

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES MULTIDISCIPLINARIAS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

GLOBALIZACIÓN FINANCIERA Y NUEVA **E**CONOMÍA: RECONVERSIÓN DEL SECTOR BANCARIO EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
**DOCTORA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES CON ORIENTACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PRESENTA

Ruth Guadalupe Mendoza Mondragón

Dra. Irma Manrique Campos
Tutora Principal

Dr. Edgar Ortiz Calixto
Comité Tutoral

Dr. Ricardo Campos
Comité Tutoral



2007





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos.

Por y para mi familia:

Karen

Romina

Ruben

Papá

Mamá

Maripaz

Para todas las personas e Instituciones que son parte fundamental en este proyecto:

Lic. Moisés Aguilar Lugo

Dra. Irma Manrique

Colegio Oviedo Schonthal

FCPyS- UNAM

CONACYT

GLOBALIZACIÓN FINANCIERA Y NUEVA ECONOMÍA:
RECONVERSIÓN DEL SECTOR BANCARIO EN LAS RELACIONES LABORALES
EN MÉXICO

INDICE	11
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I. EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE PRODUCCIÓN	23
Reforma laboral y sindicalismo bancario en los cambios de la administración pública	25
Modelos de producción en el siglo XX	38
Automatización de la producción y virtualización en el sector servicios: la banca	49
Flexibilidad en los procesos productivos y de servicios en las relaciones laborales	55
Privatización y modernización informática	67
Posición de las economías no industrializadas ante la globalización económica y financiera	71

	Pág.
CAPÍTULO II. TEORÍA Y PRÁCTICA DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA DEMOCRACIA SINDICAL	85
La reconversión laboral en la banca a la luz del neoinstitucionalismo	87
Análisis de las nuevas formas de representación, legitimidad y democracia sindical	92
Teoría y práctica de las relaciones laborales	100
Elementos básicos inherentes a la transformación de las relaciones laborales	112
La práctica en el ámbito internacional	114
Heterogeneidad del interés y capacidad de organización: ¿dos lógicas de clases de acción colectiva?	116
Implicaciones para organizaciones centralizadas: movilizand o evidencia empírica.	120
El sindicalismo y la contratación colectiva en México	121
Régimen jurídico del trabajador asalariado en México	126

CAPÍTULO III. APERTURA Y REGULACIÓN BANCARIA. SUS IMPLICACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES	137
Apertura financiera y situación laboral en la banca	139
Desregulación e integración financiera internacional	139
Funcionamiento de la banca universal. Reformas estructurales	142
La banca en el contexto del TLCAN	144
Los Servicios Bancarios y El TLCAN	144
Trabajo Y TLCAN	148
El TLCAN y la Banca en México	159
Regulación económica y marco legal del sistema financiero y bancario en México	168
Instituciones que regulan al sistema financiero y bancario	169
Marco legal del sistema bancario	170
La Banca Múltiple en México	173
Modificaciones en la regulación económica y jurídico-laboral a partir de la década de los ochenta.	175

	Pág.
CAPÍTULO IV. LA NUEVA ECONOMIA EN LAS RELACIONES LABORALES	
DE LA BANCA EN MÉXICO	187
La nueva estructura financiera en México	189
El sistema bancario en México	189
La nueva arquitectura bancaria	194
Innovación en los instrumentos financieros y sus	
implicaciones en el empleo	200
La banca electrónica	208
Innovación tecnológica y transformación en el trabajo	208
Operación de la banca electrónica	212
Nuevo perfil del empleado bancario	216
CONCLUSIONES	227
REFLEXIONES FINALES	237
El futuro de la relaciones laborales y el sindicalismo en la banca: un análisis prospectivo.	239
Bibliografía	251

Introducción

La presente investigación, tiene por objeto hacer un análisis de las relaciones laborales de un sector fundamental para el desarrollo económico de ésta y de cualquier otra sociedad del mundo capitalista, es decir, el sistema bancario.

Dicho análisis se hace a luz del impacto de la *nueva economía* y su consecuente carga tecnológica y de globalización financiera, así como del papel del Estado, en el contexto de cambios que se han manifestado a partir del tránsito de la administración pública *tradicional* a la de la corriente gerencial, desde una perspectiva que alude a la reconversión tecnoproductiva que ha implicado transformaciones de fondo en la concepción del trabajo, del trabajador y de la desarticulación del sindicalismo a nivel nacional, mismo que marca la pauta para el análisis de las formas actuales de representación de los trabajadores del sector servicios.

La *nueva economía* revoluciona el estadio en el cual se venían desarrollando las políticas de mercado, debido en primer lugar, a que se centra en el conocimiento y en la información como base de la producción, de la productividad y de la competitividad, tanto para empresas como para regiones, ciudades y países; en segundo

lugar, esta nueva corriente alude a una economía global, que implica que las actividades económicas dominantes están articuladas globalmente y funcionan como una unidad en tiempo real. Fundamentalmente funcionan en torno a dos sistemas de globalización económica: la globalización de los mercados financieros interconectados a nivel mundial por medios electrónicos y; la organización a planetaria de la producción y gestión de bienes y servicios. La *nueva economía* funciona en redes descentralizadas que permiten la flexibilidad y adaptabilidad es, por tanto, una economía informacional, global y organizada en red. Por tanto, no es sólo una economía del conocimiento, es una economía algo más compleja.

El caso específico a estudiar es el referente a México, que en su papel de país subdesarrollado se insertó en el proceso de globalización financiera a través del Tratado de Libre Comercio para América del Norte, que permitió la paulatina liberalización del sistema bancario mexicano hasta su casi completa extranjerización, que trajo consigo, por razones que se abordaran ampliamente en el trabajo, la reconversión del trabajo en el sector , la concepción de las relaciones laborales, sindicales y por supuesto el perfil de trabajador bancario, así como el de la empresa misma. Como parte fundamental de todas estas variables, se aborda el papel que el Estado ha jugado como inevitable garante de las políticas económicas y laborales que han permitido la transformación del sector bancario como lo conocíamos durante la década de los ochenta.

Como parte fundamental de estudio, debemos observar al sector servicios, y dentro de este al sistema bancario, el cual se ubicó a la vanguardia de la necesidades económicas, por lo que sus trabajadores pasaron a ser parte de un sector altamente susceptible de la revolución tecnológica y, consecuentemente, de una constante transformación en las formas del trabajo que en su conjunto establecieron

una relación *sui géneris* de la fuerza de trabajo con la empresa, que en el caso mexicano y a lo largo del siglo XX, atravesó por diversas modalidades, en las que el sistema bancario pasó de privado a estatizado, reprivatizado y finalmente extranjerizado, pero siempre permeado por la política laboral del Estado.

En este sentido, la importancia que tiene para el Estado el sistema financiero es creciente, debido al despliegue y auge del capital financiero a nivel mundial que ha permitido a los grandes consorcios un creciente control del mercado global. Como consecuencia, el intervenir cada vez más en la toma de decisiones e influir en el diseño e instrumentación de la política económica de los países se vuelve fundamental para el Estado, aun cuando en las últimas décadas ha tendido a debilitarse, haciéndose más vulnerable ante las presiones de las corporaciones económicas internacionales y de los Estados más fuertes. En términos generales el proceso de globalización capitalista ha limitado las atribuciones y facultades tradicionales del Estado; sin embargo, aun puede pensarse que éste prevalecerá como el ámbito central de las decisiones políticas y económicas, así como pilar de la acumulación y de la mundialización capitalista, impulsadas por las decisiones y acciones de los Estados concretos y de sus gobiernos.

Por otro lado, el fenómeno de la globalización, no sólo ha impactado al Estado en el ámbito económico y político, sino también en el proceso del trabajo, mismo que ha presentado una reconversión que ha abierto puertas a nuevas acciones, combinaciones, formas sociales y pactos políticos. En este contexto, el significado tradicional del trabajo se ha modificado sustancialmente, de tal forma que la función política y social de la clase trabajadora así como sus perspectivas y sus formas de lucha se han transformado, debido a la *necesaria* desarticulación de las organizaciones sindicales en un sentido amplio, problemática de la cual fueron herederos

los sindicatos bancarios; la necesidad corresponde a los intereses de mayor productividad, eficiencia y decremento de los costos de los empresarios que en el caso de este sector, lo adquirieron nuevamente en 1991.

En este sentido el trabajo y sus organizaciones se han fragmentado, tanto en su función como en su ubicación territorial, lo que ha alterado las formas tradicionales de la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. La revolución tecnológica y el lento crecimiento económico, junto con la tendencia del capital a desplazarse continuamente de las actividades productivas a las especulativas, han generado un creciente desempleo que marca a la sociedad de nuestro tiempo.

Ante tal realidad, el Estado, desde la perspectiva de sus instituciones y mecanismos, enfrenta un reto en términos de la reglamentación y normatividad prudencial, para controlar los flujos de capital que permitan el funcionamiento de un sistema financiero más estable. Además, es necesario que el Estado asimile, analice y por lo tanto instrumente una política laboral que comulgue con la innovación tecnológica que se ha convertido en el vehículo de la globalización financiera. Esta necesidad radica en el hecho de que la extranjerización del sistema bancario en México, ha traído consigo no sólo consecuencias en el ámbito económico, sino también en el ámbito del trabajo, que han trastocado los esquemas existentes hasta antes de su reprivatización y que hoy han utilizado como base fundamental de la reingeniería de procesos, la sustitución del capital humano. Por lo tanto, se requiere de una comunión Estado-Empresa que no lleve a un enfrentamiento trabajo-capital ante la disyuntiva de la innovación tecnológica.

Por lo tanto, en el presente trabajo se considera la discusión laboral en términos de innovación tecnológica y desempleo, tomando en cuenta a los tres actores fundamentales en esta problemática: el Estado, el uso de las nuevas tecnologías y

la reconversión del trabajo, en un sector *sui géneris* que ha sido poco estudiado y que ha sido el detonador del desarrollo tecnológico.

Por ello, es necesario recordar que la reforma del Estado se realizó basada en la concepción de que éste debía ser sustituido como reproductor del capital y que lo adecuado era permitir que el mercado regulara las condiciones de tal reproducción. De ahí en adelante, se utilizaron todos los recursos para justificar el establecimiento del modelo neoliberal, aludiendo a que el tamaño del sector paraestatal de los Estados era óptimo para un buen funcionamiento. Todo ello, con la finalidad de introducir una nueva concepción que elevara las capacidades de gobierno con base en una administración y gestión públicas eficientes.

De esta forma, se dio una desestatización de las relaciones laborales, que reclamó la reorganización de las tareas productivas y comerciales, procurando que estas retornaran a sus antiguos propietarios que eran los propios individuos como usufructuarios del derecho a la propiedad, bajo el supuesto de que era la forma para alcanzar el bienestar y felicidad social.

La transición al Estado Gerencial trajo consigo la mutación de relaciones políticas en relaciones mercantiles, que colocó a la ciudadanía en calidad de clientes, llevando al extremo la individualización de los intereses. Sin embargo, la privatización de las economías, ha traído consigo degradación del progreso social, principalmente en los países menos desarrollados, al punto en el que cabe preguntarse si la modernidad trae consigo progreso o regresión en el desarrollo de las sociedades.

Durante las últimas dos décadas, y con el objetivo de disminuir el papel del Estado se dio el proceso de privatización, mismo que cobró un importante auge, que provocó la reducción de la actividad del Estado, así como la retracción de la administración pública, que aún dentro de ella, en algunos casos como Quebec y

Reino Unido, crearon comisiones de privatización y establecieron bancos para este propósito.

De acuerdo con algunos autores, todas las modalidades de privatización del mundo moderno, tienen una categoría concesionista, por lo que el gobierno dejó campos de acción a los particulares, acotando su externación activa, denominada la “exoprivatización del Estado”, ya que consiste en el proceso por el cual la administración pública transfiere la producción de bienes y servicios a la empresa privada. Dicha exoprivatización, tendió a fortalecer a la sociedad mercantil, no a la sociedad civil, con la cual no debe ni puede ser identificada.

Dado el escenario expuesto, los objetivos del trabajo se orientan hacia el conocimiento y análisis de las transformaciones producidas por la globalización financiera en el funcionamiento y operación del sector bancario en México; del vínculo globalización-revolución científico-tecnológica como motor del cambio tecno-productivo; de la ubicación si en el sector bancario mexicano, dentro de la nueva cultura del trabajo, existen opciones de representación de los trabajadores capaces de desplazar a la figura del sindicato como representante de los derechos y obligaciones de éstos, así como analizar la nueva concepción del trabajo en la era de la información, y el escenario de los trabajadores del sector bancario en cuanto a sus retos y opciones para adecuarse a la nueva cultura laboral promovida por la globalización financiera.

Dichos objetivos pretenden responder a las siguientes hipótesis:

1) La globalización apoyada en la promoción de una amplia libertad hacia el movimiento de los capitales internacionales, y el avance tecno-científico, que les ha permitido a estos desarrollarse sin obstáculos técnicos o institucionales, ha redefinido la acción del Estado y la Administración Pública sobre

la “nueva economía”, ámbito en el que se maximizan los recursos del capital productivo y financiero, mediante la transformación de las formas y jornadas de trabajo y de las relaciones sociales del trabajo como base de mayor rentabilidad del sector bancario.

2) Nuestro país carece de la infraestructura tecnológica, administrativa, jurídica y de cultura laboral que le permita optimizar la condiciones laborales de los trabajadores del sector bancario, particularmente ante la revolución tecno-científica que ha invadido el funcionamiento del sector financiero y bancario actualmente extranjerizados.

3) En México, los cambios en el sistema financiero como producto de “la nueva economía”, han transformado la lógica del trabajo en el sector bancario, al punto que en la actualidad, la búsqueda de la eliminación de la contratación colectiva como herramienta de control sobre el trabajador es cada vez mayor.

Para demostrar lo anterior, dentro del trabajo se contempló la aplicación de un guión de entrevistas, cuya finalidad está orientada hacia:

- Obtener información con la que han contado los trabajadores.
- Evaluación que hacen de su funcionamiento.
- los que influye más en el rechazo, aceptación o indiferencia de los trabajadores con respecto de las formas de representación existentes; la influencia de costumbres, tradiciones, mitos, lo que ha cambiado en su visión de las mismas.
- Conocer, con base en su experiencia, como perciben el cambio en los procesos productivos (tomando en cuenta a trabajadores que puedan aportar elementos para ello; es decir, trabajadores con antigüedad que hayan “soportado” la reprivatización).

-
- El tipo de actividades que realiza cada empleado.
- La forma de razonamiento por la cual llegan a conclusiones sobre el tema: esta implica la jerarquía entre premisas cognitivas, valorativas, sentimentales; el uso de formas cotidianas de razonamiento y su importancia: el pragmatismo, la analogía, la imitación, la hipergeneralización, la esquematización, tipificaciones, la fe, la experiencia inmediata; el papel de las visiones cotidianas del mundo, de la religión (el orden social); las constelaciones subjetivas : costumbres, tradiciones, mitos fundacionales, amigos y enemigos.
- El guión incluye trabajadores que pertenecen a compañías proveedoras, que, por supuesto, tienen una visión del trabajo totalmente diferente que un empleado directo del banco.
- Se aplicó un guión diferente a líderes sindicales, con la finalidad obtener las dos visiones del mismo objeto de estudio.

Una vez obtenida la información, se llevaron a cabo de manera sistemática los siguientes pasos metodológicos:

- 1.- El **análisis**: Fragmentación de un conjunto en sus partes. Ir de lo concreto a lo abstracto.
- 2.- La **síntesis**: Composición de un todo por la reunión de sus partes. Ir de lo abstracto a lo concreto.
3. - La **inducción**: La acción o efecto de partir de casos particulares para establecer generalidades, exclusión de lo inadecuado y separación de lo adecuado. Tomando como base la regulación pertinente.
4. - La **deducción**: El proceso de sacar consecuencias de un principio y por medio de la lógica.

5. - La **formulación hipotético deductiva**: consistente en la obtención de deducciones a partir de formular una hipótesis.
6. - La **revisión o análisis histórico**: Basada en la revisión de los actores principales que versan alrededor de los cambios propugnados.
7. - El **método fenomenológico**: La investigación de la conciencia, de lo que aparece (el fenómeno) en contraposición con lo que en realidad es.
8. - La **revisión o análisis funcionalista**: Apreciada como el entendimiento del papel que juega en su contexto nuestro objeto de estudio y la forma como su entorno lo define.
9. - El **proceso estructuralista**: La pretensión de comprender la forma en que está construido, como las relaciones entre los elementos de un todo entre sí.

El trabajo se encuentra organizado en cuatro capítulos, a lo largo de los cuales se hace un diagnóstico amplio de la Reforma del Estado, los sistemas de producción y el papel de la administración pública en ello, así como del impacto de la modernización tecnológica en las formas del trabajo, es decir, el proceso de flexibilización de las relaciones laborales y su impacto en los países en desarrollo. Dicho análisis se complementa con el desarrollo teórico de las relaciones laborales y la democracia sindical a la luz del neoinstitucionalismo y la nueva economía, teniendo en cuenta prácticas sindicales, y factores de interés, mismos que le han dado cuerpo y forma a las relaciones tripartitas, Estado-Sindicato-Empresa.

Asimismo, se hace un análisis de la política jurídico-laboral en el contexto del empleado bancario, lo cual necesariamente nos lleva contextualizar el papel de la Administración Pública en el escenario nacional. Finalmente en el escenario de la *nueva economía* se hace un diagnóstico y análisis de la situación actual que prevalece en el sector, teniendo en cuenta los nuevos instrumentos a través de los

cuales se presta el servicio y de qué forma ha influido en la reconversión del empleo bancario, el perfil de trabajador y sus formas de representación, con el objetivo de hacer una prospección acerca del trabajo bancario y sus relaciones laborales, sólo como un ejemplo de cómo la *nueva economía* trastoca desde su estructura, los modos de producción del mundo occidental en donde el papel del factor humano debe ser revalorado a partir de una política laboral planteada por gobiernos conscientes de las necesidades sociales. Por último, el desarrollo del trabajo nos permite realizar las conclusiones y perspectivas del estadio de las relaciones laborales y de las posibilidades de acción de los trabajadores bancarios en sus organizaciones y del futuro del empleo en la banca en el marco de la *nueva economía*.

**CAPÍTULO I. EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN
EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DEL
MODELO DE PRODUCCIÓN**

CAPÍTULO I. EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE PRODUCCIÓN

REFORMA LABORAL Y SINDICALISMO BANCARIO EN LOS CAMBIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

La administración pública, de acuerdo con Ricardo Campos, significa “política”, “sistema político”, “sistema de gobierno”, toda vez que en ésta se materializa el conjunto de manifestaciones de conducta humana que determinan cómo se distribuye y ejerce la autoridad política y cómo se atienden los intereses públicos; considerando que toda situación administrativa tiene sus elementos jurídicos y viceversa, aún cuando dentro de la administración existen una serie de elementos discrecionales ya que todas las operaciones administrativas del gobierno se ejecutan en íntima relación con las actividades de carácter político, podemos entender la relación que existe entre la actual necesidad de reforma laboral y la actuación del gobierno.

Por su parte, Miguel Galindo Camacho, sostiene que la Administración Pública es una ciencia social que tiene por objeto la actividad del órgano ejecutivo, en la realización o prestación de servicios públicos en beneficio de la comunidad,

llevándolos a cabo de manera apropiada y correcta para obtener un resultado favorable¹ .

Asimismo, establece que es comúnmente aceptado que la administración pública se lleve a cabo mediante las actividades que tienen el siguiente contenido: a) mantener el orden público, b) satisfacer las necesidades de la población y c) conducir el desarrollo económico y social, partiendo siempre de la base jurídica de que el acto administrativo se realiza bajo un orden jurídico².

Considera a la Administración Pública como un esfuerzo racional del gobernante para cumplir con los compromisos adquiridos con la ciudadanía, y a la vez como una disciplina académica que utiliza el método científico para la búsqueda de soluciones a los problemas que se generan con motivo de las relaciones entre el Estado y la sociedad civil, a ella corresponde la tarea de manejar y administrar el patrimonio del Estado, para la satisfacción de necesidades colectivas. La administración pública transforma los insumos en productos, así como los recursos humanos, financieros, materiales, políticos tecnológicos y de poder mediante el proceso de decisión.

En el sentido más amplio, la Ciencia Política abarca el origen de los regímenes políticos, sus estructuras, funciones e instituciones y, las formas en que los gobiernos identifican y resuelven problemas socioeconómicos, de tal suerte que la Administración Pública se materializa como un instrumento a través del cual el Estado satisface las necesidades de su población, ya que materializa y concreta los proyectos que plantea la Ciencia Política.

¹ GALINDO, Camacho, Miguel, (2000). *Teoría de la Administración Pública*, Porrúa , México . p.31

² GALINDO, Camacho, Miguel, (2000). *Teoría de la Administración Pública*, Porrúa , México. P.32

Sin duda, la Ciencia Política crea objetivos, formula proyectos, esquemas y perfila los principios fundamentales como resultantes de los anhelos y propósitos sociales que debe concretar la Administración Pública. Por ello, para Herman Heller, la política es el arte de transformar las aspiraciones sociales en normas jurídicas, tomando en cuenta las creencias y requerimientos que den soluciones adecuadas, para que la sociedad a través del Estado y del cumplimiento de los fines que le fueron asignados, logre la satisfacción de las necesidades sociales.

El elemento vital de la administración es la actividad, la intervención activa y la obtención inmediata de determinados resultados materiales. En atención a ello, la administración se puede llamar *poder activo del Estado* en contraposición al poder legislativo y judicial, los cuales agotan su función al formular decisiones de voluntad; pero la administración sólo es capaz de desarrollar toda su actividad dentro de una ordenación jurídica.

Para Dwight Waldo, las teorías políticas de la administración pública, deben ser construidas en relación con su contorno material en respuesta al mundo moderno, citando el concepto de la “Gran Sociedad” (Graham Wallas), siendo necesario para la aceptación de esta *gran sociedad* que los administradores acepten la obligación de remediar sus deficiencias y hacer de ella una sociedad sana ³.

La política laboral que ha prevalecido en las diferentes etapas del desarrollo económico y político del país, no está aislada de las transformaciones que el sistema de libre mercado ha presentado en el mundo capitalista después de la Segunda Guerra Mundial, y que en las últimas dos décadas ha atravesado por aceleradas transformaciones, al punto en que la realidad laboral que se enfrenta actualmente

³ WALDO Dwight, *Estudio de la Administración Pública*, Madrid ,Aguilar, 1961. p 2.

en todos los sectores productivos, pero de forma especialmente representativa en el sector servicios y sistema bancario, está radicalmente desfasada con la normatividad jurídica marcada por el Estado Mexicano en la Constitución Política Federal, en su artículo 123.

Del mismo modo, al hablar de legislación laboral, es necesario considerar que dentro de los cambios presentados a partir de la Reforma del Estado, el sindicalismo juega también un papel preponderante al haber sido parte fundamental de la política laboral del Estado de Bienestar al estilo mexicano, y que hoy ante las nuevas necesidades productivas y de servicios en donde la figura del sindicato no tiene razón de ser –al menos en su sentido tradicional– dado que su funcionalidad y existencia se encuentran ante un escenario altamente incierto, y más aún si nos enfocamos en la historia y papel del sindicalismo bancario que, a pesar de contar con una corta historia, nació permeado por los vicios del corporativismo sindical mexicano.

De tal suerte, la Reforma Laboral es actualmente uno de los temas de mayor complejidad en la agenda pública, debido a la existencia de los cambios fundamentales presentados en las relaciones de trabajo. Dicha complejidad se encuentra relacionada con las condiciones establecidas por los requerimientos empresariales orientados hacia una mayor flexibilidad en las relaciones laborales.

El nuevo contexto en el que se desarrollan las relaciones de trabajo en el sector bancario, no sólo en México sino en general en las economías de “libre mercado”, obedece al control con el que cuenta la tecnología que se coloca hoy como uno de los principales instrumentos para el dominio económico mundial. Por supuesto, este control está al servicio de los grandes monopolios económicos encargados de financiar las políticas de Investigación y Desarrollo (I+D), con

subvenciones incluidas de gobiernos y organismos internacionales. El control oligopólico de las nuevas tecnologías de la información, constituye el principal factor de sustento de las actuales relaciones económicas. A través del poder financiero, las corporaciones transnacionales invierten grandes sumas de dinero en políticas de I+D, privatizando el uso y explotación productiva de las innovaciones tecnológicas. De tal modo, que la progresiva especialización de los mercados y la expansión transnacional del capital financiero, introduce una nueva división internacional del trabajo en torno al desarrollo de las redes telemáticas de comunicación. Los instrumentos de difusión desarrollados por el capitalismo, responden a la necesidad de acumulación que determinan los elementos de una economía capitalista ampliada en su expansión transnacional.

A través de las nuevas tecnologías de la información, el capital logra la exportación de plusvalías mediante conexiones bancarias a nivel transnacional. El equilibrio del mercado depende cada vez más de la explotación intensiva de la calidad simbólica, mientras que "la producción ampliada y las capacidades de distribución han incrementado la ganancia en la producción cultural"⁴ (Sierra, 1997).

Los cambios en el nuevo orden internacional, han propiciado el replanteamiento de las condiciones organizacionales entre el capital y el trabajo. La competencia comercial en el ámbito internacional, encabezada por tres potencias industriales: Estados Unidos, Alemania y Japón, subyace a esa nueva estructura fundamentada en la regionalización de las economías que exige buscar alternativas, tanto de innovaciones organizacionales, como de innovaciones tecnológicas

⁴ SIERRA, Caballero Francisco, 1997. "Panorama de la economía de la información en el tardocapitalismo", *Razón y Palabra*, Número 8, Año 2, Agosto-Octubre., <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/anteriores/n8/sierra1.htm>

que garanticen el incremento de la productividad en el proceso del trabajo. De esto depende que un bloque comercial determinado se supere en la competencia comercial.

Grosso modo, cada bloque comercial representa un modelo de proceso productivo que, a la luz de la competencia en la década de los años ochenta, ya mostraba sus aciertos y limitaciones ante la nueva condición de la economía internacional. La apertura de las economías, la saturación de equipos básicos de producción en el mercado y el descenso de la demanda, fragmenta mucho más al mercado imponiendo fuertes retos a la productividad de las empresas. En lo sucesivo, se requerirá garantizar la disminución de los costos, alimentar al mercado y conquistar nuevos círculos de consumidores cuya demanda está especificada. Es decir, que la competencia económica entre las empresas y las naciones se vuelve mucho más compleja.

Un aspecto que, en la perspectiva de este trabajo, es importante considerar, es que en la década de los años ochenta el neoliberalismo en México parecía constituirse en el paradigma dominante, que no sólo definiría las relaciones políticas, sino también las económicas y sociales. Razón por la que el Estado se enfrenta hoy ante la disyuntiva de apoyar, a través de una reforma laboral, los cambios que en la práctica han sufrido las relaciones de trabajo como producto de las nuevas políticas de mercado que, sustentadas en el uso de tecnologías de vanguardia, han dado como resultado la pérdida del empleo, el subempleo, la polivalencia de funciones y la inestabilidad en el trabajo entre otros; o, por otro lado, proteger por la misma vía las relaciones y condiciones laborales de los sectores productivos y de servicios, que desde la época de la Revolución Mexicana fueron ganando espacios y beneficios para la clase trabajadora del país.

La situación que se presenta con estos cambios en el contexto laboral es muy compleja, ya que las condiciones políticas y laborales establecidas por el binomio Estado de Bienestar-corporativismo en México cuenta con bases sumamente arraigadas, que aunque establecieron la protección jurídica más amplia para los trabajadores, también gestaron una larga lista de vicios burocráticos acorde a un “Estado Administrativo” que hoy, dadas las necesidades del capital, no es posible sostener.

El fenómeno descrito tiene sus orígenes en el aparente éxito de la economía norteamericana, que en su proyecto político, económico y social exaltó las virtudes de individualismo que impregnaron y definieron las formas de relación entre el capital y el trabajo; es decir, las relaciones internas del proceso productivo. De tal forma que la incapacidad de ese sistema para superar la crisis económica, que presionó sobre Estados Unidos desde principios de los años ochenta, sugirió de antemano que su modelo productivo no dio los resultados esperados.

Sus formas de contratación individual, la intensificación del trabajo, la falta de calificación de sus trabajadores y, por ende, la incapacidad para incorporar innovaciones organizacionales, no elevaron la productividad al nivel requerido para que Estados Unidos mantuviera la primacía económica que todavía poseían a principios de los años setenta.

Por otra parte, emergieron dos países como potencias económicas después de la Segunda Guerra Mundial, las grandes perdedoras militares: Alemania y Japón, que en alianza con Italia conformaron el bloque fascista que aspiró a conquistar el mundo. Aquí vale la pena recordar que estas dos sociedades crecieron con el respaldo financiero de los Estados Unidos, pero, sobre todo, con base en una alta tecnificación de los procesos de trabajo (innovación organizacional y tecnológica),

que mediante el apoyo de un *Estado Benefactor*, permitió la reconstrucción de sus economías hasta ocupar los lugares más importantes en el ámbito internacional.

Así, podemos pensar que de estos dos proyectos de reconstrucción, principalmente el japonés, emergió el modelo de producción que hoy constituye el *paradigma* productivo que inspira a los países competidores, desarrollados y subdesarrollados, para implementar, fundamentalmente, las innovaciones organizacionales que resuelvan la cambiante y adversa situación económica.

Por este motivo, es necesario identificar las características generales de cada uno de los modelos de relaciones laborales, para así extraer algunas conclusiones preliminares en cuanto a los diferentes elementos que intervienen en el proceso de trabajo y, principalmente, lo concerniente al papel que juegan los recursos humanos en la promoción de nuevas formas organizacionales que eleven la productividad, aspecto fundamental que, a partir de la reprivatización de la banca en México, cuidan los empresarios de este sector.

Es necesario reconocer tres aspectos como premisas, en el tratamiento de las nuevas relaciones laborales:

1. El movimiento obrero a nivel internacional se encuentra prácticamente derrotado, por lo que el trabajador ya no cuenta con las instancias que le permitan, colectivamente, resistirse a la explotación. Por lo que, aparentemente, no debiera existir elemento alguno que impida que el capital redefina las relaciones capital-trabajo, es decir, que reestructure el proceso productivo a partir de las nuevas necesidades del capital.

2. La tecnología es preponderante para marcar nuevos ritmos de productividad, de tal forma que si el medio de productividad o servicios no cuenta

con la capacidad suficiente para introducir innovaciones *organizacionales* en el proceso de trabajo, quedará rezagado en la competencia comercial.

3. El aspecto cultural, en general, y particularmente el laboral, en lo particular, le asigna una nueva dimensión al papel que jugará el factor humano. De tal forma que el reto fundamental para el capital será el cómo comprometer al factor humano con los requerimientos de productividad y calidad que exige el nuevo contexto económico internacional.

Los cambios mencionados, aplican para el sector financiero con sus respectivas salvedades, ya que por lo prioritario del sector para los gobiernos, éste ha contado con políticas laborales *sui generis*. Como ejemplo representativo del impacto que las nuevas políticas de mercado han traído para los gobiernos neoliberales, podemos mencionar que “...desde 1975, en el mundo se han presentado 158 crisis monetarias y bancarias en 50 naciones. Una buena parte de ellas han derivado en fuertes sacudidas nacionales (55 casos afectaron al sistema financiero de las naciones) pero, sin excepción, todas son pagadas por la sociedad vía los paquetes de rescate bancarios instrumentados por los gobiernos...”⁵ y que de manera directa dichos rescates han representado fuertes procesos de reingeniería que afectan, en primer lugar, al empleo y a las condiciones de trabajo en el sector. De las 158 crisis, 116 ocurrieron en los llamados países emergentes y 42 en las naciones industrializadas.

Por lo que respecta al sector bancario, en el caso de México, el Estado se encargó de mantenerlo marginado del resto de los sectores productivos del país,

⁵ LESCAS, J Raúl, 2004. *Crisis bancarias en los últimos 13 años*. <http://www.veneno.com/1998/v-17/raul-17.html>.

en cuanto al aspecto laboral y de lucha de clases se refiere. Esto lo podemos observar en las siguientes consideraciones, que se hacen al respecto del desarrollo del sindicalismo en México, lo cual nos permite apreciar la forma en que los cambios fueron impactando sobre el sector bancario, hasta llegar a la formación de su sindicato.

Para ello, es necesario tomar en cuenta la formación histórica del corporativismo en México, a partir del desmembramiento de la CROM, orillado por las irregularidades que a su interior se daban y que provocó las reacciones de importantes sindicatos, como el ferrocarrilero y el petrolero. Dicha situación marcó la pauta para la formación de la CTM, cuyo primer secretario general fue Lombardo Toledano, quien le dio un carácter combativo a la organización, para posteriormente dejar el puesto en 1939 a Fidel Velásquez, el cual marca una nueva etapa, caracterizando así a la organización por seguir una política colaboracionista con el Estado, integrándose al PRI, como sector obrero del mismo, bajo la presidencia de Lázaro Cárdenas.

Posteriormente, en 1959, con el gobierno de Adolfo López Mateos, se modifica el artículo 123 constitucional y éste queda integrado por dos apartados: el “A” y el “B”. Rigiendo este último las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, el de las Entidades Federativas y sus trabajadores.

En la fracción X del Apartado “B”, relativa al derecho de asociación y de huelga, queda dispuesto: “los trabajadores tendrán el derecho de asociaciones para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera sistemática y general los derechos que este artículo les consagra”.

De esta manera, los trabajadores del Estado y los bancarios quedan sujetos a un régimen de excepción, particularmente con el establecimiento de reglas no formales de la relación laboral que restringió sus derechos colectivos de asociación y huelga, a cambio de una mejoría en los individuales.

En 1967, durante la presidencia de Gustavo Díaz Ordaz, se crea una comisión para preparar un proyecto de Ley Laboral, en donde participaron diputados y senadores. Sin embargo, tanto trabajadores como patrones presentaron sus objeciones, ya que muchos consideraban esta acción como una forma de reivindicación del gobierno después de los acontecimientos de 1968.

A pesar de las intenciones, las disposiciones asentadas en la Ley quedaron por debajo de lo que pretendía el proyecto, ya que por ejemplo, “en lo que se refiere a la figura del ‘registro automático’ en materia de registro de sindicatos, donde la iniciativa disponía que si la autoridad no respondía en un plazo de 60 días, el registro se entendía automáticamente concedido, sin embargo, en el dictamen se establece que si vencido dicho plazo la autoridad no emite resolución, debe ser requerida nuevamente y si en un término de tres días la autoridad no responde, sólo entonces se tendrá por hecho el registro”⁶ .

En 1970 el presidente Luis Echeverría, promulga una nueva Ley Federal del Trabajo, abrogándose la de 1931. En esta ocasión también se suprimió el artículo 237 de la Ley de 1931, que permitía que ciertos sectores regulados por reglamentos especiales fueran privados de sus derechos sindicales, lo cual marcó la desaparición del único apoyo jurídico del reglamento de los trabajadores bancarios.

⁶ BANCOMER, Mundo Bancomer, (1997), *Un enlace informativo*, publicación interna de Bancomer S.A., edición especial 65 aniversario de Bancomer.

Por tal motivo, en 1972, los trabajadores bancarios del Banco de Industria y Comercio, del Banco de Comercio, Continental, De Londres y México, Nacional de México, Comercial Mexicano, Internacional y Monte de Piedad, apoyados por la CTM, se organizaron y pidieron el registro de sus Sindicatos, constituyendo en forma conjunta el Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (SNEICOA).

“En resolución dictada el 15 de julio de 1972 se manifestó: En esta situación al ser examinado el contenido del reglamento⁷ del que se trata, se encontró que en los artículos 2º y 4º se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento el susodicho reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus empleados, al imponer el trato individual en las reacciones laborales, excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal de Trabajo. Por las anteriores razones es de negarse el registro solicitado”⁸.

Aunado a esto, tenemos algunos otros fundamentos en los que se basó la Secretaría del Trabajo:

- a) Que los trabajadores bancarios eran de confianza.- artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido olvidaron que la categoría de confianza se otorga

⁷ El reglamento fue expedido inconstitucionalmente en 1937, ya que se opone a la normatividad del artículo 123 constitucional.

⁸ GONZALEZ, García Juan y José Guadalupe Vargas Hernández, (1996), “Estado y Globalización: Las tareas Pendientes”, *Gestión y Estrategia*, No. 9, Enero-Junio, 6 UAM-A.

de acuerdo a las funciones desempeñadas y no a la designación que se le dé al puesto. Además de que los empleados de confianza no están sujetos a un procedimiento escalafonario, en tanto que el Reglamento Bancario sí lo contempla.

b) Que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse.- artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula que los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo, no se menciona nada con respecto a que entre ellos no puedan sindicalizarse.

c) Que el reglamento bancario prohibía la sindicación.- Lo que significa apoyarse en una norma inferior a la Ley Federal del Trabajo y de la misma Constitución, sin mencionar que dicho reglamento bancario ya no existía por disposición expresa del Congreso de la Unión, que al abrogarse la LFT de 1931, automáticamente quedan eliminados los reglamentos apoyados en ella.

Posteriormente, en 1978, el Congreso del Trabajo solicitó nuevamente los derechos de los trabajadores bancarios y, en julio de 1980, el grupo parlamentario comunista presentó al Congreso de la Unión una iniciativa de Ley proponiendo el reconocimiento pleno de los derechos laborales de este sector.

En 1982, bajo la presidencia de José López Portillo, se emiten dos decretos mediante los cuales se reforman y adicionan diversos preceptos de la Constitución Política Federal:

El primero modificó el artículo 28, para atribuirse al Estado el monopolio de la Banca y Crédito y, el artículo 73, que otorgaría al Congreso de la Unión facultades para legislar sobre servicios de Banca y Crédito y dictar reglas para determinar el valor de la moneda extranjera. En el segundo se modifica el artículo 123 apartado "B", incorporando la fracción XIII-BIS que dispone: "Las instituciones a las que se refiere el

artículo 28 regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente artículo”.

Por lo anterior, el Presidente López Portillo manifestó ante el Congreso que los derechos de los trabajadores del sistema bancario serían respetados, el viejo anhelo de crear un sindicato bancario podría fructificar, como ocurre en la mayor parte de los países del mundo.

A partir de este momento, el Estado ejerce un rígido control del sector, que permitía incluso la intervención del Estado en la organización de los sindicatos.

MODELOS DE PRODUCCIÓN EN EL SIGLO XX.

A principio de este siglo predominaron dos teorías, que de hecho, guiaron la lógica organizacional del proceso de trabajo: se trata del *fordismo* y el *taylorismo*. Las dos vertientes tuvieron como objetivo primordial el elevar la productividad, y por lo tanto, en lo esencial, elevar la tasa de ganancia. El aporte fundamental que hacían estas teorías de la productividad, era el control que se imponía a la mano de obra bajo los principios de tiempos y movimientos. Con esto se logró, de manera más clara, el paso de una explotación absoluta a una relativa.

El taylorismo que plantea la organización científica del trabajo basada en el análisis y medición de tiempos y movimientos, al separar las funciones de planeación y ejecución, descalifica al obrero, convertido en un realizador integrado prácticamente al sistema de producción maquinizado, mientras que los propietarios de los medios de producción y sus representantes toman las decisiones sobre el uso de esas máquinas compuesta también por seres humanos.

De ahí que en lo sucesivo, la productividad irá en aumento en la medida que se eliminen los *tiempos muertos*, por lo tanto, el control de los *tiempos y movimientos* impone una progresiva especialización de cada posición en la línea de montaje. La permanencia del trabajador en una posición específica, es lo que propicia una mayor especialización del trabajo y, desde esa óptica, su posibilidad para incrementar la productividad.

“Esto reflejó, dos cuestiones fundamentales: una, que se hacía evidente la separación entre el trabajo directivo y el trabajo concreto, entre cuadros gerenciales y trabajadores; dos, que en un contexto de resistencia de los trabajadores a la explotación, el capital intenta controlar la acción del trabajo. Así, el *taylorismo* viene a resolver la posible independencia del productor directo en el proceso de trabajo”⁹ .

El fordismo plantea el incremento del rendimiento del trabajo en la producción, mediante una coerción externa al propio obrero. La cadena de montaje, al maquinizar el ritmo de trabajo, elimina su dimensión individual obligándolo a una socialización forzosa. Asimismo, al facilitar la vigilancia y supervisión estricta de los trabajadores y, al eliminar las maniobras superfluas dedicadas por ejemplo, al traslado de materiales, permite incrementar cualitativa y cuantitativamente tanto la intensidad como la productividad del trabajo.

La articulación entre la organización taylorista del trabajo y la cadena de montaje, sobre la base de la maquinización, permite la producción en serie estandarizada y abre la brecha a la producción en masa. Por un lado, ello exige el

⁹ MARTINEZ, Griselda y Rafael Montesinos, (2004) *La Innovación organizacional del trabajo*, Gestión y Estrategia. <http://www-azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num7/art13.htm>.

aumento del consumo real de los trabajadores, ya que sólo puede haber producción en masa si se desarrolla el consumo en masa.¹⁰

Desde esta perspectiva, se explica el conjunto de particularidades que paulatinamente adquiere el sistema capitalista de esta época, es decir, aumento de los salarios reales; desarrollo del crédito al consumo; instauración de diversas formas de salario indirecto por medio de los programas públicos de seguridad social. Al respecto, la difusión de la modalidad taylorista-fordista, tiene importantes impactos macroeconómicos. Por otro lado, se exige la completa estandarización de las partes y componentes que entran a la línea de montaje, así como su perfecto intercambio y habilidad, lo que supone el desarrollo de una vinculación orgánica entre los proveedores y los productores finales.

La difusión de estos sistemas (taylorista y fordista) se desarrolla de manera gradual, enfrentando de diversas formas la resistencia de los obreros organizados en torno a las ideas de la tradición socialista y, de manera particularmente enconadas, a partir de la revolución rusa. De igual forma, se presentan problemas debido a la situación económica provocada por la crisis de 1929. Por el contrario, posterior a la Segunda Guerra Mundial los sistemas taylorista y fordista se consolidan en Estados Unidos e inicia su difusión en todo el mundo.

Dada la falta de credibilidad del sistema capitalista, aparecen los postulados de Keynes, que plantean la promoción estatal del pleno empleo, mediante la elevación de la propensión al consumo y del incentivo a la inversión productiva, como el único medio practicable para evitar la destrucción total de las formas económicas existentes.

¹⁰ FLORES Olea, Víctor, (2000), *Crítica de la Globalidad*. Fondo de Cultura Económica, 1ra. reimpresión, México.

Dicha afirmación obedece a los desaciertos del sistema capitalista, que han generado desempleo y una desigual distribución de la riqueza, debido por un lado, a los altos intereses que percibían los rentistas, que explotaban la escasez del capital no incentivando la inversión productiva; por otro lado, a la existencia de una serie de factores institucionales en los mercados laborales –particularmente los sindicatos– que generan la inflexibilidad hacia la baja de los salarios nominales como mecanismo de ajuste de los niveles de empleo, para quienes, diferenciándose de la teoría económica dominante, el ingreso de los rentistas no tiene justificación alguna por no recompensar ningún sacrificio genuino; asimismo, los sindicatos constituyen una realidad objetiva del capitalismo contemporáneo, necesaria para la reproducción del sistema, porque contribuyen a institucionalizar los conflictos impidiendo su radicalización social y política.

La socialización de la inversión que se propone, está orientada hacia el control de los montos absolutos de inversión, a partir de la reducción por vía tributaria y monetaria de los mínimos de rentabilidad requeridos para canalizar el ahorro social a proyectos productivos y, por tanto, para incrementar la capacidad productiva y el nivel de empleo. Ello contribuiría, por un lado, a evitar el estallido de revoluciones sociales que pusieran en peligro la eficiencia y libertades que, para Keynes, privan en el capitalismo, pero que serían inevitables si se sostuviera y prolongara la desocupación estructural del sistema.

La articulación que se dio en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial entre el maquinismo, el taylorismo, el fordismo y el keynesianismo, generó las condiciones para la expansión económica de la posguerra. Dicha expansión se encuentra relacionada con la “tercera revolución científico tecnológica”, que introdujo el control a los sistemas productivos y tuvo como soportes el desarrollo de

aparatos electrónicos y de la energía nuclear. Si se observa desde la perspectiva social, el motor de esto fue la derrota histórica presentada por la clase obrera mundial, específicamente la de Europa durante los años treinta-cuarenta y tiempo después del establecimiento de las políticas anticomunistas durante la “guerra fría”. En la perspectiva económica, podemos observar que la expansión fue posible debido a la caída de los precios relativos a las materias primas, que fluyeron abundantemente de la periferia del capitalismo hacia las regiones industriales, así como por la gran aceleración de la rotación del capital.¹¹

Dicha modalidad de acumulación, la taylorista-fordista-keynesiana, fue exitosa en cuanto a una expansión ilimitada, aparentemente, de la producción material, la productividad, el empleo, el comercio internacional y, en general, los niveles de vida de un gran número de grupos sociales en los países capitalistas más industrializados.

La expansión continua de los rendimientos del trabajo, que se expresa en el aumento del volumen de la producción y de la ocupación, y la disminución de los costos por unidad de producto, debido a los cambios tecnológicos o a la intensificación del trabajo; hicieron posible el aumento sostenido de los salarios reales, directos e indirectos, así como la expansión del consumo *per cápita* sin debilitar la rentabilidad del capital. En esta situación, las grandes corporaciones garantizaron un incremento constante en la inversión productiva; por un lado, el Estado promueve las inversiones con estímulos fiscales y con grandes presupuestos en infraestructura como carreteras, aeropuertos y vías férreas; mientras que, por otro lado, se hicieron importantes inversiones en seguridad social, salud, educación,

¹¹ FLORES O., op.cit., P.208

vivienda, capacitación técnica y profesional, al tiempo que los salarios mantienen una capacidad adquisitiva.

Los sindicatos, aunque hacen uso de su fortalecida capacidad de negociación, en general mantienen una disciplina básica. De esta forma el Estado de Bienestar, apoyado en las ideas keynesianas, contribuyó al desarrollo equilibrado de la economía, la política y la sociedad.

Sin embargo, en la década de los setenta se comienza a dar un decremento de la producción y de la inversión productiva, así como un aumento de las presiones inflacionarias, presentándose, entre 1974 y 1975, la primera recesión generalizada de la economía capitalista posterior a la Segunda Guerra Mundial. Dicha crisis desemboca debido a la disminución de la inversión por el debilitamiento de la tasa de rentabilidad general del capital, así como por la decisión de los países de la OPEP de racionar sus exportaciones de petróleo a los países industriales de occidente y, a partir de este momento, el capitalismo mundial entra a una nueva etapa caracterizada por el estancamiento crónico, con auges de corta duración y recesiones más profundas y prolongadas.

Dicha situación desencadenó una transformación estructural, siendo que a principios de la década de los ochenta la llamada "estanflación", es decir, la coincidencia del estancamiento y la inflación, permitió disminuir el valor de la fuerza de trabajo y, por consiguiente, reducir los costos laborales del capital, sin necesidad de depreciar en términos absolutos los salarios nominales que, de acuerdo con Keynes, son extremadamente rígidos hacia la baja.

A partir de este momento, la rentabilidad del capital se va a cimentar en la desvalorización de la fuerza de trabajo por la vía inflacionaria, llegando al punto en el que los costos se vuelven más elevados que los beneficios; razón por la cual a

principios de los años ochenta se comienza a criticar fuertemente el carácter inflacionario de las políticas keynesianas.

La crisis de este modelo de acumulación se verá reflejado en la inflexibilidad de sus componentes estructurales, ante los cambios que requiere la operación del capitalismo para reconstituir sus condiciones de rentabilidad. En el terreno productivo, la detallada reglamentación laboral asociada a los sistemas taylorista y fordista, que se expresa en la complejidad del contenido y gestión de los contratos colectivos de trabajo vigentes en las principales industrias, se presenta como un costoso obstáculo ante la necesidad de adaptar flexiblemente la producción, a las fluctuantes condiciones de los mercados y a una creciente diversificación de la demanda resultante, en gran medida de los procesos de concentración del ingreso.

Es a partir de este momento que se buscará un nuevo paradigma productivo que sustituya al "fordismo", mediante una nueva articulación coherente de producción y consumo. De este modo, la nueva propuesta industrial japonesa y la economía italiana llamaron la atención del debate sobre los espacios del posfordismo.¹² Por una parte, Japón y sus excedentes industriales parecían reemplazar al "leadership" internacional de los Estados Unidos, tanto en el plano de los mecanismos financieros como en el de la definición de las nuevas normas de producción, gracias a la conjugación de la automatización y de niveles muy altos de calidad. Por otra parte, mientras que en Italia la crisis de las grandes firmas

¹² PIORE M., (1990), *La segunda ruptura industrial/ (por) ...* y C. Sabel. Versión española de María Esther Rabasco y Luis Toharia, Editorial Alianza, Madrid.

alcanzaba su máximo esplendor, el impulso de las "nuevas pequeñas y medianas empresas" parecía jugar un papel motor en lo que se denominó el "segundo milagro" italiano.¹³

Así también, se debe considerar el ascenso de Alemania que junto con Japón disputan la supremacía a la economía norteamericana, y cuando el modelo individualista, sustentado en los principios *taylor-fordistas*, entra en crisis en los años setenta.

El individualismo norteamericano había concedido demasiadas atribuciones al capital: una contractualización a largo plazo de la relación salarial, sin restricción al derecho empresarial al despido, programación de los aumentos salariales indexados a los precios y a la productividad en general.

Es decir, que en el periodo que corrió del fin de la Segunda Guerra Mundial a los años setenta, se eliminó toda iniciativa entre los trabajadores para proponer alternativas en el proceso de trabajo que garantizaran la elevación de la productividad.

La crisis de dicho modelo, es la causa de un marco de competitividad donde se hace evidente que su lógica no alcanzó a elevar la productividad al grado requerido por el nuevo orden internacional, en el ámbito económico. Las empresas norteamericanas que adoptaron ese modelo productivo, entraron en un proceso de *endurecimiento tecnológico* que no modificó en lo sustancial el proceso de trabajo, se privilegió a la innovación tecnológica sobre la organizacional.¹⁴

¹³ COCCO, G., y C., Vercellone, (2000). Los paradigmas sociales del posfordismo, textos utilizados en el curso sobre "trabajo inmaterial: análisis y perspectiva" septiembre, octubre y noviembre. <http://www.nodo50.org.cdc.textos.html>

¹⁴ MARTINEZ, G., y R., Montesinos, op.cit.

De acuerdo con Giuseppe Cocco, no se da el desplazamiento de una sociedad industrial a otra, sino a una sociedad posindustrial, en el sentido de que la cultura (la ciencia) se convierte en el principal motor del desarrollo. La mayoría de los costos se sitúan más en el nacimiento, en la sociedad, en el sistema de formación, que en el funcionamiento del proceso productivo en sí mismo. Lo que se produce es un sistema integrado en el que todo es interdependiente, de tal suerte, la productividad de cada factor, considerada y aprehendida mediante el cálculo marginal, pierde sentido. Los instrumentos neutros del lazo social, el dinero y la información ya no aseguran la intercambiabilidad de los productos acabados, sino de las propias formas de producir, de la potencia de la praxis colectiva. Tanto la concepción como la instalación de las condiciones de la producción y de los mecanismos de obtención de ganancias de productividad, dependen cada vez más de formas de cooperación social que se determinan de manera autónoma y antes de ser englobadas en la organización capitalista del trabajo. Hay entonces un desplazamiento paradigmático de la oposición tradicional entre capital y trabajo.

En el "fordismo", la contradicción fundamental estaba marcada por la oposición entre "concepción" y "ejecución", entre trabajo manual y trabajo intelectual. Hoy, el sujeto colectivo que está constituyéndose en la formación y la escolarización de masa prolongada, detenta todos los prerequisites de la gestión directa de los agenciamientos productivos. La oposición entre trabajo intelectual reconocido como tal y trabajo intelectual no reconocido, emerge con claridad. El potencial del trabajo social, del saber acumulado por este "obrero colectivo", es difícilmente reductible a la necesidad capitalista de descalificarla y expropiarla con el fin único de la acumulación. Los nuevos movimientos, por encima de sus singularidades, están marcados en su totalidad por un rasgo común. A pesar del repliegue aparente

sobre la especificidad de sus condiciones profesionales, en estas luchas se pueden trazar los contornos de la socialización de la resistencia, la autonomía del *savoir-faire* contra la lógica del beneficio.

Se han removido los fundamentos en que descansaba la propia figura del empresario capitalista (en el sentido schumpeteriano) y el "manager", como sujeto de la innovación y organizador racional de los factores de producción. La cooperación productiva autónoma está constreñida por el capital por la sola fuerza del mando (globalización de los mercados, de los capitales, amplificación desmesurada de los niveles de acumulación). La actividad empresarial capitalista ya no detenta ninguna racionalidad económica. Es el final de uno de los pilares fundamentales de lo que, desde el punto de vista marxista, se llamaba la "función progresiva del capital". De este modo, el discurso se aglutina en una oposición arcaica a los neoliberales, en torno a un improbable renacer de la función de mediación de los sindicatos y de un nuevo dispositivo de regulación institucional.

De ahí la oposición, a veces, a las formas de salario social desligadas de la relación de trabajo (el RMI). En la industria, los asalariados que verán abierta la vía de la profesionalidad y en los que tendría que basarse este nuevo compromiso no son más que una minoría. Junto a esta minoría de "polivalentes", seguirá habiendo siempre una mayoría de excluidos. Desde luego, los nuevos términos de la relación entre saber y poder, no pueden reducirse a una vuelta de la figura del obrero profesional, sino que atañen directamente a la sociedad en su conjunto.

La obra de A. Gorz, es una excepción notable a los enfoques tradicionales del trabajo industrial y la mediación sindical; su intento de fórmulas, es una propuesta alternativa y cobra forma, precisamente, a partir del curso en que se encierra el debate actual, al rechazar el ver que "...ya no vivimos en una sociedad de pro-

ductores, ni en una civilización del trabajo..."¹⁵ (Gorz, 1990), en otros términos, que la ley del valor ya no permite estimar el carácter cada vez más social de la producción, toda vez que su reproducción ya no corresponde a ninguna racionalidad económica objetiva, su imposición es socialmente anti-económica, improductiva, un despilfarro insensato del tiempo y el *savoir-faire* colectivos.

De este modo, según una dinámica, cuyo caso ejemplar es el norteamericano, lo esencial de los empleos creados atañe a los servicios, es decir, a la actividad que pueden realizar por su cuenta las personas denominadas improductivas; en realidad, la profundización de las desigualdades que deriva de ello ya no tienen ninguna justificación social, mucho menos económica, a saber, la extracción de un *plus* para la acumulación futura.

En nombre de la ideología del empleo por el empleo (trabajista), querría reducirse al status de "criado" (para una minoría de privilegiados), la riqueza del saber social acumulado por una generación entera, crecida en la escolarización de masas. Frente a esta irracionalidad, Gorz exalta la autonomía y la creatividad de la sociedad civil hasta llegar a la propuesta de un "rédito universal". Este rédito debería ser un "derecho regular que ya no descansa en el valor del trabajo ni se concibe como una remuneración del esfuerzo. Tiene como función esencial distribuir a todos los miembros de la sociedad una riqueza que resulta de las fuerzas productivas de la sociedad en su conjunto."¹⁶

Sin embargo, esta formidable intuición, que une rédito garantizado y socialidad de los mecanismos de producción, pierde buena parte de su alcance desde el

¹⁵ GORZ., A., (1998). Miserias del presente, riqueza de lo posible/ André Gorz; traducción de Cristina Piña, Paidós, Buenos Aires.

¹⁶ GORZ. A., op.cit.

momento en que Gorz, la concibe únicamente como una radicalización del tiempo privado. Desconecta la cuestión del tiempo liberado del trabajo y, en esa medida, de las formas de cooperación que aseguran la producción de riqueza.

Por último, en contradicción con la propia lógica de su análisis, Gorz deja a un lado la cuestión central, la del mando del capital sobre la cooperación social productiva. La problemática de un "rédito universal", sólo cobra su verdadero sentido en la medida en que está unida a la liberación del trabajo, no sólo como fuga hacia el tiempo libre sino, sobre todo, como reapropiación de las condiciones sociales de la producción de riqueza.

AUTOMATIZACIÓN Y RECONVERSIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y VIRTUALIZACIÓN EN EL SECTOR SERVICIOS: LA BANCA.

La automatización puede definirse como un proceso de reconversión y actualización de maquinaria obsoleta, mediante la utilización de cuatro elementos principales, tales como la informática, la electrónica, la robótica y las telecomunicaciones .¹⁷

La automatización permite a las empresas la modernización y reconversión necesaria de equipos industriales, para competir adecuadamente en el mercado nacional e internacional, aumentar la productividad, mejorar la calidad de los productos, disminuir los riesgos, mejorar el ambiente de trabajo y reducir los niveles de contaminación durante la producción, todo al menor costo.

¹⁷ CORIAT, B., (1992). El Taller y el Robot, Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica, Siglo XXI, México, p.33.

Sin embargo, los efectos de la innovación tecnológica sobre la estructura económica y sobre el empleo, constituyen un problema complejo que ocupa un lugar central en el proceso de desarrollo económico. Los ajustes que la incorporación de nuevas técnicas imponen a la actividad económica, dependen del carácter de la propia tecnología. No se trata de un determinismo tecnológico, puesto que los nuevos métodos para producir y prestar servicios, van acompañados de las formas concretas de su aplicación y son, por lo tanto, fenómenos sociales. Pero distinguiendo, podemos resaltar el papel de la microelectrónica y su aplicación en el desarrollo de la telemática, que ha transformado una amplia gama de actividades. Es este poder el que la sitúa en una posición prominente en el análisis de los cambios en la organización social y su impacto en el trabajo.

No obstante, podemos remitirnos brevemente a los inicios de este proceso a nivel mundial, encontrando que durante la Segunda Guerra Mundial, en 1943, Howard H.A. Ken de la Universidad de Harvard, con apoyo de IBM construyó la primera computadora funcional llamada Mark I.

De esta forma, entre la década de los años cuarenta y los setenta, los cambios que la computadora posibilitó fueron tales que, si éstos se hubieran dado, por ejemplo, en la industria automotriz, se habrían tenido las siguientes condiciones:

- el precio del Rolls-Royce hubiera sido menor a 3 dólares,
- su potencia habría sido tal, que habría podido impulsar al mayor trasatlántico del mundo, y
- su tamaño podría haberse reducido al equivalente de seis autos en la cabeza de un alfiler.¹⁸

¹⁸ PEÑALOZA, W., (1995). La conformación de una nueva banca, McGrawHill, 1ra. edición , México.

Los servicios financieros, específicamente los bancarios, con una tecnología que se orientaba a la automatización de equipos operativos de los bancos, hoy se realizan hacia la automatización de servicios en el mostrador de la sucursal o de equipos de servicios de fácil acceso para el cliente.

Un ejemplo de ello lo podemos encontrar en nuestro país en el hecho de que entre 1983 y 1989 el procesamiento de documentos en el Centro de Compensación de la Banca Mexicana (CECOBAN) pasó de 89 millones a 132 millones de documentos; es decir, hubo un incremento del 50%, contando también con que las operaciones se agilizaron en tiempo, incluso en los casos de aquellas que se realizaron entre diversas plazas.¹⁹

Esto ha sido posible gracias al uso de tecnologías como el rayo láser de fibra óptica y digital, así como la robótica e inteligencia artificial. Entre los equipos en los que se utilizan estas nuevas tecnologías se encuentran los siguientes:

- cajeros automáticos y puntos de venta con más opciones de servicio;
- dispensadores de efectivo;
- equipo para cambios de divisas;
- digitalizadores de imágenes para consultas directas de verificación de firmas;
- lectores ópticos para procesar y almacenar información muy rápidamente;
- archivos de discos magnéticos, y
- sistemas de multimedia para transmisión de imágenes.²⁰

¹⁹ BOUZAS, A., (1997). El sector bancario privatizado en contra de la nación y de sus propios trabajadores, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, diciembre, p.2.

²⁰ PEÑALOSA, W., op. Cit., p.92.

En la actualidad, el uso de la banca virtual se sitúa a la vanguardia de los servicios bancarios, que para el cliente equivale a un banco en su casa o en su oficina, y para el banquero significa la venta de todos los productos y servicios bancarios; de tal forma que la aplicación de nuevas tecnologías en los servicios bancarios, han repercutido en nuevas condiciones de funcionamiento tales como el uso de la microelectrónica que permite:

- una gran capacidad para ser aplicada en muchas actividades;
- flexibilizar las funciones, y
- difusión en la utilización de esos métodos, tanto en la producción como en los servicios.

Estas condiciones en el trabajo bancario, han posibilitado:

- el incremento en la capacidad de procesamiento de información;
- la formalización y automatización de las funciones que vuelven altamente vulnerables las ocupaciones: contadores, secretarias, cajeras y mecanógrafas;
- el incremento de la productividad *vs* capacidad del sector para generar empleo, y
- los efectos sobre el volumen del empleo que parecen depender, en última instancia, de la capacidad de crecimiento del sector financiero, misma que estará en función de las posibilidades de crecimiento de la actividad económica en general.

La tecnología no es neutral, en el sentido de que su diseño y las formas de su operación se apegan a las necesidades de control de la organización del trabajo. El uso de los instrumentos, su ubicación en el lugar de trabajo y la forma en que

se desarrolla la acción de los operarios, conforma una unidad integrada de producción y administración.

El desenvolvimiento de la telemática, ha afectado el contenido mismo del trabajo en el que se incluyen elementos como la capacitación, responsabilidad, autonomía y control de la intensidad de las labores; así como en el ambiente de trabajo, seguridad social y los incentivos que se derivan. Con la tecnología informática, ligada al uso de las computadoras (tecnología inteligente) se trata de sustituir la capacidad de juicio individual por una serie de reglas de decisión.

Por medio de esta posibilidad se pueden formalizar los requerimientos de las tareas, integrándolas a los programas con que operan las computadoras y, de esta manera, éstas se convierten en el medio por el cual se establece la relación del individuo con su trabajo. Estos efectos se dejan ver en la transformación del trabajo en un proceso abstracto.

Como resultado, el trabajo a distancia va ganando terreno como un fenómeno social económico, organizacional y tecnológico que crea “empleos portátiles”.

Por ejemplo, la aplicación de nuevas tecnologías, específicamente en el sector bancario en México, de acuerdo con los medios informativos de Bancomer S.A.²¹, las podemos observar hacia 1967, cuando este banco introdujo el uso del cheque, el cual marcó la pauta para el establecimiento del sistema de pagos activados por computadora: Spac. Este sistema constituye el punto de partida para que la tecnificación se expanda hacia todas las operaciones bancarias principales como: cartera, cobranza, valores y créditos hipotecarios.

²¹ Bancomer S.A. hoy BBVA Bancomer, por su papel en el sistema bancario mexicano es un ejemplo representativo.

En 1969, se da una innovación en los servicios ofrecidos por la banca, lanzando al mercado el uso de la tarjeta de crédito. 1979 es un año importante por el hecho de la implantación innovadora del sistema ONLINE, que posibilitó el enlace a un registro central de todas las operaciones bancarias de las principales ciudades de la República. En la práctica, significaba que la computadora ya no tenía que autorizar las operaciones, ahora los datos operados por el cajero quedaban impresos en una pantalla el tiempo necesario para checar los saldos y confirmar la validez de la operación. Este sistema implicó la capacitación de 2,000 empleados.

También fue en Bancomer que en 1981 se llevó a cabo la incorporación a la Red Internacional de Telecomunicaciones SWIFT, que enlazó a la institución con 700 bancos de todo el mundo, lo que hizo viable la transmisión de operaciones bancarias en forma inmediata a través de microondas.

Posteriormente entre 1982 y 1983, se pone en funcionamiento el uso de cajeros automáticos, que marca la pauta para modernizar la relación entre el cliente y el banco a través de la automatización, ofreciendo con esto una mayor agilidad y disponibilidad en el servicio. Asimismo, se pone en operación la Red de Cómputo Safe en Línea, que consiste en un sistema de teleproceso para la operación de transacciones bancarias en forma inmediata y automática.

En 1984 y 1985 se pusieron en marcha dos estrategias de mercado muy importantes: la primera, denominada *Sí Empresarial*, que permitió a las empresas la realización de sus operaciones bancarias desde sus oficinas, y la segunda, consistió en implantar el concepto *Banca Integral Personalizada*, dirigido a un sector de clientes que reciben asesoría personal, auxiliados por la más avanzada tecnología. También, se introduce al mercado la primera tarjeta de débito que permite, según el banco, a los clientes de cuenta de cheques, hacer un uso más ágil de sus fondos.

Para 1986 surge *Plancomer Sí*, que ofrece una novedosa forma de concertar, renovar y reinvertir en valores y, en 1987, se crea el Fondo Bancomer, Sociedad de Inversión Fija. En 1990, se pone en funcionamiento el instrumento financiero denominado *Figober*, que a la semana de su lanzamiento superó los 50,000 millones de pesos en captación. En este mismo año, se introduce la *Cuenta Maestra y Abono de Nómina* a la tarjeta de *Inversión Inmediata* y, en 1996, se creó el programa *Cash Windows*, que es un sistema de interacción bancaria.

Bancomer es sólo una muestra de la evolución que ha presentado el sistema bancario mexicano, el cual en la actualidad ha desarrollado la ampliación de la banca electrónica que ha desembocado, finalmente, en los actuales portales y bancos "on-line", conviviendo con los primeros desarrollos de "Home Banking."

Finalmente la importancia de lo aquí expuesto, radica en la posibilidad de vislumbrar los cambios que, de forma acelerada en los últimos cincuenta años, han replanteado de manera absoluta la concepción del trabajo y del empleado, al punto en que hoy el trabajo en este sector es inestable y el empleado se encuentra sujeto a este proceso de transformación.

FLEXIBILIDAD EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y DE SERVICIOS EN LAS RELACIONES LABORALES.

En el contexto de la *nueva economía* dentro de la cual destaca el papel de la revolución científico tecnológica, la globalización de los mercados y la internacionalización de la producción, tienen lugar un cúmulo de transformaciones en el ámbito del trabajo y todo lo que ello implica, es decir, se ha dado la aparición de nuevas formas de empleo y relaciones laborales.

Por ello, resurge el debate sobre el “futuro del trabajo”, existiendo diferentes líneas de pensamiento, tales como la que postula el “fin del trabajo (remunerado)”, proceso que permitiría la retirada masiva de las personas de la llamada “sociedad de trabajo”. Se presume que “la discontinuidad del trabajo profesional puede ser para todos fuente de una vida extremadamente rica, creativa y libre”.²²

Otra línea de pensamiento reivindica la importancia central del empleo para la subsistencia y la integración social de las personas, y plantea una reforma de la “sociedad de trabajo” que permita la participación equitativa de las mismas en el trabajo socialmente organizado y sus resultados .²³

Sin embargo, se observa que el proceso flexibilizador y su impacto sobre la fuerza de trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado en parte por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. Dicha realidad obedece a los nuevos propósitos de la economía norteamericana y británica, que anteriormente se sustentaron en el modelo *neofordista*, y que hoy intentan responder a una demanda profundamente imprevisible, que en un contexto de crisis económica a nivel internacional, exige atender nuevas condiciones tanto de calidad como de cantidad; por lo que resulta imprescindible implementar suficientes innovaciones en el proceso de trabajo que permitan atender la diversificación del mercado. Es por esto que la administración norteamericana se ve influenciada por la experiencia del modelo japonés, que se basa, *grosso modo*, en el principio de "*justo a tiempo*".

²² GORA, A., op. Cit.

²³ YÁNEZ, Ma. Comp.. (2005). Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, Comisión Económica para América Latina, Santiago de Chile.

El dilema para el *posfordismo*, está cifrado en el rompimiento que supone el modelo, en cuanto a la marginación participativa de los trabajadores en el proceso de trabajo. Por ello, el reto para el capital es la creación de una nueva cultura laboral, que comprometa a los trabajadores con los objetivos de productividad que hoy imperan en el mercado.

Se reconoce, entonces, la necesidad de "humanizar" las relaciones con el factor humano productivo. Este cambio significa, la transición de la *producción en masa* a la *especialización flexible* que prioriza la creciente y permanente segmentación del mercado. Intento que es producto del fracaso de tres de las empresas más poderosas de Estados Unidos y del mundo entero, como es el caso de Steel (productora de acero), General Motors (industria automotriz) e IBM (industria de la electrónica); estas super-empresas tuvieron su crisis en situaciones que fueron aprovechadas por empresas mucho más chicas, con alta tecnología y con gran capacidad de establecer una producción flexible.²⁴

Comparando América Latina con Europa, destaca que la flexibilización laboral ha operado sobre menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y el control sindical sobre su aplicación.

En los estudios disponibles al respecto, se citan como casos de desregulación particularmente "salvajes" en América Latina, el Plan Laboral chileno, la

²⁴ MARTINEZ, G., y R., Montesinos, op. cit.

ley 1/186 de Panamá, la ley 50 de 1990 en Colombia, la ley 133 de 1991 de Ecuador, los decretos legislativos de Perú de 1991 y la Constitución Peruana de 1993, mientras se destacan experiencias más positivas en Brasil y Argentina, donde se han dictado normas relativas a la introducción de formas de flexibilidad negociadas colectivamente, la limitación de contrataciones atípicas y/o precarias entre otras, aunque puede haber mucha discrepancia entre la normativa y los acuerdos adoptados con lo que sucede en la práctica .²⁵

En este proceso se observa cómo en las estructuras productivas creadas en el proceso de la revolución industrial, convirtieron al trabajador en un apéndice de la maquinaria, reduciendo sus labores a operaciones parciales y repetitivas cuyo ritmo estaba sometido al ritmo de la máquina. Los componentes físicos e intelectuales de la fuerza del trabajo se distanciaron y polarizaron. Inherente a la revolución científico-tecnológica, es la tendencia inversa de la integración de las operaciones anteriormente divididas y parcializadas, por lo cual el trabajador sale de los vacíos o huecos que había dejado la mecanización incompleta. Los componentes intelectuales se reintegran a la fuerza de trabajo individual y el trabajador se convierte en un "regulador de mayor jerarquía".²⁶

La noción de "flexibilidad" que emerge del conjunto de estos trabajos se determina de manera cada vez más cualitativa. Es un concepto que aparece en su dimensión global como "mix" de técnicas y tecnologías que pueden unir: cambios rápidos y frecuentes de modos, estilos y tipos de producto; adaptaciones o

²⁵ DIAZ, A., (1995). "Adios represión financiera, que tal crac financiero, Selección de Textos, Banco Interamericano de Desarrollo, México.

²⁶ (YÁNEZ, M., (1999) op. cit.

re-programaciones fáciles de procedimientos y actuaciones; efectos de vuelta (feed back) rápidos en términos de calidad y cantidad, entre productores, vendedores y usuarios; se dibuja un verdadero desplazamiento cualitativo, en la medida en que la caracterización del nuevo paradigma se debe a la visualización de las relaciones estrechas que se establecen entre agenciamientos técnicos y agenciamientos organizativos. De este modo, el "paradigma" se ve abierto a un abanico muy amplio de configuraciones posibles.

"Los elementos que fundamentan las censuras esenciales de competitividad atañen a las estrategias y estilos de *management* que pueden alinear las firmas". La intensidad tecnológica de los equipos no asegura, por sí sola, el mejoramiento de los resultados de una firma. Pero entonces, el proceso de transformación industrial no representa más que el "back line" de la mutación de paradigma.²⁷ Finalmente, el nuevo paradigma no se define en la fábrica, sino en las condiciones globales y por tanto esencialmente sociales, en las que se determinan las formas de cooperación e innovación.

El imperativo de optimización global de los flujos (el "just in time") así como las fórmulas organizativas que aseguran la recomposición de los momentos de concepción y fabricación o, por último, la inversión de la jerarquía tradicional entre firma y mercado, no representan sino conceptualizaciones diferentes de un mismo movimiento: el que va de la fábrica a la sociedad, de las condiciones productivas de fábrica a las de cooperación social. En realidad, todas estas formalizaciones, salvo algunos matices, tienen en común la dedicación a comprender los mecanismos a

²⁷ LIZANO, E. (2005). Reforma del Sector Financiero y Financiamiento del Desarrollo, Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, Revista monetaria, no.4 octubre-diciembre.

través de las nuevas formas organizativas que tratan de someter la riqueza de la cooperación social productiva a la dimensión capitalista de la fábrica”²⁸(Cocco, 2000).

Como se puede observar, la flexibilización laboral implica un cúmulo de aspectos que no están claramente definidos, razón por la cual el concepto se ha utilizado indistintamente y como resultado las discusiones con el Estado, principalmente en los países subdesarrollados donde se han entrampado. En el caso de los países desarrollados, el proceso de flexibilización ha tenido mayor congruencia; es decir, la reingeniería de procesos ha contado con una mayor interrelación con la organización del trabajo.

Desde la perspectiva teórica, autores como Manuel Castells, afirman que “La maduración de la revolución de la tecnología de la información en la década de 1990 ha transformado el proceso de trabajo con la introducción de nuevas formas sociales y técnicas de división del trabajo. La maquinaria basada en la microelectrónica necesitó toda la década de 1980 para penetrar plenamente en la fabricación y sólo en la de 1990 los ordenadores interconectados se han difundido ampliamente por todas las actividades de procesamiento de la información, que son el núcleo del llamado sector servicios. A mediados de los años noventa, el nuevo paradigma informacional asociado al surgimiento de la empresa red ya está bien situado y listo para desarrollarse”²⁹

Dicha afirmación implica el hecho de que la tercera revolución científico-tecnológica, integra el proceso flexibilizador hacia el interior de los procesos

²⁸ COCCO, G., y C., Vercellone, op. cit.

²⁹ CASTELLS, (2006). Vol I, p. 274

productivos y del sector servicios, en donde situamos al sistema financiero y en específico al sector bancario objeto del presente trabajo.

Por su parte, Piore y Sabel³⁰ centran su estudio en el análisis de la industria manufacturera, consideran que el punto nodal para la flexibilización, es el paso de la producción masiva en grandes lotes o series, a través de maquinarias estandarizadas y rígidas, incapaces de readaptarse a la producción en pequeña escala con maquinaria programable y reprogramable, polivalente; y, en ese sentido, altamente flexible. El desarrollo de este modelo es posible con “la reemergencia de las habilidades del trabajo en la producción”, y la participación activa y el compromiso de los trabajadores en este proceso, en el sentido opuesto a la actividad repetitiva, autómata y programada desde la administración central, del obrero taylorista, en donde predomina la separación tajante entre planificación y ejecución del trabajo.

En la sociedad de la información, Castells ubica como cualidad esencial de la empresa, su condición de estructura integrada en redes: “la empresa red”. En el sistema de producción de la economía informacional globalizada o capitalismo informacional, los dos pilares fundamentales son la productividad y la competitividad. La primera deriva de la capacidad de innovación, la segunda, de la capacidad de flexibilidad. Las unidades económicas de todo tipo y tamaño dirigen sus relaciones a maximizar la innovación y la flexibilidad. La tecnología informatizada resulta clave en los avances creativos para una mayor productividad, pero en la medida en que exista la capacidad cultural para utilizarla, focaliza el problema de la capacitación y las competencias laborales en la discusión nacional³¹

³⁰ PIORE, M., op. cit.

³¹ CASTELLS, M., op. cit.

De acuerdo con Drucker, el papel del trabajador se ha fraccionado en tres tipos:

Servicios rutinarios de producción: Abarcan los diferentes tipos de tareas cumplidas por los trabajadores de la “tropa de infantería” del capitalismo americano, en las empresas de alto volumen de producción. Estas son consideradas como tareas manuales, que incluyen funciones de supervisión rutinaria desempeñadas por gerentes de bajo y mediano nivel. Como ejemplo, de ello tenemos que la revolución informática ha impulsado la productividad, pero también ha generado una enorme acumulación de datos, lo cuales deben ser procesados con métodos tan rutinarios como los de las líneas de montaje de una fábrica.

Este tipo de empleados trabajan junto con una serie de personas que cumplen la misma tarea, dentro de amplios y cerrados espacios, sus salarios se fijan sobre la base de la cantidad de tiempo que trabajan y sólo deben saber leer y efectuar cálculos simples.

Los servicios en persona: Estos también comprenden tareas simples y repetitivas, pero la mayor diferencia está en que estos servicios se deben proporcionar de persona a persona, y por lo tanto, no se prestan a todo el mundo. Los objetivos inmediatos de este tipo de trabajadores son los clientes específicos y no las barras de metal, las telas o la información. Deben tener un trato afable.

Los servicios simbólico-analíticos: Incluyen las actividades de los expertos en intermediación estratégica, identificación y resolución de problemas. Éstos pueden prestar universalmente sus servicios y por eso tienen que competir con los prestadores extranjeros, incluso en el mercado norteamericano, pero no se ofrecen al mercado mundial como algo estandarizado. Lo que se comercia con símbolos,

simplifican la realidad con imágenes abstractas que se pueden reordenar, alterar y experimentar con ellas. Estas personas generalmente trabajan solas o en pequeños grupos.

Dicha clasificación nos permite entender porqué la educación presente tiene un rol particularmente importante en las nuevas formas del trabajo. Al respecto Manuel Castells, sostiene “La educación es el proceso mediante el cual las personas, es decir, los trabajadores adquieren la capacidad de redefinir constantemente la calificación necesaria para una tarea determinada y de acceder a las fuentes y métodos para adquirir dicha calificación. Quien posee educación en el entorno organizativo apropiado, puede reprogramarse hacia las tareas en cambio constante del proceso de producción”³²

Pero la innovación no surge en individuos aislados, es creación colectiva. “Es parte de un sistema en el que la gestión de las organizaciones, el procesamiento del conocimiento y la información, y la producción de bienes y servicios están entrelazados. Así definida, esta categoría de productores informacionales incluye a un grupo muy grande de ejecutivos, profesionales y técnicos, que forman un “trabajador colectivo”; es decir, una unidad de producción compuesta por la cooperación entre una variedad de trabajadores individuales inseparables. En los países de la OCDE quizá supongan cerca de un tercio de la población activa. La mayor parte del resto de los trabajadores pueden pertenecer a la categoría de mano de obra genérica, potencialmente reemplazable por máquinas o por otros miembros de la mano de obra genérica”³³

³² CASTELLS., M., op. cit., vol 3. p.375.

³³ CASTELLS., M., op. cit., vol 3. p.379.

El informe de OIT³⁴ a su vez, identifica como un rasgo sobresaliente del empleo en su conjunto, la segmentación del mercado de trabajo. Aún cuando desde otro enfoque, la variable formación o calificación es considerada igualmente determinante para que las personas tengan posibilidades de acceder o de ser excluidas de las oportunidades para no sólo emplearse, si no el poder posicionarse adecuadamente.

En el marco de una situación poco alentadora sobre la ocupación en el mundo durante los últimos tiempos, tanto por los índices altos de desempleo como de subempleo y de empleos de mala calidad, se postula que la segmentación entre países estaría fundada asimismo, en buena medida, en el acceso y en la capacidad de aplicación de tecnología nueva y de calidad. A diferencia de Castells, en este estudio de OIT, se sostiene que la mayoría de las calificaciones que las personas logran a lo largo de la vida laboral se adquieren en las empresas donde trabajan, sea en la economía formal o informal.

Esta es una de las razones que contribuye a que, de modo circular, las personas que acceden a buenos empleos o al empleo en general, tengan mayores probabilidades de seguir accediendo a nuevos puestos de trabajo; y, por el contrario, permanecer fuera de ese circuito, aumenta las probabilidades de permanecer en el otro circuito, el de la exclusión. Bajo esta mirada se identifican las categorías sociales que, en los distintos países y como tendencia internacional, tienen altas probabilidades de ser excluidas de las oportunidades de empleo: los jóvenes desempleados, los trabajadores de mayor edad despedidos, los menos calificados, los discapacitados, los pertenecientes a minorías étnicas y las mujeres.

³⁴ OIT, (1998), Las gestión de la privatización y reestructuración de los servicios públicos, Ginebra, abril.

Como complemento al análisis teórico conceptual, resulta útil identificar los tipos de flexibilidad:

Flexibilidad interna

La flexibilidad laboral interna se refiere a distintas prácticas laborales y de personal, pero que desbloquean la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas. Éstas incluyen desde la polivalencia hasta la distribución anual del tiempo de trabajo, en contraposición a la distribución diaria o semanal de la jornada. La flexibilidad interna se divide de la siguiente manera:

I Flexibilidad en las tareas

- rotación de tareas y puestos de trabajo
- polivalencia/trabajo en equipo
- desarrollo de destacamentos o equipos intra empresa

II Organización variable de las horas de trabajo durante el día, la semana o el año

- horas extras
- trabajo en turnos
- trabajo en fines de semana
- horas alternadas o escalonadas
- pausas en la jornada diaria
- semanas de trabajo comprimidas
- anualización del tiempo de trabajo y de la remuneración
- redistribución de los permisos anuales

III Disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo indeterminado

- jornadas parciales
- contratos a plazo fijo

- acuerdos “on call”, a pedido
- teletrabajo

IV Organización más variable del trabajo durante el ciclo vital

- permiso por paternidad/maternidad
- permiso para la educación
- permiso sabático
- edad para jubilar
- retiro por fases

Flexibilidad externa

Por el contrario, la flexibilidad externa, se refiere a las prácticas de continua reducción y ampliación de las plantillas laborales de las empresas, sea haciendo directamente uso frecuente de contrataciones y despidos, sea incorporando y retirando personal a través de terceros, subcontratados o suministrados por empresas prestadoras de servicios temporales.

Se distinguen las siguientes formas de externalización del personal, usando empresas especialmente dedicadas a proveer soluciones de personal “estratégicas”, de largo plazo y/o “tácticas”, de corto plazo bajo la forma de:

- servicios de empleo temporal
- personal de nivel profesional (staff)
- contrapartes estratégicas
- servicios especializados (consultores, “outplacement”, “outsourcing”)
- desarrollo de destacamentos o equipos inter empresas

Flexibilidad cualitativa y cuantitativa

La flexibilidad cualitativa consiste en la capacidad de adaptación y movilidad interna en la empresa, y corresponde

más bien a los conceptos de trabajo “autoprogramable”, polivalencia, reconversión y readecuación de tareas y puestos de trabajo. Se identifica con la clasificación de flexibilidad interna recién expuesta.

Mientras que la flexibilidad cuantitativa es la opción estratégica de las empresas de aumentar y reducir la cantidad de personal cada vez que se requiera, sea por el carácter estacional de los bienes producidos o los servicios prestados, por diversas necesidades de la producción (en Chile “necesidades de la empresa”), por vulnerabilidad de los mercados y otras.

Finalmente podemos advertir que la flexibilidad laboral, no puede ser una fórmula única ni pensada como postulado de validez general. Así, frente a concepciones sociológicas o económicas muy globales, se destacan planteamientos de sintonía más fina que incorporan distinciones a partir de la tecnología de procesos y la ingeniería.

PRIVATIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN INFORMÁTICA.

Los procesos de privatización en el mundo no son fenómenos aislados, muy por el contrario éstos obedecen a las necesidades propias del capital en el contexto de las políticas de libre mercado, enmarcadas por el proceso de globalización.

En este marco, la flexibilización productiva y laboral en las empresas, de las relaciones de mercado y financieras, requieren un alto grado de flexibilidad en cuanto a la normatividad administrativa y gubernamental de la actividad económica. El propósito de las políticas de desregulación consiste, en primer lugar, en eliminar las rigideces que implican para los intereses del capital los contratos

colectivos de trabajo, sancionados por las legislaciones laborales y respaldados por las organizaciones sindicales. Se pretende, además, reducir los costos de inicio y eventual desaparición de las nuevas empresas en un contexto de altas tasas de “nacimento” y “mortandad” sincronizadas con las fluctuaciones cíclicas de la acumulación.

Como última meta se busca facilitar las de articulaciones entre proveedores, productores finales y distribuidores, sí como el acceso de las empresas a los fondos financieros necesarios para funcionar en un contexto de alta competitiva. La desregulación de la actividad económica ha servido, como fundamento para los diversos procesos de privatización que, bajo el supuesto objetivo de acabar con la ineficiencia estatal, han resultado en la posibilidad de nuevas opciones de acumulación a un a costa del bienestar social³⁵

En la actualidad alrededor de 100 países en todos los continentes han emprendido en los últimos años, proyectos para privatizar o reestructurar sus empresas estatales, entre ellos, Argentina, Chile y México en América Latina; Filipinas, Malasia y Pakistán en Asia; Francia y el Reino Unido en Europa occidental y los países en transición de Europa central y oriental; así como Côte d'Ivoire, Nigeria y Togo en Africa. Algunos países industrializados, entre otros, Nueva Zelandia y el Reino Unido y varios países en desarrollo tales como Argentina y México han iniciado programas de privatización radicales y ambiciosos, tanto por su magnitud como por su alcance.³⁶

³⁵ FLORES Olea, Victor (2000) *Crítica de la Globalidad Fondo de Cultura Económica*, 1ra. Reimpresión, México.

³⁶ OIT, (1999). *La gestión del a privatización y reestructuración de los servicios públicos (agua, gas, electricidad)*, Informe para el debate dela Reunión tripartita sobre la gestión de la privatización y reestructuración de los

Es entonces en los decenios de 1980 y 1990, que se promueve la privatización como un instrumento de la política fiscal que da lugar a una disminución del papel del Estado y al otorgamiento de concesiones a largo plazo por las autoridades públicas a empresas privadas y, cada vez más, a empresas multinacionales. En Argentina y en el Reino Unido, por mencionar sólo dos casos bien documentados, los acontecimientos han dado un giro en redondo para volver al punto de partida: las empresas eléctricas que en un principio eran de propiedad privada y que posteriormente fueron nacionalizadas, han vuelto a pasar a manos del sector privado.

Sin embargo, si bien la reestructuración y privatización de los servicios públicos se ha convertido ahora en una de las principales prioridades para muchos países, estas tendencias, que a menudo van unidas a la «internacionalización» o, en este contexto, a la transferencia de competencias, no se producen de forma aislada, ni tampoco es algo que los gobiernos deseen necesariamente que ocurra, sino que más bien es el resultado de la tendencia mundial hacia el desmantelamiento de los monopolios, las reducciones de los gastos públicos, la desreglamentación y la liberalización de los mercados, en particular por el impulso dado por el Banco Mundial, por el Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo y por la Unión Europea.

La mejora de la infraestructura existente y de la prestación de servicios en el sector de los servicios públicos es esencial para el rendimiento de las empresas y para elevar los niveles de vida, de ahí la importancia que se atribuye actualmente al aumento de la eficacia y al servicio universal. Sin embargo, la mera magnitud de la revolución de la privatización, plantea enormes dificultades a los gobiernos, especialmente en los países subdesarrollados y en las economías en transición, que

tienen poca experiencia en tratar con empresas internacionales privadas activas en el sector de los servicios públicos o los problemas que plantea la conciliación de una garantía de acceso universal con el control de normas aceptables de seguridad, calidad y prestación de servicios.³⁷ La OIT advierte la existencia de diferentes métodos o modalidades de privatización, en los que destacan:

Retiro mínimo del Estado: en este existen muchos ejemplos de privatización de la gestión, mediante la transformación de las empresas públicas en entidades jurídicas sujetas a la ley de sociedades y la comercialización, así como una fuerte descentralización a nivel provincial y local.

Contratación externa de todas o algunas de las actividades: en virtud de los cuales los gobiernos conservan, por ejemplo, atribuciones en la gestión de la empresa, mientras que los contratos y concesiones confieren a los promotores privados la plena responsabilidad de la gestión y de la inversión. La privatización de la financiación, mediante los sistemas CPOT (construcción - propiedad - operación - transparencia), CPO (construcción - propiedad - operación) y variantes de los mismos, constituyen quizás las opciones que más rápidamente se están extendiendo en la actualidad en el ámbito de los servicios públicos.

Transferencia parcial o total de la propiedad, mediante la venta parcial o total de acciones al sector privado nacional o a empresas internacionales públicas o privadas.

³⁷ OIT., op.cit.

POSICIÓN DE LAS ECONOMÍAS NO INDUSTRIALIZADAS ANTE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA.

La “necesidad” de insertarse al proceso de globalización, promovió en los países no industrializados un compleja reforma financiera, dicha reforma implicó el establecimientos de políticas de liberalización, las cuales “tienen su origen en los postulados que se derivan de la teoría neoclásica de intermediación financiera y en los planteamientos desarrollados a principios de la década de los setenta por Mckinnon y Shaw. De acuerdo con esta teoría, en la década de 1960 y en la década siguiente, tuvo lugar una fuerte participación estatal en el sector financiero que debía ser eliminada”.³⁸

Al plantearse dicha reforma, existieron posiciones encontradas con respecto de como debía de ser la intervención del Estado. En este sentido, existen dos puntos de vista. “El primero señala que el gobierno debe participar, aun cuando esta intervención no sea del todo eficiente, apuntando que esta experiencia se ha dejado notar en países de América Latina. En segundo lugar, se encuentra la visión que señala que algunos controles sí son esenciales, pero que éstos deben estar bien administrados y deben ser flexibles, como es el caso de los países asiáticos.”³⁹

En concordancia con el análisis de Alejandra Cabello, la experiencia permite observar como la misma visión no puede ser aplicada para todos los países,

³⁸ CABELLO, Alejandra (1999). Globalización y Liberalización Financieras y la Bolsa Mexicana de Valores. Del auge a la crisis, Plaza y Valdes, primera edición, México.

³⁹ CABELLO, Alejandra, (1999) Globalización y Liberalización Financieras y la Bolsa Mexicana de Valores. Del auge a la crisis, Plaza y Valdes, primera edición, México, pp.116-117.

ya que cada uno posee desarrollos económicos y particularidades políticas propias. Sin embargo, la inercia de la globalización financiera y la importante deuda externa, ha obligado a los países subdesarrollados a depender enormemente de los mercados financieros internacionales con el objeto de captar el ahorro internacional.

Por otro lado y de forma determinante debemos considerar que la revolución tecnológica se convirtió en el soporte del proceso de globalización financiera, hasta tal punto que si no hubiese producción en masa, segmentación de procesos productivos controlados a distancias por eficientes técnicas de comunicación, transporte rápido y seguro, así como homogeneización y estandarización de las formas de vida, la *mundialización* resultaría imposible. De ahí que los conceptos que se sostengan sobre el proceso científico-técnico, tengan una repercusión inmediata en las alternativas concebibles acerca del desarrollo y viceversa.

La globalización económica y financiera que se desarrolló en la década de los ochenta, tiene como rasgos fundamentales “la intensificación de la competencia mundial por los mercados nacionales (macrocompetencia sustentada en la productividad), el aumento en el volumen y valor sin precedentes del comercio mundial de bienes y servicios, particularmente el de los servicios financieros, la creciente parcialización del proceso productivo en economías de escala y alcance principalmente en las zonas económicas especiales, los crecientes flujos de migración internacional, la aceleración de los flujos de capitales entre los países del orbe, la revolución de las telecomunicaciones que han destrozado virtualmente el mito de las distancias e idiomas, el avance científico-tecnológico de las economías desarrolladas y sus baluartes: las grandes corporaciones transnacionales, la reconceptualización del desarrollo económico cuantificado en el PIB-percápita por

el desarrollo humano y sustentable, entre otros, pero sobre todo, por la reconceptualización y reconfiguración que el Estado-nación está asumiendo en muchos de los países en los que dicha globalización ha penetrado, obligándolos a instrumentar políticas de privatización y de desregulación de la actividad económica al interior de sus territorios y en la estructura del mismo.

Finalmente, estos fenómenos están modificando aceleradamente los sistemas de organización, trabajo, comercio, distribución, educación, hábitos de consumo, educación, y los estilos de vida del individuo universal de fin de siglo.⁴⁰

De acuerdo con Michel Chossudovsky, este proceso ha sido permeado considerablemente por el rol que han desempeñado los organismos financieros internacionales como el FMI y el Banco Mundial, que han integrado a su rentabilidad el aparato tecnológico de las comunicaciones, apoyando todo un proceso de privatizaciones que en su conjunto han arrebatado de las manos del Estado, funciones tradicionalmente desempeñadas por éste; incluyendo además, la desregulación de la economía y el libre tránsito de mercancías y capitales que en muchas ocasiones privilegian al capital extranjero frente al nacional, en el caso de los países subdesarrollados, conformando así la denominada sociedad 80/20.⁴¹

El libre comercio impuesto por la globalización económica se sitúa como una carrera continua en la que no todos los países participan en igualdad de condiciones y como no podía ser de otro modo, los países industrializados han acabado por arrasar a muchas de las economías de los países subdesarrollados, destru-

⁴⁰ CALVO, G (1995). *Vulnerabilidad Financiera y las Corridas de Capital*. Universidad de Maryland. Departamento de economía.

⁴¹ CHOSSUDOVSKY, Michel, (1997) *The Globalization of poverty*, Zed Books, Londres y Nueva Jersey.

yendo o desarticulando sus estructuras productivas, supeditando los procesos productivos al control y dominio de las multinacionales, imponiendo pautas de consumo y haciéndose el capital extranjero con las empresas importantes y los sectores rentables.

De este modo, uno de los rasgos fundamentales de la situación económica surgida con el predominio del neoliberalismo y la "globalización", son los agudos desequilibrios que se dan entre los países del Norte y del Sur, lo que ha introducido una gran inestabilidad en el sistema financiero internacional.⁴²

De tal suerte que la política financiera de los países subdesarrollados, se ha caracterizado a partir del proceso de globalización, por el tratamiento a la inversión extranjera, en donde las empresas transnacionales constituyen la unidad básica de la economía mundial actual. Se reemplaza la política reguladora y el control sobre la inversión extranjera, por una política que promueve la más amplia libertad para la actuación de las transnacionales.

La subordinación de las economías atrasadas y por supuesto de los sistemas financieros de estos países, han traído modificaciones sustanciales que tienen que ver con el trabajo, destacando las siguientes:

La situación de los trabajadores en la modalidad de acumulación anterior, estaba regulada a través de una normatividad relativamente protectora de la situación de los trabajadores y de su familia. Esto se expresaba en remuneraciones directas e indirectas y el hecho de que la situación de los trabajadores no era sólo

⁴² MONTES, Pedro, (2004), "Globalización" = *Capitalismo + Neoliberalismo* , http://www.espaimarx.org/2_12.htm

de su responsabilidad individual. En cambio en la fase actual y la disminución de las remuneraciones salariales se logra a través de la disminución del empleo y la desregulación laboral.

La competencia en las condiciones de la globalización actual acentúa la poca capacidad de generar empleo, agudizada adicionalmente por los procesos de privatización, desnacionalización, concentración y centralización de capitales.

El desarrollo de la contratación a término y la subcontratación por parte de las empresas, constituye uno de los cambios significativos en la estrategia del desarrollo de la producción, complementado también por el trabajo a domicilio. Lo anterior permite la transformación de trabajo estable y relativamente bien remunerado en trabajos precarios en múltiples sentidos: temporalidad, remuneraciones, jornadas de trabajo y contratos temporales.

En resumen, entre las propuestas de flexibilidad laboral destacan: disminución del salario base y aumento del salario variable; aumento de la jornada de trabajo; reemplazo de trabajadores antiguos por trabajadores jóvenes y más baratos; amplias posibilidades de despido por parte de las empresas; trabajo polivalente, etcétera.

La etapa actual, generada entonces a partir de la crisis del modelo de regulación fordista de fines de los sesenta, ha tenido como eje central un incremento sustancial del grado de una mayor globalización a partir de un mayor nivel de intercambio comercial, financiero, productivo y tecnológico, así como de nuevas y más profundas formas de relacionamiento y comunicación (avances tecnológicos en la información, el transporte y la comunicación). Ello se ha acompañado de cambios en las políticas económicas, con una hegemonía de políticas de apertura y liberalización en los países dependientes, para una mayor inserción y expansión del capitalismo central.

Abordando específicamente el caso de los sistemas bancarios en los países subdesarrollados, podemos observar de acuerdo con un estudio hecho por Ricardo Hausmann del Banco Interamericano de Desarrollo, "... que estas (crisis) no se limitan a un solo país o región: la crisis bancaria que afectó a los Estados Unidos en 1929 se había convertido en un fenómeno mundial para 1930. Así mismo, la existencia de crisis recurrentes forman parte de la naturaleza del capitalismo. En los últimos años, incluso los países industrializados con sistemas financieros sumamente avanzados y sólidos organismos de supervisión bancaria han experimentado severas crisis" .⁴³

En la actualidad, los sistemas financieros son diferentes. La actividad financiera se ha expandido y diversificado, impulsada por la globalización, la desreglamentación, los nuevos instrumentos financieros, y las transacciones computarizadas.

Si observamos la América Latina de hace más de veinte años, es decir, antes de la crisis de la deuda de 1982, veremos que lo que la mayoría de los países de la región buscaba era un proceso de plena integración a una economía mundial que estaba tornándose cada vez más globalizada. Este proceso exigió profundos cambios estructurales que hicieron posible la extensión de los límites de la economía nacional para ingresar a la economía mundial.

La experiencia de las crisis bancarias en América Latina ha sido distinta de la del mundo industrializado, debido a las peculiaridades de los sistemas financieros latinoamericanos. Las enseñanzas que se derivan de la resolución de las crisis en el mundo industrializado, no siempre se aplican a los problemas bancarios

⁴³ HAUSMANN, Ricardo y Rojas-Suárez, Liliana (comp.) (1997). *Las crisis bancarias en América Latina*. FCE, Banco Interamericano de Desarrollo, Chile.

latinoamericanos. Los mercados financieros de América Latina se caracterizan por una menor razón entre la intermediación financiera y el PIB, una menor disposición de los inversionistas a comprometer recursos a largo plazo, y una mayor volatilidad en los mercados de depósitos.⁴⁴ Las normas contables no están suficientemente desarrolladas como para permitir a los depositantes evaluar la calidad de los bancos, y a los bancos les resulta difícil evaluar los estados de ingresos de los prestatarios. Por su parte, el marco jurídico de los mercados financieros no está plenamente desarrollado y sus normas contables son débiles, esto dificulta a los acreedores anticipar sus posibilidades de lograr la posesión de las garantías en caso de incumplimiento.⁴⁵

Además, las marcadas fluctuaciones en las políticas han incrementado la incertidumbre acerca de la situación económica y financiera en estos países, existiendo un legado de políticas económicas desestabilizadoras, que incluyen hiperinflación, grandes devaluaciones de la moneda, y nacionalización de importantes segmentos de la economía, que erosionan la confianza de los inversionistas.

La debilidad de los sistemas financieros en América Latina coadyuva a la severidad de las crisis bancarias de la región. En este sentido, los ahorradores se inclinan a retirarse del sistema bancario en mayor porcentaje que en los países industrializados, cuando se ve afectada la capacidad de los prestatarios para pagar.

La inexactitud de las normas contables hace que a las autoridades les resulte más difícil evaluar los problemas bancarios, por otro lado los periodos de dificultades

⁴⁴ Op. cit. Hausmann, 1997. p. 4.

⁴⁵ Op. cit.; Hausmann, 1997... .

bancarias también se asocian frecuentemente con una pérdida de acceso a los mercados internacionales de capital. La fragilidad de los sistemas bancarios latinoamericanos también se refleja en el elevado costo asociado con la reestructuración de los sistemas después de la crisis.⁴⁶

Los regímenes altamente regulados, en general, experimentan una mayor volatilidad en los mercados financieros que aquellos con una política más liberal. De acuerdo con las normas liberales de la década de los noventa, la disciplina del mercado ha desempeñado un papel significativo en el control del crecimiento de las instituciones riesgosas y, en consecuencia, en la disminución de la severidad de las crisis bancarias.

Ciertamente, los sistemas bancarios recientemente desreglamentados de América Latina, se han visto aquejados por crisis, como ocurrió en Argentina y Chile a principios de los años ochenta y en Argentina y México en 1995. Sin embargo, a mediados de los años ochenta, también se produjeron graves dificultades en los sistemas bancarios altamente controlados de México, Perú y Argentina, que estaban sujetos a elevados requisitos de reserva, restricciones en la asignación de crédito, y en el caso de Argentina y Perú, a topes en las tasas de interés. Estas tres crisis bancarias de mediados de los años ochenta, se debieron al deficiente manejo de las crisis bancarias anteriores ocurridas en la década. En vez de adoptar políticas destinadas a fortalecer los sistemas bancarios, las autoridades respondieron a esas crisis imponiendo esquemas de asignación de crédito, que se utilizaron para financiar programas gubernamentales y programas auspiciados por el gobierno.

⁴⁶ Op. cit.; Hausmann, 1997... .

“Las experiencias de Argentina, México y Perú de mediados de los años ochenta indican que la regulación financiera en América Latina conduce con frecuencia a la inestabilidad en vez de la estabilidad... las tasas de interés real fueron sustancialmente negativas como reflejo de la regulación. A principios de la siguiente década, la mayor parte de los países latinoamericanos han demostrado una gran determinación a favor de la liberalización financiera. Como lo demuestra la reciente experiencia de México y Argentina, estas políticas han permitido el funcionamiento de la disciplina del mercado; es decir, los bancos riesgosos se han visto obligados a pagar una prima por los recursos que obtienen en un entorno en el cual las tasas de interés fluctúan libremente”.⁴⁷

“Los reguladores desempeñan un importante papel complementario de la disciplina del mercado privado. Los reguladores latinoamericanos carecen de las herramientas de que disponen sus contrapartes en los países desarrollados, de manera que con frecuencia dependen en mayor medida de los encajes legales que de la supervisión de los bancos para controlar el crecimiento del crédito bancario riesgoso. No obstante, como lo encajes legales imponen costos a los bancos débiles y sólidos, estas medidas deberían aplicarse sólo cuando se dan las condiciones de una fuerte supervisión”.⁴⁸

Debido a la fragilidad de los sistemas financieros latinoamericanos, los reguladores pueden necesitar algunas herramientas derivadas de la experiencia pasada, específicamente, los elevados encajes legales. El primer argumento a favor de éstos en América latina es que, como consecuencia de la extrema volatilidad del entorno latinoamericano, los bancos necesitan liquidez para satisfacer las deman-

⁴⁷ Op. cit.; Hausmann, 1997. p. 16.

⁴⁸ Op. cit.; Hausmann, 1997. p. 4.

das derivadas de retiros inesperados de depósitos. El segundo, es que los encajes legales tienden a limitar la expansión del crédito riesgoso cuando la supervisión bancaria es ineficaz.

"Al igual que México en 1994, otros países han cometido el error de seguir políticas monetarias y cambiarias que son incompatibles... las políticas insostenibles no pueden mantenerse... si a principios de 1994, México hubiera aplicado una política monetaria más estricta, quizá hubiera podido sostener su régimen cambiario. Cuando los flujos de capital disminuyen, la tentación de los funcionarios es recurrir a las reservas, esterilizando su intervención para evitar un efecto contraccionista en la política monetaria"⁴⁹

Los flujos de capital reflejan cambios transitorios en el entorno internacional, mientras que las salidas de capital generalmente constituyen una señal de problemas perdurables. Aun con la sofisticación cada vez mayor de los mercados internacionales de capital, las elevadas tasas internas de ahorro son esenciales para un desarrollo saludable.

México estaba buscándose un problema en 1994, al tener un déficit de cuenta corriente del 8 por ciento del PIB. Si las autoridades no hubieran permitido este déficit y hubieran mantenido, sin embargo, el mismo nivel de ahorro, que era bajo (de alrededor de un 14 por ciento), México no habría contado con los recursos necesarios para mantener una inversión, ni siquiera a la modesta tasa estimada del 21 por ciento del PIB. Eso hubiera significado que no estaba sentando bases suficientemente profundas para su crecimiento futuro.⁵⁰

⁴⁹ SUMMERS. Lawrence H (1997). "México. Enseñanzas de su crisis", en *Las crisis bancarias en América Latina*. FCE, Banco Interamericano de Desarrollo, Chile. p. 244.

⁵⁰ SUMMERS. Lawrence H (1997). "México. Enseñanzas de su crisis", en *Las crisis bancarias en América Latina*. FCE, Banco Interamericano de Desarrollo, Chile.

Resulta claro el hecho de que, para que México crezca a una tasa razonable sin tener una cuenta corriente insostenible, requiere de medidas a largo plazo para incrementar el ahorro interno. Dichas medidas incluyen reducir la tasa de inflación de manera que los ahorradores tengan la seguridad de que van a recibir un rendimiento real positivo; reformar el sistema de pensiones, mantener la disciplina fiscal y trabajar rendimientos adecuados.

En el caso de Argentina, el cual se remonta a 1980 año en el que se declaró la quiebra de uno de los bancos privados más grandes; su crisis bancaria fue resultado tanto de la adversa situación de la economía como de factores que se fueron gestando dentro del propio sector financiero. Durante el período de 1973 a 1977 existía una Ley bancaria para una distribución selectiva del crédito hacia determinados sectores. El Banco Central fijaba las tasas de interés y, a partir de 1978 se empezaron a introducir políticas de liberalización del sistema bancario, tales como la liberación de las tasas de interés y la posibilidad de una mayor competencia bancaria, mediante la eliminación de barreras a la entrada y el establecimiento de nuevas sucursales.

Más que vigilar la composición y calidad del portafolio, se concentraba en monitorear el cumplimiento de la normatividad. Mas tarde, en 1995 el llamado “efecto tequila” fue de acuerdo con Guidotti, esencialmente un problema de liquidez y no de solvencia.

“La forma en que funcionó el sistema financiero argentino durante el efecto tequila demuestra que los supervisores deben considerar las operaciones bancarias sobre una base consolidada”⁵¹

⁵¹ GUIDOTTI, Pablo (1997). “El caso de Argentina” , en *Las crisis bancarias en América Latina*. FCE, Banco Interamericano de Desarrollo, Chile. p. 259.

Otro caso importante lo constituye la crisis bancaria de Chile, del período de 1981-1985, que ha sido considerada como una de las más graves dentro del contexto internacional. Se había generado un déficit en cuenta corriente de 14.3 por ciento del PIB; entre octubre de 1981 y diciembre de 1982, el Banco Central perdió 1,445 millones de dólares en reservas internacionales, lo que ocasionó una devaluación del tipo de cambio de 90 por ciento. En 1982, la actividad productiva registró un decremento real de 14.21 por ciento y la tasa de inflación alcanzó un nivel de 10.5 por ciento.⁵²

Hacia finales de 1981, el sistema financiero chileno se colapsó. El desfavorable entorno macroeconómico debilitó substancialmente la capacidad de pago de los deudores, los cuales, en un período corto, enfrentaron caídas significativas en sus ventas como consecuencia de la recesión.

En este contexto, en 1981 se iniciaron una serie de quiebras industriales y bancarias. En noviembre de ese año, el gobierno determinó la intervención de tres bancos comerciales, un banco de desarrollo y cuatro financieras que juntas representaban más de un tercio de los activos del sistema financiero. Los bancos intervenidos empezaron a perder sus depósitos. Para enero de 1982, el gobierno ya administraba temporalmente una financiera y siete bancos, dos de los cuales eran los bancos más grandes del país y sostenían alianzas estratégicas con los dos grupos industriales más poderosos. Estas instituciones controlaban el 45 por ciento de los préstamos totales y el 41 por ciento de los depósitos totales en Chile.⁵³

⁵² HUERTA, Amieva Juan y Bernardo Urriza González, (2000). *Crisis Bancarias: causas, costos, duración, efectos y opciones de política*. Naciones Unidas. División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile.

⁵³ HUERTA, Amieva Juan y Bernardo Urriza González, (2000). *Crisis Bancarias: causas, costos, duración, efectos y opciones de política*. Naciones Unidas. División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile.

Todo esto generó la necesidad de llevar los preceptos de la nueva economía, es decir, la innovación financiera y tecnológica al funcionamiento y organización de los bancos y a la estructura laboral y salarial de éstos.

**CAPÍTULO II. TEORÍA Y PRÁCTICA DE LAS
RELACIONES LABORALES Y LA DEMOCRACIA
SINDICAL**

CAPÍTULO II. TEORÍA Y PRÁCTICA DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA DEMOCRACIA SINDICAL

EL NEOINSTITUCIONALISMO A LA LUZ DE LA RECONVERSIÓN LABORAL DE LA BANCA.

En el contexto de cambio de las relaciones laborales bancarias como resultado mismo de las transformaciones del propio sistema, encontramos que las variables informales juegan un papel fundamental para entender la práctica laboral dentro del sindicalismo bancario. En este sentido, es que si revisamos la teoría neoinstitucionalista que en los últimos años ha dado una nueva revalorización del estudio de las instituciones y su influencia en la vida social, política y economía, se puede entender cómo la complejidad del sector ha llevado a reformar el papel y la trascendencia que en el trabajo y sus relaciones laborales se han presentado en la actualidad.

En términos amplios, podemos observar cómo durante los últimos años el estudio de las instituciones ha experimentado un renacimiento dentro de las ciencias sociales, al tratar de explicar fenómenos a partir de la influencia de las instituciones sobre éstos y, fue a partir de la década de 1980 que se produjo un retorno al fuerte interés por el rol que desempeñan las instituciones dentro de la vida política, so-

cial, económica, laboral e incluso cultural. De tal suerte que los gobiernos, organismos internacionales y académicos, estén reconociendo la relevancia de las instituciones y su influencia en el comportamiento de los individuos y en el desarrollo de las naciones. Asimismo, es importante considerar que las instituciones sociales, políticas y económicas han crecido y se han hecho considerablemente más complejas y en algunos casos más eficientes, por lo que han recobrado mayor relevancia para la vida colectiva y como consecuencia se presenta una revalorización de su importancia en el ámbito académico, político, económico y social,⁵⁴ es decir, las instituciones comienzan a ser valoradas nuevamente como un instrumento de gran importancia para la gobernabilidad y el desarrollo.

El redescubrimiento de las instituciones se desprende por la necesidad de analizarlas y encontrar en donde se localizan las debilidades y qué se debe de cambiar o fortalecer de ellas, con el fin de lograr un desarrollo a partir de la influencia de las instituciones hacia las acciones de los individuos en la vida social, política y económica; tanto dentro de las naciones como entre las naciones mismas.

El neoinstitucionalismo retoma algunas de las formas de análisis y características del viejo institucionalismo, como el legalismo, la normatividad y el respeto a las mismas, pero se aleja del viejo institucionalismo en tanto acepta la interrelación, más que subordinación, entre los individuos y las instituciones, así como la existencia de instituciones informales que pueden llegar a influir tanto como las instituciones formales. Asimismo, el neoinstitucionalismo pone énfasis en las instituciones y en la necesidad de cambiarlas o fortalecerlas, cuando estas no funcionen o dejen de brindar resultados satisfactorios a los ciudadanos; caso diferente el del

⁵⁴MARCH, James y OLSEN, Johan, (1993). "El nuevo institucionalismo: factores organizativos de la vida política", en Zona abierta, núm. 63/64, p.p 1-43.

viejo institucionalismo, el cual no se planteaba en su análisis el cambio en las instituciones, sino que sólo se dedicaba a su estudio y descripción.

De acuerdo con Ayala Espino, el neoinstitucionalismo tiene una característica mucho más notoria que la del viejo institucionalismo, que corresponde a su diversidad de subescuelas, es decir, el neoinstitucionalismo lo podemos encontrar en las principales áreas de las ciencias sociales como la sociología, la economía, la historia y la ciencia política. Si bien, encontramos algunas diferencias entre estos enfoques neoinstitucionalistas, cabe mencionar que la esencia se conserva en todas ellas, es decir, la importancia de las instituciones y la trascendencia de su papel en el desarrollo de las naciones y en la vida social de éstas, es la tesis que todos los enfoques conservan. Es decir, en el enfoque institucionalista, el análisis se tiene que extender e incluir aspectos que se marginan en el enfoque neoclásico y que hoy se dimensionan como elementos fundamentales para el buen funcionamiento de los mercados, como el marco jurídico, las estructuras de poder, el acceso a la información, la formación de los individuos (cultura y valores) y hasta las características del sistema político alrededor de lo que llamamos instituciones o reglas del juego y las organizaciones o actores.

El cambio institucional está pensado para reducir la incertidumbre en las sociedades, estableciendo una estructura sólida de la interacción humana. Asimismo, éste es un proceso complicado porque los cambios habidos al margen pueden ser consecuencia de los cambios en las normas, limitaciones informales y diversas clases de efectividad y observancia coercitiva de la administración. Además, “generalmente las instituciones cambian de un modo incremental, no de un modo discontinuo”,⁵⁵

⁵⁵ NORTH Douglass, (1989). "Institutions, Institutional Change and Economic Performance", The Press Syndicate of the University of Cambridge. U.S.A. p.17

Pero aunque las normas formales pueden cambiar de la noche a la mañana como resultados de decisiones políticas o jurídicas, las limitaciones informales encajadas en costumbres, tradiciones y códigos de conducta son mucho más resistentes o impenetrables a las políticas deliberadas de reforma.

El origen de las limitaciones informales al cambio institucional “proviene de información transmitida socialmente y son parte de la herencia que llamamos cultura”⁵⁶ La cultura proporciona un marco conceptual basado en el lenguaje para cifrar e interpretar la información, y es una fuente importante de continuidad en el cambio social a largo plazo.

Es por eso que las ideas, religiones, patrones culturales, ideologías organizadas socialmente, símbolos, en fin la cultura, desempeña un papel importante en cuanto a dar forma a sociedades y economías, porque sencillamente es imposible dar sentido a la historia y a las economías contemporáneas, sin reconocer el papel central que las preferencias subjetivas, que están objetivadas culturalmente (limitaciones informales) desempeñan en el contexto de las limitaciones institucionales formales para disminuir los costos de transacción, tanto de la administración pública como de la economía. Por ello no prestar debida atención a la cultura y las limitaciones institucionales informales, como códigos de conducta implícita y socialmente objetivados, le quita realidad a cualquier análisis institucional de toda organización .

La informalidad parece reflejar la brecha entre las expectativas de lo que debería estar haciendo el Estado y lo que en realidad puede hacer. Por eso cuando los gobiernos no pueden (o no desean) obedecer las reglas que ellos mismos han establecido, es seguro que la informalidad también existe como política.

⁵⁶ Op.cit., North, 1989,p.55.

En síntesis, la informalidad se encuentra en la esencia misma de la sociedad, penetrando tanto el sector público como el privado.

En este sentido, encontramos que en el sector bancario, el ámbito del trabajo se ha ido transformando durante los últimos 15 años, como resultado de la reprivatización del mismo, y las nuevas necesidades empresariales han ido introduciendo cambios de forma paulatina en el ámbito informal dichas necesidades se ven reflejadas en una nueva forma del trabajo bancario, no estando estas incluidas en la Ley Federal del Trabajo, tal y como ocurre por ejemplo con la polivalencia de funciones.

Por otra parte, observamos que la etapa en que el sector se prestaba de forma implícita para formar cuadros de “profesionista empíricos”, en la actualidad las políticas empresariales orientadas por la *Nueva Economía*, no permiten de ninguna manera que esto suceda, ya que los continuos despidos masivos que se sucedieron durante la década de los noventa y que no cesan de manera definitiva, han permitido la introducción de prácticas patronales informales que presionan a los trabajadores para adaptarse a las nuevas condiciones y necesidades de los empresarios, sin poder aludir de forma alguna a la regulación laboral para hacerle frente.

En el ámbito sindical, observamos cómo las prácticas informales han hecho costumbre y estas reglas que inevitablemente han repercutido de manera formal, en la democracia sindical,⁵⁷ no consideran como prioridad las condiciones generales de trabajo, al punto en que, en la actualidad, la conservación del empleo se ha tornado como la principal consigna de los trabajadores.

⁵⁷ Cabe destacar que dicha situación se da aun cuando el sector cuenta con sindicatos, delegados en sucursales, casas sindicales, líderes sindicales, contratos colectivos y elección de representantes .

Finalmente, tenemos que las instituciones bancarias que operan en México actualmente, sin duda han transformado debido a la introducción de nuevas tecnologías, formas de organización y de manera relevante a las prácticas informales que han permeado el quehacer del trabajo bancario y sus relaciones laborales.

ANÁLISIS DE LAS NUEVAS FORMAS DE REPRESENTACIÓN, LEGITIMIDAD Y DEMOCRACIA SINDICAL.

Existen enfoques clásicos que abordan el funcionamiento de los sindicatos y en particular su democracia interna. Uno es el de la Economía del Sindicalismo de origen neoclásico, que plantea a los obreros en el sindicato como actores racionales en búsqueda de la optimización de beneficios. Es decir, la democracia y la solidaridad son recursos que se utilizan para mejorar las jugadas individuales; si tomar decisiones de base mejora los beneficios éstas se procurarán, pero si la oligarquía sindical es más redituable con el clientelismo, lo mismo se aceptarán.

El problema de fondo de esta perspectiva, es la reducción del funcionamiento sindical a cálculos racionales individualistas, dejando fuera cultura, instituciones y acciones que moldean también a los sindicatos⁵⁸

Los problemas clásicos de la democracia, al interior de los sindicatos, no han sido tema importante del marxismo, ya que ésta se centró más en la "conciencia de clase" y hasta cierto punto despreció la democracia formal, como parte de una conciencia enajenada. Así, la sociología marxista del sindicalismo⁵⁹, centró sus

⁵⁸ EDELSTEIN, J.D, (1976). *Comparative Union Democracy*. N.Y :John Wilkey Sons.

⁵⁹ HYMAN, R, (1975). *Industrial Relations : a marxist introduction*, London : McMillan.

reflexiones en la crítica a la democracia formal, reivindicando la idea de movilización y democracia de base. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta las consideraciones acerca de la formalización en los sindicatos, extendida al propio funcionamiento, control y decisión de la Asamblea.

La corriente teóricamente más sólida que ha estudiado la democracia en los sindicatos, fue la pluralista norteamericana e inglesa que surgió en los años cincuenta del siglo pasado. El problema fue enfocado a partir de conceptos propios de la Ciencia Política tales como poder, dominación, coerción y consenso en los sindicatos. Fueron tópicos de esta corriente los de representatividad, toma de decisiones, legitimidad y cultura político sindical. Fue común partir de las ideas de Weber, acerca de las formas de dominación (tradicional, carismática y racional legal) y, sobre todo, centrarse en la burocrática con su sentido de aceptación de las reglas, las jerarquías, competencias, calificación profesional para ocupar los puestos en el sindicato, como carrera ocupacional, vigilancia y disciplina⁶⁰.

Aunque se reconoció que la burocracia sindical, tenía como peculiaridades el que sus funcionarios podían ser electos o no y que había mecanismos especiales de representación y toma de decisiones más complicados que en la dominación burocrática. En esta línea la democracia fue concebida como mecanismo de toma de decisiones que para Lipset implicaban: elecciones competitivas, existencia permanente y organizada de la oposición, respeto a los estatutos electorales, y valores democráticos ampliamente aceptados⁶¹.

⁶⁰ LIPSET, S.M,(1953). *Union Democracy*, USA : The Fre Press.

⁶¹ LINDBLOM, Ch.E, (1970). *Unions and Capitalism*. USA : Yale University Press.

En realidad, en el centro de la polémica estaba la Ciencia Política de principios de siglo con la ley de hierro de la oligarquía de Michels⁶², por la cual, de manera pesimista, se planteaba que en una organización, para este caso sindical, había la tendencia hacia la profesionalización de los políticos y con ello, a convertirse en una élite con intereses propios, separada de la base, hacia una concentración de conocimientos y control de los medios de comunicación. A partir de este enfoque, se delegaba el poder de la base a la dirigencia y con ello a la formación de una oligarquía de manera natural. Una teoría intermedia, proponía un concepto de democracia como simple “rotación de élites” en el poder y la formación, no de oligarquía sino de poliarquía⁶³. Estos conceptos asociados, eran transportados de las reflexiones acerca de sistemas políticos a los sindicatos, tal era el de “autoritarismo” de Linz, que lo propuso para una situación intermedia entre Democracia y Totalitarismo: pluralismo limitado, escasa movilidad de las élites, liderazgo personalizado y reglas patrimoniales. Por este camino, resultaba pertinente aplicar en los sindicatos conceptos como los de clientelismo, patrimonialismo, caciquismo y patriarcalismo.

Otros autores trataron de completar el análisis formalista de la democracia, a través de la consideración de reglas informales y la diferencia entre conducta sensible⁶⁴ e insensible⁶⁵. Por esta línea no se aceptaba la “ley de hierro” de Michels, pero se preguntaba acerca de la probabilidad de constitución de oligarquías en los sindicatos, lo cual se hacía depender de:

⁶² MICHELS, R, (1976). *Los Partidos Políticos*, Buenos Aires : Amorrortu

⁶³ HEMINGWAY, J, (1978). *Conflict and Democracy*, Oxford: Clarendon Press.

⁶⁴ Sondeo de opiniones por los dirigentes, convencimiento y respeto a la opinión de la mayoría.

⁶⁵ Puramente burocrática, omnisciente de los líderes, restricciones a los oponentes y subordinación de los de abajo.

1. La estructura organizacional del sindicato: vinculada al tamaño, las jerarquías formales y las funciones de los órganos de poder. La centralización de decisiones se ponía en función del tamaño, la complejidad y la formalización de la organización; también en relación con otras estructuras organizacionales con las que el sindicato tenía vínculos como la empresa, el Estado o los partidos. Con las características de las empresas grandes, transnacionales, modernas, competitivas, etcétera. Con las formas de comunicación en el sindicato: control sobre órganos de prensa, viáticos, etcétera. Con el monopolio de las habilidades políticas: capacidad de oratoria, de dirección de asambleas, de negociación. Con el alejamiento en modos de vida entre dirigencia y base: niveles de ingreso, viajes, asistencia a congresos, relaciones con gente importante, trabajo creativo, toma de decisiones y *status* de los dirigentes frente a los trabajadores⁶⁶.
2. Atributos de los miembros del sindicato. Con éstos se relacionaban problemas políticos antiguos como el de la pasividad de las bases, teorizada por Mosca y Pareto; las relaciones entre cultura social amplia y los valores de la masa en el sindicato: instrumentalismo, autoritarismo, patrimonialismo, etcétera.

Con esta perspectiva de la tensión entre oligarquía y democracia en los sindicatos, se hicieron importantes investigaciones, como el estudio de Lipset⁶⁷, sobre los tipógrafos norteamericanos y cómo se explica que en este sindicato se hayan generado frenos a la formación de oligarquías. Lipset, lo explicó primero a

⁶⁶ BLUEN, S, (1994). "The Psychology of Strikes", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.

⁶⁷ LIPSET, S.M,(1953). *Union Democracy*, USA : The Fre Press.

partir de atributos de estos trabajadores, en tanto ser una élite profesional alfabetizada y con elevado *status* social que tenían solidaridad de oficio, alto nivel de relaciones sociales por sus horarios y tiempo libre, gran sociabilidad en el trabajo por el propio proceso y división del trabajo. Pero también, por las relaciones extra del proceso de trabajo: clubes deportivos, sociales, albergues, periódicos; que contribuían a constituir una comunidad informal con gran identidad.

La conclusión de Lipset fue que las organizaciones civiles no sindicales limitaban la tendencia a la formación de oligarquías, porque estas organizaciones secundarias eran fuente de nuevas ideas, de redes de comunicación, de entrenamiento de líderes, de ampliación del campo político y base de oposición al autoritarismo centralizado.⁶⁸

Las tendencias a la oligarquía o a la democracia en los sindicatos puede ubicarse dentro de parámetros más generales: los que se refieren a las transformaciones de las estructuras y dinámicas sindicales relacionadas con su democracia, legitimidad y representatividad y los que obedecen a modificaciones externas.

Actualmente en México hay dos transformaciones estructurales externas importantes que pueden presionar a la organización sindical: la del Estado y su transición a la democracia y la de la reestructuración y modernización de las empresas e instituciones. La primera puede vincularse a cambios en las relaciones entre Estado y sindicatos y sus consecuencias en pérdida de representatividad, legitimidad y, en algunos casos, en la búsqueda de la activación de espacios de intervención sindical no tradicionales, como el de la producción. La segunda, implica modificaciones en el ámbito tecnológico, en el organizacional, en las relaciones

⁶⁸ En América Latina, dos importantes estudios de Di Tella, reprodujeron la perspectiva funcionalista del sindicalismo.

laborales y en la calificación de la fuerza de trabajo, que promueven la descentralización en la toma de decisiones en la operación de la empresa y aspectos nuevos de la cultura laboral de negociación o conflicto, referidos a la procesos productivos.

En esta medida, pueden aparecer nuevas formas de representación en la empresa, a veces de inspiración netamente empresarial sin relación con el sindicato; en otras ocasiones, nacen por inspiración sindical o de los trabajadores, refuncionalizando o creando nuevas instancias de representación, intentando con ello, no quedar fuera de las decisiones de la reestructuración productiva. Pero, en un caso o en el otro, estos procesos de descentralización de decisiones se pueden ver favorecidos por el propio debilitamiento de los vínculos a nivel macro con el Estado.

¿Hasta qué punto estos dos procesos de flexibilización de las antiguas estructuras sindicales se pueden traducir en un cambio de sus dinámicas internas? De suceder, esto no puede ser resultado solamente del Estado y la producción, sin la participación de los actores del sindicato; lo anterior, remite al problema de la participación obrera. Para unas teorías, ésta es puramente racional, es decir, a través de un cálculo de costos y beneficios el obrero decide su participación; pero hay otras teorías que destacan las restricciones institucionales y organizacionales, por ejemplo estatutos sindicales, leyes laborales referidas a los sindicatos, pertenencia a partidos y confederaciones que presionan y acotan espacios de acción, junto a lo anterior se resalta la influencia de la cultura sindical.⁶⁹

En particular, se discute actualmente en torno al impacto que las modificaciones en las relaciones laborales han presentado en las actitudes, valores y

⁶⁹ FOSCH, P ,(1990). *Trade Unions and their Members*, London : McMillan.

comportamientos de los trabajadores en relación con el sindicato⁷⁰. Este cambio en las relaciones laborales, puede ir por la vía de nuevas formas de organización y representación en los lugares de trabajo, que implican descentralización en las decisiones que presionan al cambio de las estructuras centralizadas sindicales, pero que al repercutir de forma desfavorable puede reactivar la centralización de la organización sindical. Por otro lado, cuando la flexibilidad se da en las relaciones entre sindicato y Estado el proceso se puede desencadenar a través de las bases o la élite.

En última instancia, los agremiados influyen en los cambios de las estructuras sindicales, con su actividad o su pasividad, pero éstos antes de hacerlo dan sentido a sus acciones. Las estructuras presionan, acotan, pero no determinan; es decir, las estructuras pueden ser entendidas como actualizaciones cotidianas a través de prácticas y como órdenes relativas que no descartan las contradicciones.

Las reestructuraciones productivas en las relaciones laborales pueden repercutir sobre la dinámica y organización sindicales por diversas vías:

- 1). Cuando se constituyen nuevas formas de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo y que absorben decisiones que antes correspondían a las cúpulas sindicales, ya que de estas representaciones pueden surgir presiones para modificar los mecanismos de toma de decisiones en el sindicato.
- 2). Sin plantearse nuevas formas de representación en la organización, el cambio de relaciones laborales puede obligar a la constitución de organismos

⁷⁰ THOMAS, H,(1996). "The Erosion of TradeUnions", en *Globalization* , Zed Books, London. y BAGLIONI, G. y C. Crouch, (1990). *European Industrial Relations* , en *The Future of Labour Movements*, SAGE, London.

intermedios, por ejemplo, comisiones mixtas encargadas de negociar aspectos de las condiciones de trabajo que no pueden ser decididas sólo en la cúpula.

En un sentido amplio las estructuras centralizadas de toma de decisiones sindicales se pueden tensionar al abrirse la negociación hacia nuevas temáticas, tal y como la "nueva economía" ha propiciado y ante las cuales los líderes no cuentan con todos los elementos para incidir en la decisión final. Los cambios en las estructuras sindicales pueden verse en dos niveles. Primero, las formales en términos de su centralización, formalización y complejidad; pero estas dimensiones se concretizan en espacios tales como: procesos electorales, asambleas, gestión de prestaciones, gestión de la mano de obra y del proceso de trabajo, contratación colectiva, la huelga, la manifestación, las relaciones externas con la empresa, el Estado y otras organizaciones obreras, políticas o sociales.

En segundo término, los cambios se pueden dar a partir de interacciones internas y culturales, dichos cambios en la estructura sindical pueden impactar en la dinámica de las relaciones laborales, en las relaciones con el Estado y en el sindicato mismo. Si entendemos "cultura" como el proceso que da sentido a situaciones concretas, éstas pueden transformarse en prácticas cotidianas dentro de los procesos de trabajo e incluso dentro de procesos más amplios que abarquen a la conciencia social⁷¹. Estos procesos, dan pauta a la reconfiguración de normas, valores, cogniciones, estética, sentimientos, razonamientos y discursos; además el sentido puede estar implícito en las acciones o aparecer en la conciencia como argumentación. Los cambios culturales no siempre se dan de forma radical, ya que en algunos casos se presentan paulatinamente como resultado de articulaciones entre estructuras, culturas y acciones.

⁷¹ LIPSET, S.M, (1986). *Unions in Transition*, ICS Press.

TEORÍA Y PRÁCTICA DE LAS RELACIONES LABORALES.

En la realidad laboral, el listado de temas prioritarios de las relaciones laborales es muy amplio, tal es el caso de asuntos relacionados con el salario y empleo, desempleo, aumento de los eventuales, diferenciación salarial, reducción de prestaciones, incorporación del trabajo femenino al mercado laboral, crecimiento del ejército de reserva, seguridad social, salud y política social, infancia, género y grupos marginados, empleo en el sector informal y otros más, son de particular importancia.

Dentro de ellos podemos resumir que la reconversión del trabajo y el empleo mismo, representan la columna vertebral de la problemática que los trabajadores, en este caso del sector bancario, enfrentan ante los embates de la *nueva economía*.

Asimismo, para entender la dinámica de las relaciones laborales en el contexto de la democracia sindical, resulta necesario entender que el planteamiento teórico del papel que éstas desempeñan, está estrechamente vinculado con la crisis que actualmente sufre el proceso productivo y que se expresa como la inexistencia de bases sociotécnicas que lo sustenten para incrementar la productividad.

Es pertinente recordar que las relaciones laborales son aquellas que se establecen en el centro de trabajo, entre quienes prestan y quienes se benefician, controlan y dirigen la fuerza de trabajo. Los resultados del proceso productivo dependen directamente del desempeño de dichos actores incluyendo el análisis de la participación de las gerencias, de los mandos medios, y de los empleados comunes.

En este sentido, la concepción de las relaciones laborales que nos ocupa, es una interpretación basada en los actores sociales (individuales y colectivos). Respecto a los colectivos: sindicato, Estado y empresa, se considera que ninguno de estos sujetos es monolítico en su forma de pensar y actuar, aunque su conducta exprese la voluntad dominante en el interior de la organización, un cierto consenso de voluntades o ambas cosas. De tal suerte, que las relaciones laborales en amplio sentido tienen que ver con las condiciones formales, pero también con las informales de sometimiento y control de la fuerza de *trabajo* de los *trabajadores*, para alcanzar el que su participación en el proceso productivo se convierta en *trabajo vivo*.⁷²

En la dinámica de las relaciones laborales existen fenómenos que en ocasiones se explican fuera del contexto institucional e incluso del marco jurídico, de tal suerte que la definición en términos de regulación del trabajo debe ampliarse para tener en cuenta los orígenes del proceso en las relaciones laborales y las consecuentes transformaciones que posiblemente implican conflictos de este tipo. Esta visión incorpora procesos y fuerzas contradictorias porque estima que la estabilidad y la inestabilidad tienen igual trascendencia, dado que ambas contribuyen al proceso productivo.

Para arribar a propuestas que respondan realmente a sus intereses, es indispensable ubicar el contexto político y sindical nacional, en donde el pluripartidismo y opciones competitivas están presentes, resultando necesario también discernir con relación a conceptos como democracia, representatividad y legitimidad sindical; ya que si hablamos de democracia formalmente, encontraremos

⁷² EDWARDS P.K., (1990). *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.p. XI

que se refiere al respeto de las reglas de elección de dirigentes y al sometimiento de éstas a verificación, con lo que se tendría una determinada escala de democracia. Sin embargo, en el sentido práctico, habría que preguntarnos qué entienden los sujetos sociales por estos conceptos y más aún cómo los aplican de acuerdo a la coyuntura que se esté viviendo. Así que no necesariamente los actores conceptúan a la democracia desde la perspectiva formal, sino que esta concepción se ve determinada por una construcción de hechos sociales.

La construcción de un modelo democrático que coadyuve a la libertad en las organizaciones de los trabajadores se torna prioritario. Cabe recordar que el origen de las organizaciones sindicales se ubica durante el desarrollo del Estado Social, en el que se centralizaron las decisiones económicas políticas y las relaciones industriales; circunstancia que benefició la constitución de organizaciones e instituciones altamente burocratizadas de gran envergadura. Los sindicatos pasaron a ser parte del Estado y la lucha de clases se sustituyó por la negociación dentro del mismo; la representatividad sindical se limitó a la capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios económicos y materiales con el Estado y los empresarios a través de los grandes pactos; la representación era de tipo indirecto de los intereses de los trabajadores, ya que aún cuando era delegativa, negociaba aumentos salariales reales, prestaciones, garantías en el empleo o extensión de la seguridad social. La democracia formalmente establecida en los estatutos de los sindicatos, no tenía que ver con las decisiones tomadas por la base y ésta era controlada, pero no necesariamente ilegítima.

Por el contrario, durante el desarrollo del Estado neoliberal la centralización de éste con respecto de los factores de la producción, e inclusive con aspectos de lo social, se rompe; en el aspecto laboral se manifiesta en función de las necesidades del capital y el sindicalismo corporativo se ve minimizado. Sin em-

bargo, los trabajadores no cuestionan la forma de la toma de decisiones en las organizaciones obreras, quizá porque esto no era lo sustancial en el periodo anterior, sino los sistemas de intercambio⁷³.

Actualmente encontramos que las relaciones corporativas sindicales se encuentran en crisis, lo que se evidencia tanto en el surgimiento de organizaciones alternativas, como en la permanente falta de funcionalidad de los marcos normativos regulares y de las propias tradiciones de relación que operaron durante décadas⁷⁴.

En las primeras siete décadas del siglo XX, las corrientes del sindicalismo tales como la marxista leninista, la socialdemócrata y la del Business Unionism, formularon como problema a resolver, el tipo de relación que debían establecer con el capital. Las tres partieron de contradicciones, apreciaron la negociación y sostuvieron que cuando ésta no se alcanza, se da la lucha. Es necesario hacer notar que tan sólo en la segunda se planteó la coparticipación en los problemas de dirección de la empresa.

La corriente interpretativa de la calidad total, el toyotismo con sus distintas expresiones, que surge con posterioridad a las anteriores, es una doctrina gerencial con miras al incremento de la productividad y la calidad, y tiene la pretensión de sustituir al taylorista fordista que considera en desgaste.

De forma complementaria existen estudios teóricos realizados por académicos contemporáneos como Mario Regini, en los que se afirma que en la mayoría de los países occidentales a finales de los años sesenta y comienzo de los años

⁷³ Primer vector de la pérdida de representatividad y legitimidad del sindicalismo oficial.

⁷⁴ GARZA Enrique De la, (1988). *Cultura y crisis del corporativismo en México*, mimeográfico, s/a.

setenta, se dio un incremento de la movilización colectiva, en el que las huelgas cuentan con una mejora significativa. Sin embargo, no siempre se optó por esta forma de lucha, ya que otras formas de insubordinación y de insatisfacción activa fueron frecuentes en el lugar de trabajo.

Esto sugiere que el punto central de esta etapa del movimiento laboral era la relación entre el sindicato y los trabajadores. De hecho, estaba en juego su habilidad para acomodar las demandas de los trabajadores forzándolos a estar dentro de los canales tradicionales de representación e intermediación.

Aunado a esto, tenemos que los principales motivos fueron las causas económicas y sociales, así como las consecuencias económicas e institucionales de la movilización colectiva. Dicha movilización fue por sí misma objeto de estudio, en donde se identificó la tendencia de conflictos industriales como un elemento más en la trayectoria de los movimientos sociales y organizaciones laborales.

Algunas de las causas de movilización colectiva tuvieron que ver con la extensión de las democracias industriales. De hecho la economía industrial crecía considerablemente, al grado de provocar fuertes protestas; tal es el caso de las empresas que a nivel micro organizaron el trabajo en un amplio rango de producción denominado "racionalización", el cual hoy es interpretado como la expansión y consolidación del "fordismo", o mejor aún una organización de producción Fordista-Taylorista.

Los efectos de esta racionalización del prevaleciente "fordismo" se vieron en el aumento del ritmo de trabajo, la carga y el trabajo físico, los empleos fueron fragmentados y los trabajadores perdieron su identidad ocupacional.

En esta fase de concertación, los sindicatos se encontraban restringidos en cuanto a la elección entre diferentes opciones políticas confrontando a empleados y

gobernantes respondiendo a un doble reto para unir la inflación con la profundización de la recesión y el desempleo. En ausencia de mejores alternativas, en muchos países estos actores llegaron a considerar la participación de los sindicatos en dirección a las políticas económicas como la “mejor segunda opción” y esto es porque en los años setenta se da el fenómeno del neo-corporativismo, o de la concertación social.

El problema central no fue la relación entre los sindicatos y los trabajadores, sino la relación entre el trabajo y el Estado. Una interpretación de esta relación, enfocada sobre la variante de los movimientos laborales para transferir su nueva fuerza adquirida dentro del campo político y sobre las consecuencias de este proceso.

Definida y practicada por la mayoría de los movimientos laborales, fue esta concertación una forma altamente politizada de negociación. Involucró un intercambio político centralizado y los problemas dirigidos a este tipo de prestaciones de políticas centralizadas, fueron identificadas de una manera comprensiva y fueron demasiadas las soluciones; el problema crucial fue sostener el costo laboral para frenar la inflación y la compensación de labores siendo concebidas éstas en términos de igualdad. Los problemas fueron por consiguiente: la construcción de nuevas relaciones entre trabajador y dirección; la debilidad del sindicato frente al mercado y factores políticos; la lucha por la regulación emprendida por la dirección; las restricciones objetivas e imperativas de flexibilidad de las empresas y, el mercado volátil, cambió el dominio de un nivel macro-político a un micro industrial.

En los años setenta el análisis académico sobre los movimientos laborales estuvo fuertemente influido por las perspectivas del intercambio político y el interés de intermediación del neocorporativismo, excepto en algunos

países donde ideológicamente se diferenciaban sindicatos y confederaciones compitiendo por la afiliación y el apoyo.⁷⁵

Hayman afirma que los movimientos sindicales presentan un desarrollo semejante al de la historia de la vida: infancia, juventud, madurez y muerte. Para los analistas pesimistas o en su caso realistas, los sindicatos comenzaron a consolidarse institucionalmente desde sus bases históricas abarcando sus proyectos dentro de su distrito electoral y generando dinámicas internas, las cuales fueron resistentes a los cambios radicales.

Muchas de las dificultades de los sindicatos en los años ochenta han sido atribuidas al crecimiento en la diversificación de los intereses o conflictos dentro de cada nación de la clase trabajadora.

La palpable disgregación entre y dentro de los sindicatos a nivel conceptual, denota una variedad de procesos, los cuales son tal vez empíricos pero no lógicamente interdependientes, estos procesos son:

- 1) Un cambio en el movimiento colectivo hacia el individualismo, que se refleja en la declinación a nivel de miembros del sindicato y reduce la responsiva de una colectividad de determinadas políticas y disciplinas.
- 2) La polarización dentro de la clase trabajadora (la cual puede en gran medida marcar divisiones entre los miembros del sindicato y los que están fuera de él), se caracteriza en términos de las relaciones centro-periferia con los extranjeros.
- 3) Un crecimiento en la identidad colectiva y proyectos en términos patronales, ocupacionales y/o sector económico e industrial.

⁷⁵ HYMAN, R, (1975). *Industrial Relations : a marxist introduction*, London : McMillan.p.16

Fragmentación dentro de las organizaciones de la clase trabajadora expresados en conflictos dentro del sindicato y entre los sindicatos que provocan el choque y el debilitamiento de la autoridad a nivel nacional.

Hayman plantea la tesis de la disgregación, división y fin de la solidaridad sindical, en donde los argumentos que se han visto en el proceso intensificado de disgregación y división pueden ser agrupados dentro de tres amplias categorías: la primera consiste en los problemas coyunturales, estancamiento económico y recesión; la segunda a largo plazo, ocupacional, cambios sectoriales, cambio en el manejo de la política y la organización de producción; la tercera, la mayor difusión cultural, institucional, ideológica y las tendencias políticas.

Hay varias razones para que la diversidad económica pueda ser como una fuente de división y desunión. Por ejemplo, en la fase del crecimiento económico es posible la reconciliación de los intereses competitivos a través de la suma positiva de los procesos y convenios.

La tesis de disgregación aparece con predicamentos en los sindicatos de los años ochenta: declinación de miembros, reducción de eficacia y conflictos internos y externos entre éstos.

En los años ochenta y noventa, los movimientos laborales se vieron afectados por la fragmentación y pérdida de representatividad; asimismo, el debate se centró en el choque entre éstos y sus problemas de declinación numérica y falta de cohesión interna.

Individualmente, los sindicatos y los diferentes movimientos nacionales, varían considerablemente en la eficacia con la cual ellos han respondido a los cambios del entorno económico y político y en la naturaleza de la fuerza de trabajo.

Dados los problemas globales con respecto al empleo, las condiciones de trabajo y organizaciones laborales, sostiene que las tendencias hacia la búsqueda de la democracia siguen un camino confuso y prevalece la ausencia de claridad con respecto a los papeles y posibilidades; lo que resulta contradictorio si consideramos que por más de cien años los sindicatos han sido actores importantes defendiendo los intereses de los trabajadores y luchando por su independencia y democracia.⁷⁶

Innumerables tendencias desfavorables, han tenido lugar particularmente en Asia, África y América Latina. En el este de Asia, la acelerada industrialización ha sido llevada a cabo sólo con opresiones en la organización laboral; en África, es abrumadora la ausencia de movimientos laborales y casi nulo el desarrollo industrial; mientras que, en América Latina, los movimientos sindicales tienen que definir completamente nuevos papeles debido a los ajustes macroeconómicos de sus políticas. El impacto de las organizaciones laborales ha sido reducido y seriamente afectado por países industrializados, primero por Estados Unidos y después por Europa Occidental.

Al respecto, resulta indispensable señalar el efecto que ha generado el deterioro de los mercados de trabajo, ya que éste no se reduce a una relación simple y directa entre desempleo y estreches de los sindicatos. En países europeos, existe el temor generalizado por la posible pérdida del empleo en las capas del proletariado de los sindicatos conservadores, lo cual trae como consecuencia el declive de los sindicatos en cuanto a la afiliación y movilidad de negociación.

Ahora bien, la reestructuración productiva se construye también a partir de subjetividades de los actores participantes y por lo tanto del involucramiento de

⁷⁶ THOMAS, H, (1996) .“The Erotation of TradeUnions”, en *Globalization* , Zed Books, London

éstos, de la interacción, de la negociación y del conflicto dentro de ciertos parámetros del proceso productivo⁷⁷.

El por qué del fracaso de las nuevas formas de organización del trabajo y la no legitimidad que alguna haya alcanzado, se debe además de sus particulares limitaciones, a que todas ellas prescindieron de la opinión del factor trabajo y se dieron en forma vertical. Esto trae como consecuencia que los propios participantes del proceso, no se involucren y comprometan con las metas que se persiguen.

En el debate sobre los cambios necesarios en las relaciones laborales, desafortunadamente los trabajadores y sus organizaciones han aceptado, implícita o explícitamente, renunciar a pensar sobre **la productividad**, cuando más, de manera poco clara y en muchas ocasiones contradictoria; algunas organizaciones sindicales lo empiezan a tomar como elemento para la construcción de alternativas, de un proceso de construcción del futuro. Para ello, será necesario realizar una transformación radical a efecto de que la formulación de opciones se construya a partir de que los trabajadores y sus organizaciones hagan sus propios planteamientos y la empresa lo asuma como una exigencia, no tanto de los trabajadores, sino de una realidad en construcción.

Bajo los anteriores supuestos, es necesario tener claridad respecto a cuáles son aquellos cambios en las relaciones laborales que responden a innovaciones tecnológicas y que demandan calificación del trabajo; cuáles responden a esquemas de organización del trabajo y que en tal virtud, se encuentran sujetos a mejores opciones sobre todo de naturaleza social, y cuáles son resultado de la internacionalización de la economía, requerimientos del capital transnacional que finalmente

⁷⁷ GARZA TOLEDO, Enrique de la, (1997). *Democracia, representatividad y legitimidad sindical*, Material Teórico.

estratifica de manera internacional la fuerza de trabajo, colocando a los trabajadores de países como el nuestro, en condiciones de desventaja cualitativa, con el objeto de incentivar el sistema capitalista de producción. Esto es de tal importancia, que definirá las estrategias a adoptar por las organizaciones de trabajadores, dependiendo la problemática que enfrentan.

Hasta este momento, y retomando principios sostenidos por Keller⁷⁸, los sindicatos presentan la siguiente problemática:

1) Como representantes de los intereses colectivos están en una posición defensiva y con mayores dificultades con respecto a su posición de tres décadas atrás. Esta situación está confirmada por todos los reportes de desarrollo nacionales.

Esto es válido, a pesar de que los sindicatos han cambiado sus actitudes para considerar las inclinaciones hacia una mayor cooperación y una actividad más comprometida con la reestructuración económica y la dirección en la toma de decisiones.

2) A pesar de los enormes cambios, hay una diferencia significativa en el presente status y futuro para los sindicatos. En algunos países, los sindicatos están profundamente comprometidos con el desarrollo e implementación de las nuevas formas de participación, dentro del proceso de reestructuración económica.

3) Existe evidencia empírica de que nuevas formas de participación reemplazan y marginan la influencia de los sindicatos; sin embargo, siguen coexistiendo viejas instituciones y nuevas formas de representación.

⁷⁸ KELLER, B., (1995). "Rapporteur's report: emerging models of worker participation and representation", British Journal of Industrial Relations.

4) En el periodo actual de transición global que invade el ámbito económico, político, social y por supuesto laboral, deben asumirse nuevas formas y estrategias de participación.

5) Actualmente las necesidades económicas de las empresas acotan considerablemente el ámbito de las relaciones laborales y el papel de los sindicatos sobre ellas. Por ello, la instrumentación de estrategias y la adaptación de éstos, deben encauzarse de forma directamente proporcional a los objetivos empresariales.

6) Todas las formas de representación de empleados son indirectamente representativas colectiva o institucionalmente; los nuevos modelos de participación tienden a ser más directos, individuales y relativamente informales.

7) Empresa y gobierno a menudo inician nuevas formas unilaterales sobre bases voluntarias y no absolutamente formales, aunque existe una importante resistencia para permitir las, por parte de viejas instituciones, que fueron establecidas de forma multilateral y basadas en una legislación y negociaciones colectivas. En contraste con las viejas formas, la corriente directiva se aprovecha de que no existe un claro contenido formal del papel de los sindicatos y, por lo tanto, trata de introducir nuevos sindicatos impregnados con la ideología de la flexibilización.

8) Las nuevas formas de participación aparentemente toman mayor importancia y se van introduciendo primero en países que no cuentan con una fuerte estabilidad histórica, ni con formas explícitas de representación de trabajadores y una competencia en la negociación colectiva.

9) Dentro de este contexto en el que prevalecen tendencias para descentralizar el sistema de negociación colectiva, relaciones industriales y/o relaciones de

trabajo, la representación efectiva y a nivel individual en el lugar de trabajo cobran cada vez mayor importancia⁷⁹

ELEMENTOS BÁSICOS INHERENTES A LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

Las transformaciones antes mencionadas no son casuísticas, sino que responden a una serie de aspectos que han evolucionado, hasta el punto en que han logrado incidir sobre la realidad misma de las relaciones laborales y sindicales de los trabajadores de todo el mundo.

Entre estos aspectos encontramos las **innovaciones tecnológicas** que inciden en el proceso productivo, reclaman calificación del trabajador y desplazan por lo general a los menos calificados. Las nuevas estrategias basadas en la calidad y competencia afectan, ya que marcan la necesidad de plantillas mejor y más preparadas, pero los sindicatos no fueron invitados a participar y muchas de las nuevas condiciones laborales que privan se negocian individualmente.

Esta es una tendencia actual de nivel internacional que aunada a fenómenos como el incremento de la esperanza de vida, la incorporación al mercado de la fuerza de trabajo femenina, juvenil e infantil y el crecimiento de la población, generan serios problemas de aumento de la oferta de mano de obra y, consecuentemente, reducción del promedio y complementos salariales y de otras condiciones de trabajo, como la estabilidad en el empleo.

Los efectos de las innovaciones tecnológicas son tan definitorios, que es indispensable explorarlos para identificar las líneas de fuerza económica y social que

⁷⁹ Op. Cit. KELLER, (B., 1995). p.9

impulsan y moldean la dirección del desarrollo tecnológico, así como la forma en que éste influye sobre la economía y la sociedad, dado que, cuando se entrelaza lo técnico y lo económico, a través de una reducción del costo relativo del insumo o conjunto de insumos clave, como consecuencia de una serie de eventos, se produce una ruptura con el factor que ha agotado su potencial para contribuir al aumento de la productividad, se establecen nuevos parámetros como el de la información, nuevos conceptos guía como el de minimizar el tamaño del producto, en la práctica productiva como reciclaje y diversificación, flexibilidad en la operación, adaptación de la producción a la demanda y, nuevos modelos de eficiencia empresarial como la integración en red de la empresa.

La globalización económica lleva implícita la realización de reformas estructurales cuyas estrategias están basadas en la modernización, competitividad, productividad y desregulación de las formas comunes de operación del sector económico y financiero. En la década de los años ochenta se inició un proceso de integración de los mercados financieros internacionales, fenómeno en el que influyeron el predominio de las empresas multinacionales, la mayor movilidad de capitales a nivel internacional y las nuevas tecnologías.⁸⁰

En México, la nueva estructura económica se basó en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, que implicaba un sistema descentralizado y orientado por las fuerzas del mercado. La transformación de la economía fue de fondo y abarcó todos los sectores; la estabilización macroeconómica y financiera se ha sustentado sin duda en importantes cambios estructurales; el ajuste de la finanzas públicas, la

⁸⁰ DE ANGUIANO Mantey, Guadalupe, (1996). "Liberalización financiera con oligopolio bancario: penalización al ahorro y a la inversión productiva", en *Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, IIEc-UNAMVol.27 no.107 octubre-diciembre, pp.117-134

apertura comercial, la desregulación económica, la liberalización financiera y el proceso de desincorporación de las empresas públicas.

Sin embargo, la internacionalización de las economías como ya se ha dicho, ha traído consigo serias repercusiones, en las relaciones laborales y modificado las perspectivas que los trabajadores tienen, dependiendo, por supuesto, del papel que a cada país desempeñe en la globalización.

En este sentido, con relación al cambio y la reestructuración de las relaciones laborales y sindicales, resulta necesario contemplar el concepto de **flexibilidad** que surge como un esquema teórico interpretativo de los nuevos requerimientos del proceso de producción, del que se ha abusado y a la fecha podemos decir, que incluso, se ha vulgarizado, fundamentalmente porque se utiliza para hacer referencia a presupuestos de intensidad en el proceso de producción, que no tienen nada de novedosos y que finalmente no identifican más que viejas formas de degradación del trabajo. Sin embargo, es un requerimiento que los propios trabajadores deben asumir y adoptar como un esquema de búsqueda de alternativas para abrir el mercado de trabajo, incrementar sus ingresos e innovar la realidad.

Hasta la fecha ninguna forma de **organización del trabajo** de las que se han experimentado, ha probado su validez y en consecuencia, tampoco se pueden aceptar como alternativa.

LA PRÁCTICA LABORAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.

En el contexto del TLCAN, se han modificado significativamente las relaciones sociales de producción, incluso se dan casos de internacionalización de éstas; prueba de ello es el crecimiento de las maquiladoras que en pocos años adquieren

importancia económica, pero también laboral en nuestro país. Este es el inicio de un proceso de significativas modificaciones en el comercio y en la producción misma, que se evidencia en hechos como el constante establecimiento de empresas norteamericanas en nuestro país y el de mexicanas a los Estados Unidos de Norteamérica, aun cuando no en el mismo número.

Con este fenómeno, debemos apreciar también que se han **internacionalizado los conflictos de trabajo**, se han desarrollado significativas formas de solidaridad sindical internacional y se abren nuevos espacios de negociación y solución de conflictos, en el pasado inimaginables.

Recordemos que en la firma del TLCAN se suscribieron dos convenios paralelos en materia ambiental y laboral. Pensamos que ambos se convierten en vetas importantes a trabajar, tanto por las organizaciones sociales en general, como por las de los trabajadores en el segundo caso. Prueba de esto, es que a propósito de ellos, han aflorado realidades de las relaciones laborales en nuestro país, que sin ser nuevas alcanzan relevancia en la medida que se discuten a nivel internacional. De esta forma, el Acuerdo Paralelo en materia Laboral, posibilitó la relación y solidaridad de las organizaciones de trabajadores de los tres países y finalmente nos permite pensar en una nueva expresión de la globalización, es decir, la de los trabajadores y sus organizaciones.⁸¹

Los sindicatos en el mundo viven una crisis de legitimidad en la que está presente, además de su incapacidad para formular alternativas colectivas a los grandes problemas, un proceso de promoción de las opciones individuales y la competencia en vez de la solidaridad. Desde el ámbito académico no se define la suerte final; sin embargo, existe la necesidad de estas instancias de representación

⁸¹ Al respecto consúltese **Memorias del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos**, UNAM, 1998.

colectiva de los intereses laborales, que requieren serias transformaciones que habrán de jugar un importante papel en la definición del futuro en este ámbito.

Las razones de los cambios, a nivel micro y macro, han sido totalmente diferentes, e incluyen cambios políticos, esfuerzos económicos, organizacionales y de reestructuración industrial, grandes competencias nacionales e internacionales, flexibilidad en los conceptos de producción, la introducción de información tecnológica en todos los sectores de la economía y la creciente necesidad de una mayor flexibilidad numérica y funcional. Se presentan importantes diferencias en las estrategias, sin embargo, hay una variable constante, todo evidencia la necesidad de desarrollar nuevas fórmulas de participación y representación, que replacen las instituciones tradicionales, para lo cual se proponen algunos modelos emergentes.

Dichos modelos son dirigidos hacia la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Este nuevo concepto, en el que se compromete al trabajador, pone en la delantera la solución de los actuales problemas económicos, así como una mayor productividad, una mejor calidad en los productos y en las relaciones industriales.

Heterogeneidad del interés y capacidad de organización: ¿dos lógicas de clases de acción colectiva?.

Entre los problemas que han figurado prominentemente en el “Debate Corporativo”, está la asimetría entre capital y fuerza de trabajo. En la obra de Gerhard Lehmruch, este tema está enfocado primeramente a los resultados de intercambios políticos a nivel nacional, en particular en el contexto de remuneraciones.⁸²

⁸² Al respecto ver la obra de Gerhard Lehmruch. Et. al. , (1992). Neocorporativismo / Coordinadores, Traducción: César Cansino, editorial Patria, México.

Los estudios de política de ingresos han apuntado al hecho de que usualmente era sólo una clase de ingreso –el salario– que se volvió sujeto de regulación, y los precios, beneficios y dividendos permanecieron libres para inflarse ya sea por designio o por falta de una adecuada maquinaria de ejecución.

Se pensaba que la asimetría económica estaba relacionada con las 2 capacidades de organización respectiva de clases. Algunas veces los sindicatos demandaron que los precios y beneficios, o el empleo y la inversión, fueran incluidos en la agenda de las políticas nacionales de ingresos y en las negociaciones tripartitas.

Mientras que las empresas estuvieran dispuestas a comprometerse en regulaciones colectivas del mercado laboral, su criterio era respetado bajo las reglas de una economía de mercado. Esta delimitación organizacional del terreno y dominio de las políticas de ingreso, modificadas solamente en casos excepcionales como la comisión austriaca “paritätische kommission”; siempre aparecieron como un importante recurso de la fuerza de trabajo para el capital y contribuyó a la asimetría política y económica. Lo más notable al respecto fue que, la fuerza política parecía estar asociada con y protegida por la debilidad organizacional, como se reflejó en la limitación estricta del mando bajo el cual, a las asociaciones de negocios, sus miembros les permitían tomar parte en negociaciones tripartitas.

Ubicado en una posición mercantil privilegiada, los capitalistas podían sostener asociaciones débiles y así podían escapar a la lógica dialéctica de la intermediación, que podría volverse contra sus beneficiarios originales, sujetándolos a una disciplina negociada. La debilidad organizacional, en cuanto que prevenía una propagación de la intervención colectiva –política en materia de “privilegios de manejo y administración o de “propiedad”– servía así, paradójicamente, como un recurso de fuerza.

Si hubiera sido así, una pregunta estaba por surgir, si los problemas de valor líquido de las políticas de ingreso –y generalmente un manejo trilateral negociado del capitalismo democrático en los años 70 y 80- estaban relacionados con las limitaciones en el campo del convenio político corporativo y, si dichas limitaciones se originaban cuando menos en las deficiencias de asociaciones capitalistas, al intermediar en el rango completo de los intereses de sus miembros, ¿no sería en principio, posible incrementar la simetría y por lo tanto la legitimidad, fortaleciendo la organización de los capitalistas? y ¿debilitar –o disciplinar- al capital para fortalecer a sus asociaciones?

La respuesta depende de cómo se resuelvan uno a uno los problemas teóricos localizados en la intersección crucial entre la teoría de clases, la de organización y la de la ciencia política; las cuales han sido notoriamente descuidadas por las principales corrientes de las disciplinas que las rodean; esto es, el problema de si la organización de empresarios sólo está rezagándose respecto de la organización de trabajadores por alguna razón de secuencia histórica, o debido a la falta de atención por parte de los gobiernos y Estados como agentes principales del diseño político-organizacional o, alternativamente, si hay una lógica de clases específica detrás de la debilidad organizacional empresarial que hace diferencias categóricas en formas y dinámicas organizacionales entre el capitalista y el trabajador.

La lógica de clases en la de asociabilidad de intereses, ha recibido poca atención tanto explícita como sistemáticamente, quizá porque el tema es muy complejo. Existe una excepción importante con el ensayo de Claus Offe⁸³ y Helmut

⁸³ OFFE, C. AND WIESENTHAL, H. (1985). "Two logics of Collective Action", in *C. Offe, Disorganized Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

Wiesenthal titulado: “Dos lógicas de acción colectiva: notas teóricas de clases sociales y formas organizacionales”⁸⁴, la cual se inclina fuertemente a favor de las diferencias de clases específicas e inherentes a la capacidad organizacional y en su planteamiento, considera impedir por implicación un manejo corporativista equitativo del capitalismo avanzado mediante un acuerdo tripartita.

En un contexto limitado Nutshell, establece que por lo menos, bajo circunstancias históricas de los años ochenta y noventa, bien podría haber un grado de convergencia en la forma organizacional entre el capital y la fuerza de trabajo, no en el sentido de una transformación corporativa de asociabilidad de negocios, sino viceversa, con organizaciones trabajadoras padeciendo en el modelo de asociaciones capitalistas.

El problema de simetría en política de ingresos, en particular, y economías centralmente negociadas, en general, más que ser resueltas por convergencia organizacional, caerían por el precipicio debido a que la convergencia ocurre en una dirección inesperada. Mientras no se elimine el corporativismo como una forma de organización de interés y coordinación de políticas, todo apunta hacia una estructura más fragmentada, descentralizada y funcionalmente especializada.

⁸⁴ OFFE, C. AND WIESENTHAL, H, (1985). “Two logics of Collective Action”, in *C. Offe, Disorganized Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

IMPLICACIONES PARA ORGANIZACIONES CENTRALIZADAS: MOVILIZANDO EVIDENCIA EMPÍRICA.

Las diferencias entre las capacidades de los dueños del capital y la de los trabajadores, para erigir lo que en la terminología de Marcur Olson⁸⁵ se denomina **organizaciones centralizadas**⁸⁶, pueden ser consideradas en la medida en que estas organizaciones sean capaces de desarrollar e implementar una política común centralmente determinada para su completa constitución.

En realidad es más fácil para los empresarios construir y mantener organizaciones centralizadas debido a 2 de sus características inherentes: la homogeneidad de sus intereses y su alta capacidad de organización. De aquí que las asociaciones de negocios, a diferencia de los sindicatos, puedan crecer casi indefinidamente, agregando a lo anterior la postura económicamente favorable en la que se encuentran y como resultado su movilización constante.

En cambio, conforme el tamaño de un sindicato aumenta, la heterogeneidad de los puestos, ocupaciones e intereses inmediatos de sus miembros tiende a incrementarse, haciendo más compleja la formulación de acuerdos generales y la creación de una disposición común que parte de una noción de identidades colectivas compartidas y obligaciones de mutua solidaridad.

De acuerdo con Street⁸⁷, la evidencia empírica estudiada se basa en el hecho de que los “capitalistas” no son individuos, sino empresas.

⁸⁵ MARCH, James y OLSEN, Johan, (1993). “El nuevo institucionalismo: factores organizativos de la vida política”, en *Zona abierta*, núm. 63/64. p.p 1-43.

⁸⁶ Organizaciones que incluyen en alto porcentaje a los miembros de su categoría social

⁸⁷ STREET, Susan, (1992). *Maestros en Movimiento: transformaciones en la burocracia estatal, 1978-1982*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México.

Un posible “espacio de interés” para comparar patrones organizacionales entre capital y fuerza de trabajo podría ser aquel en el que el grupo de los intereses capitalistas originados en un sector dado, puede plausiblemente ser calificado como “correspondiente” al grupo de los intereses obreros originados en el mismo sector.

Haciendo la distinción entre los casos extremos en una subunidad de asociación especializada, por un lado, y una asociación independiente afiliada a otra asociación de orden más alto, por el otro, el criterio será la presencia o ausencia de un derecho de estatutos de la unidad de nivel más bajo que se separa de la unidad de nivel más alto.

EL SINDICALISMO Y LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO.

En México, la mayoría de los contratos colectivos son de protección patronal y es en esa proporción que los trabajadores no cuentan con la posibilidad de representación y defensa mediante una transparencia sindical, dado que el vínculo control-corrupción tiene hondos raíces políticas y sociales. Al respecto, la contratación colectiva, resulta un elemento de vital importancia para el sindicalismo, ya que ésta ha justificado de forma histórica y coyuntural la existencia de los sindicatos. En este sentido, la necesidad de un sindicalismo libre y transparente reclama la presencia de los siguientes aspectos:

- Plena autonomía de las organizaciones sindicales, tanto de la empresa como del Estado,
- Auténtica representatividad de los trabajadores.

- Democracia interna en las organizaciones sindicales.
- Capacidad de los dirigentes sindicales para aportar nuevas estrategias que se adapten satisfactoriamente para los trabajadores a las necesidades empresariales.

Las transformaciones deben reflejarse no sólo en las relaciones laborales, sino también en las formas de organización colectiva de los trabajadores, así como en las formas de participación y lucha que emprendan.

Sin embargo, dichas necesidades no pueden desarrollarse bajo el esquema tradicional que alude a las prácticas del corporativismo clientelar, que atentan contra la evolución del sistema productivo, la competitividad, calificación en los procesos y cualquier otro requerimiento que pretenden empatar los intereses de los trabajadores con los retos que la nueva economía a impuesto en la sociedad capitalista.

Debe destacarse que la reforma laboral transita por el terreno de los hechos; ya que lo que se establece en buena parte de los contratos colectivos, atenta contra la estabilidad en el empleo y las garantías del salario, fuera de lo que la ley dispone; es decir, responde a razones estructurales como el alto índice de desempleo y otros fenómenos que imponen la flexibilidad en el trabajo aun cuando la ley la limite.

Así vemos que de diversas maneras, el sindicalismo oficial parte del supuesto de que su vida sindical es democrática; el gobierno acepta y promueve las reformas laborales en materia de salario, jornada y estabilidad en el trabajo, pero se niega a que se toquen los temas colectivos, particularmente el derecho de asociación, bajo el supuesto de que no reclama modificación alguna.

El por qué de estas conductas tiene que ver con la forma como se han creado espacios de poder político y económico, que las dirigencias sindicales no están dispuestas a perder.

Muestra de ello, es la negativa de diversas direcciones sindicales ante la posición de la Suprema Corte de Justicia, durante los últimos cinco años, de pronunciarse a favor de la pluralidad sindical, la libertad y la democracia en las organizaciones de los trabajadores.

La problemática que se presenta actualmente en México, en términos de libertad sindical las podemos observar en los siguientes aspectos:

- En el registro sindical mismo y en los obstáculos formales para que se otorgue éste, así como en el carácter constitutivo de la organización sindical que tiene el registro.
- En la carencia de autonomía de las organizaciones sindicales, que han sido reducidas a instancias de gestión de “menos malas condiciones laborales” e incluso, dentro de los lineamientos que la Secretaría del Trabajo establece en cuestiones fundamentales como empleo y salario.
- En el secreto con que se llevan los registros de contratos colectivos por parte de todas las autoridades del trabajo, negándose el conocimiento incluso a los propios trabajadores involucrados que ignoran, en muchos casos, aun el nombre de la organización sindical que los representa.
- En el registro de asociaciones de trabajadores que hoy prevalece, en el que se otorgan verdaderas patentes, que facultan a personas a ejercer el derecho colectivo de asociación como patrimonio propio.
- En el “no cumplimiento” de algunas direcciones sindicales, de la obligación que tienen de presentar cuentas de las cuotas sindicales y el patrimonio

de la organización ante sus afiliados, que se utilizan como cartera personal, tanto para consolidar su poder político, como para beneficios individuales. Esta realidad crea una desmoralización de los trabajadores respecto de lo que son sus sindicatos o una motivación para escalar a las direcciones con fines totalmente ajenos a los que debe tener una dirección sindical y ello, también es expresión y motivo de importantes manifestaciones de antidemocracia sindical.

- En la constante pérdida de la valoración de la participación individual; en los procesos en que se definen los intereses colectivos; en la cultura del fraude que en décadas se ha construido; la participación de los trabajadores en los recuentos en que se determinan los aspectos fundamentales de su vida colectiva, se denota esta práctica de fraude, la cual, se ve limitada como consecuencia de las múltiples expresiones de violencia que inhiben la expresión de su voluntad y desalientan su presencia ante la inminente represión que pueden llegar a vivir. Esta también es expresión de antidemocracia sindical.
- El registro secreto de contratos colectivos y organizaciones sindicales, que ha posibilitado el hacer de los "contratos de protección" una empresa por demás rentable, que ofrece "estabilidad laboral" a cambio de jugosas pensiones, acabándose en esta forma con la verdadera contratación colectiva y con el auténtico derecho de asociación en sindicatos, secreto que las autoridades del trabajo construyeron bajo el argumento de que de hacerse pública esta información, se causarían contiendas sindicales contrarias a la paz social necesaria.

El mismo esquema normativo que estableció la posibilidad de que se organizaran con el máximo de libertad, por rama, por región, por empresa, jugó

finalmente en contra de los trabajadores, incubando las condiciones para que se gestaran membretes sindicales que impiden la contratación única, ante un empleador común, situación que se ignora gracias al secreto con que se lleva el registro de las organizaciones sindicales.

Las grandes empresas, sin tomar como su universo las sucursales o oficinas que tienen, sin respetar el que el total de los trabajadores que emplean son los titulares del derecho colectivo de contratación, pueden con la coautoría de titulares de membretes sindicales, realizar su contratación colectiva a partir de un "menú a la carta", que les permite mejores condiciones con las diferencias regionales o sectoriales que les conviene establecer.

Cobrará relevancia esta información, en la medida en que podamos cruzarla con la de la otra variable fundamental que deberá también ser pública: el conocimiento de los contratos colectivos que a la fecha se encuentran vigentes y depositados ante la autoridad, que son marcos regulatorios de las relaciones laborales hoy establecidas en nuestra ciudad y que afectan a un importante número de trabajadores. Hacer público quiénes son los sindicatos que los detentan, quiénes los dirigentes de las organizaciones sindicales, cuándo se revisaron por última vez los contratos y de qué forma se modificaron.

Por supuesto que esto es posible en la era de la computadora, y no debe ser obstáculo el hecho de que sean alrededor de ochenta mil contratos colectivos los que se encuentran registrados en la ciudad de México, entre otras razones, porque poco más o menos el veinte por ciento de ellos es el que se revisa al año y los demás son letra muerta, contratos de protección que por supuesto en beneficio de la libertad sindical debieran caminar rumbo al archivo muerto, regresando a los trabajadores por ellos afectados la plenitud de sus derechos colectivos para

que los ejerzan o repudien con absoluto apego al pleno alcance y contenido de la libertad sindical. Esta es una información que de manera temerosa se niega a colectivizar el Estado que hoy sufre serias transformaciones como exigencia de la sociedad.

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR ASALARIADO EN MÉXICO.

El marco jurídico de los trabajadores mexicanos se remite a la incorporación de los derechos sociales en la Constitución de 1917, después de que la clase trabajadora, enfrentó al Estado liberal burgués en el movimiento armado de 1910.

La primera Ley Federal del Trabajo fue adoptada en 1931, siendo modificada en varias ocasiones, hasta que en 1970 fue promulgada una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual nuevamente ha tenido cambios, principalmente en procedimientos laborales.

En un principio, como ya se trató en el capítulo primero, la Constitución contempló el artículo 123 como universal para ser aplicado a todos los trabajadores; sin embargo, en 1960 dicho artículo es dividido en dos apartados: el "A" "para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo"⁸⁸ teniendo como ley reglamentaria a la Ley Federal del Trabajo (LFT) ; y el apartado "B" " entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores"⁸⁹, reglamentados éstos a partir de 1963, por la Ley General de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

⁸⁸ Constitución,1999:1266

⁸⁹ Constitución,1999:1273,

De esta manera, los trabajadores del Estado y los bancarios quedan sujetos a un régimen de excepción particularmente con el establecimiento de reglas no formales de la relación laboral, que restringió sus derechos colectivos de asociación y huelga, a cambio de una mejoría en los derechos individuales.

Como el propio artículo 123 lo dice: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”⁹⁰, entendiendo por derecho a trabajar “ la posibilidad de la persona para obtener un trabajo”, mismo que deberá ser promovido por el Estado, que al establecer las políticas de empleo proveerá a la clase trabajadora de aquellos bienes de consumo necesarios para su sustento. Dicho trabajo deberá contar con requisitos mínimos; es decir, condiciones dignas, jornada delimitada, remuneración equivalente al trabajo realizado, estabilidad, etcétera.

En este sentido, el derecho a trabajar implica una relación, es decir, una relación jurídico-laboral entendida como “el vínculo de derecho que se genera por la existencia de una obligación y el titular de un derecho”) que tiene como finalidad la “regulación de todas las situaciones nacidas de la relación de trabajo, cualesquiera que sean las condiciones por la que ésta se hubiere establecido”⁹¹.

Si hablamos del marco jurídico del trabajo, es necesario tocar el tema de las condiciones del mismo, las cuales nos remiten a “... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo”⁹².

⁹⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,1999:1266

⁹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,1999:1280.

⁹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,1999:p.1281

Partiendo de esta afirmación, aparentemente sólo el trabajador se sitúa como el principal beneficiario de los derechos establecidos por el artículo 123 constitucional, sin embargo, no es posible hacer a un lado el hecho de que dentro de la relación jurídico-laboral no sólo es el trabajador el que participa, sino también los empleadores y por supuesto los sindicatos, por lo que las condiciones generales de trabajo no sólo son derechos sino también obligaciones recíprocas entre los sujetos que participan del contrato laboral. Además, si consideramos que el derecho del trabajo ha sido conceptualizado como la obligación del Estado para con el individuo de proveerle una ocupación remunerada, actualmente el vínculo jurídico de los sujetos que participan de éste, se está reformando en la misma medida que el Estado plantea nuevas relaciones económicas.

Retomando la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, es importante considerar que ésta se dio a la par del establecimiento de un régimen de regulación proteccionista, que sentó las bases de las relaciones laborales en México durante por lo menos seis décadas, las cuales se caracterizaron por:

- ❖ La centralización de las decisiones económicas, políticas, y de las relaciones industriales.
- ❖ La constitución de organizaciones e instituciones altamente burocratizadas de gran envergadura.
- ❖ Los sindicatos pasaron a ser parte del Estado y la lucha de clases se substituyó por la negociación dentro del Estado.
- ❖ La representatividad sindical se limitó a la capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios económicos y materiales con el Estado y los empresarios a través de los grandes pactos.

- ❖ La representación que se llevó a cabo era de tipo indirecto de los intereses de los trabajadores, ya que aún y cuando era delegativa negociaba aumentos salariales reales, prestaciones, garantías en el empleo o extensión de la seguridad social.
- ❖ Una democracia formalmente establecida en los estatutos de los sindicatos, que no tenía que ver con las decisiones tomadas por la base y esta era controlada, pero no necesariamente ilegítima.⁹³

Por lo que se refiere a los derechos individuales, la estabilidad laboral es un aspecto de suma importancia, la cual se encuentra contemplada en los artículos del 35 al 39 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que, salvo excepciones, la relación de trabajo debe ser por tiempo indeterminado, existiendo el contrato por obra determinada sólo cuando la naturaleza del empleo así lo determina, esto se contrapone con las nuevas relaciones de producción, que exigen trabajos temporales sujetos a resultados alcanzados. Asimismo, las disposiciones legales que regulan la forma de rescisión o terminación de la relación laboral, exigen que para que alguna de éstas tengan efecto, exista una " causa justificada", no estando contempladas entre estas aquellas de tipo tecnológico o económico⁹⁴ mismas que chocan con las necesidades de estrategias como la reingeniería de procesos. No obstante, sí se contempla por causa económica la suspensión o terminación colectiva, la cual deberá ser notificada a la Junta de conciliación y arbitraje. ⁹⁵

⁹³ GARZA Toledo, Enrique de la, (1997). *Democracia, representatividad y legitimidad sindical*, Material Teórico.

⁹⁴ BENSUSÁN, Graciela, (2000). *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, Miguel Ángel Porrúa, primera edición, México. p.132.

⁹⁵ Ley Federal del Trabajo). arts. 427, 429, 435.

La estabilidad para los trabajadores de confianza, que de acuerdo con el artículo 9 de la Ley antes mencionada, son aquellos que desempeñan labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, es aún más débil, ya que carecen del derecho a la reinstalación y puedan ser despedidos de acuerdo al criterio del empleador sin estar necesariamente tipificada la causa de la rescisión del contrato. Es importante señalar que los trabajadores de confianza no pueden ser parte de los sindicatos de los trabajadores, razón por la que actualmente este tipo de empleo ha sido promovido por parte de las empresas con la finalidad de flexibilizar el trabajo.

Las razones por las cuales el mercado laboral en la actualidad presentan altos índices de flexibilidad, se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- ❖ La imprecisión legal al definir criterios, la interpretación jurisprudencial restrictiva de los derechos de los trabajadores, la ignorancia generalizada de estos derechos por sus beneficiarios y la ausencia de sindicatos representativos.
- ❖ La utilización arbitraria de la categoría trabajador de confianza, a pesar de que la ley establece que la misma depende de la naturaleza de las funciones y no de la denominación que se de al puesto (art.9 LFT).
- ❖ La caída de los salarios en las dos últimas décadas, lo que ha reducido el costo de las indemnizaciones en caso de despidos y reajustes de personal.
- ❖ La flexibilización de las reglas relativas a la duración del trabajo en la contratación colectiva, principalmente a través de cláusulas que relacionan el volumen del empleo con la exportación.
- ❖ Las formas de evasión de la responsabilidad patronal a través de la intermediación y la subcontratación con el propósito de la utilización

de formas atípicas de contratación con el propósito de lograr un manejo flexible del volumen del empleo.⁹⁶

Por su parte la fracción XIII del artículo 123, apartado “A” dispone que: “Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”, mismos que parten de la necesidad de proporcionar resultados óptimos y mejores condiciones de vida para el trabajador. Sin embargo, esta orientación ha perdido su sentido original, ya que en la actualidad el adiestramiento se ubica directamente hacia las necesidades propias de la empresa, presionando además al trabajador para que con base en la capacitación otorgada, alcance objetivos sumamente altos, no viéndose estos equilibrados con las condiciones de vida del trabajador.

Los trabajadores al servicio del Estado, por su parte, permanecieron, de acuerdo con Mario de la Cueva, por mucho tiempo “no contemplados por el derecho del trabajo”, hasta que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo segundo dispone “...las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil” que serán elaboradas con posterioridad. Lo anterior se dio con el presidente Abelardo L. Rodríguez quien expidió un acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, publicado el 12 de abril de 1934.

Sin embargo, es hasta el 5 de diciembre de 1938 cuando el Presidente Lázaro Cárdenas, a través de una iniciativa de Ley, determinó que: “la relación jurídica entre el Estado y sus servidores sería una relación de trabajo.”⁹⁷

⁹⁶ BENSUSÁN, Graciela, (2000). *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, Miguel Ángel Porrúa, primera edición, México. p.133,134.

⁹⁷ (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,1999:1301).

Posteriormente, la elaboración del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado provocó la derogación del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el 4 de abril de 1941, el presidente Manuel Ávila Camacho promulgó el nuevo estatuto, que no varía en las cuestiones fundamentales.

Ambos estatutos, establecen las bases y principios esenciales en los que se sustentarán las relaciones de trabajo de los empleados al servicio del Estado. No obstante esto, los burócratas no estaban satisfechos con su nueva condición, quienes no se conformaron con haber dejado de depender del criterio del derecho administrativo y las teorías de la llamada función pública; por el contrario sus reclamos llegaron al Congreso de la Unión y no hubo otro camino más que el de revisar y aprobar un proyecto de reforma y adiciones⁹⁸

Después de un debate político, el presidente Adolfo López Mateos, remitió al poder legislativo, en 1959, un proyecto para adicionar al artículo 123 un apartado “B”, mismo que fue aprobado, como se mencionó en líneas anteriores, en 1960 y en 1963 es aprobada la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de ese año.

Sin embargo, la situación de estabilidad en el empleo, para los trabajadores que contemplan el apartado “B” es contradictoriamente inestable, ya que en el artículo 73 Constitucional relacionado con las facultades del Congreso, en su fracción XII estipula que éste “...puede crear y suprimir empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones”, situación que permite prescindir a la administración pública de plazas de trabajo acogiéndose al artículo 123 en fracción IX que dice: “En caso de separación injustificada tendrán derecho

⁹⁸ (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,1999).

a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo al procedimiento legal. En el caso de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley”⁹⁹ (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,1999:1274) y olvidando también la fracción VIII, que prevé en cuestión de ascensos que, “en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia”.

Por lo que respecta al régimen jurídico del trabajador bancario en 1970, como ya se mencionó, el presidente Luis Echeverría promulga una nueva Ley Federal del Trabajo, abrogándose la de 1931. En esta ocasión también se suprimió el artículo 237 de la Ley de 1931 que permitía que ciertos sectores regulados por reglamentos especiales fueran privados de sus derechos sindicales, lo cual marcó la desaparición del único apoyo jurídico del reglamento de los trabajadores bancarios.

Por tal motivo, en 1972, los trabajadores del Banco de Industria y Comercio, los trabajadores del Banco de Comercio, Continental, De Londres y México, Nacional de México, Comercio Mexicano, Internacional y Monte de Piedad apoyados por la CTM, se organizaron y pidieron el registro de sus sindicatos, constituyendo en forma conjunta el Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (SNEICOA).

“En resolución dictada el 15 de julio de 1972 se manifestó: En esta situación al ser examinado el contenido del reglamento¹⁰⁰ del que se trata, se encontró que en los artículos 2º y 4º se establece que la contratación de los empleados de este

⁹⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA., OP. CIT., P.1274

¹⁰⁰ El reglamento expedido inconstitucionalmente en 1937, ya que se opone a la normatividad del artículo 123 constitucional.

tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento el susodicho reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus empleados, al imponer el trato individual en las reacciones laborales, excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal de Trabajo. Por las anteriores razones es de negarse el registro solicitado”.¹⁰¹

Aunado a esto, existen algunos otros fundamentos en los que se basó la Secretaría del Trabajo tales como:

a) Que los trabajadores bancarios eran de confianza.- art. 9 de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, olvidaron que la categoría de confianza se le otorga de acuerdo a las funciones desempeñadas y no a la designación que se le dé al puesto. Además de que los empleados de confianza no están sujetos a un procedimiento escalafonario, en tanto que el Reglamento Bancario sí lo contempla.

b) Que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse.- art. 363 de la Ley Federal del Trabajo, que estipuló que los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores; sin embargo, no se menciona nada con respecto a que entre ellos no puedan sindicalizarse.

c) Que el reglamento bancario prohibía la sindicación.- lo que significa apoyarse en una norma inferior a la Ley Federal del Trabajo y de la misma

¹⁰¹ GONZALEZ Martínez, Ismael., (1990). *Reprivatización Bancaria ¿El regreso a un régimen laboral de privilegios patronales?*, México. p.25.

Constitución, sin mencionar que dicho reglamento bancario ya no existía por disposición expresa del Congreso de la Unión, que al abrogarse la LFT de 1931, automáticamente quedan eliminados los reglamentos apoyados en ella.

Posteriormente, en 1978, el Congreso del Trabajo solicitó nuevamente los derechos de los trabajadores bancarios y, en julio de 1980, el grupo parlamentario comunista presentó al Congreso de la Unión una iniciativa de Ley proponiendo el reconocimiento pleno de los derechos laborales de este sector.

En 1982, bajo la presidencia de José López Portillo se emiten dos decretos: El primero modificó el art. 28 para atribuirse al Estado el monopolio de la Banca y Crédito y, el art. 73, que otorgaría al Congreso de la Unión facultades para legislar sobre servicios de Banca y Crédito y para dictar reglas para determinar el valor de la moneda extranjera. En el segundo se modifica el art. 123 apartado “B” incorporando la fracción XIII-BIS que dispone: “ Las instituciones a las que se refiere el artículo 28 regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente artículo”.

Por lo anterior, el Presidente López Portillo manifestó ante el Congreso “Los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados, el viejo anhelo de crear un sindicato bancario podrá fructificar, como ocurre en la mayor parte de los países del mundo”.

A partir de este momento, el Estado ejerce un rígido control del sector, que ha permitido incluso, la intervención del Estado en la organización de los sindicatos. No obstante esta situación, es importante resaltar que, independientemente a que la estatización de la banca haya sido una buena o mala decisión, sirvió para abrir paso a la discusión y establecimiento de los derechos laborales y sindicales de los trabajadores bancarios.

**CAPÍTULO III. APERTURA Y REGULACIÓN BANCARIA. SUS IMPLICACIONES
EN LAS RELACIONES LABORALES**

CAPÍTULO III. APERTURA Y REGULACIÓN BANCARIA. SUS IMPLICACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES

APERTURA FINANCIERA Y SITUACIÓN LABORAL EN LA BANCA.

Desregulación e integración financiera internacional.

El comienzo del proceso referente a la desregulación en las actividades bancarias, así como la introducción en las actividades concernientes al sistema bancario y la introducción de reglamentos que autorizan la creación de nuevos instrumentos financieros (el mercado de bonos y acciones entre otros) tienen su origen en la década de los años ochenta, en la cual se elevaron las tasas de interés bancarias y se incrementó la intervención de instituciones no bancarias (casas de bolsa, uniones de crédito, empresas de factoraje) en el sector financiero y bancario a nivel internacional, presentándose una fuerte salida de capitales que hacían difíciles las condiciones para las instituciones bancarias. Estos procesos pueden traer consigo buenas expectativas que alientan a cambios en el mercado en cuanto a las formas de intermediación financiera, optando, por ejemplo, por mercados de valores, que conllevan en general a la desintermediación bancaria.

En cuanto a los efectos de este proceso, podemos observar dos aspectos: “En primer lugar, por el lado de los pasivos, la disponibilidad en el mercado de nuevos instrumentos financieros motiva a los inversionistas a reestructurar sus carteras, colocando sus fondos en los mercados más competitivos; en segundo, los activos de las empresas encuentran ventajoso obtener fondos a través de mecanismos alternativos como la emisión de acciones o bonos en los mercados locales.”¹⁰² (Chávez, 1996:51).

La liberalización operativa que se presentó no sólo en México, sino en toda la comunidad internacional, representaba al mismo tiempo mayores riesgos de solvencia para los bancos, dicho problema fue tratado en el Comité de Basilea, Suiza (1993), donde se establecen estándares mínimos de respaldo financiero para toda la banca, el cual consiste en un porcentaje de liquidez del 8% del promedio mínimo del capital para apalancamiento. Esta medida viene a repercutir directamente en las carteras de crédito, obligando a mantener reservas contra los créditos problemáticos, de tal manera que, como decíamos, se pone un freno financiero a la liberalización inicialmente adoptada, ya que si la liberalización financiera no está acompañada de un crecimiento económico y de activos financieros adecuados, el efecto podría ser una reducción tanto en los activos como en los pasivos bancarios. En estas condiciones, los bancos tuvieron que reducir costos de operación y modernizar sus equipos para ser competitivos.

Durante los años ochenta y noventa, diversos países iniciaron cambios estructurales, con el fin de poder enfrentar las transformaciones que ocasionaron la apertura de sus economías, deseando ampliar de esta forma sus expectativas económicas, políticas, sociales y financieras.

¹⁰²HERNÁNDEZ, CH., (2000), El Estado como objeto económico: los límites de intervencionismo, UAM-I México.

Estas estrategias están basadas en la modernización, competitividad, productividad y desregulación de las formas comunes de operación del sector económico y financiero. En la década de los ochenta se inició un proceso de integración de los mercados financieros internacionales, fenómeno en el que influyeron el predominio de las empresas multinacionales, la mayor movilidad de capitales a nivel internacional y las nuevas tecnologías¹⁰³ (Mantey, 1996:117-119).

“En este proceso no sólo han estado presentes los mercados financieros internacionales clásicos, (Zurich, Londres, Nueva York) sino también nuevos mercados financieros emergentes paralelamente a los bloques económicos internacionales. El bloque asiático, disputa esta hegemonía a los gigantes financieros tradicionales, integrándose en las actividades bancarias domésticas de los países periféricos e incluso, las emergentes bancas de países europeos tradicionales pero no con historia financiera como España y los del nuevo mundo como Brasil y Chile también participan.”¹⁰⁴ En México, la nueva estructura económica se basó en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, que implicaba un sistema descentralizado y orientado por las fuerzas del mercado.

La transformación de la economía ha sido de fondo y abarca todos los sectores; la estabilización macroeconómica y financiera se ha sustentado en importantes cambios estructurales; el ajuste de las finanzas públicas, la apertura comercial, la

¹⁰³ DE ANGUIANO M., (1996), Liberalización financiera con oligopolio bancario, en Problemas del Desarrollo, IIEc.UNAM, no.107, pp.117-119.

¹⁰⁴ BOUZAS, Alfonso (1997) “ El sector bancario privatizado en contra de la nación y de sus propios trabajadores”, en *Seminario La Privatización en México: Consecuencias sociales y laborales*, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, Diciembre .p.3

desregulación económica, la liberalización financiera y el proceso de desincorporación de las empresas públicas.

Todo ello marcó la pauta para la transformación integral del sistema financiero mexicano, bajo el supuesto de fomentar la eficiencia y la competitividad, en congruencia con el proceso de estabilización y cambio estructural de la economía.

Funcionamiento de la banca universal. Reformas estructurales

El funcionamiento de la banca universal se con los argumentos de que ante la creciente exigencia que se presentó por la dinámica en que se ha venido desarrollando el sector financiero, la antigua forma de operar de la banca en donde las funciones están perfectamente delimitadas, comenzó a ser poco funcional y productiva. Ante esta situación se optó por la operación de bancos que prestan todos los servicios, ofreciendo de esta forma una amplia gama de opciones para la clientela que necesita respuesta a varias necesidades y que a diferencia de antes, ahora puede resolver en un sólo banco. Casas de bolsa, factoraje, de cambio, almacenes, hipotecario, fideicomiso, banca de crédito, relaciones financieras con el exterior, aseguradoras y de reciente integración, la administración de fondos para el retiro, conforman el paquete de los servicios que integran la banca universal.

Asimismo, “desde la primera mitad de los años ochenta los grandes bancos basan la obtención de sus recursos en el fondeo en bloque en los mercados de dinero, lo que les permite minimizar la necesidad de mantener reservas de liquidez. Esta nueva modalidad de fondeo ha llevado aparejado el desarrollo de mecanismos para conferir bursatilidad a activos poco

líquidos, como son, la venta de certificados de participación crediticia y el mercado secundario de créditos hipotecarios.”¹⁰⁵

En este marco, desde esa década, se dio el siguiente proceso:

- a) Desarrollo de la banca multirregional en Estados Unidos que tradicionalmente lo realizaba con límites geográficos;
- b) Incremento de las reservas financieras de los grandes bancos acreedores de países en desarrollo;
- c) Preocupación central por costos y rentabilidad;
- d) Prioridad de la inversión tecnológica;
- e) Crecimiento de la banca japonesa que concentraba el 35% de los activos bancarios mundiales;
- f) A partir de 1988 como consecuencia del Acuerdo Internacional de Basilea, se estipuló que los bancos seleccionaran el tipo de operaciones de mayor rentabilidad, que les generaran un aumento de utilidades y disminución de costos.

En América Latina se observó también una tendencia a la supresión de la banca estatal y la paulatina desaparición de la banca de fomento o desarrollo:

- En Argentina para 1966 se privatizan 16 de los 23 bancos provinciales.
- En Colombia entre 1990 y 1994 se privatizaron 15 bancos oficiales.
- En Bolivia desde mediados de los años ochenta se liquidó la banca estatal.
- En Costa Rica se aprueba por el parlamento un proyecto de apertura de la banca tradicionalmente monopolio del Estado.
- En Perú desaparece prácticamente la banca de desarrollo.

¹⁰⁵ Op. Cit. BOUZAS, Alfonso (1997) , p.4.

Es decir, no sólo la banca comercial tendió a regresar a manos de la iniciativa privada sino que la banca de desarrollo, considerada como puntal fundamental del desarrollo económico nacional, corrió suerte semejante¹⁰⁶ .

LA BANCA EN EL CONTEXTO DEL TLCAN.

Los Servicios Bancarios y el TLCAN.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), que integran Estados Unidos, México y Canadá, tuvo como objetivo fundamental en este rubro, hacer amplia y ágil la liberalización del comercio de servicios bancarios entre los países contratantes del acuerdo, así como establecer el principio de acceso libre de los bancos al mercado de cada uno de los tres países; el artículo 1404 del Capítulo de Servicios Financieros dice: “cada una de las Partes permitirá a los prestadores de servicios financieros de otra Parte aún no establecidos en su territorio establecer instituciones financieras en su territorio...” (SECOFI TLC).

Sin embargo, dicha aplicación no fue sencillo de llevarse a cabo, ya que antes habría que considerar algunas restricciones y barreras que al respecto existían en cada país, debido a su propia constitución y problemática. Por ejemplo, en Estados Unidos la Ley conocida como Community Investment Act., que le permitía negar, a nivel local, el acceso de más bancos en función de las necesidades o el impacto que este nuevo banco pudiera traer sobre la localidad.

En este sentido, la regulación estatal, con respecto a la cláusula de trato nacional acordada en el TLCAN, obedece de manera distinta que en el nivel fe-

¹⁰⁶ BOUZAS A., op. Cit.

deral, debido principalmente a la naturaleza de la organización que en este aspecto tiene Estados Unidos y que le confiere a sus estados mayor autonomía, como también es el caso de Canadá, situación que no sucede con México. De esta forma, cuando un banco extranjero se va a establecer por primera vez en un estado o provincia de Estados Unidos, el estado sí tiene la obligación de darle el mismo trato que le ofrece a sus bancos estatales, pero si por el contrario, el banco extranjero ya fue establecido en otro estado, el siguiente en el que pretenda asentarse le dará el mismo trato que le ofrece a los bancos del estado donde se estableció originariamente, tomando como base para determinar el estado de origen, aquel en donde tenga la mayoría de sus depósitos en forma consolidada.

De lo anterior se desprende la necesidad para los bancos extranjeros, ya sea Canadá o México, de elegir un estado residente para posteriormente expandirse por medio de subsidiarias a otros estados de Estados Unidos¹⁰⁷

Otra barrera que se observa para la aplicación del libre acceso a los bancos entre los tres países, es la relativa a los intermediarios, por ejemplo, tanto en Estados Unidos como en Canadá, el sector financiero se caracteriza por una gran variedad y especialización de intermediarios, situación que no sucede con México y que conduce a los tres países a una ambigüedad en cuanto a cómo se llevará a cabo el trato equitativo para los servicios financieros. Por tal motivo se acordó en el TLCAN, que la cobertura sería únicamente para las *instituciones financieras*, entendiendo por éstas, a las entidades autorizadas institucionalmente para realizar negocios financieros y que por lo tanto estuvieran reguladas por las leyes del país anfitrión.

¹⁰⁷ ARMENDÁRIZ, P., y Mijangos, (1995). Retos en la liberalización en el Tratado de Libre Comercio., 1ra. edición, Siglo XXI pp. 272-275.

“Dicho enfoque tiene el objetivo y la ventaja de preservar la estructura de intermediarios de cada país. Sin embargo, limita la entrada de instituciones financieras únicamente a aquellas que son consideradas dentro del ámbito y regulación del país anfitrión... También puede hacerse una interpretación que excluya del mismo a diferentes intermediarios de los tres países dependiendo del estatus regulatorio de cada uno. Por ejemplo: los Almacenes de Depósito Mexicanos no son estrictamente regulados en el nivel federal como instituciones financieras en Estados Unidos o Canadá; por tanto puede interpretarse que no están cubiertos por este rubro sino por el de inversión. Por el contrario intermediarios de este tipo si están incluidos en el Capítulo de Servicios Financieros, en lo que respecta a su establecimiento en el mercado mexicano”¹⁰⁸.

México otorgó una flexibilización en su estructura que permitió el acceso a intermediarios principalmente especializados en el financiamiento de diversos segmentos de consumidores y tarjetas de crédito, entre otros. Esto resulta importante debido a que para 1991 estas entidades en Estados Unidos contaban con 525 millones de dólares en activos totales, lo que representó una fuerte competencia para los bancos comerciales.

Otro aspecto que representa una barrera para el libre establecimiento de la banca a lo largo del territorio que abarca el TLCAN, lo constituye el hecho de que, por ejemplo, en Estado Unidos debido a razones históricas que presentan la creencia de que la crisis de 1930 se debió a las actividades de banca de inversión desarrolladas en los bancos, no permite la asociación entre ciertas actividades bursátiles y bancarias a través de la cobertura que le da la *Glass Steagal*

¹⁰⁸ Op. Cit. ARMENDÁRIZ, Patricia y Margarita Mijangos (1995), p. 277

Act. De esta forma, se limitó para Canadá y Estados Unidos el establecimiento de una banco y una casa de bolsa que estuvieran afiliados a partir de la formación de grupos financieros, ya que uno de los dos sería rechazado por la anterior situación explicada.

Estas y otras situaciones como las referentes al comercio transfronterizo de servicios financieros, son sólo algunas de la barreas y obstáculos a los que se enfrenta el establecimiento del sistema bancario enmarcado por la figura del TLCAN. Obstáculos que son derivados de la fragmentación regulatoria en Canadá, por la autonomía de los estados o provincias en Estados Unidos y por la forma en que cada país conceptúa la mejor forma para salvaguardar su sistema bancario.

Por otro lado, el desarrollo histórico de cada uno de los tres mercados ha marcado la pauta para regular de una u otra forma su sistema financiero y bancario, lo cual constituye un óbice para el libre establecimiento del mismo en los tres países, debido a que por naturaleza, cada mercado tiene una historia particular distinta, que obedece al origen y desarrollo de cada país.

Otros aspectos importantes dentro del ámbito de aplicación del TLCAN lo constituyen aquellos en donde, por ejemplo, no están contempladas las diferencias entre los tres países con respecto al desarrollo del mismo sector, lo cual pudo haber significado que al dejar algo asentado se impidieran algunos efectos negativos o de desventaja del sistema bancario mexicano. Además, a través del principio de “trato de nación más favorecida” (cláusula 1406), se resta la posibilidad de que México lleve a cabo acuerdos con otros países, debido a que se vería obligado a dar el mismo trato a los bancos canadienses o estadounidenses.

En la cláusula 1408 se establece la libertad de designar a los miembros de la dirección de las entidades bancarias, con el objeto de evitar que solo nacionales

ostentaran dichos puestos. También se cercena la posibilidad de la expropiación, ya que los países contratantes se comprometieron a no nacionalizar o expropiar los bienes de la iniciativa privada, así como de no ser posible lo anterior, a pagar lo establecido por el mercado a los afectados, permitiendo así libertad a los banqueros para transferir capitales de un país a otro (cláusula 1110).

En relación con la solución de controversia y arbitraje, éstas quedan contenidas en las cláusulas 1115-1117, 1119-1121, 1122-1126, 1128 y 1131-1134, en donde se señalan mecanismos de solución, mecanismos de reclamación, condiciones de arbitraje, integración de tribunales etcétera, que tienen como objetivo establecer tribunales especiales autorizados y reconocidos que garanticen a las inversiones, extranjeras una aplicación imparcial en las decisiones.

De lo anterior se desprende el hecho de que México acepta y reconoce que renuncia al ejercicio del poder judicial y a la aplicación de sus propias leyes, dando paso a la aplicación del TLCAN en territorio nacional, y con ello, se trastoca la concepción de soberanía que existe en el país desde la promulgación de la Constitución de 1917”.¹⁰⁹

Factor Trabajo y TLCAN.

Los cambios en las políticas de mercado orientadas hacia la integración económica a través, en este caso del TLCAN, transformaron de forma y fondo la actividad del sector bancario, provocando necesariamente un nuevo escenario en materia laboral, lo cual a la luz del TLCAN significa fuertes cambios en la regulación laboral.

¹⁰⁹ BOUZAS, A., op. Cit.

Cabe señalar que la política de expansión de Estados Unidos, así como la de sus empresarios, han tendido a adoptar políticas referentes a la flexibilización de las relaciones laborales, pero de forma unilateral, lo que ha traído como consecuencia la marginación de los derechos colectivos de los trabajadores (sindicación, huelga y contratación colectiva), lo cual significa grave detrimento del nivel de vida de los mismos.

Otro aspecto que resulta importante, es el referente a que, en teoría, las legislaciones laborales de los tres países cuentan con diferencias sustanciales; en la práctica, el proceso de modernización de los derechos de los trabajadores, ha mermado las mismas en los tres países. Así, en Estados Unidos y Canadá ya tienen problemas de desempleo y salarios bajos, mientras que México cuenta con toda una historia de anomalías en estos aspectos, a lo que habría que agregar las grandes diferencias tales como la de que un trabajador en México por una jornada de ocho horas gana lo que un trabajador de Estados Unidos y Canadá en una hora.

En cuanto a que **las legislaciones son distintas**, se debe a que aparentemente la Ley Federal del Trabajo Mexicana es superior en materia de derechos colectivos, ya que en México la huelga es un instrumento que se puede hacer efectivo y que la firma del Contrato Colectivo por ambas partes está reglamentada. "Por el contrario en Canadá¹¹⁰ y Estados Unidos se permite al empleador el derecho de seguir produciendo durante la huelga y contratar personal. A los trabajadores sólo se les permite que dejen de laborar y realicen actividades limitadas de protesta y difusión de su problema... en términos de Contrato

¹¹⁰ Únicamente en Québec se permite hacer efectiva la huelga.

Colectivo sólo se puede obligar legalmente al patrón a debatir las condiciones de trabajo, pero no a firmar el contrato colectivo.”¹¹¹

La realidad es que existe un detrimento en las condiciones laborales de los trabajadores que muy posiblemente impactan a los tres países, pero en el que ya de entrada, al igual que en otros aspectos, México no arranca del mismo nivel, lo que hace que el impacto sobre los trabajadores mexicanos sea más rápido y fuerte.

En este punto, resulta importante hacer algunas consideraciones generales de la regulación establecida en materia laboral en los tres países:

CANADÁ

En Canadá la situación del trabajador es diferente, comenzando por que no existe una legislación laboral para todo el territorio nacional, como ocurre en México, por lo que existen 11 legislaciones provinciales y una federal. Sin embargo, en algunos sectores como el bancario, el Estado Canadiense se reserva su intervención.

En ese país, rigen dos derechos: por un lado se encuentra el régimen “Cámara de Lord” que corresponde al lado de lengua inglesa y el otro en Québec donde se ejerce un derecho con influencia francesa que es más de costumbres que de escrito.¹¹²

De forma general y bajo las correspondientes limitantes, existen Leyes en materia laboral que se aplican en el país tales como: “Código de Trabajo, Ley

¹¹¹ Fuentes, 1994 op. Cit.p.10

¹¹² Fuentes, 1994 op. Cit.p.13

sobre Prestaciones de Adaptación de los Trabajadores, Ley del Ministerio del Trabajo, Ley sobre Normas de Empleo e Inmigración, Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y Ley de Salarios Justos y Horas de Trabajo entre otras” .¹¹³

Por lo que respecta a los sindicatos, su constitución depende de los trabajadores y no del gobierno o los patrones. Con tan sólo presentar los reglamentos y estatutos que legitimen su actividad ésta es posible, mientras que la intervención estatal se limita a la verificación administrativa. Sin embargo, existe una contradicción: en algunas provincias se impide que los patrones intervengan en asuntos sindicales, pero por otro, el patrón, puede manifestarse en contra de cualquier actividad organizativa en su propiedad. De los tres países, Canadá es el que presenta mayor tasa de sindicación (un 37% en general).

En materia de sindicatos, en Canadá, salvo en una provincia, no es obligatoria la afiliación al sindicato y no es posible como en México sindicalizar a directivos o empleados de confianza. “En este país la libertad sindical cuenta con grandes parámetros, ya que permite la organización internacional que impulsan los trabajadores de cualquier país y que apoyen los canadienses” .¹¹⁴

En materia de Contrato Colectivo, el reconocimiento de un sindicato, obliga a la empresa a negociar un contrato colectivo, sin estar obligado a firmar. “Sin embargo, si el empleador o el propio sindicato se niegan a suscribir un Convenio de buena fe, en el que estén garantizados los derechos de los trabajadores, la autoridad puede obligar a la firma del Contrato por un año en los términos vigentes de las condiciones de trabajo, si hay prácticas desleales por parte del patrón”¹¹⁵ .

¹¹³ Fuentes, 1994 op. Cit.p.14

¹¹⁴ Fuentes, 1994 op. Cit.p.17

¹¹⁵ Fuentes, 1994 op. Cit.p.52

ESTADOS UNIDOS

En Estados Unidos el sistema jurídico se basa en el sistema de la *Common Law* y de forma paralela existen diversas leyes en materia laboral. La situación sindical en este país varía con relación a la situación existente en Estados Unidos, debido a que se da prioridad a la garantía de la libre empresa en el sentido más amplio. Por lo tanto, no existe un marco normativo que proteja de manera específica a la negociación colectiva en favor de los trabajadores. Las organizaciones sindicales se enfrentan a muchas dificultades para desempeñarse y obtener reconocimiento por parte de los patrones.

“Existen diversas leyes en materia laboral entre las que destacan: Ley Nacional de Relaciones Laborales (1935), Ley de Normas Justas de Trabajo (1938), Ley de bienestar y pensiones, Ley de normas lícitas de trabajo, La Ley Walsh-Healy, la Ley Davis Bacon, entre otras”¹¹⁶ (Fuentes, 1994:18).

En materia de Contrato Colectivo, de acuerdo a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, la negociación colectiva se inicia con la obligación mutua del empleador y el sindicato a reunirse con el fin de llegar a un acuerdo en lo referente a jornadas y condiciones de trabajo. De llegar a acuerdos, estos tendrán que materializarse en un contrato escrito, si lo solicita cualquiera de las partes.¹¹⁷ El problema consiste en que la Ley sólo obliga al patrón a sentarse a negociar, pero no a firmar un contrato o a aceptar la propuesta de la otra parte. Además de que el gobierno no esta facultado para obligar a las partes a llegar aun acuerdo.

¹¹⁶ Fuentes, 1994 op. Cit.p.18

¹¹⁷ Fuentes, 1994 op. Cit.p.55

MÉXICO

Por lo que se refiere a México, en materia laboral existe una sola legislación que se aplica en toda la República; sus principios se apoyan en las disposiciones que se encuentran señaladas en la propia Constitución en su artículo 123, de donde se desprende la reglamentación que da origen a la Ley Federal del Trabajo. En su aplicación, la Ley Federal del Trabajo se apoya en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que depende el Poder Ejecutivo Federal a través de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje sujetas al gobierno de cada uno de los Estados de la República. Existen otras leyes de carácter nacional como la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre otras.¹¹⁸

En cuanto a los aspectos sindicales, en México sólo pueden existir aquellos sindicatos que estén reconocidos por la Secretaría del Trabajo, ya que sin previa autorización de ésta no es posible hacer efectivo el derecho de contratación colectiva o huelga. La mayoría de los sindicatos, están aglutinados bajo el control de centrales sindicales incorporadas al Partido Revolucionario Institucional, aunque actualmente ya existen otras centrales como la UNT (Unión de Trabajadores de México).

Para registrar un sindicato, no es necesario que los trabajadores estén enterados; de acuerdo con Ley laboral mexicana, en su artículo 360 se establece que pueden formar varios tipos de sindicatos: “Gremiales, de Empresa, Industriales,

¹¹⁸ Fuentes, 1994 op. Cit.p.37

Nacionales de Industria y de Oficios Varios"¹¹⁹ Asimismo, la Secretaria del Trabajo, la Junta Federal y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de cada estado de la República, pueden registrar sindicatos.

En materia de Contrato Colectivo, éste sólo puede ser firmado por los sindicatos reconocidos por la autoridad y a diferencia de los otros dos países, un sindicato puede presionar, a través de una huelga, a los patrones para firmar un Contrato Colectivo. El CCT deberá celebrarse por escrito y la Ley establece que las revisiones de los mimos deberán estar encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y se llevarán a cabo por lo menos cada dos años.

Por lo que se refiere al sector bancario, en cuanto a la regulación jurídico laboral, podemos puntualizar que a partir de la reprivatización del sector, fecha en la que se presenta la necesidad de modificar lo expuesto en el Artículo 123 Apartado B, fracción XIII bis constitucional, para que las relaciones laborales entre instituciones de crédito correspondientes al sector social y al privado y sus trabajadores, se rijan por lo dispuesto en el Apartado A del propio Artículo 123. De esta forma, queda establecido que en materia laboral para el sector bancario, contamos con la Ley Federal del Trabajo, el Artículo 123 constitucional y sus apartados A y B, bajo los cuales quedan la banca comercial y la banca de desarrollo respectivamente, así como la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado B del mismo artículo y la Ley de Instituciones de Crédito, principalmente; además, en materia de legislación bancaria se tiene la Ley Orgánica del Banco de México, la Comisión Nacional Bancaria de Valores y Sociedades de Inversión, entre otras.

¹¹⁹ Fuentes, 1994 op. Cit.p.44

El artículo 123 Constitucional a la letra dice: "Del trabajo y de la previsión social: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado A: Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo....

Apartado B: Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores."

En materia laboral, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresa textualmente que ésta: "...constituye un esfuerzo importante para precisar en que deben regir las relaciones laborales entre las instituciones que prestan el servicio público de la banca y crédito, el Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional y sus trabajadores. Esta Ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que prestan servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del ahorro Nacional".

.

Agrega en su artículo 5º.- "A las relaciones laborales materia de esta ley les serán aplicables en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los título tercero, cuarto, séptimo, décimo y octavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En lo previsto se aplicaran supletoriamente y en su origen la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

Los trabajadores de las instituciones quedan sujetos al régimen de seguridad social previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.”

Por su parte la Ley de Instituciones de Crédito de 1990, en relación con los asuntos laborales manifiesta:

“... creemos que la disposición que se propone para el caso de huelga de alguna institución, se adecua a la norma constitucional que otorga ese derecho a los trabajadores y a la Ley Reglamentaria sobre la materia, pues se busca hacer compatibles los legítimos intereses de los trabajadores bancarios y la salvaguarda de la confianza puesta en las instituciones por el público ahorrador.

Es por esto último que se adecua el texto para iniciar el artículo, señalando que con el fin de que no se afecten los intereses del público, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuidará que en caso de huelga de alguna institución de banca múltiple, permanezcan abiertas el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores que sean estrictamente necesarios...”¹²⁰.

En materia de derechos colectivos y de sindicación de la banca comercial, éstos quedan remitidos, (salvo en el caso expreso en el párrafo anterior), a las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo, normatividad que les sería aplicable al reprivatizarse la banca.

Otros aspectos importantes con respecto a que la conservación de derechos ya adquiridos no se verían afectados por el cambio de patrón quedan contemplados en los artículos 121, 7º y 8º transitorios de la Ley de Instituciones de Crédito, ya que en ellos se expresa que quedan a salvo los derechos laborales con los que ya

¹²⁰ GONZÁLES Martínez, Ismael (1997) Reprivatización bancaria: el regreso a un régimen laboral de privilegios patronales. México, UAM. P.65

contaban los trabajadores bancarios, así como los relativos a sindicación, contratación colectiva y huelga.

Las nuevas necesidades del mercado, la fuerte competencia, las nuevas tecnologías y la internacionalización de los mercados, llevaron a una serie de acuerdos que marcaron una transformación en la concepción, tanto del servicio como del trabajador bancario, entre los cuales se encontraban la polivalencia, disponibilidad geográfica, nuevas funciones y horarios, nuevo diseño de las oficinas y atención a la clientela, etcétera.

La nueva estrategia, basada en la calidad y competencia afectó al trabajador, ya que marcó la necesidad de una plantilla mejor y más preparada. Dentro de todos estos cambios, los sindicatos no fueron invitados a participar y muchas de las nuevas condiciones laborales que privaron para los trabajadores, y que anteriormente constituyeron el núcleo central de la materia de relaciones laborales, se negoció individualmente.

Aquí lo importante es observar algunas negociaciones por parte de los sindicatos, relacionadas con las condiciones de trabajo, éstos no han sido contemplados en el marco de las instituciones bancarias para la construcción de los temas estratégicos que marcaran el desarrollo de la empresa en el futuro. Porque aún cuando se comparten principios teóricos con el nuevo estilo de gestión de los recursos humanos y de relaciones laborales, se discrepan en muchos casos en la aplicación de algunos cambios y las formas de realizarlos.

Así pues, la necesidad de evolucionar, hubo un fuerte impacto sobre los trabajadores del sector bancario: aumento considerable del número de oficinas, disminución de la plantilla de empleados, desaparición de bancos y mayor presencia de mujeres..

El número de empleados técnicos aumentó considerablemente, sobrepasando a los empleados administrativos y los salarios tienen mayor peso

varia-

ble con base en el cumplimiento de los objetivos (inalcanzables) que marcaba la empresa. En forma sistematizada, podemos señalar que la nueva estrategia de gestión de recursos humanos optó por: cambio del empleo permanente a temporal (trabajo periférico y externalización); mayor preparación para los puestos; introducción de tecnologías duras y blandas; reducción de prestaciones sociales para los permanentes; nueva participación del empleador en la negociación colectiva; contratos de empleo individuales; supresión de los arreglos tradicionales en materia de derechos sindicales; pretensión de cambiar la función de los sindicatos en cuanto a terminar con los convenios colectivos y estructuras de negociación colectiva, reemplazarlos por sistemas de negociación individual o contratos individuales; y anular y excluir a los sindicatos de la participación normal en el proceso decisorio¹²¹

Como se dijo, esta situación refleja una fuerte problemática para el trabajador bancario que ve transformado totalmente su medio laboral y, con ello, la estabilidad en el empleo, ya que con los requerimientos de la nueva cultura empresarial, el recurso humano pasa a último término, dejando prácticamente en manos de los nuevos banqueros las decisiones relativas a las condiciones de trabajo en general, ya que valiéndose de la crisis económica del país, así como del alto índice de desempleo, pueden someter a gran parte de los trabajadores que por el miedo de no perder el empleo aceptan las condiciones ofrecidas.

¹²¹ Gonzales, op. Cit.Op. Cit.

El TLCAN y la Banca en México.

El análisis de la situación tanto nacional como internacional del sistema bancario, ha resultado sumamente importante pues reflejan las transformaciones y crisis que en un momento dado se han presentado, así como el no menos importante modelo económico que priva actualmente, que han impactado de forma directa los cambios que los trabajadores han tenido en cuanto a sus condiciones de trabajo y sus relaciones laborales, en donde el factor de la informalidad, ha hecho que de forma incremental se reorganicen los parámetros de la instituciones bancarias. Al hablar de relaciones laborales no podemos omitir la figura históricamente importante del sindicato, el cual ha presentado, genéricamente en su rol de negociador y representante de los trabajadores, una severa crisis de legitimidad y eficacia, provocada principalmente por dos causas: la primera que responde a la tradición del sindicalismo corporativo, que ha impregnado al movimiento a lo largo de su historia de una serie de vicios y subordinación al Estado que le han impedido realizar una función que responda a los intereses de las bases y que en consecuencia, actualmente son más perceptibles y dañinas para el trabajador; en segundo lugar, tenemos que el neoliberalismo ha traído consigo la reducción de los espacios de los sindicatos en aspectos tan fundamentales como la negociación colectiva y la gestión pública de la fuerza de trabajo.

Dentro de la dinámica de globalización, encontramos la celebración del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, concluido en agosto de 1993 y puesto en función en 1994, el cual incluyó como sector impactado por el mismo, al sistema bancario y financiero.

Pese a que se reconocieron las profundas diferencias entre los países que conforman el TLCAN, Estados Unidos, reclamaba el acceso inmediato al mercado y trato nacional, mientras que en México se reconoce su menor desarrollo y pugnaron por un ingreso gradual y con reciprocidad.¹²²

¹²² BOUZAS, A. op. cit.

En el Tratado quedaron asentadas las siguientes especificaciones:

- a) El acceso a las empresas financieras de los países del norte a México podrá hacerse mediante subsidiarias que solo alcanzarán hasta cierto porcentaje del mercado, durante un periodo de transición... o en las condiciones que lo prevé la actual legislación mexicana: hasta 30% del capital contable en el caso de la banca comercial y casas de bolsa.
- b) Queda establecido el compromiso de otorgar “trato nacional”.
- c) El establecimiento por medio de subsidiarias en la banca, casas de bolsa y aseguradoras queda restringido por una cuota de participación en el capital total, según el tipo de institución financiera que se incrementa anualmente.
- d) A lo anterior se agrega un prerrogativa que permite a México, por única vez durante los siguientes cuatro años al periodo de transición, congelar -hasta por un máximo de tres años- la participación de filiales extranjeras en la banca si rebasa el 25%.
- e) Una restricción permanente a que la participación individual de un inversionista extranjero, agregando su capital en filiales y en acciones de instituciones ya establecidas exceda el 4%.
- f) Se establece el compromiso de no aplicar restricciones a la prestación de servicios financieros transfronterizos a residentes de cualquiera de las tres naciones. Aquí, opera una reserva de México que permite tales transacciones sólo cuando estén denominadas en otras monedas diferentes al peso. Asimismo, se pretende que para el año 2000 se realice una revisión que permita liberalizar aún más el comercio transfronterizo de servicios financieros.

g) Respecto a la salvaguarda del sistema de pagos mexicano, se acordó que, bajo el mecanismo de “consulta”, México podrá consultar a los otros dos países cuando la suma de los capitales autorizados para la filiales extranjeras rebasen el 25% del capital de las instituciones de crédito¹²³.

Finalmente, quedan asentadas una serie de medidas prudenciales, ya expuestas y que conforme a lo ordenado en el capítulo 21 se establece que un país puede adoptar o mantener medidas que restrinjan pagos o transferencias, cuando enfrente dificultades serias en su balanza de pagos. Sin embargo, esto permanece sujeto a que en conjunto con el Fondo Monetario Internacional se negocien las condiciones para eliminar los orígenes del desajuste, por lo que México adquiere la obligación de ajustar su balanza de pagos a la manera que lo marque el FMI.

En términos generales, el objetivo de Estados Unidos si tomamos como referencia el Tratado con Canadá, consistió en estatuir en un sentido amplio el “trato de nación más favorecida”, que se sobrepasara el máximo del 25% para realizar inversiones por parte de los extranjeros y la supresión del 10% para la inversión por persona, el libre establecimiento de sucursales en el país y la exención del tope del 16% de activos totales para bancos extranjeros, lo anterior de acuerdo a lo expresado por el Licenciado Francisco Suárez, Director General del Banco Mexicano Somex .¹²⁴

Las condiciones anteriormente citadas, nos hablan de que se reconocía, por parte de la banca mexicana y sus banqueros, la necesidad de realizar cambios

¹²³ SECOFI (1992) *Ponencia del Tratado de Libre Comercio para E.U., Canadá y México*, México, Octubre.

¹²⁴ BOUZAS, Alfonso (1997) “ El sector bancario privatizado en contra de la nación y de sus propios trabajadores”, en *Seminario La Privatización en México: Consecuencias sociales y laborales*, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, Diciembre, p.72

internos y estructurales en el sistema bancario que en un principio consistirían, de acuerdo a sus propias opiniones, en integrar aspectos como la automatización, la reducción de personal en áreas operativas de respaldo y reorientación en áreas de negocios, lo cual si tomamos en cuenta las condiciones que prevalecen actualmente en relación a la transformación de las condiciones generales de trabajo, no fueron perpetradas hasta la práctica.

Por el lado de los trabajadores, pronto tuvieron que enfrentar los embates de la reprivatización y la “necesidad” de los nuevos dueños de la banca para impulsar el desarrollo y crecimiento a un nivel competitivo de sus nuevas adquisiciones, frente a las exigencias marcadas por el Tratado de Libre Comercio. El problema aquí radica en que en el planteamiento de la nueva política empresarial, los recursos humanos no son de gran relevancia y como resultado de esto se dan, a menos de un año de la reprivatización, los despidos masivos, en primer término de los niveles medios y altos, iniciando así con el despido de 12,000 funcionarios y 5,000 trabajadores de base, sin contar 14,000 liquidaciones anteriores entre 1988 y 1989 cuando fueron despedidos 74,556 empleados bancarios, de los que fueron recontratados 60,901; obteniendo con esto el primer acierto para preparar a la banca que sería vendida a la iniciativa privada, ya que de esta forma se golpeaban los derechos de antigüedad ganados por los trabajadores.

Mientras esto sucedía, los trabajadores que aún conservaban sus trabajos se enfrentaban a problemas como el del retraso en el pago de su salario, sobrecarga de trabajo, falta de capacitación, infraestructura de trabajo obsoleta, prestaciones desiguales, malos tratos, aplicación arbitraria de reglamentos internos y la actuación de sindicatos que más parecían “gerencias de personal”.

Según la Comisión Nacional Bancaria, de 1991 a 1992 los empleados bancarios se redujeron de 158,725 a 153,721. Estando a la cabeza Banca Serfin con el despido de 4,233 empleados, posteriormente el Banco del Atlántico, con 475 despidos, El Banco del Oriente con 158 despidos y Bancomer con 369 inicialmente (Corro, 1992:12). Sin embargo, estas cifras muy probablemente no fueron tan acertadas ya que tan sólo Bancomer, pasó de una plantilla de 36,851 empleados en 1991, a 28,780 para 1999.

Ante tal situación el SNAEB (Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer), respondió que la plantilla de empleados había crecido exorbitantemente en función del número de sus clientes y sucursales, afirmación con la que se quitaron de encima el problema.

Por otra parte, los bancos pusieron en marcha los mecanismos necesarios para rentabilizar sus capitales, de tal suerte que manipularon los despidos para que se dieran los retiros voluntarios y en su defecto reubicar a los trabajadores en nuevos centros de trabajo (sucursales) afectando su situación geográfica y ambiente laboral, con lo que el trabajador se veía obligado a renunciar o a aceptar la liquidación ofrecida; la tensión provocada en los centros de trabajo se agravaba, ya que una sola queja de un cliente o el mínimo incumplimiento de los reglamentos internos eran suficientes para ser despedido.

La exigencia que sobrepasaba los límites y que marcaba objetivos inalcanzables basados en los resultados y rendimiento, se convirtieron en otro de los cuellos de botella que debían pasar los empleados para mantener sus empleos, sin mencionar que para desarrollar la labor se les ponía una diversidad de obstáculos para realizarla, ya que se ejercía una fuerte presión sobre el trabajador, aunada a cargas extraordinarias de trabajo, todo con el fin de que el trabajador claudicara,

sobre todo, en los niveles medios y directivos como ya se dijo. Un ejemplo de ello es la situación que se dio en Bancomer, en la que algunos directores de División fueron despedidos por no cubrir el perfil de la nueva empresa.

A los trabajadores sindicalizados se les presentó una nueva problemática al ser desplazados por trabajadores contratados por empresas proveedoras que se encargan de reclutar personal, que posteriormente era subcontratado por los bancos, generalmente por honorarios y de forma eventual, provocando con ello una total inestabilidad en el empleo, en las prestaciones y en las condiciones de trabajo en general para el empleado, que no cuenta por esta vía de contratación, con ningún compromiso laboral por parte del banco. La afectación en este sentido tuvo dos vías de manifestación, como ya se dijo, por un lado los trabajadores que aún conservaban su trabajo eran desplazados de él, y por otra parte, muchos de los trabajadores que fueron despedidos de sus empleos, fueron contratados por las empresas proveedoras antes mencionadas, regresando de esta forma a los bancos, claro que sin los derechos laborales y antigüedad anteriormente ganados.

El impacto laboral que comenzó a sentirse fuertemente para 1992 y que formó parte del establecimiento de las condiciones necesarias para integrar a la banca dentro del Tratado de Libre Comercio, fue el hecho que sacudió muy duró a los trabajadores bancarios y que contribuyó al alto índice de desempleo que hasta hoy existe en el país. En este sentido, hacia finales de 1992 el dirigente de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB), Enrique Aguilar Borrego, dijo que la reprivatización de la banca trajo consigo “una psicosis colectiva tremenda, sobre todo en los mandos medios, por el despido masivo...alrededor de 12,000 funcionarios han sido removidos... .En otros bancos el fenómeno que se ha presentado ha sido el de la rotación de los puestos...

tal situación debe tomarse en cuenta como tan solo el comienzo de una reestructuración a fondo”¹²⁵.

Sin duda alguna, el TLCAN ha representado un parteaguas muy importante para la banca mexicana y sus trabajadores, ya que tras atravesar por la reestructuración que implicó la privatización, ésta se complementa con la firma del TLCAN, que impone de manera contundente la necesidad de renovarse y fortalecerse, ya que la competencia que representaban los grandes bancos de Estados Unidos y Canadá lo hacían imperante. Sin embargo, dicho fortalecimiento se ha llevado a cabo sin importar los medios utilizados para obtenerlo y esto incluye al recurso humano que ha sido muy posiblemente el primer factor de reajuste.

El siguiente cuadro nos permite observar un panorama de los años noventa tanto del comportamiento del sector, en cuanto a número de sucursales y plantillas, como el de los bancos que conforman el sistema:

CUADRO 1. COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN LA BANCA MEXICANA EN 1996

Bancos	Sucursal	Personal
Bancomer	969	30,597
Banamex	1,323	29,938
Serfin	578	16,313
Bitel	1,085	15,574
Mercantil del Norte	169	4,698
Confia	304	4,476
Atlántico	194	4,229
Promex	389	5,721
Mexicano Somex	245	6,918

Fuente: Elaboración propia con datos del boletín estadístico del CNBV.

¹²⁵ CORRO, Salvador. “En los Bancos, despidos masivos, primero, de empleados; ahora de funcionarios”, en *Revista Proceso*, no.830, 28 de septiembre, México, 1992. p.14

CUADRO 2. BANCOS CON MAYOR PRESENCIA EN EL SISTEMA BANCARIO EN MÉXICO 1998

Bancos	Sucursal	Personal
Banamex	969	30,597
Bancomer	1,323	29,938
Serfin	578	16,313
Bital	1,085	15,574
Mexicano	245	6,918
Atlantico	194	4,229
Promex	389	5,721
Banorte	169	4,698
Confia	304	4,476
Bancrecer	1,024	7,247
Interacciones	2	173
Inbursa	5	261

Fuente: Elaboración propia con datos del boletín estadístico del CNBV.

CUADRO 3. BANCOS CON MAYOR PRESENCIA EN EL SISTEMA BANCARIO EN MÉXICO 2000

Bancos	Sucursal	Personal
Bancomer	1,337	30,041
Banamex	1,337	30,041
Mercantil del Norte	385	7,792
Bital	1,530	16,400
Santander Mexicano	359	4,677
Serfin	572	9,155
Bilbao Vizcaya	619	6,657
Inbursa	5	371
City Bank	222	4,089

Fuente: Elaboración propia con datos del boletín estadístico del CNBV.

**CUADRO 4. BANCOS CON MAYOR PRESENCIA EN EL SISTEMA BANCARIO
EN MÉXICO 2004**

Bancos	Sucursal	Personal
BBVA Bancomer	1,653	24,743
Banamex	1,346	27,959
Mercantil del Norte	1,029	13,789
HSBC	1,318	16,822
Santander Mexicano	358	4,511
Serfin	560	6,010
Scotiabank Inverlat	385	6,387
Inbursa	36	779

Fuente: Elaboración propia con datos del boletín estadístico del CNBV.

Los datos presentados en estos cuadros, nos permiten observar la lógica que ha seguido el sector bancario posteriormente a su reprivatización, la cual evidentemente ha tendido a decrecer, debido a los principios que la Nueva Economía, ha inducido en las políticas de mercado, donde los empresarios de la banca han jugado un rol fundamental al introducir, en su afán de maximizar los recursos y estar a la vanguardia competitiva, aquellas tecnologías y reingenierías de procesos que eficientizan y agilizan el trabajo bancario sin la necesidad de especificar el factor humano como principal recurso. Cabe señalar, que la disminución en las plantillas de trabajadores, por lo menos estadísticamente no es tan dramática, como lo es en la práctica, ya que una vez que los empresarios realizaron los despidos masivos, a lo largo de la década de los noventa, han hecho nuevas contrataciones, incluso de los mismos trabajadores despedidos, que aunque “recuperan” el empleo perdieron otros derechos laborales tales como la antigüedad.

En suma, de la estructura operacional en los años tomados como referencia, podemos observar que de 1996 a 2004 la plantilla del sector pasó de 101, 559 a 115,997 trabajadores, que han sido distribuidos en las 7,733 sucursales que existían hasta el año 2004, en contraposición con las que existían en 1996 que ascendían a 4,245, lo que significa un aumento del 14.2% en las plantillas, porcentaje que resulta bajo si tenemos en cuenta que el aumento de sucursales se ha dado en un 82.16%.

REGULACIÓN ECONÓMICA Y MARCO LEGAL DEL SISTEMA FINANCIERO Y BANCARIO EN MÉXICO.

Teniendo en cuenta las categorías analizadas en el apartado anterior, en donde a partir de un planteamiento teórico se hace un análisis de las relaciones laborales, así como del desarrollo que en la práctica laboral se da en el vínculo sindicato-empresa-Estado, y que en su máxima expresión han significado una transformación estructural en la concepción que del trabajo se tenía como clara, al menos durante el desarrollo del Estado de bienestar, resulta necesario considerar que en la actualidad el concepto de nueva cultura productiva y nueva cultura laboral asumida por todos los sectores productivos y, de manera muy específica, por el sector financiero en su modalidad de sistema bancario, demandan cambios surgidos en la base tecnológica, la modificación de los procesos productivos y la consecución de nuevas alternativas de organización del trabajo. Dicho escenario, ha promovido que el esquema bajo el cual en términos generales el modelo sindical se había desarrollado en todo el mundo, sin ser México la excepción.

En el presente capítulo, se abordan los aspectos prácticos y tangibles de la mencionada transformación, es decir, el marco jurídico laboral del sistema financiero y, en especial, el bancario en México. Posteriormente se analizan las

condiciones que privan en el sector y, paralelamente, las relaciones económico-laborales a partir de la estatización del sistema bancario, haciendo hincapié en periodos de especial importancia para el mismo, como es el caso de la privatización del sector en 1991, su inserción en el Tratado de Libre Comercio en 1994-1995 y el proceso de extranjerización que se suscita básicamente a partir de 1997; este último proceso es el que provoca una nueva organización y operación de la banca en México. Debido a la esencia del sector y a que los cambios son contemporáneos, se utiliza además de fuentes bibliográficas y la legislación pertinente, testimonios orales de miembros activos del sindicalismo bancario.

Instituciones que regulan al sistema financiero y bancario.

En el contexto de la *nueva economía*, definido por Joaquín Estefanía como "...la mezcla de crecimiento económico, gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías y a la eliminación global de las barreras comerciales, así como al libre movimiento de capitales..."¹²⁶; es necesario situar las transformaciones que el sistema bancario en México ha presentado a lo largo de su historia, si el objetivo es comprender el presente que se vive en el sector, altamente vulnerable a los cambios tecnológicos que han repercutido considerablemente en materia laboral.

Las etapas de periodización del desarrollo del sistema bancario las podemos situar en el siguiente esquema:

¹²⁶ ESTEFANÍA, Joaquín, (2001) *La Nueva Economía. La Globalización*, 1ra. edición, Debate S.A, España, p.14

**CUADRO 5. ETAPAS DE PERIODIZACIÓN DEL DESARROLLO DEL SISTEMA BANCARIO
1821-2004**

1821. consumación de la independencia a 1867. Restauración de la República.	Caracterizada por inestabilidad política y económica. Destacan la creación de dos Constituciones Políticas: La de 1824 con tendencia conservadora y la de 1857 con tendencia liberal; así como un Código de Comercio en 1854. En esta etapa la actividad bancaria no cuenta con un desarrollo considerable.
1867 a 1889.	Promulgación de los dos primeros códigos de Comercio aplicables para la República.
1889 a 1897.	Primera Ley general de Instituciones de Crédito.
1897 a 1913.	Se presenta inestabilidad financiera con motivo de la Revolución Mexicana.
1913 a 1925	La Constitución de 1917, marca la pauta para el replanteamiento del sistema financiero, así como la necesidad de un banco central.
1925 a 1982.	Periodo de consolidación del sistema bancario mexicano y se decreta su nacionalización.
1982 a 1990.	Estatización bancaria.
1990-1994	Privatización del sector bancario y su inclusión al Tratado de Libre Comercio.
1997-2004	Extranjerización del sector bancario.

Elaboración propia.

3.3.2 Marco legal del sistema bancario.

A partir de la primera de la ley que rigió la materia bancaria, se estableció un sistema de especialización y separación que prohibía la operación de dos tipos de instituciones distintas, al amparo de una misma concesión. Este sistema de banca especializada fue recogido por los ordenamientos de 1924, 1926, 1932 y 1941. Inclusive esta última ley permitió que las operaciones de ahorro y las fiduciarias

pudieran coexistir indistintamente con las de depósito; desde la Ley general de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito. El sistema de especialización y separación llegó a existir sólo formalmente, pues en la realidad se fueron formando grandes grupos financieros que aparentemente actuaban por separado, pero que, de hecho integraban estructuras unitarias controladas por los mismos accionistas y dirigidas por los mismos administradores, dedicadas a cubrir los diferentes renglones de banca y crédito, en detrimento de los intereses de las pequeñas instituciones especializadas e independientes, que no podían competir con estos grupos financieros de gran dimensión.

En efecto, la Ley General establecía: “No podrá otorgarse concesión a una sola sociedad, para llevar a cabo más de uno de los grupos de operaciones a que se refieren respectivamente, las fracciones I. II. IV. y V. Una institución de crédito al principio no podía tener como concesión para realizar simultáneamente operaciones de depósito, financieras, hipotecarias y de capitalización, sino únicamente podía tener como actividad principal, un solo grupo de dichas operaciones y como adicional, las de ahorro y fiduciarias.¹²⁷ Las reformas de 1975 a la Ley Bancaria, dieron la pauta para que en México se introdujera legalmente el sistema de banca múltiple, esto es, instituciones (una sola persona jurídica) que operen toda la gama de instrumentos de captación del ahorro público; así como en toda la amplitud de plazos y mercados. La reforma legal autorizó el funcionamiento de la banca múltiple con la posibilidad de una mejor coordinación en su política y en sus operaciones, así como mejores condiciones de eficiencia y ahorro en costo; también, previó que las instituciones que ya estaban operando como bancos de depósito, financieras o sociedades de

¹²⁷ (Diario Oficial de la Federación, 1975).

créditos hipotecarios, se fusionaran en una sola que abarcara todos los servicios mencionados, previa autorización de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, cumpliendo los requisitos señalados por las autoridades hacendarias.

Cabe mencionar que la Ley Bancaria, en esta primera etapa, previó solamente la banca múltiple para las instituciones que ya estaban operando, sin embargo, era omisa en cuanto a la posibilidad de otorgar para el futuro concesiones a nuevas sociedades para que actuaran como banca múltiple, cuestión que, desde un punto de vista estrictamente teórico, no tiene ningún impedimento para ello, como lo confirmó la posterior reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de diciembre de 1978. El sistema de banca múltiple quedó establecido formalmente en nuestra legislación, por decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 2 de enero de 1975, que reformó y adicionó el artículo 2 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, para establecer que, las concesiones otorgadas por la Secretaria de Hacienda eran de naturaleza intransferible y se referían a uno o más de los siguientes grupos de operación:

- operaciones de depósito,
- operaciones de ahorro,
- operaciones financieras,
- operaciones de crédito hipotecario,
- operaciones de capitalización, y
- operaciones fiduciarias.

En el Diario Oficial del 18 de marzo de 1976, se publicaron las reglas para el establecimiento y operación de banca múltiple, expedidas por la Secretaria de

Hacienda y Crédito Público. Paralelamente, fueron dadas a conocer las circulares 703 de la Comisión Nacional Bancaria y la 1590/76 del Banco México, que regularon el funcionamiento de estas instituciones hasta la adición a la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares del Título Segundo Capítulo I, denominado "De las instituciones de banca múltiple". Posiblemente uno de los cambios más importantes que se han operado en las últimas décadas, en el sistema bancario mexicano, es el de la banca múltiple, general o integral. La introducción de esa figura en el sector vino a revolucionar a las instituciones de crédito, al colocarlas en situación de realizar con una sola concesión las diferentes operaciones que anteriormente sólo podían ejercitarse en forma independiente y especializada. La banca múltiple constituye una transformación hacia un nuevo y más dinámico concepto de banca y crédito en nuestro país.

La Banca Múltiple en México.

Puede ser definida como una sociedad anónima a la que el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, le ha otorgado autorización, a partir de julio de 1990, para dedicarse al ejercicio habitual y profesional de banca y crédito en los ramos de depósito, ahorro, financiero, hipotecario, fiduciario y servicios conexos. Desglosando el concepto, la banca múltiple necesariamente tiene que organizarse como sociedad anónima: contar con concesión, es decir, autorización para operar como institución de Banca Múltiple y regirse por la serie de disposiciones especiales que las regulan y que son de aplicación prioritaria frente al régimen del Derecho Mercantil establecido, tanto en el Código de Comercio, como en la Ley General de Sociedades Mercantiles.

La evolución de la Banca Múltiple en México, fue acelerada y puede afirmarse que se llevó a cabo en el periodo de 1975 a 1982. Es importante resaltar que el concepto de Banca Múltiple se conserva en la nueva ley de Instituciones de Crédito de 1990 en el Título Primero, así como las operaciones estipuladas en su artículo 46; tanto porque utiliza la expresión banca múltiple, como porque la regulación de las operaciones bancarias es en ese sentido comprendiendo como las que en el uso internacional se consideran de banca múltiple universal o general.¹²⁸

Para organizarse y operar como institución de banca múltiple, se requiere autorización del Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a quien compete otorgar discrecionalmente, teniendo en cuenta la

128

Las operaciones consideradas son las siguientes:

1. Recibir depósitos bancarios de dinero;
 - a) a la vista;
 - b) retirables en días preestablecidos;
 - c) de ahorro, y
 - d) a plazo con previo aviso.
2. Aceptar préstamos y créditos.
3. Emitir bonos bancarios.
4. Emitir obligaciones subordinadas.
5. Constituir depósitos en instituciones de crédito e instituciones fiduciarias del exterior.
6. Efectuar descuentos y otorgar créditos.
7. Expedir tarjetas de crédito, con base en contratos de apertura de crédito en cuenta corriente... .

Entre sus principales operaciones podemos destacar que la ley regula a las operaciones de depósito, cuya fundamental actividad es la captación de recursos a la vista, en cuentas corrientes de cheques, que a su vez están reguladas por los artículos 267 al 275 de la ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, cuentas maestras y de certificados de depósito bancario de dinero, a plazos etcétera, es decir, el mayor volumen de operaciones que realiza la banca de depósito o comercial. En nuestro país, es a través de los depósitos en cuenta corriente de cheques y cuentas maestras, pues los depósitos a plazo son poco utilizados por el público en general.

opinión del Banco de México y de la Comisión Nacional Bancaria. Por su naturaleza estas autorizaciones se establecen como intransmisibles.

Las autorizaciones que al efecto se otorgan, así como sus modificaciones, se publican en el Diario Oficial de la Federación y en dos periódicos de amplia circulación del domicilio social de la institución de que se trate. Sólo gozan de autorización las sociedades anónimas de capital fijo, organizadas de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de

Modificaciones en la regulación económica y jurídico-laboral a partir de la década de los ochenta.

Una vez revisado el marco legal resulta importante, para los efectos del presente trabajo, hacer un análisis acerca de las transformaciones ocurridas a partir de los años ochenta, iniciando en noviembre de 1982, cuando se publica en el Diario Oficial de la Federación la adición de un quinto párrafo al artículo 28 y las reformas de las fracciones X y XVIII del artículo 73 de la Constitución Federal. Dichas modificaciones estaban orientadas a reservar al Estado la prestación del servicio público de banca y crédito, cancelando la posibilidad de concesionarlo a los particulares:

“Artículo 28. ... Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del servicio público de banca y crédito. Este servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquéllas en apoyo de la política de

*desarrollo nacional. El servicio de banca y crédito no será objeto de concesión a particulares*¹²⁹.

Asimismo, la reforma a la fracción X del artículo 73 se orientaba hacia la ampliación del catálogo de materias respecto de las cuales el Congreso tenía facultad para legislar en toda la República; así fueron agregadas las relativas a hidrocarburos, industria cinematográfica, juegos con apuestas y sorteos, servicio de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear; en tanto que la reforma de la fracción XVIII buscaba facultar al Congreso para dictar “reglas para determinar” el valor relativo de la moneda extranjera, en sustitución de la de simplemente determinar el valor de la moneda extranjera.

Al quedar el sector bajo la tutela del Estado, se abre la pauta para que en el ámbito laboral los trabajadores bancarios accedieran a los derechos colectivos por los que ya venían pugnando tiempo atrás.

“La Coordinación Nacional de Trabajadores Bancarios (SNTB), inmediatamente convocó a una asamblea general, con el objeto de impulsar la creación del Sindicato Nacional de Trabajadores Bancarios (SNTB). El viejo anhelo de crear un sindicato bancario podrá fructificar como ocurre en la mayor parte de los países del mundo. Ya solo faltaba poner en práctica *la experiencia adquirida* y aprovechar el apoyo que ofrecían el Congreso del Trabajo y la CTM”¹³⁰ (González, Martínez, 1997).

“Los trabajadores bancarios se aprestaban a consolidar sus aspiraciones a partir de los siguientes supuestos:

¹²⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.(1997). Comentada, 9ª. Edición, México, UNAM III. p.355.

¹³⁰ GONZÁLES Martínez, Ismael (1997)Reprivatización bancaria: el regreso a un régimen laboral de privilegios patronales. México,

UAM.

- Que con la nacionalización de la Banca quedaba abrogado el Reglamento bancario.
- Que el Estado respaldaría la forma de sindicación que más conviniera a la base trabajadora.
- Que se contaría con el apoyo de la CTM y del Congreso del Trabajo para darse una organización sindical democrática”¹³¹

CUADRO 6. ORGANIZACIONES LABORALES CONSTITUYENTES DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS EN 1982

1. Sindicato Único de Trabajadores de Unibanco
2. Sindicato Nacional de Trabajadores de Banca Promex
3. Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Banco del Noroeste
4. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural Peninsular
5. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Centro
6. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Centro Norte
7. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Centro Sur
8. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Noreste
9. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Norte
10. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Pacífico Sur
11. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Pacífico Norte
12. Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Istmo
13. Sindicato Auténtico de Empleados del Banco de Crédito Rural de Occidente
14. Sindicato de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Rural
15. Sindicato Único de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del

¹³¹ Op. Cit. GONZÁLES Martínez, Ismael (1997)... .

Golfo
16. Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH
17. Sindicato de Trabajadores de Promoción y Fomento
18. Sindicato de Trabajadores de Multibanco Mercantil de México
19. Sindicato de Trabajadores del Banco Internacional
20. Sindicato Único de Empleados y Trabajadores de Financiera Nacional Azucarera
21. Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Mercantil de Monterrey
22. Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco Latino
23. Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos.
24. Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco de Oriente.
25. Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de Banca Confía
26. Sindicato de Trabajadores de Banca Provincias
27. Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de Crédito y Servicios
28. Sindicato Nacional de Trabajadores del Patronato del Ahorro Nacional
29. Sindicato Nacional de Empleados del Banco del Atlántico
30. Sindicato Nacional de Empleados del Banco del Pequeño Comercio
31. Sindicato Único de Trabajadores de Crédito Mexicano
32. Sindicato Nacional de Auténticos Empleados de Bancomer
33. Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Nacional de México
34. Sindicato de Empleados y Trabajadores del Banco Refaccionario de Jalisco
35. Sindicato Nacional Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior.
36. Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Nacional Pesquero y Portuario
37. Sindicato Único Nacional de Empleados del Banco Sofimex

38. Sindicato Nacional de Trabajadores de Banpaís
39. Sindicato Nacional de Trabajadores de Multibanco Comermex
40. Sindicato de Trabajadores del Banco del Centro
41. Sindicato Único Nacional de Empleados de Banca Cremi
42. Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera
43. Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Regional del Norte
44. Sindicato de Trabajadores del Banco Mexicano Somex
45. Sindicato Nacional de Empleados de Banca Serfin
46. Sindicato Nacional de Empleados de Banco Continental Ganadero
47. Sindicato de Banco Monterrey

FUENTE: Página de la FENASIB del mes de abril de 2005.

En materia laboral, los problemas ante los que se enfrentaron los trabajadores bancarios al momento de la nacionalización, se remiten a la seguridad social, ya que al pasar al apartado “B” del artículo 123 constitucional, el servicio de salud que se les proporcionaba a través de un convenio de subrogación con el Seguro Social, en virtud del cual la banca contaba con servicio médico particular, ya no sería así ya que este desaparecería, toda vez que pasarían a ser usuarios del ISSSTE, en donde además, los trabajadores bancarios jubilados no tendrían ningún derecho. En la misma problemática se encontraban frente al INFONAVIT, ya que se situaba la incertidumbre al tener que pasar al FOVISSSTE; asimismo la ley estableció de 5 a 10 días de vacaciones por año, mientras que la banca contaba con 20 días laborables, y en cuanto a los préstamos personales como el hipotecario, de corto plazo, y el de automóvil, la incertidumbre era aun mayor, ya que éstos no estaban considerados en la legislación del apartado “B”. Tampoco el sistema de jubilación era comparable con el de la banca.

Cabe señalar que al pasar al Apartado “B”, los trabajadores se registrarían por
Las Condiciones Generales

de Trabajo y no por un Contrato Colectivo. Al respecto, también se presentaron problemas ya que al redactar las Condiciones Generales de Trabajo se enfrentaron a la definición de los trabajadores de confianza y de base, pues de acuerdo con las Condiciones Generales, presentadas a los líderes sindicales, era considerado como trabajador de confianza aquel que manejara información confidencial y dinero, actividades que realizan todos los trabajadores del banco, por la naturaleza del trabajo. Por otro lado, la condición de contrato y nombramiento también fue una situación que tuvieron que determinar y darle cauce, toda vez que en la banca privada el trabajador era contratado, pero en la banca estatizada nombrado, a partir de contar con ciertas características.

Ante dicha incertidumbre para los trabajadores bancarios que no encajaban en la regulación jurídico-laboral dispuesta por el Apartado “B”, se logró la creación, el 28 de diciembre de 1983, de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Artículo 123 Constitucional, a través de la cual se regirían las relaciones laborales de los trabajadores bancarios.

El 3 de febrero del mismo año, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la segunda reforma del artículo 28 constitucional, con la cual se reestructuró todo el artículo, dentro de las modificaciones se determinó configurar al banco central como organismo descentralizado del gobierno federal; se atribuyó a las leyes la fijación de las modalidades y condiciones que aseguran la eficacia de la prestación de los servicios; y se condicionó la sujeción a los regímenes de servicio público para llevarse a cabo mediante ley.

A partir de este momento el sistema financiero mexicano experimentaría cambios radicales que afectaron a las instituciones financieras, a los patrones de regulación, a las condiciones de rivalidad y competencia, a los trabajadores y a la forma de actuar del sistema en su conjunto. Los bancos fueron estatizados en 1982, en un contexto de crisis financiera; la crisis detonada por los problemas para

satisfacer obligaciones financieras con el exterior, marca la caída de un modelo agotado de acumulación basado en la sustitución de importaciones¹³².

Hacia 1990, nuevamente es modificado el artículo 28 constitucional y el párrafo quinto derogado, con lo que se puso fin a la estatización de la banca. Esto implicó el restablecimiento del esquema de coparticipación de los particulares y la administración pública en la prestación del servicio de banca y crédito, con lo cual de forma velada se da salida al sistema bancario, de los servicios públicos propiamente dichos.

Aunado a esto, se dio a conocer una nueva reforma a la fracción X del artículo 73 del mismo ordenamiento, mediante el cual se sustituyó la facultad del Congreso de la Unión para legislar sobre banca y crédito para hacerlo sobre intermediación y servicios financieros, que cuenta con mayor amplitud.

Entre el momento de la estatización bancaria gubernamental y la devolución de los bancos al sector privado, es posible distinguir tres fases:

- a) La primera fue caracterizada por un restablecimiento lento y difícil de los circuitos monetarios y financieros.
- b) La segunda por el establecimiento de un nuevo marco legal, es decir, por el proceso de fusiones y de clasificaciones bancarias de acuerdo con su rango de actividades, surgiendo una nueva estructura bancaria compuesta por 18 bancos. Con el despegue del nuevo sistema financiero, se estableció un límite máximo a los créditos otorgados por el Banco Central al gobierno.

¹³² GUERRERO, Omar, (2004) El "Management" de la interdependencia global. www.revista.unam.mx, Marzo.

c) La tercera inició en 1988 y se extendió hasta mediados de los años noventa. Es caracterizada por la desregulación y liberalización financiera, configuración de nuevos grupos de capital y su integración con los circuitos financieros de Estados Unidos; incremento en la cartera vencida del sector bancario; equilibrio fiscal; deflación; aumento en la tasa de interés y rezago del tipo de cambio¹³³.

De lo anterior se desprenden cuatro aspectos que fundamentaron la modernización financiera:

Desregulación interna de los mercados, ya que las autoridades monetarias suprimieron los techos a las tasas de interés sobre depósitos; el encaje legal fue eliminado y se estableció un régimen de coeficiente de liquidez; liberalización en la mayoría de los instrumentos financieros, reprivatización bancaria y constitución de diversas organizaciones de intermediación financiera. Además, **liberalización y apertura comercial**; inversión en acciones suscritas libremente; globalización de servicios financieros y libre participación en todos los instrumentos y mayor participación del capital extranjero en circuitos monetarios y financieros nacionales, lo que permitió una **creciente internacionalización del capital financiero mexicano**; y la concurrencia de acciones y financiamiento bursátil de las empresas mexicanas.

La reorganización de los circuitos y agentes financieros mediante la constitución de *holdings* fue posible gracias a la política de ajuste macroeconómico y la reprivatización. Esta reprivatización de la banca generó un ingreso fiscal por 12 mil millones de dólares, en promedio el precio de venta fue tres veces

¹³³ Op. Cit., GUERRERO, Omar, (2004)... .

menor al que indicaban los libros. A pesar de ello, el precio de compra fue alto y los banqueros nacionales tuvieron que recurrir a créditos extranjeros¹³⁴.

En el ámbito laboral, una vez hecha la reprivatización se requirió modificar el texto del artículo 123 Apartado “B”, fracción XVII bis Constitucional, para que las relaciones laborales entre instituciones de crédito correspondientes al sector social y al privado, y a sus trabajadores, se rigieran por lo dispuesto en el apartado “A” del propio artículo 123.

Por su parte la Cámara de Diputados en relación con la cuestión laboral expresó lo siguiente:

“La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuidará que, en caso de huelga de alguna institución de banca múltiple, permanezcan abiertas el número indispensable de oficinas y continuarán laborando los trabajadores que sean estrictamente necesarios. Se sugiere también, incluir el que la referida Junta escuche a la Comisión Nacional Bancaria, para efectos de la determinación anterior”¹³⁵.

Estos conceptos quedaron plasmados en el texto aprobado por el Congreso de la Unión en la Ley de Instituciones de Crédito, que en sus artículos 121, séptimo y octavo transitorios expresa:

"Art. 121.- Con el fin de que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones, en los casos de emplazamiento a huelga, antes de la suspensión de labores, y en términos de la Ley Federal de Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje en

¹³⁴ Op. Cit., GUERRERO, Omar, (2004)... .

¹³⁵ GONZÁLES Martínez, Ismael (1997)Reprivatización bancaria: el regreso a un régimen laboral de privilegios patronales. México, UAM.

ejercicio de sus facultades, oyendo a la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, cuidará que para el fin mencionado, durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios."

"Art. 7° (transitorio). X. Al transformarse la instituciones de Banca múltiple conservarán su misma personalidad jurídica y patrimonio, por lo que los bienes y derechos de que es titular la institución, así como sus obligaciones, incluyendo las de carácter laboral y fiscal, no tendrán modificación; los derechos y obligaciones de los trabajadores de las sociedades que se transformen no sufrirán, por ese acto, modificación alguna."

"Art. 8° (transitorio). Las instituciones de banca múltiple que dejen de tener el carácter de entidades de la administración pública federal, mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que hayan venido otorgando.

Dichas instituciones seguirán sujetándose a las condiciones generales de trabajo expedidas por ellas, en tanto se celebren los correspondientes contratos colectivos, de los que serán titulares los sindicatos actualmente existentes. Estos y los que, en su caso, posteriormente se constituyan, continuarán integrándose por trabajadores que laboren en la misma institución."

Así en materia de sindicación, como trabajadores al servicio del Estado, se les reconoció el derecho que les asiste para coligarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes, con la salvedad de que sólo tuvieron acceso a un solo sindicato por institución y a una sola federación sindical para todo el gremio.

Esto es, en un banco podrán constituirse y obtener su registro dos o más sindicatos de trabajadores, pudiendo ser éstos, por su integración, gremiales o de empresa, pero de ninguna manera podrán constituirse de industria o nacionales de

industria, pues ello implicaría que interviniesen en su participación trabajadores de otras instituciones, situación prohibida por el artículo octavo transitorio de la nueva ley bancaria. Cabe señalar que en materia laboral los trabajadores de la banca nuevamente pasaron a regirse por el Apartado “A”, es decir, por un Contrato Colectivo de Trabajo.

Si bien es cierto que, después de no haber contado con la posibilidad de constituir un sindicato legalmente por la vigencia de una reglamentación inconstitucional, y que luego de abrogada ésta, al pasar a ser considerados como trabajadores al servicio del Estado, por la nacionalización bancaria, los sindicatos que se constituyeron tampoco pudieron expresar eficacia alguna; también es cierto que la nueva legislación bancaria, aparentemente, consigna el reconocimiento a la lucha de los sindicatos bancarios mediante el uso de la huelga como medida de presión aparentemente.

La problemática analizada, además de tener como objetivo fundamental el plantear un análisis acerca de la situación de la banca en materia de regulación económica y jurídico-laboral, nos permite reflexionar acerca del carácter público o privado de los servicios de banca y crédito, ya que partiendo de la base de que este sector ofrece un servicio de carácter general y por tanto público, el hecho de que dentro de las reformas se estipule la concesión para que un particular pudiese dedicarse al ejercicio del mismo, nos remite necesariamente a entender que ésta era entonces una actividad atribuida al Estado, ya que de lo contrario cómo la concesionaria.

Por servicio público hemos de entender todas aquellas actividades técnicas destinadas a satisfacer una necesidad de carácter general, cuyo cumplimiento uniforme y continuo, deba ser permanentemente asegurado, regulado y controlado

por los gobernantes con sujeción a un mutable régimen jurídico exorbitante del derecho privado, ya sea por medio de la administración pública, o bien mediante particulares facultados para ello por autoridad competente, en beneficio indiscriminado de toda persona¹³⁶.

Si la ley atribuye al Estado un servicio público dado y, por ende, lo reconoce como tal, se está frente a un servicio público propiamente dicho, mismo que podrá ser prestado directamente por la administración pública o, salvo que exista prohibición expresa de hacerlo, indirectamente por particulares bajo el régimen de concesión o mecanismo semejante. Más si se trata de una actividad no atribuida al Estado y, por lo tanto no reconocida en la ley como servicio público, pero que también satisface necesidades de carácter general con sujeción a un régimen exorbitante del derecho privado, estaremos en el caso de un servicio público “impropio”, para cuyo ejercicio no se requerirá concesión sino permiso¹³⁷.

Por lo tanto las reformas realizadas al artículo 28 en 1982 y 1983, dejan claro el carácter público del sistema bancario, al plantear la estatización del mismo y reservar para el Estado el ejercicio de este sector. Sin embargo, con la contrarreforma de 1990 se excluyó del texto el carácter público del servicio de banca y crédito, sentando las bases para que la legislación secundaria lo dejara como servicio de banca y crédito, únicamente, como la llama la vigente ley de Instituciones de Crédito, publicada el 18 de julio de 1990.

¹³⁶ FERNÁNDEZ Ruíz, Jorge, (2000), *Derecho Administrativo*, UNAM, McGraw-Hill. P.119.

¹³⁷ VALLES Arnaldo de, Primo, (1912-1930) *Trattato Completo di Diritto Amministrativo Italiano*, I Servizi Pubblici, Milán, Società Editrice Libreria, p.613-614.

**CAPÍTULO IV. LA NUEVA ECONOMÍA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA BANCA
EN MÉXICO**

**CAPÍTULO IV. LA NUEVA ECONOMÍA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA BANCA
EN MÉXICO**

LA NUEVA ESTRUCTURA FINANCIERA EN MÉXICO.

El sistema bancario en México

El sistema bancario que opera en nuestro país, como ya se ha visto, ha atravesado por una serie de reformas a lo largo de su historia reciente, que en términos amplios han influido en los cambios en materia del trabajo, el empleo y las relaciones laborales. Esto responde a la generación de políticas de la administración pública, encaminadas a desarrollar un modelo de Estado que se apoye en el eficiente funcionamiento del sector privado y la asignación eficiente de los derechos de propiedad privada. Se construyen, reconstruyen y reforman instituciones. Las reformas se orientan a fortalecer al mercado mediante la reducción de funciones del Estado, enfocándose a la eficiencia burocrática de éste, se intensifican las privatizaciones de las empresas paraestatales, la contratación externa para la provisión de servicios públicos y se aplican técnicas y métodos de la gerencia privada que buscan optimizar el gasto de las funciones públicas del Estado y combatir la corrupción, fraude y despilfarro de los recursos públicos.

En este sentido, la banca en México, se coloca como punto nodal de las necesidades económicas del Estado y por tanto como instituciones altamente vulnerables a la reingeniería de proceso.

Dicho proceso de transformación tiene su origen en su periodo de estatización¹³⁸, etapa durante la cual se fijaron los principales objetivos para el servicio público de banca y crédito, entre los que se comprendieron el establecimiento de garantías para la protección de los intereses del público, la orientación del funcionamiento de los bancos hacia los objetivos de la política de desarrollo y la redefinición de la estructura del sistema, delimitando las funciones de cada intermediario según la cobertura de su servicio. Como parte complementaria, se emprendió el proceso de liquidación de los compromisos derivados de la expropiación, que incluyeron la indemnización a ex-accionistas y la venta de activos no crediticios.

Sobresale el proceso de restauración bancaria que inició en agosto de 1983 cuando 32 sociedades de crédito fueron fusionadas para integrar solo 12, revocándose a otras 11 la concesión. Por lo anterior, la estructura de bancos comerciales que originalmente sumaba 60 entidades, se redujo a 29.

La liquidación de instituciones procedió, de acuerdo con las autoridades, debido al escaso desarrollo y operación limitada de 7 entidades, en tanto que las otras 4 correspondían a los llamados bancos de capitalización, cuya desaparición se promovía desde 1977 ante el surgimiento de la banca múltiple.

¹³⁸Información tomada de la página WEB de la Asociación de Banqueros de México. Septiembre de 2005.

Por lo que respecta a las fusiones, éstas se insertaron en la estrategia para conformar un sistema bancario más homogéneo, en el que coexistieran instituciones de cobertura local o multirregional con instituciones de mayor tamaño cuyo crecimiento fue regulado.

Como parte de este proceso, en marzo de 1985 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público promovió una nueva reestructuración. Se determinó entonces que el sistema de banca múltiple se reduciría de 29 a 20 instituciones, 6 de las cuales tendrían cobertura nacional, 8 multirregional y 6 más con cobertura de carácter local. Finalmente, en abril de 1986 y mayo de 1988 se autorizaron 2 nuevas fusiones, con lo que las instituciones de crédito disminuyeron a sólo 18, número con el que inició el proceso de desincorporación en 1990.

CUADRO 7. FUNCIONES DE TIPO DE COBERTURA BANCARIA DURANTE LA ESTATIZACIÓN BANCOS

COBERTURA	FUNCIONES
NACIONAL	Sucursales en todo el país; con financiamiento a grandes proyectos de inversión de los sectores social y privado; apoyo y fomento a operaciones de comercio exterior
MULTIREGIONAL	Atención a regiones en las que se concentra la actividad económica y los centros de consumo más importantes. Especialización sectorial en su cartera crediticia, de acuerdo con su vocación.
REGIONAL	Apoyo a la descentralización de la actividad económica. Canalización de los recursos captados a las necesidades locales, incorporando plazas y clientes.

FUENTE: PÁGINA DE LA ASOCIACIÓN DE BANQUEROS DE MÉXICO, 2006.

Durante este periodo, se mantuvo una estructura de bancos independientes con la intención de fomentar la toma de decisiones en un ambiente similar al de mercado. Sin embargo, en los hechos la incidencia de las autoridades hacendarias en las decisiones limitó dicha situación. Esto puede explicar que entre 1982 y 1992 el número de sucursales bancaria prácticamente no cambió. En 1982 había 4 453 sucursales y 4 441 en 1992. Los bancos medianos y pequeños tuvieron 2 405 sucursales en 1982 y apenas 2 449 en 1992. Esta situación se debía aparentemente a que las autoridades gubernamentales consideraran que el mercado al menudeo estaba suficientemente atendido por otros bancos, y desde ese punto de vista las inversiones en infraestructura para los bancos medianos y pequeños no estaría justificada, lo cual trajo consigo una implícita división de mercados, geográfica y por segmento de crédito.¹³⁹

En el ámbito jurídico, los trabajadores del sector, como ya se apuntó, forman parte del Estado y por tanto se encuentran regulados por el apartado “B” del artículo 123 constitucional, independientemente de mantener una serie de reglas implícitas, a cambio de una situación laboral privilegiada,

Posteriormente, entre 1992 y 1994 se autorizó la entrada de 14 nuevas instituciones bancarias nacionales y a finales de 1996 se alcanzó un total de 52 instituciones bancarias, de las cuales 18 fueron filiales extranjeras. Habría que destacar que ésta política es completamente opuesta a los criterios seguidos en la década de los ochenta que propició la concentración del sector bancario. Para 1994 se presentó una desconcentración de mercado donde los tres mayores bancos redujeron su participación en los activos bancarios de 63.6% en 1992 a

¹³⁹ ROMERO Hernández, Carlos (1999) “Competencia y regulación en el sector bancario de México después de la privatización, 1992-1996”, www-azc.uam.mx/publicaciones, UAM-Azcapotzalco.

54.7% en 1994. Los bancos medianos y pequeños recién privatizados aumentaron su participación de mercado en 7% y los 12 bancos nacionales de reciente formación tuvieron una modesta participación del 1.9 por ciento.¹⁴⁰ Dichas situación la podemos observar en el siguiente cuadro.

**CUADRO 8. PARTICIPACIÓN DE MERCADO EN LOS ACTIVOS BANCARIOS
TOTALES
(PORCENTAJES)**

	1992	1994	1996
I. Banamex, Bancomer y Serfin	63.6	54.7	52
II. Bancos medianos y pequeños privatizados en 1991 y 1992	34.7	41.9	34.2
III. Bancos domésticos formados después de 1992	0	1.9	4.2
IV. Filiales de bancos extranjeros instalados a partir de 1995*	1.6	1.4	9.6
Sector bancario	100	100	100
Número de bancos (se excluyen bancos intervenidos)	14	26	42
Índice de Herfindahl (ih)**	0.158	0.124	0.112
Índice de dominio (id)**	0.319	0.274	0.257
Bancos intervenidos excluidos de los porcentajes***	4	5	11
Fuente: Con base en datos del Boletín estadístico de banca múltiple, cnbv. * Antes de 1995 los bancos extranjeros sólo tenían oficinas de representación. ** $IH = a_1 + a_2 + \dots + a_n$, donde $a_k = (X_k / X_k)^2$ y X_k es el total de activos del banco k-ésimo. $ID = b_1 + b_2 + \dots + b_n$, donde $b_k = (a_k / IH)^2$. Véase, García Alba (1994), "Un índice de dominación para el análisis de la estructura de los mercados", El Trimestre Económico, vol. LXI, núm. 243, México, FCE. *** Bancos intervenidos en 1996: Unión, Cremi, Centro, Banpaís, Banorie, Interestatal, Sureste, Capital, Promotor del Norte, Inverlat, Anáhuac.			

Fuente: Carlos, Romero Hernández, www-azc.uam.mx

¹⁴⁰ Op. Cit., ROMERO Hernández, Carlos (1999)

Las dos medidas de concentración de mercado presentadas en este cuadro pueden dar una mejor idea de la evolución de las participaciones de mercado en el periodo. La primera medida es el índice de concentración de Herfindahl, H , el cual pondera el número de bancos en el sector y las participaciones de mercado. La segunda medida es el índice de dominio que pondera el número de competidores, las participaciones de mercado y las posiciones relativas de un competidor con otro. Ambas medidas toman valores entre $1/n$ y 1 , que corresponden, en el primer caso, a una situación de n competidores con idéntica participación de mercado, y el otro caso extremo es el de un monopolio.¹⁴¹

En el ámbito jurídico, esta situación significó un cambio en la regulación laboral, debido a que los trabajadores de la banca múltiple reprivatizada, transitó hacia el apartado “A” del artículo 123 Constitucional, desde el punto de vista laboral comenzará el proceso, objeto de estudio del presente trabajo, que llevará a la reconversión de las relaciones laborales del sector en un sentido amplio.

La nueva arquitectura bancario

La puesta en marcha de la liberalización financiera, que se llevó a cabo durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, estuvo orientado a “1) reorientar el papel de las instituciones financieras, 2) promover la formación del ahorro; y 3) subrayar la inversión y la eficiente asignación de los recursos. ... Los propósitos de incrementar el ahorro incluyeron la captación del ahorro externo, lo que se promovió con la apertura acelerada del sistema financiero mexicano.”¹⁴²

¹⁴¹ Op. Cit., ROMERO Hernández, Carlos (1999)

¹⁴² CABELLO, Alejandra, (1999) Globalización y Liberalización Financieras y la Bolsa Mexicana de Valores. Del auge a la crisis, Plaza y Valdes, primera edición, México.p. 234

Posteriormente, las reformas de diciembre de 1993 apoyaron la simplificación de los procedimientos para la inversión extranjera en el marco del advenimiento del TLCAN.

En concreto, podemos observar que actualmente el sistema bancario se encuentra casi en su totalidad extranjerizado, contando con el siguiente escenario a partir de la crisis de 1995, cuando la banca extranjera comenzó a ganar terreno:

CUADRO 9. LA BANCA EN MÉXICO 2005

AÑO	MONTO DE LA ADQUISICIÓN	BANCO EXTRANJERO	BANCO ADQUIRIDO
1996	70%	BBV	Mercantil Probursa
1996	N.D.	BBV	Banca Cremi
1996	N.D.	BBV	Banco de Oriente
1997	70 m.d.d.	Santander	Banco Mexicano
1997	250 m.d.d.	City Bank	Banca Confia
1998	1,500 m.d.d.	Santander	Grupo Financiero Serfin
2000	2,500 m.d.d.	BBVA	Grupo Financiero Bancomer
2001	12,500 m.d.d.	City Bank	Banamex
2002		Nova Scotiabank	Grupo Financiero Inverlat
2002	N.D.	HHSBC	Bital

Fuente: Elaboración propia con datos de EL FINANCIERO, marzo 22, 2004.

M.D.D.: Millones de dólares.

N.D.: No hay dato.

En el siguiente cuadro, se puede apreciar la amplia gama de servicios que ofrecen hoy los bancos, transformados en grandes y fuertes grupos financieros, pero que paradójicamente esa amplitud de servicios, no se ha visto reflejada en el aumento de ofertas de empleo, debido a que los nuevos instrumentos financieros que se

utilizan para la operación de los diversos servicios ofrecidos por la banca, están permeados por innovaciones tecnológicas orientadas a matizar el servicio que se ofrece, es decir, a través de los medios informáticos e internet, la atención al cliente es cada vez más impersonal y paulatinamente eficiente.

CUADRO 10. SISTEMA BANCARIO ACTUALMENTE

SANTANDER SERFIN, S.A.	SCOTIABANK INVERLAT
<p>Banco Santander Mexicano, S.A. Banco Mexicano Somex, SNC Banco Mexicano del Noreste, S.A Banca Serfin, S.A. Banco de Londres y México, S.A. Banco Industrial del Norte, S.A. Banco Longoria, S.A. Financiera Crédito de Monterrey, S.A. Financiera Aceptaciones, S.A. Almacenes y Silos, S.A. Banco Longoria, S.A. Financiera Crédito de Monterrey, S.A. Financiera Aceptaciones, S.A. Almacenes y Silos, S.A.</p>	<p>Grupo Financiero Inverlat, S.A. Multibanco ComerMex, S.N.C. Banco Comercial Mexicano de Monterrey, S.A.</p>
<p>BBVA BANCOMER, S.A.</p> <p>Banca Cremi, S.A. Banco de Oriente, S.A. Multibanco Mercantil Probusa, S.A. Multibanco Mercantil de México, S.N.C. Financiera y Fiduciaria de Monterrey, S.A. Banco Capitalizador de Monterrey, S.A. Bancomer, S.A. Bancomer, S.N.C. Banco de Comercio de la Ciudad de Monterrey, S.A. Banco de Monterrey, S.A. Banco de Nuevo León, S.A. Arrendadora Monterrey Banca Promex-Unión Banco BCH, S.N.C.</p>	<p>HONG KONG SHANGAI BANK</p> <p>Banco Internacional, S.A. Banco Internacional, S.N.C. Banco del Atlántico, S.A. Sociedad General de Crpedito, S.A. Banco Internacional Inmobiliario, S.A. Banco del Atlántico, S.N.C.</p>

BANCO MERCANTIL DEL NORTE, S.A	BANAMEX CITY GROUP
Banco Mercantil de Monterrey, S.A Banco Regional del Norte, S.A. Financiera Industrial, S.A. Financiera Mercantil de Monterrey, S.A. Banco del Centro Banpais, S. A.	

A continuación, el siguiente cuadro refleja la situación actual de la banca haciendo hincapié en la transformación que sostuvo a partir de su reprivatización y hasta el 2006.

CUADRO 11. EVOLUCIÓN DE LA BANCA EN MÉXICO

BANCOS A LA REPRIVATIZACIÓN De 1991	TRANSICIÓN A 2000	TRANSICIÓN A 2004
Atlántico	Intervenido	
Banamex	Grupo Banamex-Accival	CityBank
Banco de Oriente	Intervenido	
Bancomer	Grupo Financiero Bancomer	BBVABancomer
Bancrecer	Intervenido	Banorte
Banoro	Bancomer	BBVABancomer
Banorte	Banorte	Banorte
Banpaís	Intervenido	
BCH	BancoUnión	Intervenido
Comermex	Fusión con Inverlat	Scotia Bank
Confía	Intervenido	City Bank
Cremi	Intervenido	
Internacional	Se transformó en Bital	HSBC
Inverlat	Fusión con Bank of Nova Scotia	Scotia Bank
Multibanco Mercantil de México	BBV	BBVA Bancomer
Promex	Intervenido Bancomer	BBVABancomer
Serfin	Intervenido	Santander Mexicano
Somex	Mexicano Somex	Santander Mexicano

Fuente.

Elaboración

propia

En materia laboral, las fusiones realizadas en los últimos años, han provocado en primer lugar pérdida del empleo, así como de las condiciones de trabajo, dado que los directivos de los bancos han optado por "igualar" las condiciones para los empleados de las empresas fusionadas, pero siempre bajo el esquema de otorgar las prestaciones de la empresa que tiene beneficios menores.

Con información obtenida de entrevistas realizadas a dos ex -miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Serfin sobre la situación laboral de los trabajadores, luego de la fusión, afirman que las filiales de la banca internacional han establecido un nuevo instrumento denominado "liquidación de las prestaciones", tanto de personal sindicalizado como de confianza. Este decremento equivale aproximadamente al 8% de su salario, además de desaparecer los vales de despensa que son equivalente al 8% del salario, así como los vales de comida y gasolina; la tasa de interés preferencial de los préstamos de automóviles (Serfin pagaba una tasa del 6% y Santander del 17.5%); bienes de consumo duradero personal e hipotecario; aplicándoles a estos la tasa interbancaria de equilibrio (TIIE) que se aplica a todo el público. Asimismo, se reduce el subsidio por la adquisición de lentes y uniformes y se replantea el plan de pensiones y prima por vacaciones. Una pérdida más, lo constituye el hecho de que los trabajadores de Serfin antes de la fusión contaban con 40 días de aguinaldo, el cual se redujo a 30 días, como lo tenían establecido los trabajadores de Santander. (marzo de 2005)

Este banco introdujo además un registro de eficiencia por trabajador, con el que califica "la calidad del trabajo, habilidad, actitud, relaciones con el público, sus superiores y compañeros, disciplina, presentación personal, iniciativa, preparación académica, conocimientos, experiencia y antigüedad", con el objeto de "recompensar o aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores". También habla de un registro

de "recompensas" que serán a "juicio del director general del banco". La situación de City-Group con Banamex y la de Nueva Scotia-Inverlat es muy similar.

El hecho innegable, relacionado con que la banca en México, se encuentra mayoritariamente en manos extranjeras, ha implicado la proletarización del trabajo bancario, así como incluso la pérdida del empleo, debido a que las compras y fusiones bancarias generalmente promueven la pérdida de puestos de trabajo a favor no sólo de la "necesidad" de racionalizar los recursos, sino además a favor de trabajadores provenientes de los países de origen de los bancos compradores, que ofrecen plazas de empleo a sus conacionales.

En el siguiente cuadro podemos observar el grado al que México, ha llegado en cuanto a la extranjerización de su banca, en relación con otros países de América Latina.

CUADRO 12. PORCENTAJE DEL SISTEMA DE PAGOS EN MANOS DEL CAPITAL EXTRANJERO.

País	extranjerización de la Banca
México	90
Chile	65
Perú	65
Argentina	61
Venezuela	60
Brasil	50
Colombia	40

Fuente: Fernández-Vega, Carlos. MEXICO,S.A., en el periódico *La Jornada* del 12 de febrero de 2004.

**CUADRO 13. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DEL
CAPITAL EXTRANJERO EN LA BANCA
1990-2003**

PAÍS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DEL CAPITAL EXTRANJERO EN LA BANCA 1990-2003
Argentina	500
Brasil	730
Chile	240
Colombia	400
Perú	1525
Venezuela	5900
México	8900

Fuente: Fernández-Vega, Carlos. Op cit. Con base en información estadística del Fondo Monetario Internacional (FMI).

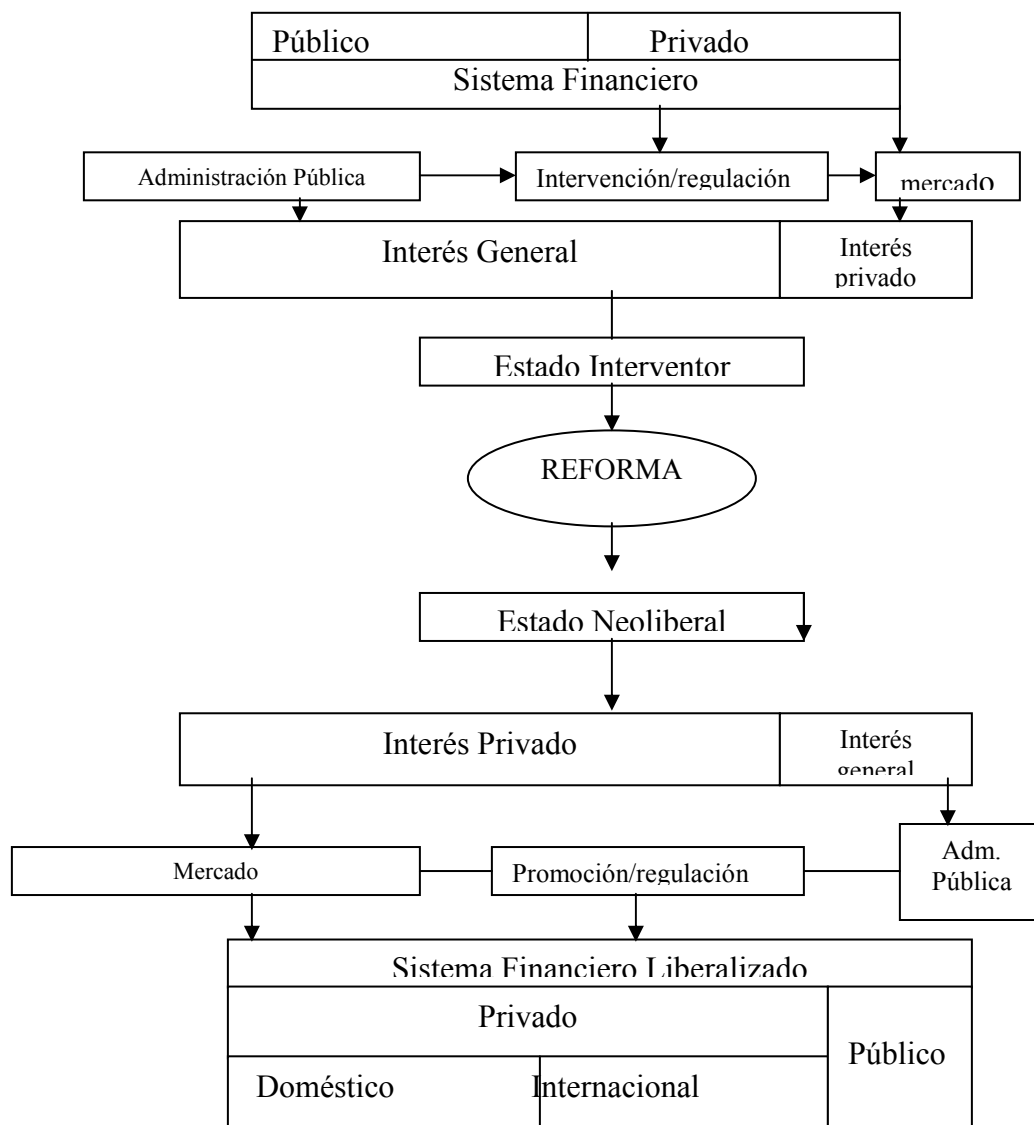
**INNOVACIÓN EN LOS INSTRUMENTOS FINANCIEROS Y SUS
IMPLICACIONES EN EL EMPLEO.**

Dentro del contexto en que la banca en México se presenta altamente liberalizado, encontramos que el Estado sigue participando de la intermediación financiera, sin embargo, dicha participación se encuentra modificada en detrimento del control del mismo. Esto debido a que por un lado, la banca reprivatizada está hoy en manos mayoritariamente extranjeras y por otro lado, el incremento de la importancia del capital especulativo, así como la introducción de diversos instrumentos financieros .

Al respecto, es pertinente presentar el cuadro elaborado por Alejandra Cabello, para representar el impacto que la reforma del Estado a través de

su administración pública tuvo sobre la promoción del mercado por encima del capital productivo y de desarrollo.

CUADRO 14. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA REFORMA ESTATAL: DE PROMOTORA DEL DESARROLLO A PROMOTORA DEL MERCADO



Fuente: Cabello Alejandra, *Globalización y liberalización financiera y la bolsa mexicana de valores*, Plaza y Valdes, junio, 1999, p.207.

En este sentido, resulta pertinente hacer un recuento de las innovaciones en materia de instrumentos financieros que de acuerdo con información extraída de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, ocupan actualmente un lugar prioritario como actividad dentro del sistema financiero.

Comencemos por definir que los instrumentos financieros derivados son contratos cuyo precio depende del valor de un activo, el cual es comúnmente denominado como el "subyacente" de dicho contrato. Los activos subyacentes pueden ser a su vez instrumentos financieros, por ejemplo una acción individual o una canasta de acciones; también pueden ser bienes como el oro y la gasolina; o indicadores como un índice bursátil o el índice inflacionario; e incluso el precio de otro instrumento derivado.

Su finalidad es distribuir el riesgo que resulta de movimientos inesperados en el precio del subyacente entre los participantes que quieren disminuirlo y aquellos que deseen asumirlo. En el primer caso, se encuentran los individuos o empresas que desean asegurar el día de hoy el precio futuro del activo subyacente, así como su disponibilidad. En el segundo caso, se trata de individuos o empresas que buscan obtener la ganancia que resulta de los cambios abruptos en el precio del activo subyacente.

Dichos instrumentos surgen como resultado de la necesidad de cobertura que algunos inversionistas tienen, ante la volatilidad de precios de los bienes subyacentes.

Los dos principales mercados donde se llevan a cabo operaciones con instrumentos financieros derivados son: La Bolsa y la denominada "Sobre el Mostrador" (Over The Counter).

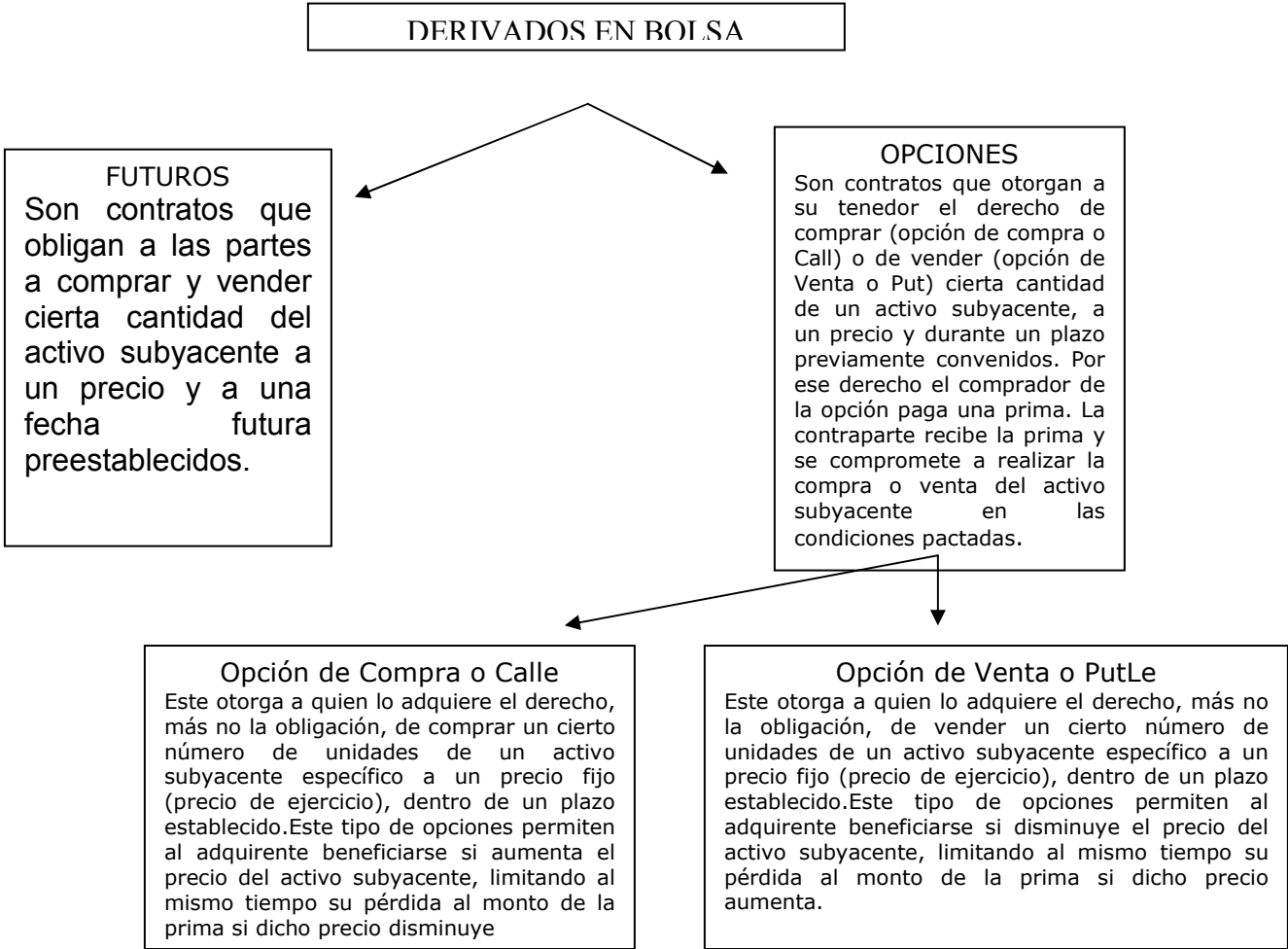
En cuanto a las primeras, éstas cuentan con características predeterminadas, las cuales no pueden ser modificadas, respecto a su fecha de vencimiento, monto del subyacente amparado en el contrato, condiciones de entrega y precio. Otra característica importante es la existencia de la cámara de compensación, la cual funge como comprador ante todos los vendedores y viceversa, rompiendo así el vínculo entre comprador y vendedor individual. La intervención de la cámara

de compensación garantiza que se lleve a buen término el contrato respectivo, ya que en caso de incumplimiento de cualquier participante, la contraparte no dejará de recibir lo acordado.

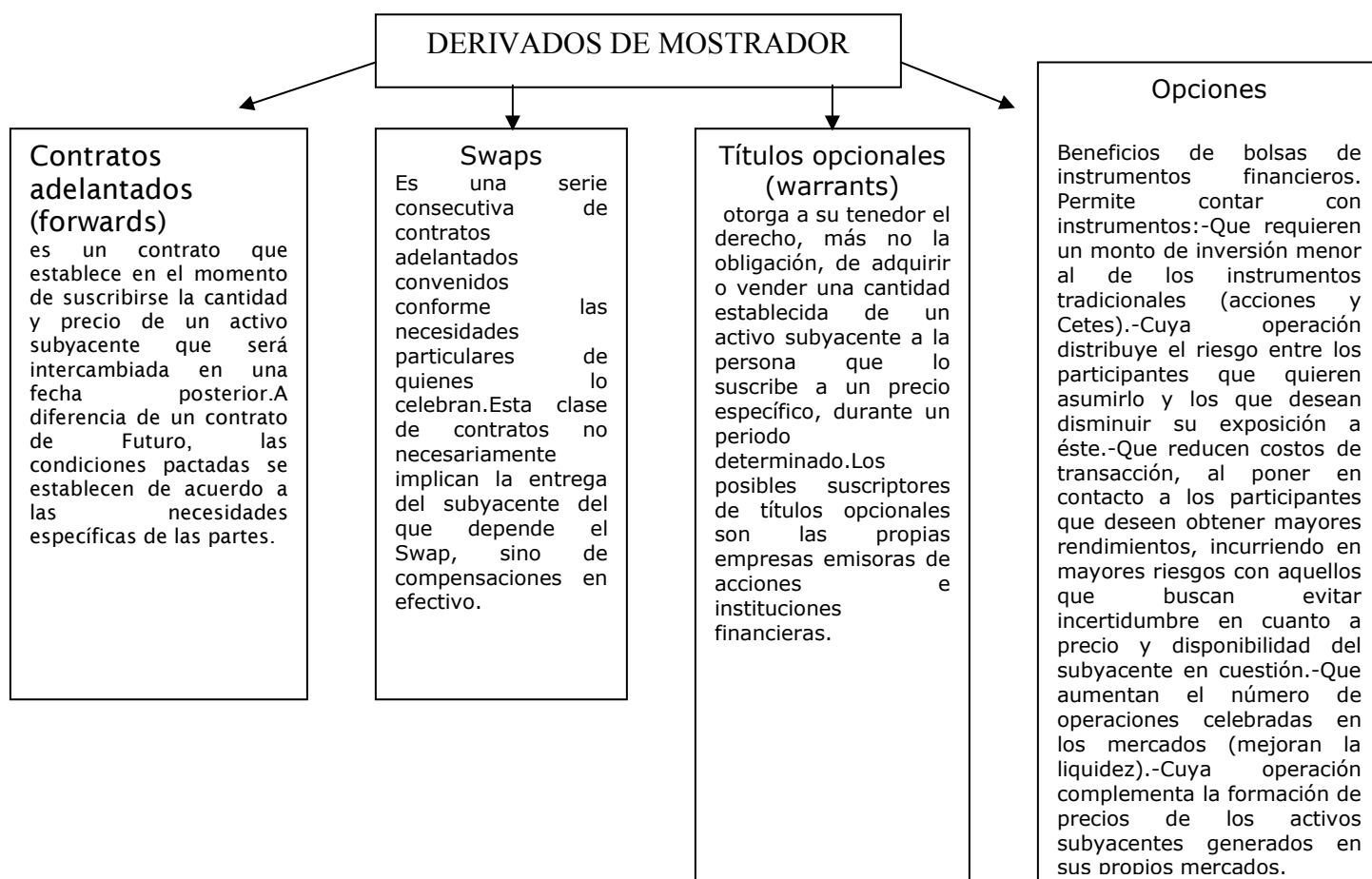
Por su parte, los derivados intercambiados sobre el mostrador son diseñados por instituciones financieras de acuerdo con las necesidades específicas del cliente.

A continuación podemos observar un cuadro que nos muestra los tipos de instrumentos derivados que se cotizan tanto en la bolsa como en el mostrador:

CUADRO 15.



CUADRO 16.



Fuente: elaboración propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

El desarrollo de instrumentos financieros que amplían la posibilidad de utilidades de los grandes capitales especulativos son resultados que la *nueva economía* ha implantado, al traer consigo una transformación tanto en el orden económico como tecnológico, ya que dentro de su desarrollo podemos observar tres rasgos definitorios, tales como el hecho de que en el contexto actual la economía es del orden informacional, global y en red.

Del tal suerte, que “En países con estructuras económicas <<desequilibradas>> como en el caso de México, la presencia de sectores modernos y dinámicos en coexistencia con sectores atrasados puede, en el contexto de cambios tecnológicos como los representados por la microelectrónica, ampliar las brechas y polarizar el empleo. A nivel internacional, la posibilidad de llegar a estas nuevas formas de producir y administrar, tenderán así mismo a generar una mayor distancia entre el desarrollo y el subdesarrollo, afectando de manera significativa la división internacional del trabajo”.¹⁴³

La posibilidad de aplicar los nuevos instrumentos financieros se determina principalmente, como ya se expuso en el capítulo primero, por los avances en la microelectrónica que ha permitido la transformación en la capacidad de crear, almacenar, procesar y transmitir información, afectando inevitablemente a los requerimientos administrativos como la actividad del personal asociado a la prestación de estos servicios”.¹⁴⁴

¹⁴³ BENDESKY, León 1986 *Microelectrónica en el sector bancario*. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México. p. 13

¹⁴⁴ Op. Cit., BENDESKY, León 1986. p.18-19

“Dos aspectos resultan interesantes como marco para describir los usos de la tecnología microelectrónica en las labores de administración y de servicios como los prestados por los bancos. Por un lado, el propio desarrollo técnico con su creciente capacidad de trabajar con información, ha permitido difundir el uso de estos productos en el seno de dichas actividades, con lo cual se combate la centralización de funciones. Por el otro, es relevante señalar cómo el carácter de la propia industria microelectrónica y la competencia que en ella existe hacen que esta aparezca como líder, la dinámica de estos mercados proviene del lado de la oferta más que el de la demanda”.¹⁴⁵

La tecnología incorporada en este tipo de aparatos ha eficientado su funcionamiento, al punto que en la actualidad la transmisión de una página se puede realizar, ya no en minutos, sino en menos de un segundo, utilizando incluso los satélites.

De dicha situación, el impacto en el trabajo y en el empleo mismo ha sido especialmente sensible, al ser el sector financiero altamente vulnerable a la globalización financiera . De acuerdo con Manuel Castells, en la actualidad encontramos dos tipos de trabajo: el denominado autoprogramable y el trabajo genérico.

El primero es aquel en el que el trabajador se adapta a la evolución del puesto que desempeña, incluyendo los diversos tipos de tecnología que se pueden adherir al proceso de su trabajo e incluso a los de otros puestos.

El segundo, se refiere a aquellas personas que se limitan a recibir y ejecutar órdenes, siendo este el tipo de trabajo que fácilmente puede ser eliminado.

¹⁴⁵ Op. Cit., BENDESKY, León 1986. p.13

Por tal motivo se comprende la razón de introducir nuevas tecnologías que han implicado una nueva concepción del trabajo; es decir, la necesidad de priorizar la productividad, la eficiencia y la competitividad, ha incrementado la flexibilidad, así como la racionalización de los recursos, que aparentemente hasta el momento pareciera significar “el auge del trabajo precario”, pero que de acuerdo con Manuel Castells, puede traer consigo consecuencias negativas, no sólo para el trabajador sino para las empresas en sí mismas, ya que estudios empíricos que muestran que gran parte de la productividad de las empresas depende del denominado *conocimiento no explícito*, que es el conocimiento que tiene un trabajador de qué pasa en la empresa, de qué pasa en un proceso de trabajo, de qué pasa en una cadena de montaje.

Los grupos de calidad y los de trabajo en equipo consisten precisamente, en que los trabajadores se reúnen y hacen explícito el conocimiento implícito que el trabajador tiene de la empresa.

“Por tanto, hay algo que es más que la tecnología, que es la capacidad de adaptarse a un proceso, que se obtiene por eso que hemos llamado la experiencia de la empresa. Eso requiere algo, requiere una condición social de que el trabajador tenga interés en comunicar ese conocimiento dentro de la empresa. Si el trabajo es precario, si su conocimiento es su capital, ese conocimiento se lo guarda y lo va dando poco a poco en distintas empresas y de distinta forma.”¹⁴⁶ Por un lado, pierde conocimiento específico si cambia de empresa, por otro lado, el capital profesional que va adquiriendo, que es suyo y que no es sim-

¹⁴⁶ CASTELLS, Manuel, 2005, Este artículo es el primer capítulo del libro "Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa", que se publicará, en breve, dentro de la colección "Los libros de la factoria". <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm>

plemente un nivel tecnológico, sino una experiencia, se lo va guardando como moneda de negociación para las próximas relaciones laborales.

“Por tanto, baja la productividad de cualquier trabajador, y estudios empíricos lo demuestran: a menor implicación y menor duración en la empresa, menor productividad. Por consiguiente, hay una contradicción entre flexibilidad y productividad.” ¹⁴⁷

LA BANCA ELECTRÓNICA.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y TRANSFORMACIÓN EN EL TRABAJO

Dentro de la evolución en los servicios financieros, encontramos la introducción de la banca electrónica, la cual tiene importancia en nuestro estudio debido a que esta modalidad del servicio bancario, ha promovido inevitables cambios en las formas de trabajo e incluso de empleo en la banca.

En primer lugar, debemos considerar los elementos que contribuyeron al establecimiento de este tipo de tecnología. Entre éstos encontramos la constante evolución de los cambios culturales y de comportamiento, así como la incorporación de la mujer al trabajo, la mayor capacidad de ahorro y de acceso a la propiedad de la vivienda, y la mayor movilidad, obligada por un mayor distanciamiento vivienda-trabajo, entre otros.

Asimismo, la globalización de los mercados, con la liberalización de la circulación de capitales, y la mayor facilidad para recibir y comunicar todo tipo de información, así como el proceso de desregulación de la actividad financiera,

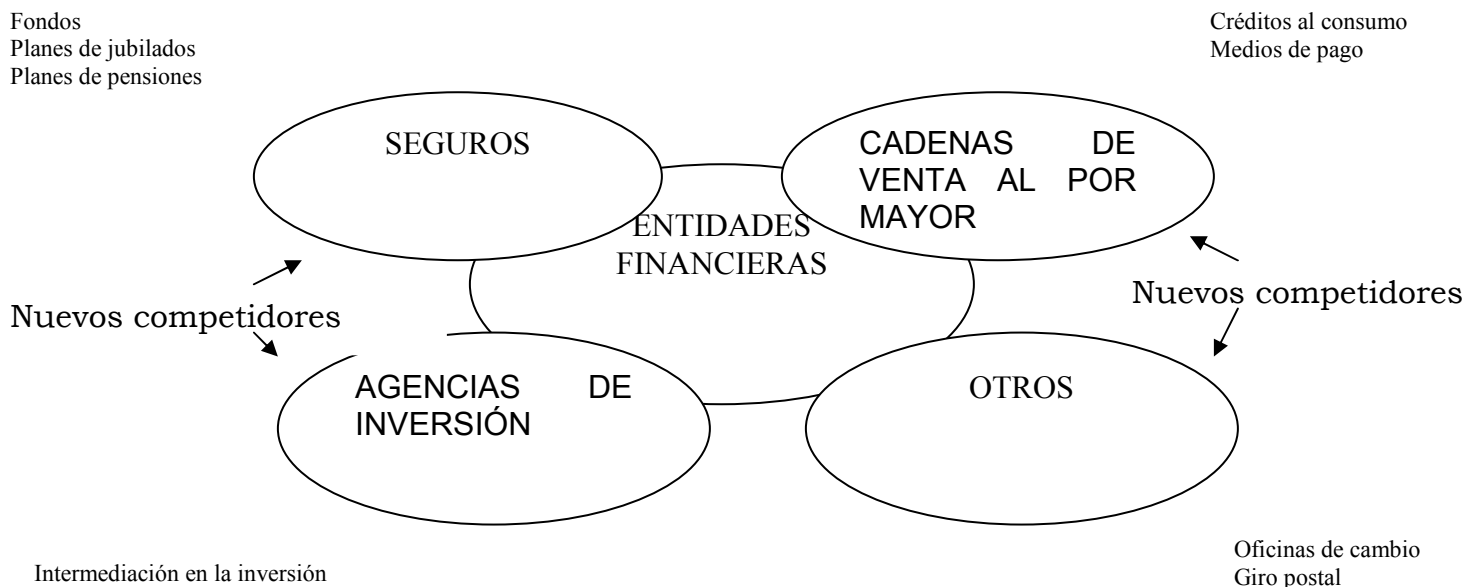
¹⁴⁷ Op. Cit., CASTELLS, Manuel, 2005... .

flexibilizando las normas sobre la actividad, precios, coeficientes, apertura de oficinas y establecimiento, ha posibilitado durante los últimos 20 años la aparición de nuevos competidores como compañías de seguros y grandes almacenes denominados “achiringuitos financieros”; una mayor oferta de productos y servicios financieros, y clientes más exigentes.

En suma, estos factores provocaron un profundo cambio en la composición de la función de la producción en el sector financiero. Por otra parte, el incremento de la competencia ha producido una mayor y más sofisticada oferta de productos, sustitutivos y complementarios de los tradicionales, que han modificado paulatinamente los hábitos del cliente, una elevación de los costes de transformación, al mismo tiempo que se estrechaban los márgenes de intermediación, haciendo que las entidades que no estaban al nivel para adaptarse fueran siendo eliminadas del mercado, como es el caso de muchos bancos en México.

CUADRO 17.

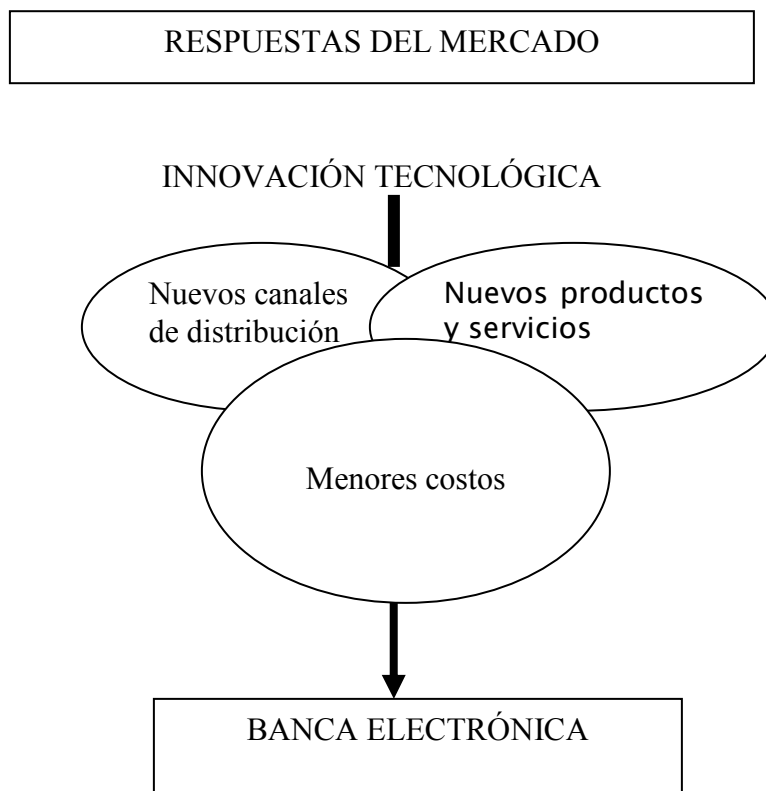
NECESIDADES DEL MERCADO



FUENTE:

www.euskonketa.org

CUADRO 18.



FUENTE: www.euskomedia.org

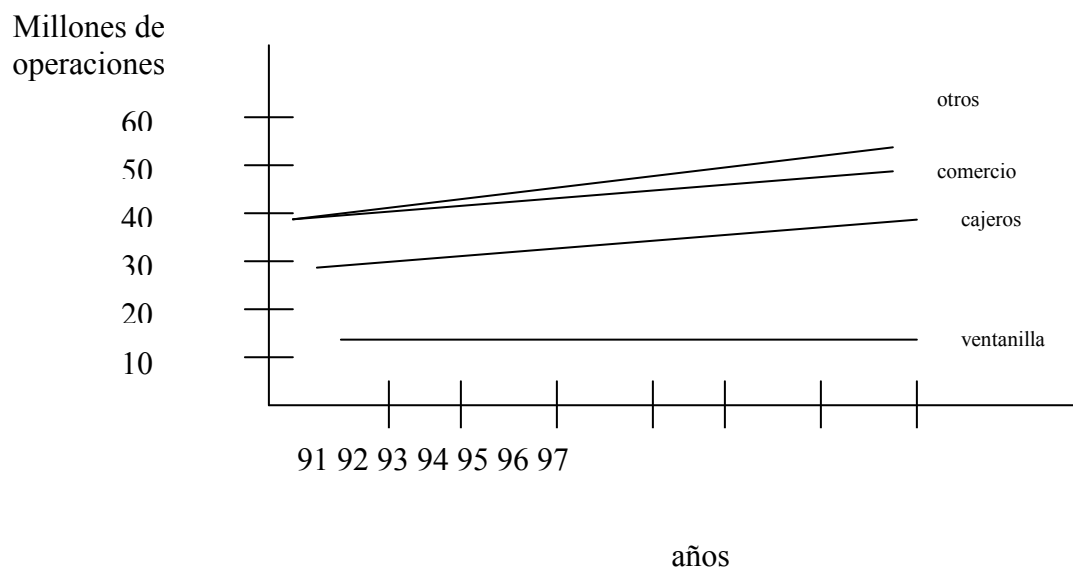
En la práctica, los cambios han requerido de los trabajadores, una profesionalización y sobre todo una ambivalencia , así como el conocimiento específico de la actividad; de tal suerte que es requerido un perfil técnico para poder producir eficientemente los nuevos servicios y su distribución sobre aquellos canales que mejor se ajusten a las necesidades del cliente.

La banca electrónica ha posibilitado que la demanda del servicio bancario sea cubierta en cualquier horario, lugar y de forma sencilla, cumpliendo las necesidades de accesibilidad, flexibilidad y disponibilidad.

En la siguiente gráfica, de acuerdo con información de Banco Bilbao Vizcaya, podemos observar el crecimiento que la banca electrónica mantiene.

CUADRO 19.

EVOLUCIÓN DE LAS OPERACIONES BANCARIAS



FUENTE: www.euskomedia.org

Por su parte, los costes de transformación, que han tenido reducciones apreciables en su evolución, lo han hecho mediante la creciente sustitución de operaciones de ventanilla por las de banca electrónica, teniendo su impacto en la reducción de personal que actualmente componen las sucursales bancarias, que de ser un promedio de 50 a 60 personas en la década de los ochenta, hoy se componen por un promedio de 10 a 15 personas en los casos más numerosos. Aunado a esto tenemos que también se ha producido la reducción considerable de las tareas internas, ó *back office*, derivadas de la atención al público.

En términos particulares la implementación de la banca electrónica ha implicado:

- Desarrollo de la segmentación
- Necesidad de empleados que realicen gestión comercial
- Transformación en las funciones de las plantillas de trabajadores
- Rediseño físico y lógico (Red Oficinas)
- Desarrollo del autoservicio
- Recomposición de la estructura operativa
- Incorporación de canales electrónicos
- Adaptación de nuevos desarrollos tecnológicos
- Nueva plataforma tecnológica
- Redefinición de los puestos
- Polivalencia de las funciones de los trabajadores
- Conectividad oficinas
- Integración voz, datos, fax
- Conexiones para videoconferencia y multimedia

OPERACIÓN DE LA BANCA ELECTRÓNICA

La banca electrónica tiene su inicio en la década de los años setenta cuando surgen los primeros cajeros automáticos, siendo actualmente utilizados de forma cotidiana para obtener efectivo, realizar depósitos, transferir fondos entre cuentas, consultar saldos y movimientos; utilizando para ello, una tarjeta electrónica y un código de identificación personal.

En la mitad de la década de los ochenta, las más importantes instituciones introdujeron un pequeño aparato, que conectado al teléfono permitía convertir los tonos en lenguaje digital para proveer desde éste algunos servicios que deno-

minaron “audiomático”, a través del cual, los clientes podían consultar los estados de sus cuentas bancarias.

En los inicios de los noventa, comenzó el auge de la Banca por Teléfono, que permitiría realizar algunas operaciones con una llamada y, de igual manera, sentó el precedente para que, a través de una operadora o mediante un sistema de “Audi-Respuesta”, el usuario fuera familiarizándose con este tipo de servicios. Entre otras cosas, le permitía llevar a cabo consultas de saldos de sus cuentas de cheques, tarjetas de crédito y débito, inversiones, así como, conocer los movimientos por cargos y trasposos entre cuentas propias.

Posteriormente, surgió la Banca Personal Computarizada, por medio de la cual, el usuario podía consultar sus saldos y movimientos; realizar pagos a terceros y liberar órdenes de pago; llevar a cabo transferencias entre cuentas; operaciones de compra y venta de divisas, así como pago de servicios, pagos interbancarios y de impuestos federales.

Este proceso, se hace posible siempre y cuando el usuario disponga de una computadora personal y módem para acceder directamente a la red de operación bancaria de la institución, para posteriormente disponer de los servicios mencionados. A mediados de la década de los noventa, muy pocos usuarios podían acceder a este tipo de servicios, porque no había la facilidad de disponer de un equipo de cómputo personal. Actualmente ya lo puede hacer un sector importante de la población.

Sin embargo, es a partir de 1998 que dentro de los servicios que la banca electrónica ofrecía se incluyó el de la internet . Esta modalidad comenzó a desarrollarse en México, por Banamex-City Group y BBVA-Bancomer.

Actualmente, los usuarios ya pueden efectuar transacciones tales como: consulta de saldos y multisaldos; traspasos entre cuentas propias; pago de servicios e impuestos federales; inversiones a la vista y plazo fijo; pagos a terceros y órdenes de pago, pagos a tarjetas de crédito; estados de cuenta y correo electrónico para dudas, quejas o reclamaciones e información financiera (como cotización de metales o divisas). De acuerdo con datos de la propia banca electrónica el 67 por ciento de los 4.9 millones de usuarios de la internet, en México, que acceden a los servicios de la banca por la Web son empleados administrativos, profesionistas y técnicos empleados o independientes.

El 49 por ciento recibe ingresos mensuales superiores a los \$10, 000 pesos, y tienen 2.5 años utilizando la red, contra 1.9 por ciento del cibernauta tradicional, según la consultora de Servicios de Estrategia en Electrónica (select).

Es a este tipo de usuarios, a los que la banca comenzó a motivar para el uso de sus servicios, la mayoría gratuitos, mediante campañas de mercadotecnia y publicidad, dirigidas de manera directa a través del correo postal o por medio de anuncios en medios informativos.

De igual manera, las instituciones tratan de acercar a los nuevos usuarios la red, por las mismas vías; incluso, con personal asignado en las sucursales para exhortarlos al uso de sus servicios en la web, realizando ahí mismo su inscripción y recibiendo sus claves de acceso.

Según Select, actualmente, las empresas y personas físicas pueden acceder a más de 200 servicios bancarios en la web; de las cuales, las más comunes son las consultas de saldos, traspasos entre cuentas y pagos a terceros en otras instituciones.

Por lo que se refiere a la seguridad del servicio de la banca, se han realizado inversiones importantes con el fin de proteger a sus clientes en cada transacción

en línea que vayan a realizar. Tampoco se busca trasladarlo directamente, cobrando algún tipo de comisión; ya que por ahora, lo que se persigue es motivar al usuario a utilizar la internet de manera gratuita, aunque en la medida en que se sumen más usuarios, el servicio podría tener un costo.

Al respecto, los bancos utilizan el protocolo de seguridad SSL (Secure Sockets Layer), el cual encripta la información que se envía y se recibe, permitiendo introducir cualquier tipo de dato confidencial sin que personas ajenas puedan ver su información.

Hasta el momento el SSL es el protocolo que mejor garantiza la confidencialidad y autenticación de los protagonistas de una transacción en la internet. Desarrollado por un conjunto de empresas involucradas en la banca, en la fabricación de equipos de cómputo y en el mejoramiento de software; SSL es también el más utilizado para las operaciones de e-commerce (comercio electrónico) en internet, en los ámbitos de negocio a consumidor (B”C) y de negocio a negocio (B”B)

Algunas instituciones, como BBVA-Bancomer, reiteradamente garantizan que sus operaciones son de las más seguras al utilizar llaves de encriptación de 128 bits, lo que hace imposible que terceros logren interceptar información mientras navega por internet.

Grupo Ixe, por su parte, sugiere al usuario que antes de ingresar a su servicio, denominado Ixe Net, disponga de un navegador que soporte el protocolo SSL, siendo Netscape (versión 4.5 en adelante) y Microsoft Internet Explorer (versión 4.0 en adelante), los software de navegación adecuados para tal propósito.

En tanto, Banca Mifel emplea un firewall que encripta la información, una vez que su sistema de banca electrónica en la web ha reconocido plenamente al

usuario. Para reforzar el monitoreo de las operaciones, esta institución facilita al usuario principal de la cuenta, todas las operaciones y cuentas que se pueden ingresar. Cuando se trata de empresas, la institución genera una bitácora, en la cual el usuario conoce a detalle cada transacción.

Por otro lado, es una realidad el hecho de que la Banca Electrónica por Internet permitiría el ahorro en costos de operación, gastos generados por las sucursales de las instituciones y que, mediante este nuevo esquema de uso de servicios bancarios, se observaría una disminución de éstos.

Estadísticas proporcionadas por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef), revelan que una transacción en sucursal, le cuesta a la institución bancaria cerca de un dólar; en tanto, que si es realizada a través de la internet, cuesta seis centavos de dólar. En México, una operación en sucursal tiene un costo de \$8.50 pesos, mientras que a través de la red, fluctúa entre \$00.60 y \$00.70 centavos.

NUEVO PERFIL DEL EMPLEADO BANCARIO.

Para entender el escenario de las relaciones laborales bancarias en México, es fundamental conocer del tipo de trabajador que ha integrado al sector tradicionalmente y en donde su condición *sui géneris*, lo marcó durante varias décadas, en el sentido de que está situación freno de alguna forma su ascenso hacia una vida sindical y militante activa, refiriéndonos por supuesto, a la época del corporativismo sindical y de los acuerdos tripartitos. Incluso al caracterizar al empleado bancario debemos hacer una separación del empleado antes de la reprivatización de la banca y después de ella.

Sin embargo, antes de hacer dicha comparación es importante considerar que como parte fundamental del cambio en el perfil del trabajador de este sector, encontramos al proceso de flexibilización del trabajo, tema que se abordó ampliamente en el capítulo primero. No obstante es obligada la siguiente reflexión en torno a tres tesis que aparecieron a partir de la década de los ochenta y que fueron dando luz al respecto de dichos cambios.

En primer lugar se encuentra el estudio de Esthela Gutiérrez Garza quien sostuvo que como parte del fenómeno de la flexibilidad "la importancia del estudio de la relación salarial en México cobra relevancia si partimos de una vasta constatación de fenómenos contemporáneos como lo son: el aumento del desempleo, la emergencia del trabajo interno o a tiempo parcial, el decrecimiento del poder adquisitivo, el abandono de la noción de salario mínimo, el surgimiento de nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo, el fortalecimiento de las actividades informales urbanas, la entrada en desuso de las comisiones tripartitas de concertación social y otros más, (que) son aspectos que confirman la necesidad de captar las grandes transformaciones que se están gestando en la relación salarial en México; pues estos hechos simultáneamente forman parte de una estrategia económica diseñada para completar el proyecto de reconversión industrial que con base en la robotización e introducción de nuevas tecnologías se está ensayando de manera diversificada en México para salir de la crisis económica actual"¹⁴⁸Dicha tesis la aborda sobre una dualidad en la concepción de la crisis, es decir, la económica y la política. La primera enfrenta a la necesidad de la innovación tecnológica como elemento fovarecedor de la productividad, situación que lógicamente transformaría la concepción del trabajo y consecuentemente el perfil del trabajador, por su parte, la segunda

¹⁴⁸ GUTIÉRREZ, E., (1988) "De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo en México. 1960 - 1986" en Gutiérrez Garza Esthela (coord.) *La crisis del estado de bienestar, Testimonios de la crisis 2*. México: Siglo XXI Editores y UNAM.

perspectiva se refiere a “redistribuir el nuevo valor creado en dirección a las ganancias, fortaleciendo el fondo de inversión para reactivar el crecimiento. Esta solución se apoya en una regulación basada en el libre juego de las fuerzas del mercado; concepción neoliberal que en el terreno de las relaciones laborales toma cuerpo en el principio de la flexibilidad del trabajo.”

En segundo lugar encontramos la postura de Enrique Hernández Laos y Jaime Aboites Aguilar, que apuntan sobre el hecho de la necesidad de México de insertarse en las nuevas políticas de mercado, a través de amplias transformaciones económicas y políticas. Con la intención de profundizar en dichos tópicos, Hernández Laos y Aboites sostienen que la flexibilidad expresa la capacidad de respuesta del sector laboral ante la reestructuración del aparato productivo o en las condiciones de trabajo; sosteniendo que la flexibilidad salarial, la movilidad en el empleo, la movilidad profesional y la movilidad geográfica de la mano de obra, constituyen las dimensiones que determinan la flexibilidad laboral desde el punto de vista macroeconómico.

Sostienen que desde el punto de vista microeconómico, los requerimientos de flexibilidad derivan de los cambios tecnológicos, de la apertura comercial y de los cambios en organización del trabajo, hechos que los llevaron a concluir en la conveniencia de constituir la empresa flexible.

Su estudio de apoya en el supuesto de que no existía consenso a nivel internacional con relación a los procedimientos idóneos para flexibilizar los

mercados laborales; que la reconversión industrial requiere modificaciones substanciales en el mercado de trabajo; de que esta severa crisis obligó a ajustes económicos y cambios en los mercados laborales, cambios que implicaron una nueva política de desarrollo industrial (liberalización) y una política laboral concretada en un paulatino desarrollo del nuevo modelo contractual, caracterizado por una menor intervención del sindicato en las decisiones, e impulso de innovaciones tecnológicas y de organización de la empresa.¹⁴⁹

Finalmente, el estudio de Enrique de la Garza, incluye nuevos conceptos tales como reconversión industrial, modernización, reestructuración productiva y flexibilización del trabajo y de los contratos colectivos y se sostiene que la reconversión industrial está relacionada con la crisis que vive el capitalismo desde la década anterior; que el capital ha experimentado una serie de cambios tendientes a aumentar la productividad y calidad de sus productos, eliminando trabas en los procesos productivos y en las relaciones laborales, que dentro del concepto de reestructuración productiva no hay que incluir solamente los cambios tecnológicos duros, sino también modificaciones en las relaciones laborales, en particular de las contractuales y legales.¹⁵⁰

EL autor aporta una concepción de la flexibilidad orientada hacia tres aspectos:

- 1).- Flexibilización numérica: ajuste del empleo a la demanda fluctuante del producto.
- 2).- Flexibilidad salarial: el salario se adecua en función de la productividad.

¹⁴⁹ HERNÁNDEZ Laos, E. y J. Aboites (1990) *Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicana*. México: STyPS.

¹⁵⁰ GARZA, E., De la (1990) "Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México" en Anguiano A.(comp.), *La modernización de México*. México: UAMX.

3).- Flexibilidad funcional: uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos, lo que implica un trabajo polivalente y movilidad interna entre puestos de trabajo, departamentos, adscripción, turnos, horarios, etc. ¹⁵¹

Señala además que estamos ante la segmentación tanto de los trabajadores, como de las relaciones laborales en México. Dicha situación atañe tanto a sectores que tradicionalmente pertenecieron a los sindicatos más importantes que en su momento tuvieron la posibilidad de participar incluso en la toma de decisiones políticas, como es el caso del sindicato de electricistas; como a trabajadores que históricamente han tenido relaciones laborales flexibles tal y como es el caso del sindicalismo bancario.

La importancia de las aportaciones teóricas expuestas, radica en que cada una de ellas agrega al estudio del fenómeno, variables que enriquecen el análisis, de tal suerte que si bien es cierto que si el estudio de Gutiérrez deja de lado las relaciones laborales mismas y el papel e incidencia de los actores sociales, apunta sobre la existencia de una reconversión industrial inevitable ante los cambios económicos, hasta llegar a la tesis de De la Garza, que realiza una concepción incluyente de los actores formales e informales que indudablemente va dando cuerpo a los nuevos escenarios que se enriquecen de la investigación empírica.

En este sentido, es dicha investigación la que nos permite delinear el perfil del trabajador bancario a luz de los cambios tan dinámicos que el sector ha presentado en los últimos años .

¹⁵¹ GARZA, E. De la (1993) "El nuevo trabajador mexicano". *Expansión*.

Debemos considerar que las personas que se integran como trabajadores del sector bancario generalmente tienen su origen en la ciudad, lo cual ya nos habla de una forma de vida y cultura particular. Como consecuencia, el sector se encuentra constituido por trabajadores conocidos como de “cuello blanco” que son generalmente jóvenes con expectativas diferentes a las del banco que no tienen como meta crear antigüedad en el mismo, a diferencia que en la época de la banca estatizada, en la que los trabajadores, en ocasiones, sin preparación universitaria, lograban hacer “carrera” dentro del banco en incluso llegar a puestos de mediana jerarquía. Por otro lado, debemos considerar que el trabajo bancario se torna de alta responsabilidad y presión, y que los salarios que en otra época fueron considerados como privilegiados, hoy están muy lejos de alcanzar dicho rango.

En la actualidad, encontramos que la plantilla de trabajadores se ha visto incrementada por el personal femenino, que obedeciendo a las funciones impuestas tradicional e históricamente, por razón de género y edad, provocan que la rotación de personal se de en un nivel más elevado.

Por otra parte, debido a la normatividad jurídica que privó durante mucho tiempo y en la que los trabajadores fueron excluidos de las discusiones referentes a los derechos laborales y sindicales, el sector cuenta con una incipiente cultura sindical y militante.

Aunado a lo anterior, actualmente se vive una flexibilización de las relaciones laborales, no podemos olvidar que las relaciones laborales de los trabajadores bancarios han sido, a lo largo de la historia flexibles y no es sino hasta la nacionalización de la banca que se abre paso a la discusión de las condiciones de trabajo del sector.

Cabe agregar, que dados los cambios tecnológicos y operacionales del sector, la composición del personal es diferente, es decir, los trabajadores bancarios cada vez requieren de mayor preparación académica, por lo que durante los últimos años la plantilla de trabajadores se ha visto incrementada por jóvenes profesionistas, en su gran mayoría de universidades privadas, relegando con esto a los trabajadores de mayor edad, lo anterior dificulta aún más el convencimiento hacia la lucha sindical. Tan sólo podemos mencionar que en Bancomext el nivel de escolaridad actualmente llega al 80% del personal con estudios universitarios, por el lado de la banca comercial bancos como Santander cuentan con una planilla con el 70% de trabajadores técnicos y 30% administrativos, de acuerdo con datos proporcionados por líderes sindicales de dichas instituciones.

Esta selección por escolaridad, no es tan definitiva en el caso de la banca comercial, ya que durante los últimos años la banca ha dejado de lado la capacitación orientada a la formación individual del trabajador, dando una mayor importancia a los cursos orientados hacia el adiestramiento de los trabajadores con la finalidad de optimizar el funcionamiento de los nuevos procesos y tecnologías impulsadas por el banco, un ejemplo de ello lo constituye el Instituto Serfin, que en sus inicios funcionó como un importante centro de capacitación y que hoy sólo imparte los cursos necesarios y obligatorios, quedando al nivel de privilegio el poder acceder a aquellos que contribuyan a la formación del trabajador, ya que finalmente la banca demanda personal de mediana calificación, como por ejemplo: nociones de economía y cómputo; administración y cómputo, para realizar funciones tan elementales como la de vendedores del servicio, coadyuvando con ello a la proletarización de los trabajadores del sector, en donde su antiguo status de privilegio se ubica en lo que denominamos el "imaginario social del trabajador bancario".

Por último cabe señalar, que los trabajadores históricamente relegados de la vida sindical, no sabían qué hacer cuando en 1982 finalmente cuentan con la posibilidad de la sindicalización, por lo que bajo este contexto, el trabajador contaba con una nula experiencia al respecto, que aunado a la cultura del trabajo bancario, basado en sistemas y controles perfectamente especificados, no resultó fácil a los sindicatos incorporar a los trabajadores de una forma participativa y de defensa de sus derechos.

Como podemos observar, los planteamientos de Eldestein con respecto de la reducción del funcionamiento sindical a cálculos racionales individualistas que dejan fuera cultura, instituciones y acciones redimensionando el rol de los sindicatos y con ello el rumbo de las relaciones laborales, es plenamente comprobable en la práctica, al presenciar la incipiente articulación del sindicalismo bancario, que durante un breve periodo pretendió manifestarse ante el embate que las nuevas políticas de mercado fueron marcando al inicio de la década de los años noventa.

Asimismo, el sindicalismo bancario resulta un claro ejemplo de la teoría planteada por Michels, bajo la cual las organizaciones sindicales se convierten en base de la profesionalización de los políticos, promoviendo con ello la creación de elites con intereses propios, separadas de la base, y en este caso, de una base carente de experiencia en materia de reivindicación laboral, situación que posibilitó el ascenso de dirigencias sindicales acordes a las necesidades de los nuevos empresarios financieros.

La disgregación es pues, una tesis válida para entender el desmantelamiento de las condiciones de trabajo y relaciones laborales propias del Estado Benefactor, mismas que hoy se encuentran en franco enfrentamiento entre la práctica

operacional, altamente permeada por el avance tecnológica y las nuevas necesidad de competitividad y eficiencia de los capitales financieros y la regulación laboral escrita.

La nueva economía, constituye una etapa que lleva a su máxima expresión los preceptos fundamentales del capitalismo, de tal forma que el empleo y las relaciones del trabajo se enfrentan ante una compleja transformación, que requiere de nuevas formas de organización y representación colectivas, así como un Estado que avance en la gestión de políticas públicas que preserven a la clase trabajadora, situación que únicamente avanzará en la medida que la democracia lo haga.

Finalmente desde la perspectiva teórica, las transformaciones impulsadas por la Nueva Economía, dentro del sector bancario en México, responden a las necesidades contempladas por la visión neoinstitucional que apunta de forma integral que los diversos aspectos que interaccionan en el mercado son parte esencial de los cambios, ya sean estos concernientes a las ciencias económicas (teoría económica del Estado), ciencias jurídicas (derecho), y sociología (teoría de la acción colectiva), entre otros.

El elemento central de este enfoque, señala que la calidad de las instituciones, de sus leyes, ordenamientos, disposiciones y normas formales e informales se traducen en una determinada calidad del funcionamiento y operación de la economía que se mide por el nivel de los costos de transacción. De tal suerte que en términos amplios, el mercado debe estar apoyado en un marco jurídico formal o de reglas del juego informales, pero basadas finalmente en un sistema jurídico y/o en la confianza de los agentes económicos. Si este marco no está presente, no permite operar y realizar las diversas transacciones económicas, (comercial, financiera, productivas, etc.). Por otra parte cuando los reglamentos, trámites, contratos,

etc., son muy complejos o están mal diseñados, los costos de transacción son improductivamente elevados, no agregan valor real a los productos o servicios, pero sí un costo adicional; esta es la ineficiencia operacional o ineficiencia de transacción que agrega el enfoque institucional a la ineficiencia en la asignación de recursos del enfoque neoclásico.

Dicha necesidad, se ha visto materializada en la operación de la banca a través de la asimilación de prácticas informales en el ámbito laboral, que sin estar respaldadas por una reglamentación jurídica han permitido la reducción de los costos de transacción , apoyadas en las políticas de libre mercado que privilegian la actuación de los capitales privados.

Sin embargo, el desarrollo de una economía institucional y un sistema financiero eficiente debe comprender al recurso humano como parte fundamental y dentro de su esquema de funcionamiento eficiente

CONCLUSIONES

EL FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES Y EL SINDICALISMO EN LA BANCA : UN ANÁLISIS PROSPECTIVO.

Al realizar un análisis de este tipo, debemos partir de la base que implica entender que la democracia sindical y la consigna por preservar las condiciones de trabajo, deben de emanar de un movimiento social que no parta del resentimiento ni de la sumisión y sometimiento sistemático al poder.

Las relaciones laborales en un sentido amplio materializan sus requerimientos y tendencias a través del sindicalismo el cual ha sido crisol de luchas y reivindicaciones generosas pero que en las últimas décadas, también ha caído en divisionismos y oportunismos que han ofrecido a las clases dominantes el laboratorio para avanzar en sus ansias de poder y expansión aún por encima de la clase trabajadora.

De tal suerte, que el escenario futuro del sindicalismo debe de encontrar la reivindicación del trabajo crítico, y de aquel que construya nuevos espectros de solución a los problemas y dilemas socioeconómicos. El sindicalismo tiene

la posibilidad de realizar el vínculo entre ámbitos y políticas hoy separados. Las políticas de desarrollo del Estado no pueden estar fragmentándose crecientemente en visiones "sectoriales" que terminan generando problemas indirectos tan o más importantes como los que se supone quieren resolver. La permanente contradicción entre sustentabilidad y crecimiento económico o entre ordenamiento urbano y fomento económico o bien entre regulación laboral y políticas productivas, económicas, educativas y de bienestar social son tan sólo algunos de los temas que exigen de visiones comprometidas con el largo plazo y con la visión integradora de los problemas y sus soluciones. El movimiento sindical no vislumbrarse su desaparición, puede organizarse para responder a esta necesidad. En este sentido, son muchas las razones por las que los "modelos de nación" ofrecidos a la población de las sociedades occidentales en los últimos cien años están en crisis de desarrollo. Tanto los Estados de Bienestar altamente desarrollados en Europa Occidental, como Los Populismos Estatistas de una parte de los países en desarrollo o los modelos autoritarios de desarrollo propios de algunos países latinoamericanos, hasta llegar a los actuales modelos apoyados en las prácticas de libre mercado marcadas por la *nueva economía*, presentan la necesidad de implementar mecanismos que estabilicen nuevamente a las instituciones. La globalización es un fenómeno que ha acompañado al hombre desde que comenzó su historia; por lo que en los diferentes momentos se ha significado en forma diversa: expansión de los imperios, el descubrimiento de América, las manifestaciones religiosas, los modos de producción, etc; pero hoy, su significado se describe por un acelerado proceso de cambio tecnológico y organizacional cuyo control reside en pocas manos, y que está promoviendo transformaciones trascendentales en los sistemas de producción y acumulación de la ganancia.

Sin embargo, los efectos que está produciendo son el desplazamiento de la fuerza de trabajo sin alternativa ocupacional o de vida.

Este cambio tecnológico ha sido controlado de modo tal, que ha impuesto cotas en diversas naciones para crear su propio desarrollo tecnológico a través de acciones como la expansión de la maquila, caracterizada por unidades productivas de bajo costo relativo tanto de instalación como de desmontaje, que requiere de trabajadores de baja o nula calificación, para la realización de tareas simples en condiciones de plena flexibilidad a las exigencias de la producción objeto.

Otro aspecto que caracteriza al actual proceso de globalización, es el flujo de inversiones, y la desregulación financiera, que en el caso de América del Norte, se encuentra ampliamente apoyada por el TLCAN, dicho escenario ha promovido la transformación absoluta de las instituciones bancarias, sin embargo, la visión de maximizar los recursos económicos y financieros, además debe buscar que los espacios de máxima ganancia, actúen en beneficio de la construcción y reproducción social. Hecho que ha sido rebatido ampliamente pero soslayado ante el falso argumento sustentado en que la acción económica produce la atención de esa construcción y reproducción.

Habría que recordar también que las estrategias de inversión plantean como elemento central, la adquisición de recursos financieros de la misma región en la que actúa, expoliando la rentabilidad del ahorro interno.

La democratización de los instrumentos de la economía es un proceso que debemos determinar todos; debido fundamentalmente a que el reconocimiento de las incapacidades del mercado, entre ellas su condición de "libre", sólo se adquiere a través de un proceso histórico a través del cual todos los que intervengan tengan las mismas condiciones de actuar en él. Lo cierto es que en México,

en muchos de los casos ni los mismos mexicanos disponen de lo necesario para decir que existe la posibilidad de actuar en las mismas condiciones, por lo que la apertura indiscriminada, sobre todo de las áreas estratégicas, significarán la dependencia del desarrollo económico nacional, a la visión de los intereses particulares .

- Sin duda alguna, las instituciones bancarias en general, pero aterrizando en el caso específico de México, se encuentran en franca transformación, con la intención de mantener la estabilidad y maximizar su funcionamiento, dicha transformación ha dado como resultado la reconversión de sus relaciones laborales y del trabajo mismo, dado que al cambiar incluso el perfil del trabajador bancario, observamos que la práctica laboral ha encontrado la posibilidad de incidir en los cambios.
- El que hacer futuro del sindicalismo es incierto, sin embargo, una situación que es real, se refiere al hecho de que su existencia no lo es. Por esta razón, es que un escenario probable, nos habla de la posibilidad existente de que de avanzar la democracia en nuestro país, probablemente se pueda ir abriendo brecha para que las nuevas generaciones ingresen a la filas de la representación sindical, de tal suerte, que este tipo de instituciones vayan transformándose de forma incremental, permitiendo con ello el ascenso de nuevas ideas que le den un giro a las prácticas sindicales corporativistas, que indudablemente no podrán dejar de estar permeadas por su relación política con el Estado, pero al hablar de avance en la democracia, esta relación deje de determinar de forma parcial, relaciones laborales deterioradas y que favorezcan únicamente a la parte empresarial.

Asimismo, si hablamos de cambios en la forma de hacer política en México, podremos hablar de una negociación más equitativa en las reformas a la Ley Federal de Trabajo.

➤ Otro escenario a contemplar, es el referente a las alianzas estratégicas, que aunque pueden ser vistas como naturales, podríamos agregar que estas de forma excepcional y necesaria reclamen el impulso de un proceso de transición a la democracia por parte del sindicalismo bancario. Esto exige mirar más allá e ir más allá de los límites hasta ahora impuestos por el corporativismo. Como parte de su posicionamiento, necesita emprender una estrategia intensiva, innovadora y sólida de alianzas conforme a tres posibles categorías: coalicionantes, aglutinantes y orgánicas. Esto significa que:

a).- Deben de crear coaliciones o la posibilidad de coaliciones, esto es, la concurrencia de fuerzas o figuras de la más diversa índole actuando juntas de manera indeterminada en torno de objetivos concretos, pero con compromisos establecidos. Los grupos y movimientos de derechos civiles y más recientemente, los movimientos ecologistas, suelen ser considerados como ejemplos por antonomasia de coalicionamiento social.

b).- Las alianzas deben ser aglutinantes, porque no pueden cerrarse a la posibilidad de establecer vínculos con fuerzas disímolas, aún cuando no existan y eventualmente no puedan existir compromisos concretos de las partes en el corto plazo. Esto implica casi siempre traspasar prejuicios y antagonismos de décadas, para conocer, reconocer y explorar los puntos de vista de los contrarios o simplemente de "los otros", de los que son diferentes. Vale la pena subrayar que los estudios sobre "democracia y diferencia" constituyen una vertiente en ascenso en el ámbito de la ciencia política y de la sociología. Para algunos, lo aglutinante constituye una de las virtudes esenciales de las alianzas en la transición, pues supera las concepciones excesivamente utilitaristas o inmediatistas de la política, de la simple "toma del poder"

en favor de la reconstrucción del poder y de la construcción de opciones y escenarios para el largo plazo. Las alianzas aglutinantes pueden ser vistas como un cabildeo social.

c).- Las alianzas requieren ser orgánicas, porque en ambos casos su propósito debe orientarse a la construcción de nuevas formas de organización y de organicidad social, para crear "lo nuevo", la substancia misma de la transición. Las alianzas dentro de y hacia la transición a la democracia tienen como objetivo que los actores rompan con los esquemas tradicionales impuestos por el viejo régimen, en este caso, por el régimen corporativo y autoritario. Este es, en sí mismo, un factor de la transición. Una sociedad más autónoma, actuando por sí sola, capaz de crear controles y rendición de cuentas por parte de los gobernantes y del poder público, una sociedad generadora de una nueva cultura política de participación y de corresponsabilidad debe ser, en el mediano y largo plazos, uno de los propósitos de la transición mexicana. Es indiscutible que el sistema corporativo creó redes poco permeables de alianzas sociales; éstas eran rígidas, excluyentes, ideologizadas, incluso dogmatizadas. Las alianzas del corporativismo encajan perfectamente en el esquema de políticas que Theodore Lowi¹ denominó como "distributivo", esto es, un esquema dirigido a parcializar y a aislar los intereses, las organizaciones e incluso los conflictos sociales. Los grupos sociales escasamente llegan a construir verdaderos movimientos, compiten entre sí por recursos siempre escasos, gremializan sus actitudes, su universo se reduce a *mirar los árboles, no al bosque*. El control sobre la sociedad se facilita enormemente, pues la gestión política desintegra, divide, desarticula, interviene y genera opciones "desde arriba", no desde la propia sociedad, de tal suerte que las alianzas son casi membretarias y protocolarias.

¹ Al respecto consulte la obra *Private life and public order : the context of modern public policy*, ED, W.W. Norton, 1968, Nueva York

Es por ello que se ha afirmado que romper con los viejos esquemas de alianzas es un objetivo en sí mismo de la transición y para la transición sindicalista y para la reivindicación o simplemente la preservación en primer lugar del empleo bancario y de las condiciones de trabajo.

Con base en esta breve caracterización de las alianzas en y para la transición a la democracia, pareciera un poco más claro imaginar una política de alianzas novedosas para la Federación.

En primer término, habría que desarrollar una clara política de alianzas sindicales coalicionantes y aglutinantes. No todas van a ser coalicionantes, por efectos del viejo sistema resulta obvio que, aunque parezca inconcebible, existen "sindicatos" u "organizaciones sindicales" con los que no pueden establecerse sino alianzas aglutinantes, de acercamiento, de reconocimiento, de espera, sin posibilidad de concurrencia coalicionante alguna.

El campo donde existen mayores posibilidades de innovación y de crecimiento es el de las alianzas aglutinantes. Las nuevas izquierdas y sobre todo la derecha son campos abiertos de exploración.

La posibilidad de alianzas coalicionantes se presenta más con el sindicalismo, con grupos y corrientes legislativas y de los partidos políticos. Dentro del PRI, del PRD y del PAN están surgiendo "corrientes renovadoras o modernizadoras" con las que pueden establecerse contactos, para exponer el reclamo de una nueva relación con los sindicatos y para conseguir que los temas laborales se conviertan en puntos prioritarios y de definición en todas las agendas y de todos los proyectos, sean de izquierda o de derecha.

En síntesis, debemos considerar el hecho de que la nueva economía, no necesariamente debe marcar el fin del empleo bancario y sus formas de representación. Por el contrario, al igual que en siglo XVIII y XIX ante los embates de la revolución industrial, la naciente clase trabajadora no sólo sobrevivió, sino que sobresalió; hoy los trabajadores de la banca tienen el compromiso histórico y social de probar nuevas alternativas que permitan reivindicar el trabajo bancario, sus relaciones laborales y sus formas de representación.

REFLEXIONES

FINALES

De frente a la nueva economía las relaciones laborales en el sector están orientadas hacia dos ámbitos fundamentales en el análisis; es decir, por un lado, las que se refieren al impacto de la nueva economía en el sistema financiero a nivel internacional y como éstas indiscutiblemente han permeado al ámbito del sistema bancario en México, y por otra parte, las que corresponden a la reconversión del trabajo, el empleo y las relaciones laborales del sector bancario en México.

.De esta forma, la inserción de México en el proceso de globalización económica y la consecuente aplicación de las políticas de mercado, comúnmente denominadas neoliberales, a partir de la década de los ochenta, pretendió superficialmente instrumentar lo que se conocería como liberalismo social, el cual pretendió vincular la legitimidad de la etapa estatista, que subordinaba al interés colectivo el interés individual, con la *nueva economía* de mercado; así como revalorizar las libertades individuales, rechazar el burocratismo y la ineficiencia, y repensar las bases ideológicas de la acción del Estado. Sin embargo, en la práctica los intereses sociales a nivel nacional fueron sustituidos por los intereses de las políticas de mercado; En el ámbito público el Estado “adelgazaba”, dando paso a cambios estructurales en el sistema financiero, principalmente orientados hacia la desregulación en su máxima expresión.

Una vez que el sector bancario fue reprivatizado en 1991, y que para 1994 se dio paso a la entrada de nuevos bancos, se observó una mayor competencia en todo sector bancario. Los mayores bancos nacionales vieron reducida su participación de mercado en 9 puntos

porcentuales en el manejo de activos bancarios y en cada uno de los segmentos del mercado donde se colocan los recursos bancarios.

La desconcentración de activos se debió principalmente a que los bancos medianos y pequeños privatizados lograron captar una mayor proporción de la expansión económica del periodo, lo que mostró que éstos se encontraban en mejor posición para disputar los segmentos de mercado a los bancos mayores. En particular, el segmento de banca corporativa se perfiló como el más disputado por los bancos medianos y pequeños privatizados y por los bancos de reciente formación.

La crisis financiera de finales de 1994 contrajo la actividad económica y la crisis de insolvencia de los agentes financieros afectó la operación del sector y detuvo el proceso de maduración de las reformas de mercado. Los mecanismos para mantener la estabilidad del sector llevaron a implantar programas de apoyo financiero para la redocumentación de cartera y capitalización de los bancos, que implicaron recursos equivalentes a 40% de los fondos prestables del sector.

En 1995 la legislación se ajustó al acuerdo de servicios financieros del TLCAN y se permitió la entrada de bancos extranjeros al mercado, en parte también por la necesidad de capital de las instituciones bancarias con problemas financieros. Algunos bancos extranjeros optaron por la adquisición de bancos ya establecidos y aprovecharon las posiciones competitivas de éstos, convirtiéndose se han convertido en fuertes competidores de los bancos dominantes en

el mercado de servicios bancarios al menudeo. El resto de los bancos filiales se dirigió al segmento corporativo.

Entre 1995 y 1996 no continuó la desconcentración de activos observada antes de la crisis de 1994; sin embargo, los bancos filiales aumentaron sus participaciones de mercado mientras que los bancos medianos y pequeños privatizados en los años de 1991 y 1992 la vieron disminuida.

Respecto al costo de intermediación, la mayor competencia no se ha reflejado en una mayor eficiencia y en una reducción de los costos de la intermediación. En particular, los costos de operación parecen ser el principal obstáculo para que se presente una reducción en los costos de intermediación financiera.

En los aspectos regulatorios, la regulación preventiva fue insuficiente para limitar los riesgos de la actividad bancaria, por lo que a partir de 1995 han aumentado los requerimientos de capital para dar cobertura a los riesgos de la actividad, tanto crediticios como de mercado. Sin embargo, los aspectos negativos de la regulación y de la política regulatoria fueron, en primer lugar, la inhibición de los mecanismos de mercado para sancionar el mal desempeño de las instituciones bancarias y, en segundo término, el otorgamiento indiscriminado de apoyos financieros sin diferenciar entre los errores de los bancos y los problemas atribuibles a la crisis económica.

Ante la indiscutible presencia de la *nueva economía*, a nivel internacional que promovió la liberalización, apertura y privatización

de sistemas financieros, tales como el de México, se han presenciado fenómenos como el incremento de flujos privados de capitales externos de corto plazo hacia las economías denominadas emergentes. Asimismo, las políticas de desregulación financiera obligaron no solo a aplicar políticas para desarticular el sistema financiero regulado, sino además orientó hacia la reestructuración de la economía en su conjunto, situación ante la cual el Estado mexicano no estaba preparado.

La gestión financiera del Estado mexicano se vio mermada, frente a las modificaciones establecidas por la desregulación financiera y la consecuente actividad de los intermediarios financieros que situó a las políticas de esta rama emanadas del Estado, en una situación de incertidumbre. La Globalización financiera, ha promovió la descontextualización nacional de la comercialización de los capitales; la intermediación y especulación financiera , para situarlos cada vez más hacia el ámbito internacional.

En la actualidad el sistema bancario en México, es definitivamente diferente con respecto de la banca de la década de los ochenta, dicha transformación llevó a su máxima expresión la aplicación de la teoría de la flexibilización de las relaciones laborales y del trabajo en sí mismo. La banca es sin duda un sector estratégico para la economía del país, pero una vez que está casi concluido el proceso de extranjerizaron, no podemos hablar de una competencia a nivel nacional, ya que su nueva estructura se encuentra acorde a las necesidades de las políticas neoliberales de intermediación financiera

En el ámbito del trabajo y conforme a las hipótesis inicialmente expuestas, podemos afirmar, que sus transformaciones afectaron las relaciones laborales en un sentido amplio en el sector bancario, cambiando diametralmente en la práctica, aunque aun la estructura jurídica no haya transitado hacia la flexibilización escrita de las condiciones de trabajo. Por su parte, el papel del sindicalismo bancario en el desarrollo y defensa de los derechos de los trabajadores del sector surgió y se desarrolló a lo largo de sus 24 años de vida bajo el estigma del corporativismo sindicalista que ha caracterizado al movimiento obrero en México. Al respecto es pertinente insistir, en esta última afirmación, ya que el hecho de referirnos a un sindicalismo que no agrupa obreros, sino por el contrario este integrado por trabajadores que como parte del sector servicios, cuentan con un perfil que tiende hacia la profesionalización y por lo tanto, no identificable con la lucha obrera emanada de la Revolución de 1910 y que sin duda moldeó al sindicalismo en México.

La flexibilización, se convirtió en tópico de referencia para el tratamiento de las cuestiones del trabajo. Los cambios se reflejaron bajo la noción de que en el Estado de bienestar y economía mixta, la población trabajadora tenía una cierta gama de derechos laborales, y era parte alícuota del consenso social posterior a 1945:

- Seguridad en el mercado laboral concretado en prestaciones sociales y pleno empleo.
- Seguridad de ingresos mediante sindicatos legitimados y salarios mínimos

- Seguridad de empleo garantizada por la existencia de reglamentos contra el despido e indemnizaciones onerosas.
- Seguridad en el puesto de trabajo, establecida mediante reglas de demarcación de tareas.
- Seguridad en el lugar de trabajo, regulada mediante normas sobre higiene y seguridad, límite de horarios de trabajo y reglas sobre horas impropias.

Estos derechos implicaron un “coste” para el Estado y dependieron de un crecimiento económico estable y continuo; que al modificarse se convirtieron en obstáculos.

El desarrollo teórico de la flexibilización de las relaciones laborales como respuesta a las nuevas necesidades del sistema económico, en el cual, además los avances en la informática y la automatización de los procesos productivos, para el caso del sistema bancario altamente susceptibles de esta innovación, fue ampliamente instrumentado.

En la práctica la flexibilización implicó:

- 1.- Inseguridad en el mercado laboral, representada por el trabajo a tiempo parcial, eventual, de migrantes, etcétera.
- 2.- Inestabilidad en el empleo, que implicó discrecionalidad para despedir o emplear trabajadores.
- 3.- Inseguridad en el puesto de trabajo: los empleadores pudieron mover a sus trabajadores o dedicarlos a tareas diversas.
- 4.- Fluctuación en el salario.

Las relaciones laborales globalizadas y por lo tanto sujetas a los cambios tecnológicos, cambios de organización y del mismo proceso productivo; sufren un serio proceso de vulnerabilidad cuyas principales manifestaciones se encuentran y pueden interpretarse como flexibilización, en el ámbito informal de la relación laboral. Resulta más difícil el tránsito de la flexibilización a través de los aspectos institucionalizados; allí, los cambios flexibilizadores se imponen en los terrenos más proclives: costumbres, hábitos, tradiciones, lucha soterrada, negociaciones no institucionales, muchas veces contrarias a lo institucional, etcétera.

Para entender el grado de flexibilización de las relaciones laborales y sus consecuencias, se realizó el estudio no sólo a nivel formal, sino en el que se desarrolla en la sucursal misma y en la práctica, a partir de las características del proceso de trabajo en concreto, integrando o incorporando a los distintos sujetos sociales involucrados, teniendo en cuenta las formas de lucha peculiares del sector y las que le son posibles, revisando las formas de relación, control, sometimiento y poder que entre los diversos actores sociales se establecen.

El concepto clave que articula en la actualidad el proceso productivo es productividad-calidad; atrás de éste, se encuentran complejas relaciones sociales inherentes al proceso de trabajo, además de factores externos a los centros de trabajo que también afectan de manera considerable.

El conocimiento de los términos en que se establecen las relaciones laborales cobra cada vez mayor importancia como una temática de primer orden. Este replanteo teórico acerca del papel que las

relaciones laborales juegan está estrechamente vinculado con la crisis que actualmente sufre el proceso productivo y que se expresa como la in existencia de las bases sociotécnicas que lo sustentan para incrementar la productividad. Se parte de la concepción de que estas bases predominantes en el sistema capitalista se encuentran en una crisis, tanto por factores técnicos, como sociales y económicos.

Los resultados del proceso productivo dependen directamente del desempeño de aquellos actores involucrados en las relaciones laborales que se establecen en el centro de trabajo; es decir, entre quienes prestan y quienes se benefician, controlan y dirigen la fuerza de trabajo; Sin embargo, en la dinámica actual, no es posible analizar únicamente al margen de la idea tradicional, que distorsiona la visión de las relaciones laborales, bajo el supuesto de relaciones de mando inflexibles y únicas.

Los planteamientos teóricos que se consideraron se fundamentaron en buena medida en el trabajo de Hayman, quien plantea que las relaciones laborales comprenden los procesos de control que regulan el proceso de trabajo, incluyendo la reglamentación del trabajo, como uno de los procesos de control presentes.

Muchos de los fenómenos y conductas laborales reflejadas en las relaciones laborales bancarias tienen una explicación fuera de los marcos regulares e institucionales, pues la principal consigna tanto del trabajador bancario como del sindicalismo es la preservación del empleo mismo, situación que lleva al desarrollo de formas de trabajo,

situadas totalmente fuera de lo que la regulación jurídico-laboral marca. Estos cambios tienen que ver con el proceso postmodernizador que vivimos, con la reconversión industrial, con la globalización de la economía, con la definición de nuevos bloques económicos y con las políticas que éstos imponen a los países subdesarrollados.

Con la pérdida de lo nacional, y con el establecimiento de establecimiento y consolidación de mercados internacionales de trabajo altamente sofisticados en los que el grado de desarrollo alcanzado con anterioridad y la dependencia, definen el papel laboral que a los trabajadores les toca jugar.

La anterior realidad en el sistema bancario se expresa en que las principales variables de las relaciones laborales individualmente establecidas; considerando jornada, salario y estabilidad en el empleo, transitan por una realidad por demás distante de lo que la norma vigente marca, en unos casos incluso en contra de lo que ésta establece con la inevitable aceptación de los actores sociales, en donde el Estado lamentablemente a jugado como promotor en lugar de figurar como el principal interesado en velar porque se cumpla el marco normativo vigente.

Las principales variables de las relaciones laborales colectivamente establecidas, tales como asociación sindical y contratación colectiva, se encuentran en una significativa crisis que no es ajena a décadas de mediatización, control y manipulación por parte del Estado y los esfuerzos sindicales que se dan, están atrapados por las

consecuencias de la presencia de los nuevos fenómenos a los que con anterioridad hicimos referencia. El creciente desempleo y el bajo salario han pulverizado los derechos y desmantelado las organizaciones de los trabajadores.

Desde mediados de los años ochenta, se discute la necesidad o conveniencia de modificar el marco normativo del trabajo bajo el argumento de que la rigidez de la norma inhibe la inversión y en general el proceso productivo mismo, bajo el supuesto de que los términos en que se encuentran establecidas las indicadas variables individuales y colectivas: jornada, salario, estabilidad en el trabajo, asociación sindical y contratación colectiva, deben ser cambiados por unos que respondan a normas más flexibles requerimiento de la actualidad laboral.

Es difícil prever tiempos y formas de una posible modificación al marco normativo del trabajo; teniendo claro que el tránsito de la humanidad a la modernización no puede implicar la degradación del trabajo; por el contrario se deben reivindicar los más significativos principios que inspiran al Derecho del Trabajo hoy vigente: carácter tutelar de la norma de trabajo como consecuencia de la desigualdad en la que se encuentran los factores de la producción e importancia que el valor vida tiene, derecho de asociación como expresión de la libertad individual que deberá seguir vigente y protegiéndose; principios que actualmente adquieren una nueva dimensión a nivel nacional e internacionalización.

Las relaciones laborales en el sector bancario han sufrido fuertes transformaciones, ante las cuales, el sentir de los trabajadores es que estas debieron realizarse a través de un plan que beneficiara tanto a la empresa, como a los trabajadores, por medio de un diálogo directo de la empresa con sus trabajadores y representantes, que permitiera conocer en qué consistían los cambios, y buscar así las mejor forma de enfrentarlos por ambas partes, pasando por un proceso de capacitación del personal, y por un proceso de cambio seccionado en etapas y con objetivos determinados que permitiera observar el grado de cumplimiento y eficacia, y la concientización de los trabajadores que los hiciera asimilar el nuevo estilo de gestión por convicción y no por imposición. Por su parte, la relación sindicato-empresa (banco), ha respetado los parámetros legalmente establecidos, sin embargo otros temas concretos que pudieran afectar a los empleados del banco no han pasado de ser únicamente informados al sindicato, referentes a política salarial, jornadas, política de empleo, política de formación etcétera.

Desde hace más de una década se discuten en México las reformas a la Ley Federal del Trabajo y actualmente las discusiones se encuentran en el debate que pretende dejar formalmente establecidas, las condiciones que en la práctica como ya vimos, se vienen desempeñando, ya que se contempla incluir por ejemplo el trabajo por horas y por tiempo determinado según lo expuesto por el Congreso del Trabajo. Los trabajadores bancarios tienen el desafío de descubrir y adoptar estrategias que permitan a su organización sortear con menor riesgos los diversos factores que derivan del proceso de globalización y que están relacionados con la flexibilización de las relaciones laborales, la competitividad y distribución de los excedentes de la economía, la privatización de la seguridad social, la ausencia de cláusulas sociales en los procesos de integración, la solidaridad y el control de la información. Las transformaciones que están ocurriendo implican e implicarán cambios importantes para las personas tanto en sus oportunidades de empleo,

como en la naturaleza de sus trabajos, en su formas de vida y en sus experiencias sociales.

Sindicatos, empresarios y partidos políticos deberán hacer una reflexión seria en torno al nuevo contexto económico, político y social y plantear alternativas que estén al nivel tanto de la transformación del país como del entorno internacional, que revaloricen el elemento más importante: las condiciones y necesidades de los trabajadores. Aun cuando el neoliberalismo se empeñe en minimizar la importancia de los trabajadores de este sector y, lo que es aún peor, que los representantes de estos se atrevan a respaldar esta posición, afirmando que “en México nadie gana el sueldo mínimo”, los trabajadores siguen siendo el pilar del proceso productivo.

Los cambios presentados ante la nueva economía, que consideraron en un primer momento que los recursos estratégicos fundamentales para el desarrollo de las organizaciones, eran el capital y la tecnología, así como el uso eficiente de estos, deben cambiar su perspectiva, ya que en la actualidad los recursos estratégicos han trascendido hasta el manejo de la información, la capacidad de aprendizaje y la creatividad que puedan desarrollarse. Del forma, que es imperante revalorar el recurso humano, en virtud de que en este reside dicho recurso estratégico. Esto permitirá construir organizaciones no sólo más productivas y eficientes, sino organizaciones inteligentes; de aprendizaje y de renovación que hagan posible el desarrollo integral de la sociedad y un escenario más satisfactorio para los trabajadores.

Bibliografía

- AMARO, G. (1998). *Introducción a la Administración Pública*, Mc Graw Hill, México.
- ARMENDÁRIZ, P. y M. Mijangos, (1995). «Retos en la liberalización en el Tratado de Libre Comercio: El caso de los servicios bancarios», en *Integración Financiera y TLC*, 1ª edición, Siglo XXI, México.
- ARON, R., (1991). *Ensayo sobre las libertades*, Ed. Alianza. México.
- AYALA, E., (2000). *Instituciones y economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico*, FCE, México.
- BAGLIONI, G. y C. Crouch, (1990). *European Industrial Relations*, en *The Future of Labour Movements*, SAGE, London.
- BATSTONE, E., (1977). *Shop Stewards in Action*, Oxford: Basil Blackwell.
- BANCOMER, (1993). «Nuevo Modelo Estratégico Bancomer», *Bancomer Informativo*, Suplemento especial, septiembre.
- BANCOMER, Mundo Bancomer, (1997). Un enlace informativo, *publicación interna de Bancomer S.A.*, edición especial 65 aniversario de Bancomer.
- BENDESKY, L., (1986). *Microelectrónica en el sector bancario*, Secretaria del Trabajo y Pre-visión Social, México

- BENSUSÁN, G., (2000). *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, Miguel Ángel Porrúa, primera edición, México.
- BIAGGI, M., (1988). «Comparative Remarks» *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 17.
- BIZBERG, I., (1984). *La Acción Obrera en Las truchas*, El Colegio de México.
- BLUEN, S., (1994). «The Psychology of Strikes», *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- BOSC, S., (1992). *Démocratie et Consensus dans les Grèves*, Sociologie du Travail.
- BOUZAS, A., (1997). «El sector bancario privatizado en contra de la nación y de sus propios trabajadores», en *Seminario La Privatización en México: Consecuencias sociales y laborales*, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, diciembre.
- BULMER, T., comp., (1997). *El nuevo modelo económico en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y en la pobreza*. Fondo de Cultura Económica.
- CABELLO, A., (1999). *Globalización y Liberalización Financieras y la Bolsa Mexicana de Valores. Del auge a la crisis*, Plaza y Valdes, primera edición, México.
- CALDERON, S., et. al., (1993). *Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, Red Mexi-cana de Acción Frente al Libre Comercio, noviembre.
- CALVO, G., (1995). *Vulnerabilidad Financiera y las Corridas de Capital*, Universidad de Maryland, Departamento de economía.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, (1999). Comentada, 9ª. Edición, UNAM, México.
- COOK, M.L., (1996). *Organizing Dissent*. Penn. State Press.
- CORIAT, B., (1992). *El Taller y el Robot, Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, Siglo XXI, México.

- CORRO, S., (1992). «En los Bancos, despidos masivos, primero, de empleados; ahora de funcionarios», en *Revista Proceso*, No. 830, 28 de septiembre, México.
- CHOSSUDOVSKY, M., (1997). *The Globalization of poverty*, Zed Books, Londres y Nueva Jersey.
- DAHL, R., (1991). *Los dilemas del pluralismo democrático*, Ed. Alianza. México.
- DAHMS F., (1992). *Transformations of capitalism: economy, society, and the state in modern times*.
- DE ANGUIANO, M., (1996). «Liberalización financiera con oligopolio bancario: penalización al ahorro y a la inversión productiva», en *Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, IIEc-UNAM Vol.27 No.107 octubre-diciembre, México, pp.117-134.
- DEL PALACIO, A., (1988). *Del Estado de Derecho al Derecho del Estado*. Ed. Lega. México.
- DE LA TORRE, G., (1996). «Qué son y como funcionan los swaps», *Revista HARVARD-DEUSTO Finanzas y Contabilidad*, No. 11, mayo-junio.
- DÍAZ, A., (1995). «Adiós represión financiera ¡qué tal, crac financiero!», en *Mansell, Catherine. Liberalización e innovación financiera en los países desarrollados y América Latina*, Selección de Textos, Banco Interamericano de Desarrollo y Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, México.
- DIEZ DE CASTRO, L. y J., Mascareñas, (1994). *Ingeniería Financiera. La gestión en los mercados financieros internacionales*, 2ª edición, Ed. McGrawHill.
- DI TELLA, T., (1970). *Estructuras Sindicales*. Buenos Aires, Nueva Visión.
- DI TELLA, T., (1970). *Sindicato y Comunidad*. Buenos Aires, Nueva Visión.
- DRUCKER, P., (1996). *Su visión sobre la administración. La Organización basada en la información, La economía, La sociedad*, Bogotá, Colombia, Editorial Norma.

- EDELSTEIN, J. D., (1976). *Comparative Union Democracy*, N.Y., John Wilkey Sons.
- EDWARDS P. K., (1990). *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- EDWARDS, R., (1979). *Contested Terrain, USA.*, Basic Books.
- ERD, R. AND SCHERRER, C., (1985). «Unions: Caught between Structural Competition and Temporary Solidarity», *British Journal of Industrial Relations*.
- ESTEFANÍA, J., (2001). *La Nueva Economía. La Globalización*, Editorial Debate, S.A., primera edición, México.
- FERNIE, G. y D. Metcalf, (1995). «Participation, Contingency Pay, Representation and Workplace Performance», *British Journal of Industrial Relations*.
- FERNÁNDEZ, R., (2000). *Derecho Administrativo*, UNAM, McGraw-Hill.
- FERNANDEZ, P., (1996). *Opciones, futuros e instrumentos derivados*, Bilbao, Deusto.
- FLORES, O., (2000). *Crítica de la Globalidad*. Fondo de Cultura Económica, 1ra. reimpresión, México.
- FOSCH, P., (1990). *Trade Unions and their Members*, London, McMillan.
- FUENTES, M., (1994). *La imposición laboral que nos viene del norte*, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C.
- GALINDO, C., (2000). *Teoría de la Administración Pública*, Porrúa, México.
- GARCÍA, V., (1997). «Black December. Banking Instability, the Mexican Crisis, and its effect on Argentina». *The World Bank*, Washington DC.
- GARZA, T., de la, (1988). *Cultura y crisis del corporativismo en México*, mimeográfico, s/a.
- GARZA, T., de la, (1990). «Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México» en Anguiano A.(comp.), *La modernización de México*. México: UAMX

- GARZA, T., de la, (1993). *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México.
- GARZA, T., de la, (1993). «El nuevo trabajador mexicano», *Expansión*.
- GARZA, T., de la, (1993). «Reestructuración del corporativismo en México: Siete tesis», *El Cotidiano*, No. 50.
- GARZA, T., de la,. *Democracia, representatividad y legitimidad sindical*, Material Teórico.
- GARZA, T., de la, (1997). *Democracia, representatividad y legitimidad sindical*, Material Teórico.
- GIRON, A., (1992), *México: integración y globalización: ¿antecedentes de un nuevo modelo de desarrollo?*, IIEc.-UNAM, México.
- GIRÓN, A., (1995). «La Banca comercial en Canadá, Estados Unidos y México», en *Integración financiera y TLC*, 1ª edición, Siglo XXI, México.
- GIRÓN, A., et al, (1997). *Crisis Bancaria y carteras vencidas*, IIEc-UNAM, UAM, México.
- GONZALEZ, M., (1997). *Reprivatización Bancaria ¿El regreso a un régimen laboral de privilegios patronales?*, UAM, México.
- GONZALEZ, G., y V., Hernández, (1996). «Estado y Globalización: Las tareas Pendientes», *Gestión y Estrategia*, No. 9, enero-junio, 6 UAM-A.
- GORZ, A., (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*; traducción de Cristina Piña, Paidós, Buenos Aires.
- GUERRERO, O., (1986). *La Teoría de la Administración Pública*, Harla, México.
- GUIDOTTI, P., (1997). «El caso de Argentina», en *Las crisis bancarias en América Latina*, FCE, Banco Interamericano de Desarrollo, Chile.
- GUTIÉRREZ, E., (1988). «De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo en México. 1960 - 1986» en Gutiérrez Garza Esthela (coord.), *La crisis del estado de bienestar, Testimonios de la crisis 2*, México, Siglo XXI Editores y UNAM.

- GUY, P., (2003). *El Nuevo institucionalismo*, Gedisa editorial, Barcelona.
- HAUSMANN, R. y Rojas-Suárez, (comp.), (1997). *Las crisis bancarias en América Latina*. FCE, Banco Interamericano de Desarrollo, Chile.
- HÉLLER, H., (1942). *Teoría del estado*, Fondo de Cultura Económica, México.
- HEMINGWAY, J., (1978). *Conflict and Democracy*, Oxford, Clarendon Press.
- HERNÁNDEZ L., E. y J. Aboites, (1990). *Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicana*, STyPS, México.
- HUERTA, A., y U., González, (2000). *Crisis Bancarias: causas, costos, duración, efectos y opciones de política*, Naciones Unidas, División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile.
- HYMAN, R., (1975). *Industrial Relations: a marxist introduction*, London, McMillan.
- HYMAN, R., (1985). «Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class», in C. Offe, *Disorganized Capitalism.*, Cambridge: Polity Press.
- IRIGOYEN, E., (2002). «Universidad de la República, Uruguay - University of Pennsylvania, EE.UU», *Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* Universidad de Barcelona, ISSN: 1138-9788, Depósito Legal B. 21.741-98, Vol. VI, No. 119 (7), 1 de agosto.
- KELLER, B., (1995). «Rapporteur's report: emerging models of worker participation and representation», *British Journal of Industrial Relations*.
- LAMOTHE, P. y J. A. Soler., (1996). *Swaps y otros Derivados OTC en Tipos de Interés*, McGraw-Hill, Madrid.
- LEROUX, E., (1996). «Los bancos extranjeros en Canadá: retrospectiva de la eliminación de las restricciones que les fueron impuestas desde los años ochenta», en *Pro-blemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, vol.27, No. 107, octubre-diciembre, IIEc-UNAM, México, pp. 29-37.

- LEYVA, M., (1995). *Poder y Dominación en los FFNNM*, México, UAM-I.
- LINDBLOM, Ch. E., (1970). *Unions and Capitalism*. USA, Yale University Press.
- LIPSET, S. M., (1953). *Union Democracy*, USA, The Free Press.
- LIPSET, S. M., (1986). *Unions in Transition*, ICS Press.
- LIZANO, E., (2001). «Reforma del Sector Financiero y Financiamiento del Desarrollo: Dulces sueños y Duras realidades». Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, *Revista Monetaria*, volumen XXIV, No. 4, octubre-diciembre.
- MARCH, J., y J. Olsen, (1993). «El nuevo institucionalismo: factores organizativos de la vida política», en *Zona abierta*, No. 63/64.
- MARTINEZ, P., (1999). «Globalización: Elementos para el Debate», en *La Globalización de la economía mundial*, Miguel Ángel Porrúa, primera edición, México.
- MARTIN, D. L., (1980). *An Ownership Theory of the Trade Union*, Berkeley, U. of California Press.
- MARTÍN M., J., et. al., (2001). *La operativa en los mercados financieros: casos prácticos*. Editorial Ariel, Barcelona.
- MASCAREÑAS, J. y Otros, (1996). *Finanzas Internacionales. Activos financieros y no financieros*, Ediciones Pirámide, Madrid.
- Memorias del Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos*, (1998), UNAM.
- MICHELS, R., (1976). *Los Partidos Políticos*, Buenos Aires, Amorrortu.
- MIDDLEBROOK, K., (1995). *The Paradox of Revolution*, Baltimore, John Hopkins.
- MONKARZ, R., (1996). «Crisis bancarias en Estados Unidos», en *Problemas del Desarrollo*, *Revista Latinoamericana de Economía*, vol. 27, No. 107, octubre-diciembre, IIEC-UNAM, México. pp. 153-190.

- MUÑOS, A., (1956). *Introducción a la Administración Pública*, Fondo de Cultura Económica, México.
- NORTH D., (1989). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, The Press Syndicate of the University of Cambridge. U.S.A.
- NOVELO, V., (1991). *La Difícil Democracia de los Petroleros*, México, El Caballito.
- NÚÑEZ E., (1998). «Las Reformas al Sistema Financiero Mexicano en el inicio del Gobierno de Clinton. Modificaciones requeridas para la aprobación y puesta en práctica del TLC», en *Gestión y Estrategia*, edición internet, UAM-A. México, 17 de julio, pp.1-13.
- OFFE, C. AND WIESENTHAL, H., (1985). «Two logics of Collective Action», in C. Offe, *Disorganized Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- OIT, (1998).., *La gestión de la privatización y reestructuración de los servicios públicos (agua, gas, electricidad)* Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre la gestión de la privatización y reestructuración de los servicios públicos, Ginebra, 12 - 14 abril.
- ORTIZ, M., (1994). *La reforma financiera y la desincorporación bancaria*. México D.F., Fondo de Cultura Económica.
- PAQUET, R. y J-G Bergeron, (1992). «An Exploratory Model of Participation in Union Activity», *International Review in Industrial and Organizational Psychology*.
- PEÑALOZA, W., (1995). «La conformación de una nueva banca», en *Retos y oportunidades para la banca en México*, Mc Graw Hill, México.
- PÉREZ, C., *Las nuevas tecnologías: Una visión de conjunto*, mimeo.
- PIORE, M. J., (1981). *La segunda ruptura industrial / [por]... y Charles F. Sabel*. Versión española de María Esther Rabasco y Luis Toharia, Editorial Alianza, Madrid.
- QUINTERO, C., (1992). *Reestructuración Sindical en las Maquiladoras Mexicanas*, Tesis en Opción al grado de Doctor en Sociología. México: El Colegio de México.

- REGINI, M., (1992). «Past and Future of Social Studies of Labour Movements», en *The Future of Labour Movements*, SAGE, London.
- REYES, J., (1997). *Formación y Participación de Grupos Políticos en la Práctica de la Demo-cracia Sindical del SME*, Tesis en opción al grado de Maestro en Sociología del Trabajo, UAM-I.
- RUBIO, L., (1993). «Los límites del cambio político». Revista Nexos. Año 16. Vol. XVI, No. 187. julio, México.
- SALDIVAR, A., (1981). *Ideología y política del Estado Mexicano*. Ed. S. XXI. 2a. edición. México.
- SÁNCHEZ, S., (1996). *Obreras, Funcionarias y Sindicatos*. Tesis en Opción al grado de Doctor en Antropología. Guadalajara: CIESAS.
- SARIEGO, J. L., (1988). *Enclaves y Minerales en el Norte de México*, México: Ediciones de la Casa Chata, CIESAS.
- SECOFI, (1992). *Ponencia del Tratado de Libre Comercio para E.U., Canadá y México*, México, Octubre.
- STREET, S., (1992). *Maestros en Movimiento: transformaciones en la burocracia estatal, 1978-1982*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México.
- SUMMERS, L., (1997). «México. Enseñanzas de su crisis», en *Las crisis bancarias en América Latina*. FCE, Banco Interamericano de Desarrollo, Chile.
- THOMAS, H., (1996). «The Erotion of TradeUnions», en *Globalization*, Zed Books, London.
- VALLES, P., (1912-1930). *Trattato Completo di Diritto Amministivo Italiano, I Servizi Pubblici*, Milán, Societá Editrice Libreria.
- WALDO, D., (1961). *Estudio de la Administración Pública*, Madrid, Aguilar.

- WALLAS, G., (1967). *The Great Society*, Mcmillan, Nueva York.
- YÁÑEZ, M., (comp.), (2005). *Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y la institucionalidad social : hacia una gestión basada en el conocimiento*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- ZAPATA, F., (1995). *El Sindicalismo Mexicano Frente a la Reestructuración*. México: El Colegio de México.

OTRAS FUENTES

- BENSUSÁN, G., (2001). *La reforma de la legislación laboral (1988-2001)*, UAM-X, 21 de noviembre.
<http://www.unt.org.mx/lft/reformalab.htm>.
- CASTELLS, M., (2006). Este artículo es el primer capítulo del libro *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*, que se publicará, en breve, dentro de la colección Los libros de la factoría.
[.http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm](http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm).
- COCCO, G. y C., Vercellone, (2000). *Los paradigmas sociales del posfordismo*, textos utilizados en el curso sobre «trabajo inmaterial: análisis y perspectivas», (organizado por el CDC y coordinado por Raúl Sánchez Cedillo). Septiembre, octubre y noviembre.
<http://www.nodo50.org/cdc/textos.html>.
- EGAÑA; J., (2006). *La integración y desarrollo de la banca electrónica en las entidades financieras: experiencias prácticas*. www.euskomedia.org.
- GUERRERO, O., (2004). El «Management» de la interdependencia global. www.revista.unam.mx , marzo.
- HIDALGO, T., (2004). *Teorías, Historias y modelos de la idea de desarrollo: una interpretación*, Universidad de Oviedo,
http://www.geocities.com/Eureka/Mine/7903/hidalgo_des.html.

- LEGISLACIÓN DE BANCA Y CRÉDITO Y ACTIVIDADES CONEXAS, 1ª. Edición, Ediciones Delma, México, julio de 2002. www.cbm.org.mx (2004) La historia de la banca mexicana hasta nuestros días, marzo.
- LESCAS, J., (2004). *Crisis bancarias en los últimos 13 años*. <http://www.veneno.com/1998/v-17/raul-17.html>.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (2000). [disco compacto] : y su interpretación por el poder judicial de la federación. México.
- Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito.
- MARTINEZ, G. y R. Montesinos, (2004). «La Innovación organizacional del trabajo», *Gestión y Estrategia*. <http://www-azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num7/art13.htm>.
- MONTES, P., (2004). «Globalización» = *Capitalismo + Neoliberalismo*, http://www.espaimarx.org/2_12.htm.
- OLESKER, D., (2004). *Flexibilización laboral y relaciones sociales de producción: el Uruguay de los 90*. <http://www.redem.buap.mx/acrobat/daniel6.pdf>
Transformaciones en el mundo del trabajo.
- ROMERO, H., (1999). *Competencia y regulación en el sector bancario de México después de la privatización, 1992-1996*, www-azc.uam.mx/publicaciones, UAM-Azcapotzalco.
- SIERRA, C., (1997). «Panorama de la economía de la información en el tardocapitalismo», *Razón y Palabra*, No. 8, Año 2 agosto-octubre. <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/anteriores/n8/sierral.htm>.
- www.fenasib.org.mx, julio-septiembre de 2004.
- www.select.com.mx, septiembre-octubre de 2004.
- http://www.abm.org.mx/banca_mexico/historia.htm 2006.