuencia un mayor margen de acción empresarial sobre el uso de la fuerza de trabajo, así como una pérdida de derechos para los trabajadores y un retroceso en su organización como clase social a través de los sindicatos. Estos son transformados en un instrumento de represión ante cualquier intento de resistencia de los trabajadores.
- ❑ Flexibilidad laboral y sindicatos de protección se condicionan mutuamente: a mayor sindicalismo de protección, mayor flexibilidad y viceversa. Así quedo confirmado en los casos que expusimos. Por ejemplo en las empresas de Nogales que tiene firmado un contrato de protección con un sindicato fantasma de la CTM y en el caso de Tijuana que presenta una situación idéntica nos encontramos con niveles globales de flexibilidad FA. En cambio en el caso de la empresa CE Sonora, la intervención activa del sindicato ha llevado el nivel de flexibilidad global FM que tenía a principios de la década de 1980 a un nivel FB a finales de esa década. Otro caso es Matamoros donde aún persiste un sindicalismo tradicional, aunque con fuertes presiones para seguir el mismo camino que los sindicatos de protección, encontramos un nivel global de flexibilidad FM. En el caso de Matamoros, y de otras regiones con características similares como Reynosa y Nuevo Laredo, debe decirse que en la medida en que retroceda el sindicalismo tradicional y avance el sindicalismo de protección, en esa misma medida avanzara la flexibilidad laboral.
- ❑ Las conclusiones anteriores quedaron confirmadas en el caso de la empresa MOSLER, caso que investigamos directamente. En esa empresa si bien se introdujeron algunos equipos CNC (Control Numérico Computarizado), la dirección de la empresa no estaba interesada en impulsar el empleo de nueva tecnología, tampoco se preocupó por introducir cambios sustanciales en su organización del proceso de trabajo y menos aún cambios que le permitieran a los trabajadores mayor margen de libertad. Por el contrario, la empresa y el sindicato subordinado a ella hicieron posible el cierre de la planta pasando por alto los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES GENERALES

- I. La tendencia decreciente de la tasa de ganancia y el insuficiente crecimiento de los mercados en comparación con las capacidades de producción, conducen a la tendencia actual del capital por apropiarse de la plusvalía sin participar en la producción, lo cual se expresa en el desarrollo del capital financiero especulativo. La ofensiva generalizada contra el costo del trabajo encuentra su explicación en los puntos anteriores. Dado el nivel de parasitismo alcanzado por el capitalismo y la imposibilidad del capital para desarrollar las fuerzas productivas sin enfrentarse a la estrechez de los mercados, la reducción del costo de trabajo se realiza extrayendo plusvalía absoluta y pagando a la fuerza de trabajo por debajo de su valor.
- II. Mediante la flexibilidad de las relaciones laborales, el capital busca eliminar todo aquello que represente un obstáculo para elevar la tasa de ganancia reduciendo el costo del trabajo según el método antes descritos. Lo anterior ocasiona que la flexibilidad laboral, independientemente de las condiciones en que se aplique, tenga efectos negativos para los trabajadores:
 1. Los códigos laborales y los contratos colectivos de trabajo se desarrollaron con el objetivo de proteger y ampliar los derechos de los trabajadores, ahora son modificados para permitir llevar a cabo la flexibilidad laboral, lo anterior implica para los trabajadores una pérdida de derechos jurídicos y contractuales en aras de otorgar mayor libertad al capital en el uso de la fuerza de trabajo.
 2. Tanto a nivel mundial como en el ámbito nacional, la flexibilidad laboral ha sido impulsada teniendo como telón de fondo la desaceleración del crecimiento económico y de la generación de empleos lo que repercute en el incremento de las tasas de desempleo. Todos estos elementos han permitido que los trabajadores acepten emplearse en condiciones menos favorables que en el pasado, es decir, han propiciado la implantación de la flexibilidad laboral
 3. En los países industrializados el trabajo a tiempo parcial, los empleos temporales y por obra determinada están creciendo considerablemente. En este tipo de empleos, las empresas se ahorran prestaciones como las vacaciones pagadas, contribuciones a los sistemas de seguridad social, pago de horas extras y primas por antigüedad, etc. Lo mismo sucede en América Latina región donde los empleos temporales crecieron 90% en los últimos cinco años. En algunos países de América Latina la introducción de trabajadores temporales se traduce en ahorros para las empresas que van del 13% al 41%.
 4. Es incorrecto que la flexibilidad laboral permita a los trabajadores recobrar su saber hacer así como incrementar su margen de decisión al interior de las empresas. El objetivo de la flexibilidad laboral no es afirmar a los trabajadores como clase social, sino permitir al capital elevar su tasa de ganancia, por ello la flexibilidad representa un mayor dominio de las empresas, y por tanto, excluye aún más que en el pasado a los trabajadores de la toma de decisiones

5. Así lo pudimos comprobar en el caso de México, donde la flexibilidad laboral avanza gracias a la eliminación de la bilateralidad sindicato-empresa. Los sindicatos afectados por este proceso perdieron su capacidad de intervenir en las decisiones sobre movilidad vertical, cambios tecnológicos y organizacionales, ingreso de nuevo personal, etc. Más aún la flexibilidad laboral hizo que los sindicatos se subordinaran en mayor medida a los intereses de las empresas.
- III. La industria maquiladora de exportación es otra forma que el capital utiliza para elevar la tasa de ganancia a partir de descentralizar los procesos intensivos en fuerza de trabajo a zonas de menores costos laborales. Esta industria está ligada a las necesidades de las empresas transnacionales, quienes son las más grandes impulsoras y beneficiarias de la constitución de zonas francas industriales.
- IV. El objetivo oficial de los países receptores, acerca de que las zonas francas permitirán resolver los problemas de crecimiento económico y desempleo, se desvanece debido a que las zonas francas forman parte de las cadenas mundiales de las empresas transnacionales y no están insertadas en las necesidades que tienen los países receptores.
- V. En las zonas francas, la lógica central de reducir los costos de producción reduciendo el costo de trabajo se traduce en condiciones precarias de trabajo, las cuales se manifiestan en la violación sistemática a las leyes laborales que se produce en los países receptores. Es agredido el derecho a la sindicalización y a la huelga, la jornada laboral es prolongada más allá de lo permitido por la ley, el sistema de cuotas de producción permite a las empresas maquiladoras intensificar el trabajo y alargar la jornada sin el pago correspondiente a las horas extras. En algunos países se constituyen regímenes de excepción laboral al aplicar leyes con menores derechos para los trabajadores que en el resto de los sectores de la economía. Las mujeres trabajadores son las más afectadas ya que comúnmente reciben menos salarios, ocupan los puestos más descalificados y se les pide un certificado de no estar embarazadas.
- VI. En México la industria maquiladora de exportación ha crecido de manera sostenida desde su establecimiento en 1965. Sin embargo no ha logrado superar su característica de economía de enclave ya que en julio de 1999 sólo el 3% de los insumos utilizados por esa industria eran nacionales. Repetimos, la industria maquiladora forma parte del encadenamiento industrial de las empresas transnacionales y no de la industria nacional, razón por la cual no puede convertirse en motor de la economía mexicana ni propiciar una mayor integración de esta última.
- VII. Ante la escasez de divisas y la dependencia de la industrialización mexicana, la inversión extranjera es la que define los sectores más dinámicos. Así el mejor desempeño de la industria maquiladora en relación con la industria nacional se debe sobre todo a que la primera está vinculada a las estrategias de valorización de los capitales transnacionales. Además como la producción de la industria maquiladora se destina al mercado externo, no se ve afectada por las variaciones que ha tenido la economía mexicana. Debe destacarse también el apoyo que el gobierno mexicano ha dado a esta industria.

VIII. Dadas las características de la industria maquiladora como una estrategia de las empresas transnacionales para elevar la tasa de ganancia a partir de la reducción de los costos laborales así como el empleo intensivo en fuerza de trabajo que tiene esa industria, encontramos que la flexibilidad laboral se haya ampliamente difundida en la industria maquiladora en México: de los veintiún casos expuestos, en 13 casos encontramos un nivel de flexibilidad global alta, tres casos resultaron con nivel de flexibilidad global medio y uno solo tuvo nivel global de flexibilidad bajo. Cabe destacar que ninguno tuvo un nivel global de flexibilidad inexistente.

IX. La flexibilidad laboral que se practica en la industria maquiladora de exportación en México tiene efectos negativos para los trabajadores de este sector debido a lo siguiente:

1. En los casos donde se practican formas novedosas de organización del trabajo como los Círculos de Calidad y el Control Estadístico del Proceso, no permiten mayor libertad para los trabajadores ni se discute ahí sobre sus condiciones de trabajo. Estas formas están diseñadas para lograr un mayor control sobre los trabajadores.
2. Repetimos, la flexibilidad laboral no entrega a los trabajadores un mayor poder de intervención en los asuntos de la empresa, por el contrario ratificamos que la flexibilidad laboral refuerza la discreción de la empresa en temas como el cambio tecnológico y organizacional. Los sindicatos que fueron creados para defender la venta colectiva de la fuerza de trabajo ahora son convertidos en instrumentos de represión al servicio de las empresas, por lo cual son denominados sindicatos de protección.
3. Observamos que entre menores derechos contractuales tengan los trabajadores, mayor será la flexibilidad laboral, es decir, entre menores prestaciones, salarios y seguridad en el empleo, mayor es la discreción de la empresa en el uso de la fuerza de trabajo. El ejemplo contundente en este aspecto es el CCT tipo del STIC en Tijuana, contrato que sólo tiene 15 cláusulas y en el cuál solo encontramos cuatro de las veintiséis prestaciones consideradas en la metodología. No por nada este CCT tiene un nivel de flexibilidad global alto
4. No es de extrañarse que debido a los menores costos laborales permitidos por la flexibilidad laboral en la industria maquiladora, siga siendo más rentable para las empresas transnacionales utilizar de forma intensiva fuerza de trabajo que introducir nueva tecnología. Lo cual permite constatar que actualmente es la extracción de plusvalía absoluta y pagar a la fuerza de trabajo por debajo de su valor, las formas más importantes con que el capital, y en particular su fracción hegemónica, el gran capital transnacional logra valorizarse.

- X. Finalmente, queremos mencionar que las características de la flexibilidad laboral así como sus repercusiones para los trabajadores, no son un fenómeno que se desarrolle de forma absoluta ni es un fatalismo inevitable como los medios oficiales lo presentan, se trata de un proceso que como cualquier otro se desarrolla solo como tendencia, ya que existen factores que pueden revertirlo. ¿Cuáles son esos factores? Los propios trabajadores: si la flexibilidad laboral significa una negación de los trabajadores como clase social organizada, son los trabajadores organizados de forma independiente los que pueden revertir el proceso retrógrado a que conlleva la flexibilidad laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. ALAIN Lipietz. "De Toyota-city a la Ford Hermosillo: la japonización de pacotilla", en El Cotidiano, núm. 67. enero - febrero, 1995, p.p. 39.
2. ALVAREZ Icaza Longoria. "Marco teórico de la Industria Maquiladora de Exportación", en Comercio Exterior, vol 43, núm. 5, mayo de 1993, p.p. 415-429.
3. ARANCIBIA Córdoba Juan "La globalización, su impacto sobre los trabajadores (as) y la respuesta sindical" en ESTAY Jaime, Alicia Girón y Osvaldo Martínez (coordinadores). La globalización de la economía mundial. Principales dimensiones en el umbral del siglo XXI, UNAM - Miguel Angel Porrúa, 1999.
4. ARCINIEGA Rosa. "Reestructuración productiva e industrial en las empresas textiles", en PRIES Ludgen y Enrique de la Garza (coordinadores). GLOBALIZACION Y CAMBIOS EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES. Editado por Friedrich Ebert Stiftung 1999, p.p 77-97
5. BENSUSAN Graciela. "Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México", en ZAPATA Francisco (coordinador). ¿Flexibles y productivos? Estudio sobre la flexibilidad laboral en México, El Colegio de México, 1998, p p. 39-67.
6. BROWN Flor y Lilia Domínguez. "Nuevas tecnologías en la Industria Maquiladora" en Comercio Exterior, vol. 39, núm. 3, marzo de 1989, p.p. 215-223
7. BUENO Carmen "La cultura organizacional de las empresas de autopartes ante la globalización", en El Cotidiano, núm. 73, noviembre - diciembre, 1995, p.p. 41.
8. CARRADA Francisco "Inversión extranjera directa e industria maquiladora en México" en Comercio Exterior, vol. 48, núm. 7, abril 1998, p.p. 273-282.
9. CARRILLO Jorge "La reestructuración en la Industria Maquiladora", en El Cotidiano, núm. 46, p.p. 10.
10. _____ y Alberto Hernández. Mujeres fronterizas en la Industria Maquiladora, SEP- CEFN, 1985.
11. _____ "Rotación de personal, nuevas tecnologías e industria maquiladora en México, en Comercio Exterior, vol. 48, núm. 7, abril 1998, p.p. 283 - 290.
12. _____ Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. examen en las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros, UAM - Miguel Angel Porrúa, 1994, 265 p.p.

13. _____ y Katherine Kopinak. "Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila" en DE LA GARZA Enrique y J. Alfonso Bouzos (coordinadores). Cambios en las relaciones laborales, UNAM, 1999, p.p. 81-149.
14. CASALET Mónica "Corea un tigre ilustrado", en El Cotidiano, num.67. enero-febrero, 1995, p.p. 57
15. CASTILLO Beatriz Y Beatriz Torres. "Flexibilización laboral en la industria refresquera", en El Cotidiano, núm. 73, noviembre-diciembre, 1995, p.p. 79.
16. CECEÑA Ana Esther (coordinadora). La internacionalización del capital y sus frentes tecnológicos, México, Ediciones El Caballito, 1995, 221 p.p.
17. CERRUDO María Raquel et all. "La flexibilización laboral en el contexto del MERCOSUR", en Boletín Citerfor, núm. 125, octubre - diciembre, 1996, p.p. 51-73.
18. CORIAT Benjamin El taller y el cronómetro, Siglo XXI, 1989.
19. _____. Pensar al revés, siglo XXI, 1992.
20. COVARRUBIAS Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora: un análisis comparativo de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo en la industria de Sonora. en la década de los ochenta, El Colegio de Sonora - Friedrich Ebert Stiftung, 1992, 229 p.p.
21. DANGAARD Bodil. "Quién representa a las casi 600 mil trabajadoras de las maquiladoras", en El Cotidiano, núm. 77, julio - agosto, 1996.
22. DE LA GARZA Enrique. Reestructuración productiva y respuesta sindical en México, UNAM - UAM, 1993.
23. _____. "Trabajo y Tratado de Libre Comercio: México tres años después" en PRIES Ludgen y Enrique de la Garza (coordinadores). Globalización y cambios en las relaciones industriales. Friedrich Ebert Stiftung. 1999, p.p. 201-225
24. DE LA O Martínez María Eugenia. Innovación tecnológica y clase obrera Estudio de caso de la industria maquiladora electrónica. RCA Ciudad Juárez, Chihuahua, UAM - Miguel Angel Porrúa, 1994, 237 p.p.
25. _____. "Vida cotidiana y maquila: los otros espacios de las relaciones industriales", en El Cotidiano, núm. 73, noviembre - diciembre, 1995.
26. _____ y Cirila Quintero. "Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros" en Frontera norte, vol. 4, núm. 8, julio-diciembre, 1992, p.p. 7-47.
27. DOMINGUEZ J. Guillermo "La economía mexicana: ¿hacia la maquilación?", en Investigación Económica, núm. 209, julio - septiembre, 1994, p.p. 203-247.

28. FACULTAD DE ECONOMÍA. Agenda Económica, mayo – junio del 2000.
29. FRESTER Golin et all. La flexibilidad laboral en Venezuela: ¿nuevo nombre o nueva realidad?, Caracas - Venezuela, Editorial nueva sociedad, 1991.
30. FOUGEYROLLAS, Pierre. Los procesos sociales contemporáneos, Fondo de Cultura Económica, 1982,
31. GAMBRILL Rupert Mónica Claire La política laboral de las maquiladoras antes y después del Tratado de Libre Comercio. Estudio de caso de Tijuana, Baja California, Tesis para obtener el grado de doctor, El Colegio de México, 1997.
32. GARZA Gutiérrez Estela. La ocupación del futuro: flexibilidad del trabajo y desreglamentación laboral, México, Friedrich Ebert Stiftung, 1990.
33. HUERTA Arturo. “La crisis asiática como resultado de la liberación financiera” en Investigación Económica, núm. 268, junio de 1998.
34. _____. La globalización, causa de la crisis asiática y mexicana, Editorial Diana, 1998, 180 p.p.
35. INEGI. El ABC de la estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, 1994.
36. _____. Industria Maquiladora de Exportación Estadísticas económicas. Septiembre, 1999.
37. _____. PIB Trimestral, Agosto, 1998
38. LEVY Oved Albert y Sonia Alcocer. Las maquiladoras en México, Ediciones El Caballito, 1999, 191 p.p.
39. MELGOZA Valdivia Javier “Cambios en las relaciones laborales en el sector de las telecomunicaciones: el caso de Teléfonos de México” en PRIES Ludgen y Enrique de la Garza (coordinadores). GLOBALIZACION Y CAMBIOS EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES. Friedrich Ebert Stiftung. 1999, p.p. 201-225.
40. MINTO Rivera Gerardo. “Las ‘zonas de producción libre’, en la ‘reestructuración’ de la economía mundial”, en Momento Económico, núm. 49, enero - febrero, 1990.
41. MORALES Josefina (coordinadora), La reestructuración industrial en México, cinco aspectos fundamentales, Editorial Nuestro Tiempo, 1992, 206 p.p.
42. _____. El eslabón industrial. Cuatro Imágenes de la Maquila en México, Editorial nuestro tiempo, 2000, 151 p.p.

43. MUNGARAI Alejandro, "Maquiladoras y organización industrial en la frontera norte de México", en Comercio exterior, vol. 48, núm. 4, abril, 1998, p.p. 266-282.
44. OIT. El empleo en el mundo Las políticas nacionales en la era de la mundialización. Ginebra, 1999.
45. OIT. Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas Industriales, informe para el debate de la reunión tripartita de países que proseen zonas francas industriales. Ginebra, 1998, 59 p p..
46. OIT. La situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del istmo centroamericano y República Dominicana, Costa Rica, 1996
47. OIT. Panorama Laboral 1998, América Latina y el Caribe.
48. OIT. Key indicators of the labour market 1999. Génova, Suiza, p.p. 201-215.
49. OIT. Yearbook of the labour statistics, 1998, Génova, Suiza, p.p. 463-481.
50. ORNELAS Bernal Raúl Inversión Extranjera Directa y reestructuración industrial, UNAM, 1991.
51. PALOMARES Laura y Leonard Meterns "El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología: el caso de la electrónica" en GUTIERREZ Estela Testimonios de la Crisis, tomo 1, Siglo XXI, 1985.
52. PEDRERO Nieto Mercedes Y Norma Saavedra. La industria maquiladora en México, OIT, 1987.
53. PEREZ Sáinz Juan Pablo. "Maquila y trabajo en Centroamérica", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, núm. 2, 1996, p.p. 29-48.
54. QUINTERO Ramírez Cirila. Reestructuración sindical en la frontera El caso de la industria maquiladora. El Colegio de la Frontera Norte, 1997,
55. _____. "Flexibilidad sindical en las maquiladoras: el caso de Agapito González Cavazos", en El Cotidiano, núm. 52, enero - febrero, 1994.
56. SECOFI Programa de maquila de exportación, 1999.
57. SALAS Carlos y Teresa Rendón. "Ajuste estructural y empleo: el caso de México" en Revista Latinoamericana de estudios del trabajo, núm. 2, 1996, p.p. 77-104.
58. SANCHEZ G Sergio. "La cultura del nuevo sindicalismo: las maquiladoras de la ciudad de Chihuahua", en El Cotidiano, núm 73, noviembre - diciembre, 1995.

59. _____. “El nuevo sindicalismo: la productividad de las maquiladoras en Chihuahua”, en El Cotidiano, núm. 64, septiembre - octubre, 1994.
60. _____. “Trabajo, maquiladoras y sindicatos en Chihuahua. Los sentimientos obreros al fin del milenio”, en El Cotidiano, núm. 77, julio - agosto, 1996
61. SARFATI Hedva y Catherine Kobrin. (compiladoras). La flexibilidad del mercado de trabajo, colecciones OIT, núm. 25, 1992, 496 p.p.
62. SOTELO Valencia Adrián. Globalización y precariedad del trabajo en México. Ediciones El Caballito, 1999, 191 p.p.
63. STONE Brad. “Un país de silencio” en Newsweek, 30 de agosto del 2000.
64. TILLY, Chris. “Trabajo en tiempo parcial, empleos de bajos salarios y lucha de clases en los Estados Unidos” en Trabajo, migraciones y mercado de trabajo, año 2, núm. 3, enero - julio del 2000, p p. 105-118.
65. TOKMAN Víctor y Daniel Martínez. Flexibilización en el margen. La reforma del contrato de trabajo. Lima - Perú, OIT, 1999, 199 p.p.