

Modernización y sindicatos

Fabio Barbosa y Enrique
de la Garza (coordinadores)



CUADERNOS DE ECONOMÍA

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS



MODERNIZACIÓN Y SINDICATOS

Enrique de la Garza/Fabio Barbosa Cano
Coordinadores

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
1993

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. José Sarukhán Kérmez

Rector

Dr. Francisco Barnés de Castro

Secretario General

Maestro Mario Melgar Adalid

Coordinador de Humanidades

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Lic. Benito Rey Romay

Director

Dr. José Luis Rangel Díaz

Secretario Académico

Lic. Víctor Manuel Bernal Sahagún

Secretario Técnico

María Dolores de la Peña

Jefa del Departamento de Ediciones

Edición al cuidado de Presentación Pinero

© Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

Primera edición: 1993

Derechos reservados conforme a la ley

Impreso y hecho en México

Printed and made in Mexico

ISBN 968-36-2919-9

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
EL NUEVO PATRÓN DE RELACIONES LABORALES EN MÉXICO, <i>por Enrique De La Garza</i>	11
SURGIMIENTO DE UN NUEVO TIPO DE SINDICALISMO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA, <i>por Cirila Quintero</i>	37
PRÁCTICAS SINDICALES PATRIMONIALISTAS EN LA INDUS- TRIA ELÉCTRICA, <i>por Javier Melgoza</i>	47
PETRÓLEOS MEXICANOS: LA TERCERA ETAPA DE SU REES- TRUCTURACIÓN, <i>por Fabio Barbosa</i>	75
LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA PRODUCCIÓN DE REFRESCOS, <i>por María Luisa González Marín</i>	93
LEGISLACIÓN LABORAL: EL MARCO DE LA REFORMA, <i>por</i> Ricardo de la Peña	107
PROPUESTAS SOBRE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, <i>por Alfonso Bouzas Ortiz</i>	123
POR UNA LEGISLACIÓN QUE INAUGURE UNA NUEVA ERA LABORAL, <i>por Alfredo Domínguez</i>	137
DE LOS AUTORES	151

PRESENTACIÓN

La mayor parte de los trabajos que hemos seleccionado para integrar este libro fueron redactados por sus autores para el II Coloquio Sobre Reestructuración Productiva y Reorganización Social. Este evento se llevó a cabo en Xalapa, Veracruz, en octubre de 1989, los compiladores formamos parte de su comisión organizadora y presidimos las mesas de trabajo relativas a sindicatos y modernización.

Otros de los materiales fueron solicitados a sus autores intentando mayor coherencia o incorporar no sólo diagnósticos y análisis sino también explorar propuestas.

Esperamos que todos los textos contribuyan al mejor entendimiento de los impactos, contradicciones, problemas o desafíos que el actual proceso de modernización plantea a los sindicatos.

Enrique de la Garza estudia los principales cambios que han venido sufriendo los contratos colectivos de trabajo, en una muestra de empresas sujetas a reconversión. Eligió tres segmentos fundamentales: el de la industria paraestatal, la maquiladora y la automotriz, en la nueva industria del Norte.

Para observar el grado de flexibilización que hasta ahora se ha impuesto, Enrique propone un método que incluye el examen de 17 aspectos del clausulado de los contratos colectivos; las variables seleccionadas están relacionadas con los procesos de trabajo, el empleo y el salario. Entre ellas, la intervención sindical en los cambios tecnológicos, de organización o en nuevos métodos de trabajo, el ingreso de personal, número de categorías y sus funciones, tipo de escalafón y movilidad.

Cirila Quintero adelanta aquí una hipótesis apoyada en sus investigaciones sobre la industria maquiladora: en ésta *ha surgido un nuevo tipo de sindicalismo en México.*

La maquila se ha convertido en sector estratégico del modelo de industrialización para la exportación y ahora exige un sindicalismo que se adecue a sus características y necesidades. Así ha surgido lo que la doctora Quintero propone conceptualizar como “sindicalismo flexible” o “subordinado”, el cual asume funciones de explotación y control, abandonando totalmente las de mediación laboral que en el pasado realizaban centrales como la CTM o la CROC.

Los siguientes tres ensayos ponen al descubierto las dificultades que la herencia de prácticas sindicales y laborales, de la etapa anterior, levantan ante los afanes productivistas de la modernización.

Javier Melgoza Valdivia examina cómo incide en los ámbitos productivos el *sindicato corporativo patrimonialista*.

Este modelo sindical es un resultado del intervencionismo estatal. Es típico de las paraestatales, aunque no exclusivo de ellas.

El estudio, a nivel de los procesos de trabajo, de las prácticas sindicales patrimonialistas, muestra cómo usos, costumbres y tradiciones han conformado una cultura laboral que difícilmente podrá ser sustituida con medidas verticalistas, especialmente cuando se encuentra reforzada por contextos tecnológicos, que Javier nos presenta aquí para el caso de la industria eléctrica.

Fabio Barbosa ofrece un breve resumen de la reestructuración de Petróleos Mexicanos para diferenciar el carácter de los cambios más recientes. Ahora las reformas no giran en torno a la problemática del mercado externo o las variables macroeconómicas, sino que se ha pasado a la reorganización de las *áreas operativas* de la industria.

Pemex ha emprendido su descentralización para ensayar en su nueva organización interna el sistema de precios de transferencia que le permita medir la eficiencia de cada una de las entidades y departamentos. Asimismo, de acuerdo con un *Plan Maestro de Productividad* intenta implicar a su personal en una nueva filosofía de la responsabilidad e incorporarlo en *formas de organización participativas*, tales como los “círculos de calidad”. Barbosa señala la evidente contradicción de estos proyectos con

las formas arcaicas de organización y control sindical que aún sobreviven en el STPRM.

María Luisa González Marín ha redactado para este libro un artículo sobre las condiciones de trabajo en la producción de refrescos. Destaca la problemática de los riesgos e *índices de accidentes*.

Sus páginas nos describen condiciones muy difíciles: en algunos departamentos los niveles de ruido sobrepasan los mínimos establecidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social. En relación con los accidentes en el trabajo, las tasas de incidencia en algunos años recientes duplican la media nacional y entre las causas de estas elevadas cifras la autora nos revela que se encuentran, en algunas áreas de trabajo, el alcoholismo o la drogadicción con cemento o marihuana.

Los últimos tres artículos están enfocados al problema de la nueva legislación laboral que se prepara en nuestro país.

El común denominador de estos textos es el reconocimiento de que existen *nuevas realidades* en el mundo laboral que exigen nuevas propuestas, superando la nostalgia por una legislación, o su "perfeccionamiento", que hoy ha sido arrasada, junto con los basamentos que la sustentaban.

Ricardo de la Peña nos traza el marco general que, ineluctablemente, impulsa la reforma.

En su visión, la pérdida de legitimidad, la desmovilización y la incapacidad de las direcciones tradicionales para generar una propuesta coherente con las condiciones económicas y políticas del presente harán de la nueva LFT sólo una pieza más del programa modernizador en curso. Para sostener su capacidad de representación, el sindicalismo enfrenta, entre otros reclamos, el de su adaptación al cambio y el de la redefinición de sus métodos de gobierno interno.

Alfonso Bouzas Ortiz se propone revisar a la luz de la realidad actual las viejas ideas y nociones sobre la normatividad laboral.

Como fruto de su reflexión nos ha entregado un material muy sugerente que ubica puntos centrales del actual debate, tales como

el llamado carácter tutelar del derecho laboral, mismo que tempranamente se distorsionó para solapar todo tipo de intromisiones gubernamentales y terminó arrebatando los sindicatos de las manos de los trabajadores y anulando incluso la negociación colectiva.

En particular ante la problemática de nuestros sectores productivos ineficientes o no competitivos, amagados por el cierre, Alfonso propone que sólo podrán arribar a salidas emprendiendo un cambio profundo que comienza con abandonar la *simulación sindical*, y también la hipocresía patronal para buscar una verdadera *concertación* que lleve a crear, en la práctica y en la legislación, formas auténticamente participativas.

Alfredo Domínguez resume y analiza los proyectos que sobre la nueva legislación laboral han presentado el sector patronal y el sindicalismo oficial, y cierra este libro con una propuesta propia que condensa la enorme experiencia de este connotado sindicalista mexicano. Por ello, estoy convencido que enriquecerá el debate en los medios obreros en los que esperamos circule esta compilación.

Fabio Barbosa

EL NUEVO PATRÓN DE RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Enrique De La Garza Toledo

I. La reconversión industrial en México y sus formas

Partimos de que la reconversión industrial en México y en el mundo no constituye una estrategia única del capital y de los Estados, sino que implica un conjunto no homogéneo de reestructuraciones encaminadas a aumentar la productividad y la calidad. Se trata, por tanto, de un proceso de cambio que no tiene hasta ahora una sola dirección, que supone avances y retrocesos, unos experimentos exitosos de las empresas y otros fallidos, y, sobre todo, muchas zonas de incertidumbre, en especial en los problemas de los límites (¿hasta dónde conviene automatizar?, ¿cuánto se puede confiar en las formas de organización participativas?, ¿hasta dónde privatizar?, ¿cuánto se deben flexibilizar las relaciones laborales?, ¿cuánto marginar a los sindicatos?).

Como hemos expuesto en trabajos anteriores,¹ la reconversión en México puede ser caracterizada como heterogénea entre ramas, empresas, así como de acuerdo con el tamaño de la empresa y el tipo de propiedad de las mismas.

Sin duda que los procesos de reconversión se concentran en las grandes empresas, en especial en aquellas 150 en las que descansa el 80% de la exportación manufacturera no petrolera ni maquiladora. Asimismo, la reestructuración ha impactado principalmente a las empresas transnacionales en México, ha sido más heterogénea y limitada en las paraestatales y sólo una parte de las grandes empresas de capital privado nacional la ha emprendido. La heterogeneidad

¹ *Crisis y reestructuración productiva en México*, México, UAM-I, 1988.

de la reconversión implica también la diversidad de formas experimentadas: tecnologías de punta en la Ford de Hermosillo; mayor énfasis en los cambios de organización del trabajo en la General Motors de Ramos Arizpe; búsqueda de una nueva fuerza de trabajo en la maquila del Norte, o los cambios en las relaciones contractuales en paraestatales.

Se trata, por lo tanto, de una reconversión polarizante que tiende a dualizar fuertemente la economía entre un grupo pequeño pero importante por el valor de su producción e impacto en el empleo, de empresas modernizantes y exportadoras, y una inmensa mayoría de compañías que no se reconvierten dirigidas al mercado interno (existen en el país 70 mil microempresas que emplean de uno a 15 trabajadores que representan el 77% de las empresas del país. Las empresas micro, pequeñas y medianas proporcionan el 60% del empleo manufacturero. (Según fuentes empresariales, el ingreso al GATT hizo desaparecer 70 000 empresas en México.)

Es, finalmente, una reconversión salvaje, no concertada con los sindicatos sino impuesta autoritariamente.

Tomaremos como ejemplo, para ilustrar lo anterior, el caso de la industria automotriz.

Para la VW de México la exportación se ha vuelto estratégica en los últimos años, ya que le ha permitido recuperar sus ingresos decaídos con la crisis. Hay en esta empresa una recuperación impresionante de la rentabilidad (las utilidades por trabajador pasaron de 187 mil pesos en 1980 a 448 mil en 1987).

Sin embargo, la reestructuración se ha dado manteniendo dentro del proceso de trabajo una gran heterogeneidad tecnológica. Los cambios experimentados en los lugares de trabajo han provocado la desaparición y fusión de algunas categorías, así como la aparición de otras nuevas. Se han establecido formas organizativas semejantes a los círculos de control de calidad. El empleo se deprimió durante la crisis, pero posteriormente se recuperó ante la expansión de la producción, y el porcentaje de trabajadores eventuales ha crecido.

En la Ford hay un proceso muy fuerte y exitoso de reestructuración, pero desigual entre sus diversas plantas. Se trata de un proceso en general no conflictivo (de las 10 plantas sólo tres tienen sindicato).

Su reestructuración puede resumirse en los siguientes puntos: *a*) desconcentración hacia el norte; *b*) introducción de nuevas tecnologías (tres plantas están muy automatizadas; otras tres muy poco y cuatro nada); *c*) flexibilización alta del trabajo; *d*) nuevas formas homogéneas de organización del trabajo (justo a tiempo, control estadístico del proceso, y equipos de trabajo) independientemente del nivel tecnológico, del tipo de fuerza de trabajo o de la ubicación territorial; *e*) mucha capacitación a la fuerza de trabajo; *f*) más del 50% de la mano de obra trabajando para la exportación; *g*) feminización de la fuerza de trabajo; *h*) compactación de los tabuladores (en Ford Cuautitlán, de 38 categorías se redujeron a ocho y en Ford Hermosillo se tiene una en operación), e *i*) una política salarial negativa.

General Motors (GM) inició la reconversión en 1980 con la construcción de su planta en Ramos Arizpe. La apertura de dicha planta fue acompañada de la derrota del sindicato que pretendió hacer valer la cláusula 5a. de su CCT, por la cual la empresa se obligaba a contratar con el sindicato las relaciones laborales de nuevas plantas. Hay diferencias importantes entre las plantas de GM en Ramos Arizpe y en México. En la primera se usan extensivamente los equipos de trabajo, en la segunda la oposición del sindicato los ha evitado. La tecnología en Ramos Arizpe es más avanzada y homogénea que en México. El contrato en la primera planta es mucho más flexible que en la segunda, y los niveles salariales más bajos en el primer caso.

En Nissan la reestructuración tal vez empezó en 1978, primero con la apertura de la planta de Toluca y posteriormente la de Aguascalientes. Las nuevas tecnologías han penetrado en plantas nuevas y antiguas, pero más homogéneamente en las primeras; asimismo se han extendido las nuevas formas de organización del trabajo en todas ellas. También en esta compañía las condiciones salariales negativas y la flexibilidad del contrato están en correspondencia con lo nuevo de la planta.

Para Dina la situación se presenta un poco diferente. Se trata de un conjunto de empresas que parcialmente ha sido privatizado. El resto ha sufrido cambios en espera de su privatización. En

lo que queda de Dina la reestructuración ha tomado dos vías: primero, por una reorganización administrativa y, segundo, buscando flexibilizar el contrato colectivo de trabajo. Entre 1982 y 1985 el empleo decayó en -65.6%, sigue operando con pérdidas y han disminuido su producción y sus ventas. El saneamiento financiero ha implicado suspender toda inversión desde 1982 y su deuda se ha reducido mucho. En cuanto a la flexibilización del CCT, desde 1986 el contrato ha sufrido modificaciones: se aumentó el porcentaje máximo de eventuales permitidos de 14 a 25% del personal sindicalizado; el tiempo de movilidad interna al arbitrio de la empresa se incrementó de 3 a 15 días y se eliminaron los límites a la carga de trabajo.

II. Las transformaciones en las relaciones laborales y la reconversión industrial

El concepto de relación laboral entre capital y trabajo no puede quedar reducido a los aspectos codificados jurídica y contractualmente. Primero, desde el punto de vista de la reproducción del capital las relaciones laborales pueden ser de tipo productivo (en el proceso de producción en la lucha del capital por imponer su dominio dentro del proceso de trabajo y una norma de producción); o de circulación (las referidas a la compra-venta de la fuerza de trabajo). Sin embargo, con la constitución de Estados Sociales Corporativos como el mexicano las relaciones capital-trabajo se complicaron por la mediación del Estado y las organizaciones corporativas de la clase obrera. Incluso la determinación económica de aquella relación se vio no pocas veces sobredeterminada por la función de control político del Estado. De esta manera se conformó lo que podríamos llamar un patrón de relaciones laborales propio de la sociedad posrevolucionaria, que se fue gestando a veces con grandes sobresaltos y virajes pero que pareció consolidarse durante el llamado desarrollo estabilizador. Este patrón de relaciones laborales quedó consagrado en la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos de trabajo, sobre todo de los sindicatos nacionales de industria. Este patrón implicó aspectos como los siguientes:

1. *El carácter tutelar del Estado.* El Estado como mediador y tutor de los trabajadores en las relaciones laborales. Este carácter tutelar tiene detrás el reconocimiento de que la sociedad está dividida en clases sociales y que, por lo tanto, no es la simple suma de ciudadanos formalmente iguales en los mercados económico y político; que estas clases pueden entrar en conflicto de manera normal y, por consiguiente, las contradicciones entre el capital y el trabajo no pueden dejarse al derecho civil o penal, ni mucho menos declararse de antemano ilegales estas contradicciones. Además de que en estas relaciones la parte débil es el trabajador y el Estado debe mediar tutelando a la parte menos fuerte. Sin embargo, la parte tutelar de las relaciones laborales en México se dio aparejada con el arbitraje obligado, y, por tanto, con el control estatal del conflicto y de la negociación colectiva.

2. *El control organizativo.* Relacionado con las cláusulas de exclusividad (que hablan de titularidad del contrato colectivo al sindicato mayoritario de una empresa) y de exclusión (contenida en la mayoría de los contratos colectivos en México, por la cual el obrero tiene forzosamente que pertenecer al sindicato para poder laborar en la empresa), así como con la pertenencia de sindicatos al PRI.

3. *Protecciones limitadas al salario.* En este sentido, con todas sus imperfecciones y altibajos en función de las coyunturas económicas, políticas y sindicales, el salario no está definido en función del producto generado (como pudieran ser ciertas concepciones acerca del salario por hora), sino del costo de reproducción de la fuerza de trabajo, así como en función de las políticas estatales en última instancia. Además, habría que incluir en este aspecto a toda la esfera del salario indirecto, relacionado con los gastos sociales del Estado dirigidos a la reproducción de la fuerza de trabajo. En estas relaciones salariales el hilo corporativo desempeñó también un papel importante, tanto en las grandes negociaciones nacionales referidas al salario en sus dos formas (directa e indirecta), como en las mediaciones específicas empresa por empresa. Todo esto permite hablar de la componente política corporativa del salario en México.

4. *Protección limitada del empleo.* Ciertamente que el movimiento obrero no logró una legislación que de manera amplia protegiese el empleo. Sin embargo, los años buenos de la economía acostumbraron a los trabajadores de las grandes empresas a la estabilidad en el empleo, estabilidad protegida por contratos colectivos que reglamentaban los reajustes de personal y en el peor de los casos sometían a las empresas a indemnizaciones en caso de despidos injustificados. Para ello funcionaron también las juntas de conciliación y arbitraje, con toda la carga procedual relacionada con el despido. Aquí también la mediación estatal estuvo presente con su carga de corporativismo y politicidad.

5. *Relaciones laborales de protección limitada del desgaste de la fuerza de trabajo en los procesos de trabajo y de injerencia sindical en los mismos.* En este aspecto el paraguas jurídico de la Ley Federal del Trabajo no fue más allá de la reglamentación de las enfermedades profesionales y la obligatoriedad a la capacitación y la formación de comisiones mixtas de higiene y seguridad, dejando a la parte patronal un control muy grande sobre el mando del proceso de trabajo. Sin embargo, en contratos colectivos de trabajo, convenios departamentales o reglamentos internos de trabajo a veces se logró una protección mayor que la establecida por la LFT, como protecciones mínimas que limitaban la movilidad de trabajadores entre categorías, departamentos, lugares de trabajo, turnos o días de descanso semanales; limitaciones al empleo de los trabajadores en tareas diferentes de aquellas para las que fueron contratados; reglamentación de las horas extras, de las vacaciones y días de descanso obligatorios, y de la jubilación. Asimismo, protecciones básicas del empleo, limitando la subcontratación o el uso de trabajadores eventuales; especificando los puestos y el número de trabajadores de confianza, o bien restringiendo la capacidad de las empresas para recortar unilateralmente personal. En algunas ocasiones los sindicatos grandes consiguieron en sus contratos el derecho a ser informados acerca de los planes productivos y de modernización de la empresa, interviniendo de manera defensiva, en otros casos, en la implementación de los cambios. En este aspecto de las relaciones dentro de los procesos de trabajo también

el corporativismo tuvo que ver en su forma específica de patrimonialismo, es decir de un uso sindical corporativo, con miras al control político sindical de los trabajadores, de las relaciones codificadas e informales dentro de los procesos de trabajo. De esta manera, la protección en grandes sindicatos nacionales de industria a veces se convirtió en corrupción, con sus consecuencias sobre la productividad y la calidad.

En síntesis, el sentido tutelar estatal (protector del trabajo) del patrón de relaciones de la Revolución mexicana ha sido sobredeterminado ampliamente por su aspecto corporativo. Relaciones laborales politizadas frente a obreros comúnmente poco politizados.

Administración político-corporativa de la ley y de los contratos colectivos por las dirigencias sindicales y el Estado. Más que patrón de relaciones laborales rígido habría que hablar de un patrón complejo, dotado no sólo de una gran formalización, sino caracterizado por la informalidad, que lo hace poco predecible en términos de lo formalizado. Patrón también en la práctica muy centralizado en las decisiones que vienen de la cúpula del Estado.

La crisis de este patrón de relaciones laborales, que en lo inmediato no significa su derrumbe y pronta sustitución por otro flexible, simple y "despolitizado", no puede ser abordada solamente a partir de rigideces en los procesos de trabajo (movilidad interna o externa, polivalencias, subcontratación y trabajo eventual, salario por hora, escalafón por capacidad, no intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización) puesto que todos estos y los restantes aspectos de las relaciones laborales en México tienen que ver con el corporativismo. Es decir, la crisis del patrón de relaciones laborales tiene que verse dentro de las fábricas, en tanto modelo flexible de uso de la fuerza de trabajo en los procesos de trabajo; pero también en las relaciones entre sindicato y Estado, tanto en la capacidad de negociación del sindicato de grandes políticas (salarios mínimos nacionales, política de gasto social) como en las formas de mediación del Estado en los conflictos obrero-patronales. Un nuevo patrón de relaciones laborales quedaría trunco si se redujese a transformar flexibilizando los contratos colectivos de trabajo y no tocarse las formas de dominación corporativa sobre la clase obrera.

En los dos niveles la reestructuración de las relaciones laborales ha avanzado, aunque en forma desigual.

En cuanto a las directamente relacionadas con los procesos de trabajo, el aspecto más significativo es la probable conformación de un nuevo modelo contractual diferente al de la Revolución mexicana, mismo que se caracterizaba por: 1] Protección al empleo, 2] protección al salario, y 3] limitada protección al desgaste de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo. Patrón de tipo defensivo, muy incompleto y considerado rígido ahora por el patronato modernizante y la nueva tecnoburocracia del Estado. Ante este modelo se va conformando otro de tipo flexible que implica: 1] La no intervención del sindicato en las decisiones e implementación de los cambios tecnológicos o de organización; 2] el empleo en parte flexible de acuerdo con las necesidades de la producción (empleo irrestricto de subcontratistas o de trabajadores eventuales); 3] uso flexible de los trabajadores dentro del proceso de trabajo (movilidad interna, polivalencias, escalafón no ciego, compactación de tabuladores), y 4] flexibilización salarial (aumento de la parte de salario correspondiente a los bonos por productividad individual) y salario por hora. En el nivel de las relaciones corporativas es ahora reconocida la pérdida de influencia de las cúpulas sindicales en la definición de grandes políticas estatales e incluso el derrocamiento de dirigencias de gran poder como en los sindicatos petrolero y de trabajadores de la educación. Para los dos niveles tendrán importancia las modificaciones que plantean a la LFT las cámaras empresariales.

III. Los cambios en las contrataciones colectivas

La transformación del patrón contractual de la Revolución mexicana tiene como modelo a los contratos flexibles de las empresas modernas y jóvenes del norte. Ciertamente que los recortes en los contratos colectivos no implican a toda la clase obrera. La mayoría de los trabajadores asalariados no poseen contrato colectivo de trabajo; además, los contratos colectivos en pequeñas y medianas empresas no parecen ampliamente afectados, así como tampoco en parte

de las empresas grandes de capital privado, debido a que ya eran suficientemente flexibles como para importar su recorte. Es decir, la flexibilización de los contratos se reduce a un número pequeño de empresas grandes, sobre todo, aunque no exclusivamente, paraestatales (según Sara Lobera serían aproximadamente 50 contratos colectivos recortados de 1983 a 1989). Habría que añadir que una parte de los contratos flexibles lo han sido desde sus orígenes y, por lo tanto, el empresariado no ha requerido recortarlos. La importancia de los contratos flexibilizados estriba en el carácter estratégico de las empresas involucradas, tanto por su importancia en el valor de la producción como por ser el centro de las relaciones laborales de tipo corporativo, su modelo más acabado en México. Su crisis representa la crisis de las relaciones laborales tutelar-corporativas.

Veamos cómo se dan las transformaciones en los contratos colectivos de trabajo a través de una muestra de empresas flexibles o flexibilizadas.

1. Los contratos flexibles del norte

Los casos de la Ford de Hermosillo, la General Motors de Ramos Arizpe y las maquilas de exportación.

Como puede verse en el cuadro 1, si algo caracteriza a los contratos de empresas nuevas del norte es su flexibilidad. Flexibilidad para usar a la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo (moverla de puestos, turnos, lugares de trabajo, departamentos, cambiar sus vacaciones y sus días de descanso semanales); libertad de las empresas para subcontratar o usar trabajadores eventuales; unilateralidad en la contratación del personal (no es el caso de la GM); escalafón por capacidad (tampoco se cumple en la GM); libertad para recortar personal de acuerdo con las necesidades de la producción y ninguna intervención del sindicato en las decisiones e implementaciones de los cambios tecnológicos o de organización del trabajo. La polivalencia depende mucho de las características del proceso técnico y de la organización del trabajo. El caso extremo de Ford Hermosillo (con una sola categoría laboral) no se extiende a la GM (con 43 categorías), es posible que la menor automatización

de la segunda planta limite las posibilidades de una polivalencia casi total como en la primera. Por otro lado, habría que observar que los contratos colectivos de estas plantas, además de considerarse flexibles, en general están sumamente simplificados. La simplificación de un contrato se refiere a un número de cláusulas reducido (47 en el caso de GM), así como a la simplicidad en la formulación de los considerandos, excepciones, modalidades y formas de intervención sindical contempladas en cada cláusula. Estos contratos se caracterizan en muchos temas, más por lo que no dicen que por las prerrogativas explícitas de las empresas. Son contratos con poca intervención sindical, centralizados en las decisiones empresariales y poco formalizados. Al parecer, flexibilidad va de la mano con la idea de agilidad en la aplicación de los contratos en estas plantas.

Habría que agregar la importancia explícita que dichos contratos dan a la calidad y a la productividad: en el de la Ford de Hermosillo, el contrato se inicia enunciando los objetivos de la empresa (manufacturar y ensamblar automóviles con niveles de calidad 240 UPAS); tener una productividad comparable o mejor a la marca japonesa Mazda; poseer una instalación y organización flexibles para responder a las fluctuaciones del mercado; implicar a todo el personal en la filosofía de la responsabilidad; recompensar habilidades, iniciativas, conocimientos y calidades individuales, y tener condiciones de trabajo seguras y agradables. En las maquilas el interés por la productividad y la calidad es también importante, pero en el nivel de los CCT se expresa más en la forma de sanciones que de consenso. En la RCA Victor y en la Samson, las compañías fijan unilateralmente en cada línea, puesto y departamento los porcentajes mínimos y medios de productividad. El no cumplir la norma de productividad es motivo de rescisión del contrato.

2. Cambio de relaciones contractuales en empresas sujetas a reconversión

1] Flexibilizaciones extremas, moderadas y bajas. Los casos de Aeroméxico, Pemex, Dina, Telmex y AHMSA (plantas 1 y 2).

El caso de Aeroméxico es el de una empresa paraestatal donde se orilló al sindicato a la huelga el 12 de abril de 1988 ante

el intento de reajuste de 3 783 trabajadores. El 15 de abril de ese año se pidió al juez primero de lo concursal la declaración del estado de quiebra puesto que supuestamente la huelga había deteriorado el endeble equilibrio financiero de la empresa. A las 72 horas de hecha esta solicitud el juez declaró la quiebra y que los trabajadores serían liquidados. Luego se declaró la inexistencia de la huelga y el gobierno anunció la creación de otra compañía para ser privatizada, Aerovías, y la terminación de los tres contratos colectivos de trabajo, el de los técnicos y personal de tierra, el de sobrecargos y el de pilotos.

En el caso de Pemex los golpes fueron dirigidos de manera importante en contra del poderoso sindicato petrolero. Primero con la caída de la dirección quinista y su sustitución por un liderazgo débil. A continuación con la modificación del contrato colectivo de trabajo en agosto de 1989.

Dina es un complejo industrial constituido por varias empresas que desde 1982 se encuentra en proceso de privatización. De tal manera que la flexibilización de su contrato colectivo de trabajo se ha dado en varias etapas, mostrando el sindicato cierta capacidad de resistencia.

La privatización de Telmex fue precedida por la modificación de cláusulas básicas del CCT que permitían la participación del sindicato en cambios tecnológicos y de organización del trabajo.

En AHMSA, plantas 1 y 2, además de centrarse la estrategia de la empresa en los reajustes de personal, los cambios contractuales abrieron las puertas a la subcontratación con menos restricciones que antes. En las dos plantas de AHMSA analizadas, como en el caso de Pemex, es probable que el recorte de los contratos constituya sólo la primera fase de modificación de las relaciones laborales que podría continuarse con una reestructuración en el nivel de los procesos productivos.

De los seis casos señalados, la modificación al contrato de Aeroméxico ha sido la extrema, al grado que el nuevo contrato de Aerovías se parece mucho a los contratos flexibles del norte. Para lograrlo hubo que destruir al sindicato de técnicos de tierra,

Cuadro 1
FLEXIBILIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LA NUEVA INDUSTRIA DEL NORTE

	<i>Ford Hermosillo</i>	<i>GM Ramos Arizpe</i>	<i>Maquilas (RCA Victor de Cd. Juárez y Samson de Tijuana)</i>
Intervención del sindicato en cambios tecnológicos o de organización	NO	NO	NO
Nuevos métodos de trabajo	Los decide e implanta unilateralmente la empresa	Los decide e implanta unilateralmente la empresa	Los decide e implantan unilateralmente las empresas
Puestos de confianza	Toda labor de vigilancia, dirección, administración, fiscalización y representación	Desde gerentes y personal de oficinas hasta técnicos y supervisores	Las empresas pueden crear a voluntad categorías o variar el número de empleados
Eventuales	Amplia libertad a la empresa para emplearlos	No dice nada	RCA: Total libertad a la empresa. Samson: se especifican las actividades donde se emplearán
Ingreso de nuevo personal	No interviene el sindicato	Propone el sindicato, si en 72 horas no lo hace, designa la empresa	Todo el proceso en manos de las empresas. Sólo se comunica al sindicato
Número de categorías y funciones de éstas	Una categoría laboral polivalente	43 categorías laborales	- - - - -
Jornada de trabajo diurna	45 horas/semana	48 horas/semana	RCA: 46 1/2 horas Samson: 48 horas

Cuadro 1
(continuación)

Tiempo para tomar alimentos	Media hora fuera de la jornada	No dice nada	No se contabiliza dentro de la jornada de trabajo
Trabajo en horas extras o días festivos	Obligados los trabajadores a desempeñarlos a juicio de la empresa	No dice nada	Obligados los trabajadores a desempeñarlos a juicio de las empresas
Salario	Por hora	Diario	- - - - -
Escalafón	Con base en experiencia y capacitación	Comisión mixta de escalafón. No elimina el escalafón ciego	Por capacidad
Aguinaldo	19 días al año	28 días	Los que señala la LFT
Vacaciones	10 días por año	7-16 días según antigüedad	Los que marca la LFT
Días de descanso por encima de los que marca la LFT	4 días por año	5 días por año	LFT
Subcontratación	No dice nada	No dice nada	RCA: Total libertad a la empresa en construcción, inspección, reparación y conservación
Recortes de personal	Lo que establece la LFT	De acuerdo con las necesidades de la producción	Lo que establece la LFT
Movilidad interna (lugares de trabajo, puestos, labores, turnos o departamentos)	Total		Total

que ya no existe en Aerovías. En cambio en los casos de Pemex y Dina la suerte ha sido diversa. Ciertamente que la flexibilización ha penetrado fuertemente, pero no al grado de cambiar de tajo, como en Aeroméxico, su antiguo modelo contractual. En Pemex la estrategia se centró en tres aspectos básicos: la no injerencia del sindicato en los cambios tecnológicos y de organización de la empresa, la movilidad del personal y el uso extensivo de subcontratistas, además de la disminución de una serie de prebendas del sindicato que formaban parte de su capacidad de control y poder entre los trabajadores. Hay que aclarar que se trataba de un sindicato que intervenía fuertemente en el espacio obrero extrafabril del consumo y la reproducción de su fuerza de trabajo. Así, se suprimió el fondo para fomento de tiendas de consumo del sindicato; se canceló el cupón de canasta básica para los trabajadores, que ahora se da en efectivo y que obligaba a consumir en las tiendas del sindicato; desapareció la ayuda económica para actividades agropecuarias sindicales que en 1988 fue de 1 800 millones de pesos; disminuyó sensiblemente el número de comisionados sindicales con goce de sueldo; se eliminó la obligación de dar combustible para los vehículos y flota aérea del sindicato; se canceló el pago de pasajes aéreos para dirigentes sindicales y comisionados; se limitó el alcance de la cláusula 36 que daba al sindicato el 2% del monto total de las obras y servicios de contratistas libres de Pemex, restringiéndose sólo a las obras de construcción.

Pareciera que en los casos de Pemex y Dina se trata de una primera fase de flexibilización del contrato colectivo, que se espera compaginar con una segunda, que en Dina seguramente será posterior a su privatización y en Pemex estará en función de una reestructuración productiva a fondo.

El contrato de Telmex establecía en la cláusula 193 que toda nueva labor tenía que pactarse, en especial aquellas que provocara la modernización de la empresa por cambios tecnológicos o la apertura de nuevos servicios. Además, se señalaba que el sindicato debería participar en los proyectos de modernización, de cambio tecnológico y de apertura de nuevos servicios. Aunque

Cuadro 2

FLEXIBILIZACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS EN PARAESTATALES, EXTREMA, MEDIA Y BAJA

	<i>Aeroméxico-Aerovías</i>	<i>Pemex</i>	<i>Dina</i>
Intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización del trabajo	Se anuló la capacidad del sindicato y el pacto necesario para implementarlos	Antes se especificaba. Ahora es prerrogativa exclusiva de la empresa	El sindicato sólo es escuchado en opinión y no cambió sustancialmente
Subcontratación	Ahora libertad absoluta de la empresa	Se ampliaron sustancialmente las actividades que pueden subcontratarse. Pemex sólo mantiene en exclusiva operación y mantenimiento normales	
Empleo de eventuales	Libertad absoluta de la empresa; antes tenía que pactarse bilateralmente		Se pasó del 14 al 25% del total de sindicalizados
Ingreso de nuevo personal de base	Antes el sindicato supervisaba los exámenes. Ahora no interviene	Los proporciona el sindicato. Pero ahora esto no vale para técnicos y profesionistas no sindicalizados	Sin cambios
Empleados de confianza	Antes la empresa no podía crear estos puestos a voluntad. Ahora sí	Antes: máximo 10% de los de planta y 5% de los transitorios. Ahora: la mayoría de los puestos de ingeniería y mandos medios pasaron a confianza	Se aumentó su número y categorías afectando al 15% del personal sindicalizado

Cuadro 2
(continuación)

Sanciones a los trabajadores	En Aeroméxico el sindicato intervenía en todo el proceso. En Aerovías no se dice nada al respecto	Sigue participando el sindicato pero se puso un término de 48 horas para que éste presente sus alegatos	Sin cambios
Reajustes de personal	Antes la magnitud de la planta laboral era definida bilateralmente. Ahora se deja en libertad a la empresa	Por agotamiento de materia de trabajo. Sigue comprobándose ante el sindicato	Se mantiene que los reajustes implican el acuerdo del sindicato
Movilidad interna	Antes tenía que ser pactada; ahora completa libertad de la empresa	A toda la República a juicio de la empresa. Antes estaba mediada por la negociación con el sindicato	Se aumentó el número de días que el trabajador puede ser movido de 3 a 15
Funciones de los puestos	No se especifican ahora	Sin cambios	Sin cambios
Número de categorías laborales	Pasó de 278 a 8	Sin cambios	229 categorías y no se ha compactado el tabulador
Jornada semanal	Pasó de 40 a 48	40 hrs. No hay cambio	45 hrs. y no ha variado
Trabajo en horas extras y en días de descanso semanal	Las fija y mueve la empresa a voluntad	Sin cambios	
Días de descanso obligatorios por encima de los que marca la LFT	De 7 a cero	6. No hay cambio	9 y no han variado
Ascensos	De antigüedad se pasó a capacidad técnica	Sin cambios	El criterio principal sigue siendo la antigüedad

Cuadro 2
(continuación)

Vacaciones	Se pasó, de 16 a 44 días por año según antigüedad, a 8 a 14 días	21-30 días. No cambian	13-22 días/año. No han cambiado
Aguinaldo	De un mes pasó a 15 días	Sin cambios	24% del salario anual en 1982; 29% del salario anual en 1989
Intensidad del trabajo	La que fija la empresa	Sin cambios	Antes era la que fijaba la "costumbre". Ahora la establece la empresa
Otras prestaciones (Pemex)		Antes había un descuento del 50% para los trabajadores en todos los productos de Pemex. En 1989 se puso un límite al consumo subsidiado de gasolina y de gas doméstico, así como de energía eléctrica proporcionada por la empresa	Se suprimió el fondo para fomento de tiendas de consumo; desapareció la ayuda para actividades agropecuarias del sindicato; bajó el número de comisionados sindicales con goce de sueldo; etcétera.

la organización obrera no intervenía propiamente en la decisión de los cambios, limitándose a la implementación de los mismos, incluyendo el derecho a ser informado. Hay que hacer notar que el derecho a la información implicaba un proceso detallado por etapas vinculado a la implantación de los cambios. En el "Convenio de concertación de 1989", por el cual se modificó el CCT, se eliminó la necesaria participación del sindicato en la modernización, reduciendo su intervención al campo de la capacitación y restringiendo su derecho a la información a los cambios que impliquen nuevas capacidades.

Otro cambio importante fue la sustitución de los 57 convenios departamentales por perfiles simplificados de puestos. Los perfiles de puestos no equivalen a los anteriores convenios, ya que como máximo contienen una descripción muy simplificada y general de las funciones de cada puesto, y en las condiciones de trabajo solo se incluyen horarios, capacitación, ascensos y requisitos de ingreso. En cuanto al lugar de trabajo, los perfiles establecen en todos los casos que serán flexibles.

El tercer aspecto importante que ha cambiado en el contrato de Telmex es el de la movilidad interna. El nuevo CCT señala que la movilidad temporal o permanente entre departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre centros de trabajo de la misma población se hará según necesidades del servicio. Sin embargo, esta movilidad no queda al total arbitrio de la empresa.

Los contratos de AHMSA (plantas 1 y 2 de Monclova, Coah.) no contenían intervención alguna del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización y sufrieron modificaciones limitadas en 1989, en comparación con los de Aerovías e incluso de Pemex, Dina o Telmex. No hubo cambios en el número de categorías de confianza ni en su definición; el reajuste de personal continúa muy reglamentado, y no se planteó la polivalencia ni la compactación del tabulador (en la planta 1 tienen 1 430 categorías), ni tampoco la eliminación del escalafón ciego.

En la planta 2, después de una huelga de casi dos meses, vieron suspendidos los artículos 15 y 18 del CCT, dando libertad a AHMSA para contratar servicios de terceros en trabajos de rehabilitación

Cuadro 3
FLEXIBILIZACIÓN DE LOS CCT EN AHMSA Y TELMEX

	<i>AHMSA (Planta 1)</i>	<i>Telmex</i>
Intervención sindical en los cambios tecnológicos o de organización	No la había ni la hay en el nuevo contrato	La cláusula 3 establecía que las nuevas labores, en especial aquellas que genera la modernización tenían que pactarse. El sindicato debería participar en estos proyectos. Derecho a ser informado al detalle el sindicato. Desapareció esa participación necesaria del sindicato en la implementación de los cambios y se reduce a la capacitación
Puestos de confianza	La lista de puestos de confianza incluyen en operación hasta el nivel de mayordomo. No cambiaron ni las categorías ni su número	No había limitaciones
Eventuales	Se permiten para algunas actividades. El sindicato debe aprobar la eventualidad de una obra	No había limitaciones para casos de emergencia, permanece igual. Antes la empresa podía sustituir temporales por 3 días o menos; se amplió el plazo a 15 días
Subcontratación	Implica aceptación del sindicato	Antes la empresa podía sustituir temporales por 3 días o menos; se amplió el plazo a 15 días
Reajuste de personal	Continúa muy reglamentado	Se abre la posibilidad del reajuste pero por un mecanismo complejo con intervención sindical
Días de descanso obligatorios en el año por encima de la LFT	No cambiaron: 4 días	11 días. Sin cambio
Jornada semanal	No cambió: 48 horas	40 horas. Sin cambio

Cuadro 3
(continuación)

Días de vacaciones anuales	14 días. No cambiaron	11 a 31 según antigüedad. Sin cambio
Ascenso	El criterio principal sigue siendo la antigüedad	El criterio principal sigue siendo la antigüedad
Polivalencia	No se ha planteado	Al sustituirse los convenios departamentales por perfiles de puestos se redujo el número de categorías a 134, desaparecieron algunas y otras aumentaron funciones sin tratarse propiamente de polivalencia
Núm. de categorías laborales	1 430. No cambiaron	De 585 a 134
Movilidad interna	Restringida al acuerdo entre las partes	Antes implicaba pacto. Ahora en los perfiles de puestos no se especifica lugar o forma de trabajo
Sanciones a los trabajadores	Interviene el sindicato	La investigación con participación sindical permanece
Aguinaldo	33 días por año. Sin cambios	Aumentó 10 días, total 60 días
Otras prestaciones	La empresa sigue pagando la cuota del IMSS que corresponde a los obreros	

y modernización. De un total de 4 mil trabajadores fueron reajustados 856, se suprimieron los departamentos de mantenimiento de rutina, supervisión residente y parte de los departamentos de mantenimiento auxiliar, trabajos diversos y equipo móvil.

Sin embargo, al parecer el objetivo principal de la empresa fue lograr el reajuste de personal en las dos plantas (4 000 en la 1 y 856 en la 2) para emprender posteriores reestructuraciones y posiblemente nuevas modificaciones en los CCT.

2] Reconversión sin cambios en la contratación colectiva. El caso de VW de México.

Los conflictos en VW de México han sido constantes desde la década pasada. Sin embargo, a partir del presente decenio han estado muy claramente relacionados con la reconversión de la empresa, no obstante lo cual el contrato colectivo no ha sido modificado sustancialmente en la presente década. Este inmovilismo de la relación laboral codificada puede estar relacionada con las siguientes circunstancias: a] es probable que el contrato de VW sea lo suficientemente flexible en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y no implique para la empresa su modificación en este aspecto. Nunca ha existido en VW de México intervención del sindicato en los cambios tecnológicos o de organización. Desde 1962 hasta la fecha la contratación de eventuales es prerrogativa unilateral de la empresa y otro tanto sucede con el uso de subcontratistas por fuera del CCT. En cuanto a los reajustes de personal de base simplemente se establece que se harán de acuerdo con la LFT, dando aviso al sindicato. Desde 1972 existe la movilidad interna entre puestos, lugares de trabajo o turnos, aunque un cambio superior a 30 días tiene que ser pactado. En 1982 la jornada semanal era de 46 horas para el primer turno, en 1986 se redujo a 44 horas. Nunca ha habido límites a la intensidad de trabajo por costumbre o norma; los estándares de calidad, eficiencia y métodos de trabajo los fija la empresa.

Sin embargo, el ataque al CCT ha sido constante en los últimos años. Éstos se han centrado, a diferencia de otros contratos, en la eliminación de prestaciones económicas principalmente: reducción de la prima vacacional; reducción del aguinaldo de

Cuadro 4

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN VW DE MÉXICO. RECONVERSIÓN SIN CAMBIOS IMPORTANTES EN EL CCT

Intervención sindical en los cambios tecnológicos y de organización	Nunca ha existido. El CCT se concreta a señalar que la empresa comunicará al Comité Departamental sus planes de producción, escuchando las observaciones del sindicato
Eventuales	Desde 1962 se tiene contratación libre de eventuales
Subcontratación	Libre, a voluntad de la empresa desde años atrás
Reajuste de personal	Desde tiempo atrás quedaba a voluntad de la empresa ajustándose a la LFT y dando aviso al sindicato
Movilidad interna	Desde 1972 la empresa tiene la posibilidad de mover a los obreros de puesto, lugar de trabajo o turno. En el CCT de 1988 se dice que cuando el movimiento fuese de 4 a 30 días tendrá que ser pactado
Ascensos	Básicamente por antigüedad.
Jornada semanal	En 1982 era de 46 horas; desde 1986 es de 44 horas
Trabajo en horas extras o días de descanso obligatorios	Hasta ahora implica fuerte participación de los delegados seccionales en la distribución de los trabajadores
Días de descanso obligatorios e el año por encima de la LFT	9. No cambiaron
Vacaciones	Entre 14 y 24 días al año según antigüedad. No cambia
Intensidad del trabajo	Nunca ha habido límites por costumbre o norma. Las normas de calidad, eficiencia y métodos de trabajo los fija la empresa.
Núm. de categorías laborales	En 1982 eran 285; desde 1986 son 313. No hay compactación de tabuladores

47 a 22.5 días al año; anulación del anticipo por utilidades; desaparición del premio mensual y anual por producción; anulación del convenio sobre auxiliares; eliminación del pago por desgaste físico en diversas áreas, y reajuste de personal en 1987.

Sin embargo esta ofensiva, que se ha repetido año con año, no ha fructificado hasta ahora. Dos circunstancias pueden haber influido: la efectiva resistencia obrera y que el ataque de la empresa no coincide con la política gubernamental de flexibilización. Este último va dirigido no tanto contra las prestaciones económicas como hacia las cláusulas que regulen el trabajo y el empleo.

IV. La crisis del corporativismo como cambio de las relaciones laborales

Anteriormente hemos abordado este problema en extenso,² nos concretaremos aquí a hacer algunas puntualizaciones al respecto. Por corporativismo entenderemos una forma de relación entre Estado y sindicatos, que a su vez implica otra entre base obrera y sindicatos. Estas relaciones presuponen, primero, que el espacio privilegiado de las corporaciones (sindicatos para nuestro caso) sea el de influencia en el diseño de políticas estatales; y segundo, que dichas corporaciones poseen el monopolio de la representación garantizado por el Estado, erradicando asociaciones competidoras o paralelas e incorporando en forma forzada a sus miembros por recursos legales. Es decir, nuestro concepto de corporativismo es mucho más que control por medio de organizaciones o incorporaciones de los sindicatos a la estructura orgánica del PRI.

La relación corporativa tiene que ver con el surgimiento de campos estatales como: *a*] el de la gestión del sistema político (reparto de puestos de elección y administrativos, así como el acarreo de clientelas electorales) ; *b*] el de la reproducción pública de la fuerza de trabajo (representación corporativa e influencia en

² "La crisis del corporativismo en México", UAM-1, 1989, mimeo. y "Paraestatales y corporativismo", *El Cotidiano*, núm. 29, octubre de 1988.

la gestión de beneficios sociales), y c] el de la gestión de la economía (la presión o influencia corporativa con o sin representación formal en las políticas de empleo y salariales como políticas económicas). Además, la relación corporativa entre Estado y sindicatos implica una corresponsabilidad de los segundos en la marcha del Estado, que sobredetermina su función inmediata de representación a los fines generales de éste.

Por otro lado, la relación corporativa implica una función de gestoría de los beneficios sociales correlacionada con la burocratización creciente de la gestión estatal. Con relación a las bases obreras en México, la relación corporativa es una forma de representación, pero verticalista, indirecta y autoritaria (de limitada pluralidad y competitividad en la alternancia del poder). Además, implica una cultura de la delegación y de tipo patrimonial.

En México las corporaciones han sido piezas clave de la red institucional e informal de control del Estado sobre las masas. Se trata de relaciones no plenamente modernas, con un funcionamiento extraformal importante en la resolución de los conflictos y en la gestión burocrática de los beneficios sociales. Tampoco se trata de un corporativismo puramente tradicional, ya que está ligado a la existencia de grandes estructuras organizacionales en el Estado, en la gestión de beneficios sociales y en los propios sindicatos y confederaciones. Pero, junto a estas estructuras burocráticas existen tupidas redes informales de tipo patrimonialista, por las cuales los líderes aparecen investidos de poderes especiales de relación e influencia; las reglas existen pero no se cumplen o funcionan defectuosamente y requieren del empuje personal del dirigente. Es decir, que el poder no es abstracto sino personal, lo cual se refuerza con la permanencia durante decenios de los mismos liderazgos. La cultura patrimonialista es también base de un corporativismo patrimonialista.

Los rasgos señalados para el corporativismo en México son parte también de sus contradicciones internas: arbitrariedad de las dirigencias vs. ampliación de las redes burocráticas, y relación patrimonial vs. eficiencia productiva.

La reestructuración actual de las relaciones laborales afecta también a las relaciones corporativas en sus dos niveles principales:

como corporativismo estatal (influencia de las políticas estatales) y corporativismo de base (el favor patrimonial que se vuelve incompatible con la reconversión industrial).

1. La crisis por arriba del corporativismo de Estado

La manifestación más evidente de esta crisis es la pérdida de influencia de los sindicatos oficiales con respecto al diseño de las grandes políticas económicas, así como la disonancia entre grandes proyectos estatales de reestructuración y el del sindicalismo oficial en México. Algunos indicadores al respecto son los siguientes:

- En política salarial el sindicato oficial ha sido incapaz, a pesar de sus protestas, de revertir una política que ha afectado ampliamente los ingresos de los trabajadores.
- En política de empleo, los sindicatos también han sido incapaces de influir positivamente en reajustes de personal.
- En política social, los sindicatos han sido impotentes para detener la caída real de los presupuestos estatales dedicados a este sector.
- En política de relaciones laborales han sido incompetentes para parar la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo.
- En política laboral, los sindicatos no han detenido las orientaciones antiobreras de la Secretaría del Trabajo en conflictos diversos.
- La firma de los dos Pactos de Solidaridad ha provocado desavenencias en la cúpula sindical y han sido virtuales imposiciones sin negociación entre Estado y sindicatos.
- Hay una pérdida de eficiencia de los sindicatos oficiales en cuanto a llevar clientelas electorales al PRI.
- El discurso sindical oficial contrasta con el gubernamental (que tiene muchas coincidencias con el patronal) respecto a posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.
- En muchos aspectos relevantes de la política económica es posible contrastar el discurso oficial con el sindical oficial.
- El sector social de la economía, que incluye a las empresas propiedad de los sindicatos, no ha sido apoyado en forma decidida por el gobierno y no parece ser una alternativa a la apertura de la economía.

- Algunas dirigencias muy fuertes del sindicalismo oficial han sido sustituidas por charros débiles (Pemex, SNTE, Músicos, etc) por decisión estatal.
- La impotencia del Congreso del Trabajo y sus divisiones internas son ahora del dominio público y han sido confirmadas por dirigentes diversos de este organismo cúpula.

2. *¿También crisis por debajo del corporativismo patrimonialista?*

Sin duda que este aspecto es de tratamiento difícil con los indicadores disponibles hasta ahora. Una primera forma de esta crisis son las críticas empresariales al sistema de relaciones laborales formales e informales vinculadas a este corporativismo, que permitieron el control político por decenios pero que ahora se vuelven en contra de la productividad. “Despolitizar las relaciones laborales” como reclamo empresarial, puede tener una connotación macropolítica, pero darse también a nivel de empresa. El corporativismo hormiga está vinculado al “permisismo”, a las llegadas tarde, a los ascensos amañados, a las vacaciones distribuidas según preferencias de los líderes, al ingreso al trabajo por influencias, a las horas extras asignadas no con criterios de eficiencia, a las comisiones sindicales, etc. Este corporativismo hormiga ha sido golpeado, junto con los trabajadores, por la flexibilización de los contratos colectivos, dejando al sindicato oficial con poco que ofrecer a nivel del Estado, ni tampoco en la vida del trabajo.

Otra manera de ver una posible crisis por debajo es la probable conformación de dos dinámicas sindicales, una la de las envejecidas direcciones nacionales, y otra la de los dirigentes sindicales de base. También, en la conformación de una diferencia probable entre la dinámica del sindicato y la de las formas de resistencia en pequeños grupos en el nivel de los lugares de trabajo. Finalmente, tendríamos que agregar que el gran movimiento de insurgencia en el magisterio, precedido por las movilizaciones de los burócratas y de los trabajadores de la salud, fue seguido por la resistencia feroz en Cananea y Las Truchas. Todo esto puede marcar el inicio de un periodo de mayor actividad obrera ante la certeza de que las estrategias estatales y patronales no harán excepciones.

SURGIMIENTO DE UN NUEVO TIPO DE SINDICALISMO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA

Cirila Quintero Ramírez

La sindicalización en México no ha representado un mayor obstáculo para el desarrollo del capitalismo. En cada una de sus fases, la evolución capitalista, desde la sustitución de importaciones hasta la reconversión industrial, ha encontrado en la sindicalización más un complemento que un cuestionamiento.

La inserción de los sindicatos en el esquema político de dominación ha sido el elemento clave que ha impedido la conflictividad obrera en la esfera productiva. Por otro lado, la estabilidad en el empleo y la concesión de prestaciones laborales mínimas son consideradas un logro del sindicalismo mexicano, y por lo mismo acuerdos irrevocables. Sin embargo, los cambios económicos más recientes, la llamada reconversión industrial, han planteado nuevas necesidades al sindicalismo mexicano.

La hipótesis de una incompatibilidad maquiladora-sindicato parece haber sido cuestionada en la realidad mexicana. En esta ponencia presentamos algunas reflexiones que permiten plantear, de manera hipotética, el surgimiento de un tipo sindical novedoso en estas industrias, que es compatible con las necesidades de estas empresas.

Otro objetivo de la ponencia es señalar dos elementos explicativos que podrían coadyuvar a entender este nuevo tipo sindical: la reformulación del sindicalismo, como organización corporativa y su función en una sociedad como la mexicana, y la flexibilización de la práctica sindical, especialmente en su aspecto de contratación colectiva. Una hipótesis une a las dos ideas: la introducción de maquiladoras ha conducido a una reestructuración del comportamiento sindical oficial en las regiones maquiladoras.

El liderazgo caciquil, el descuento forzoso de cuotas y, sobre todo, la injerencia sindical en las decisiones industriales, prácticas tradicionales del sindicalismo mexicano, no son compatibles con las necesidades de las maquiladoras. Una reestructuración en el sindicalismo mexicano parece inminente.

El pensar en un nuevo tipo de sindicalismo en las maquiladoras no es una simple especulación, más bien constituye una hipótesis que debe ser comprobada mediante la contrastación de ejemplos empíricos.¹

1. La industria maquiladora en la reconversión industrial

La industria maquiladora es un caso interesante de modelo de desarrollo. De haber sido considerada como solución de industrialización e integración regional, se ha convertido en elemento clave del desarrollo económico nacional, sobre todo por sus éxitos económicos: generación de empleos y divisas.²

La administración De la Madrid la convirtió en sector estratégico del modelo de industrialización para la exportación. Mediante el decreto de agosto de 1983, la industria maquiladora daba el paso definitivo para convertirse de industria transitoria en estable [Carrillo, 1988: 21].

El ingreso de México al GATT parece haber dado un nuevo sesgo a la dinámica maquiladora. El uso como plataforma de algunos puntos maquiladores, como Tijuana, para penetrar en el mercado estadounidense, mediante productos maquilados, parece ser el objetivo primordial de los nuevos inversionistas maquiladores, en especial japoneses [Del Castillo, 1987: 42-45]. Los cambios recientes en la maquila parecen conformar el momento más idóneo para que la maquiladora se integre a la industria nacional. La importancia de esta industria se acentúa cada vez más.

¹ Estas reflexiones se desprenden de una investigación en las maquiladoras tijuanaenses [Quintero, 1988], así como de un estudio más amplio de sindicalización en las maquiladoras mexicanas [1989].

² Según datos de la Secofin [1989], la maquiladora es la segunda fuente generadora de divisas; existen más de 1 500 establecimientos, ocupa a 415 000 personas, es decir, el 1.7% de la PEA nacional y utiliza un promedio de 270 empleados por planta.

La estructura industrial actual es la siguiente: inversiones estadounidenses, 56%; mexicanas, 38%, y japonesas, 3.2%; principales ramas: electrónica, textil y automotriz. El 80% de estas plantas se encuentran situadas en la franja fronteriza, especialmente en Baja California Norte, en donde se concentra el 41%. Destacan como puntos maquiladores: Tijuana, Ciudad Juárez, Nogales y Matamoros [Secofin, 1989].

2. *Un sindicalismo novedoso: el caso de Tijuana*

El estudio del sindicalismo en las maquiladoras había sido relegado, y la explicación de estas industrias se circunscribió al enfoque económico y social. El aspecto de organización laboral y relación sindical con el gobierno estatal y local, así como otras instancias políticas fue evitado por los investigadores. *A priori* se aceptó la no sindicalización en las maquiladoras, exceptuando el caso de Matamoros.

Nuevos estudios, especialmente en Tijuana, exigieron la revisión y el replanteamiento de las hipótesis sobre la naturaleza antisindical de las maquiladoras, cuando mostraron que la tasa de sindicalización en estas empresas se incrementaba desde los años ochenta [Gambrill, 1986; Quintero, 1988].

Tijuana es un caso interesante, pues su naturaleza antisindical pareció representar el prototipo de la industria maquiladora libre de cualquier injerencia sindical que obstaculizara una mayor tasa ganancia.

La importancia cada vez mayor de la industria —en 1988 se estimaba que representaba el 45.6% del empleo industrial de Tijuana [J. Carrillo, 1988: 12]— y su naturaleza antisindical, planteaban interrogantes acerca de la condición laboral de los empleados. ¿Cuáles eran los elementos que permitían que el trabajador no se sindicalizara?, ¿existían nuevas relaciones laborales exentas de la mediación sindical?, etcétera.

La investigación sobre tales condiciones refutó la hipótesis de no sindicalización en las maquiladoras, cuando mostró que el 30 % de los establecimientos estaban sindicalizados [Quintero, 1988]. También delineó la debilidad de estas organizaciones sindicales frente a las empresas.

El desconocimiento de los trabajadores de los contratos de sindicalización parecía conducir a un sindicalismo de protección.³ Sin embargo, algunos factores del contrato colectivo como su carácter "confidencial", el que no se descontaran las tradicionales cuotas del sueldo del trabajador y el manejo de los tiempos de éste según las necesidades de la empresa, abrieron la posibilidad de pensar en una práctica sindical novedosa.

La descripción, mas no el análisis, de la situación tijuanaense planteaba una posible hipótesis: este tipo de industrias necesitaba de un sindicalismo diferente al oficial. La expulsión del sindicalismo que exigía la firma de contrato colectivo y pago de salario mínimo en la década de los setenta, mostró que el sindicalismo oficial, que considera estos aspectos como derechos irrevocables, era opuesto a las necesidades maquiladoras, por la alta rotación de mano de obra y movilización de capital.

Las derrotas de las centrales sindicales fuertes regionalmente, CTM y CROC, y la penetración de otra central oficial, la CROM, en el mundo maquilador, mostraba que estaban sucediendo cambios en la estructura sindical; ¿por qué unas eran rechazadas y otras aceptadas? La reestructuración en la práctica sindical cromista en cuanto a los derechos irrevocables, como contratación colectiva, parecía ser la explicación.

La distinción en las prácticas sindicales nos ha llevado a delinear dos posibles comportamientos sindicales, los cuales parecen preludiar una reestructuración sindical de las centrales oficiales en las maquiladoras. Estas prácticas sindicales son el sindicalismo tradicional y el subordinado.⁴

El sindicalismo tijuanaense oficial, representando por la CTM y CROC, es un sindicalismo sujeto a las necesidades del gobierno estatal, buscador de prerrogativas políticas pero luchador de los derechos mínimos de los trabajadores, en especial de la estabilidad del empleo, mediante la firma de contrato colectivo y el

³ Es decir, el sindicato que sólo existe en el papel y cumple una función de "protección a la empresa", al evitar la injerencia de otro sindicato que intente afectar sus intereses.

⁴ Para una mayor información en torno a estas categorías véase Quintero, 1989a.

pago de salario mínimo. A este tipo sindical lo denominamos *sindicalismo tradicional*.

Cuando los postulados esenciales del sindicalismo tradicional se contraponen a la esencia de una industria, como la maquila, éste es eliminado. En tal erradicación la tríada gobierno local-empresa-sindicato colaborador resultan los principales actores. En Tijuana, desde principios de los años setenta ha comenzado a surgir un sindicalismo diferente al tradicional: el sindicalismo subordinado, que responde a las necesidades de la nueva etapa capitalista, caracterizada por un extrema movilidad geográfica de capitales, así como por la creación de empleos frágiles, sujetos a la innovación tecnológica y condiciones laborales más flexibles. Dichas características afectan directamente a la acción sindical, la que tiende a ser expulsada de las industrias trasnacionales, o bien a flexibilizarse.

El sindicalismo subordinado refleja un acuerdo sindical entre empresa y confederación sindical, sin participación obrera, que tiene como objeto principal prevenir y controlar los conflictos laborales en las maquiladoras. Antepone las necesidades de la empresa a las de los trabajadores, al permitir la introducción de cláusulas de trabajo por debajo de la Ley Federal del Trabajo. Esta práctica sindical se constituye en un gasto más de inversión, que el empresario eroga al instalarse en territorio mexicano.

Pese a las irregularidades que presenta el sindicalismo subordinado es plenamente legal, pues sus contratos y reglamentos interiores de trabajo están avalados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), lo que le confiere una dinámica contradictoria.

Para la empresa es un sindicalismo debilitado que no tiene injerencia alguna en materia laboral. Su capacidad legal es nula, al no haber vida sindical ni necesidad de cumplir con las obligaciones que marca la LFT. La única relación con la empresa es mediante el pago que la maquila le hace por sus servicios de control y prevención de conflictos. Es, por lo mismo, un sindicalismo susceptible de desaparecer en cualquier momento.

Para los trabajadores, por el contrario, es un sindicalismo fuerte. Sus contratos sindicales rigen a la totalidad de los trabajadores, exceptuando los de confianza; cuenta con la cláusula de exclusión para

eliminar a los trabajadores sediciosos. Sus decisiones en cuanto a condiciones de trabajo y soluciones de conflictos laborales son inapelables. El sindicalismo subordinado es una pieza clave de la paz laboral en las maquiladoras tijuanaenses.

En la reestructuración sindical se conjuntaron dos necesidades: la de industrialización local, y la búsqueda de prerrogativas políticas y una mayor consolidación sindical en el ámbito local por parte de la CROM. Para ella no representó ningún problema renunciar a los logros laborales que la CTM y la CROC habían considerado irrevocables. Su líder considera que gobierno, sindicato y empresario deben colaborar para el buen funcionamiento de la empresa.

Las empresas, por su parte, han recibido con beneplácito este tipo de sindicalismo, que no les exige el cumplimiento obligatorio de un contrato colectivo con las condiciones laborales mínimas, sino que le permite la redacción de un contrato colectivo acorde a sus necesidades, cuyas cláusulas serán estipuladas por la empresa con el apoyo irrestricto de líderes como el cromista. Asimismo, este tipo sindical garantiza una paz laboral perenne y evita cualquier tipo de sindicalismo oficial y/o independiente que cuestione la explotación maquiladora.

Los contratos colectivos proempresariales, las derrotas del sindicalismo tradicional y de los movimientos huelguísticos de los trabajadores maquiladores, en Tijuana, permiten vislumbrar los albores de una reestructuración sindical, en donde el sindicalismo parece desempeñar un papel de explotador-controlador más que de mediador laboral.

La hipótesis de considerar a la sindicalización como un elemento ajeno a la industria maquiladora, por lo menos en la realidad mexicana, debe ser replanteada. La experiencia empírica tijuanaense demuestra que este tipo sindical ha sido adoptado por las principales ramas maquiladoras.

La situación sindical de las maquiladoras tijuanaenses permite realizar dos apreciaciones. Primero, ilustra la relación que existe entre industrialización y sindicalización, en un país donde el desarrollo económico ha sido señalado como prioritario. En estos países los trabajadores constituyen un elemento secundario.

Segundo, plantea la perspectiva de un nuevo tipo sindical, en donde la negociación laboral ha sido reducida a su mínima capacidad. En esta reestructuración sindical no existen favoritismos, las centrales obreras que no se adhieran a las nuevas reglas del juego serán sustituidas por centrales marginales, insertas en el esquema de dominación, que estén dispuestas a cumplir con las nuevas necesidades de empresas clave, como las maquiladoras, para el desarrollo nacional.

3. Neocorporativismo y flexibilidad laboral en las maquiladoras

Algunas investigaciones [Gambrill, 1986, 1985, 1988; Quintero, 1988] han sido pródigas en la descripción de la realidad, sin embargo el trabajo teórico en torno a ella apenas comienza. En esta ponencia delineamos dos posturas teóricas que parecen ser fundamentales para el entendimiento de esta pauta sindical: la reestructuración de organizaciones corporativas y la flexibilización de los derechos laborales.

Lo postulado aquí es el primer acercamiento teórico para el entendimiento de la organización sindical de las maquiladoras. La categoría de sindicalismo subordinado [Quintero, 1988] representa el sustento empírico de las reflexiones siguientes. Nuestra preocupación es fundamental, teóricamente, no sólo una realidad específica sino un comportamiento general. La contrastación de este concepto con otras realidades, como la de Matamoros [Quintero, 1989], puede coadyuvar a tal propósito.

La particularidad de Tijuana nos condujo a pensar que el tipo sindical respondía a necesidades regionales. Sin embargo, la existencia de regiones como Matamoros, con 100% de sindicalización y la ausencia de conflictos laborales, y la reciente problemática sindical en Reynosa, sin exterminar al sindicato, conducen a pensar que no hay una contradicción entre sindicato y maquiladoras en la región fronteriza. De ahí la necesidad de buscar qué puntos son similares a las regiones en donde existe sindicato en estas plantas.

Una primera hipótesis sería que tal práctica es una reestructuración sindical caracterizada por dos elementos: la redefinición de la

organización sindical y la flexibilización de los derechos obreros. Aceptar que el sindicalismo cambia según los requerimientos del capital [Buroway, 1985] y no considerarlo como una organización eterna, introduce la necesidad de una reapertura teórica en torno al significado y función del sindicalismo en el sistema capitalista.

En la reconversión industrial, la aceptación a priori de sindicalismo como organización en favor del trabajador debe descartarse. Considerar a la organización sindical como aliado, directo o indirecto, del capital, parece posible.

El sindicalismo, por su esencia corporativa, parece conllevar también la reconsideración de estas organizaciones en el capitalismo. Las nuevas funciones del sindicalismo, hipotéticamente en México, se vinculan con su pertenencia a la estructura de dominación y su subordinación a los objetivos del gobierno nacional.

En la reconversión parece ser que el mantenimiento de prácticas sindicales anquilosadas, contrapuestas a la "modernización del sistema", dejan fuera de la estructura de dominación al sindicalismo tradicional. La aceptación de nuevas funciones, más de controlador que mediador, parece ser la condición necesaria para los sindicatos oficiales, aunque afortunadamente existen las excepciones que buscan aprovechar este parteaguas político para vincular al liderazgo sindical con las bases.

El cambio vertiginoso en el mundo maquilador, en su organización productiva, en sus tecnologías y en su organización laboral conlleva el cambio de instrumentos laborales establecidos entre Estado y sindicalismo oficial, como es el contrato colectivo.

En este momento se pone en cuestionamiento qué tanto los "derechos logrados" a través de la negociación Estado-sindicato y logrados para otros sectores productivos funcionan en una industria como la maquiladora. Prácticas como la contratación colectiva, descuento de cuotas, etc., parecen "estorbar" a la industria, por lo que se ha planteado la necesidad de flexibilizarlas.⁵

⁵ El término "flexibilidad" se utilizó por primera vez en España a inicios de los ochenta, para caracterizar a un conjunto de medidas encaminadas a solucionar el desempleo y la productividad. En México, la utilización del término es reciente, y busca denominar a los cambios que se han dado en la esfera productiva, y el ámbito

Tal flexibilización, en nuestra opinión, es una clara involución en los derechos laborales, beneficiando al capital. Como Recio [1986] ha apuntado:

...Mediante la flexibilización se confunden los términos del debate y se presentan, en todo momento, como una práctica necesaria para la eficiencia y bienestar de la sociedad [...] La confusión es fácil, se disfraza bajo empleos flexibles (contratación temporal, rotación en puestos, etc.) una situación de discriminación salarial y desprotección laboral [en aras de un supuesto mejoramiento social, o de desarrollo nacional].

Finalmente, encontramos en el sindicalismo subordinado —quizá sería mejor llamarlo flexible— una mediación que, entre realidad y teoría, permite mostrar la diferencia con el sindicalismo tradicional. La maquiladora electrónica parece necesitar, por sus características, del sindicalismo subordinado, en tanto que, la rama automotriz parece debatirse entre un sindicalismo tradicional que acepte las nuevas pautas o recobrar sus vínculos con las bases.

Esta ponencia representa un resumen apretado de todo un proyecto de investigación sobre el entendimiento de la sindicalización en las maquiladoras. Por ello, más que solucionar problemas los plantea, pues su objetivo es animar nuevos estudios en torno a tal problemática, y no dar respuestas finales.

Bibliografía

- Alderete, Manuel [1986]. *Imagen de la industria maquiladora en Chihuahua*, Chihuahua, AIMChihuahua.
- Burawoy, Michael [1985]. *The politics of production, factor regimen under capitalism and socialism*, Londres, Verso.
- Carrillo, Jorge, y Alberto Hernández [1985]. *Mujeres fronteras*

laboral, a raíz de la reconversión industrial. No hay un significado único para el término, pero en esta ponencia se podría definir a la “flexibilización” como “...la capacidad de los individuos (u organizaciones) de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias...” (OCDE, 1987).

- en la industria maquiladora*, México, SEP/Cefnomex.
- Carrillo, Jorge [1988]. *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: examen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros*, tesis de maestría, UNAM.
- De la Garza, Enrique [1989]. *Reconversión industrial y nuevos sujetos obreros*, colección de reportes de investigación, UAM-I.
- Gambrill, Mónica [1986]. "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana. Regresión en las prestaciones sociales", en Jorge Carrillo (comp.), *Reestructuración industrial: las maquiladoras en la frontera, México-Estados Unidos*, Tijuana, SEP/Colef.
- OCDE [1987]. *Flexibilidad y mercado de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Quintero Ramírez, Cirila [1989]. *Definición y planteamiento del problema de la investigación: La sindicalización en las maquiladoras mexicanas*, México, CES, El Colegio de México.
- Quintero Ramírez, Cirila [1988]. *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses, 1979-1980*, tesis de maestría, México, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.
- Quintero Ramírez, Cirila [1989a]. *Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana*, México.
- Recio, Albert [1988]. "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)", en *Sociología del trabajo*, núm. 4, otoño de 1988, Madrid, Siglo XXI.
- Secofin, *Discurso inaugural*, Seminario de la Industria Maquiladora en México, 5 de junio de 1989, El Colegio de México.

PRÁCTICAS SINDICALES PATRIMONIALISTAS EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA

Javier Melgoza Valdivia

I. Corporativismo y relaciones laborales

Las peculiaridades y diversas facetas de la actual crisis, han conducido tanto a estudiosos y activistas sindicales como a sectores gubernamentales y empresariales a fijar su atención en aspectos del mundo del trabajo que tradicionalmente quedaban al margen de la reflexión o simplemente se subsumían en temáticas más amplias, incapaces de reconocer la especificidad de la vida y dinámicas propias de los espacios productivos. En lo que refiere a los estudios sobre la clase obrera, es ya un lugar común el cuestionamiento de las formas de investigación que aludían simplemente a la relación entre las organizaciones sindicales y el Estado, o que entendían por acción obrera el mero recuento de las grandes movilizaciones de los trabajadores industriales. Así, la crisis económica arrastró consigo a las concepciones sobre la clase obrera que la analizaban mediante nociones como las de coerción y cooptación o, en su defecto, a través de la crónica de las malogradas incursiones obreras en la vida pública.

Una de las muchas temáticas revitalizadas por la actual coyuntura se refiere al carácter corporativo de las organizaciones obreras en México. Al respecto ha sido de gran utilidad la recuperación de las discusiones sobre el Estado social, dentro del cual adquiere consistencia la caracterización del corporativismo en tanto pauta de articulación de diversas instituciones sociales y piedra angular de un patrón de acumulación que entró en crisis hacia mediados de la década pasada. Sin duda podemos destacar discrepancias entre los autores empeñados en descifrar el carácter y modalidades del corporativismo; no obstante, la mayoría de ellos coinciden en señalar entre sus elementos centrales

el ser una estructura política característica del capitalismo avanzado, capaz de integrar a diversos grupos o clases sociales a través de sus organizaciones, por la vía de un sistema de representación que tiende a la conformación de políticas globales definidas o negociadas mediante prácticas de cooperación —nunca de oposición— entre los liderazgos de dichas organizaciones. Asimismo se enfatiza que el corporativismo persigue la administración y control de las demandas y movilizaciones de los afiliados a las organizaciones, las cuales, a su vez, se desenvuelven inmersas en prácticas de control estatal que limitan su autonomía y la selección de sus liderazgos [Panitch, 1981; Schmitter, 1979, entre otros].

La apropiación de esta temática para analizar la situación nacional ha permitido resaltar las peculiaridades del corporativismo mexicano en diversos ámbitos. En primer lugar, se destaca el carácter autoritario de la forma estatal, no obstante la vigencia de ciertas prácticas que, sin forzar la conceptualización, bien caen dentro de lo que comúnmente se conoce como Estado de bienestar [De la Garza, 1988]. Por otra parte, se hace hincapié en el tipo de negociación colectiva impulsada por el *sindicato corporativo mexicano*, que ha otorgado una excesiva *prioridad* a los aspectos vinculados *al ingreso* de los trabajadores, sea en su forma directa o mediante las llamadas prestaciones sociales, en demérito de la reglamentación de la actividad propiamente productiva.

En virtud de ello, el control sobre las organizaciones obreras se presenta ya no como el resultado de la mera acción coercitiva sobre los agremiados, sino como el espacio donde confluyen, entre otros, la legislación laboral, la acción de los aparatos administrativos del trabajo y la contención de las demandas de la base obrera mediante la obtención periódica de mayores ingresos, en especial durante las etapas de auge económico y entre los trabajadores ubicados en los sectores productivos más dinámicos [Bortz *et al.*, 1985]. En tercer lugar, diversas investigaciones convienen que la acción del sindicato mexicano se despliega primordialmente en el ámbito político, cuya referencia inmediata es el Estado y sus instituciones, y que sólo de modo tangencial o extraordinario apunta a la negociación de las condiciones y normas de trabajo.

Mientras los países del capitalismo desarrollado dieron cabida a un movimiento sindical que, no obstante su carácter corporativo, incluyó como uno de los ámbitos privilegiados de su acción el espacio laboral —recuérdese, por ejemplo, la intervención obrera en la organización de las empresas oestealemanas, o los *shop steward committees* británicos—, en México la acción sindical ha quedado constreñida a la negociación del precio de la fuerza laboral y la vigilancia de la estabilidad en el trabajo. Si en aquellos países el corporativismo favoreció la reglamentación y fiscalización de las relaciones industriales que posteriormente se tradujeron en rigideces organizativas que opusieron serias trabas el incremento de la productividad —y ese es un nivel explicativo de la actual crisis—, en México, por su parte, la situación aludida dio pie a la *conformación de contratos colectivos* que, al incidir ante todo en el campo de la circulación, mantuvieron indeterminados aspectos centrales de *las relaciones productivas*, como la distribución de las cargas de trabajo, los modos operatorios, las condiciones fabriles o las formas de supervisión y vigilancia. Esta situación bien puede entenderse como resultado de las peculiaridades del sindicalismo mexicano, combinadas con una cultura empresarial que vea depender los montos de la ganancia no tanto en las prácticas de administración gerencial, sino en los acuerdos globales condensados en las políticas económicas implementadas por el Estado.

Esta escasa reglamentación de las relaciones industriales ha recibido interpretaciones incluso encontradas. Por una parte, se afirma que “el proceso de trabajo está determinado básicamente por la empresa, careciendo de intervención en él tanto los trabajadores como los representantes sindicales”, aunque se acota que de hecho “las políticas laborales —de las cuales son parte importante las condiciones de trabajo— se deciden en escalones superiores al de la mesa de negociación”, es decir, que en las altas esferas del Estado las burocracias sindicales y estatales dialogan, presionan y deciden los matices de las relaciones industriales [Casar, 1983: 308, 315]. Por otra parte, la contratación colectiva impulsada por el sindicalismo mexicano se percibe como el caldo de cultivo que ha alimentado relaciones *corporativas patrimoniales dentro de los*

procesos de trabajo, que funcionan mediante la administración informal de los poros en la reglamentación laboral. Desde este punto de vista, el sindicato corporativo mexicano incide de hecho en el ámbito productivo “aceitando u obstaculizando el cumplimiento de lo regulado formalmente”, como la movilidad interna de los trabajadores —cambios de puesto, de departamento o variabilidad en las funciones—, asignación de las cargas de trabajo, definición de la jornada laboral —no sólo en su duración, sino también en aspectos como las ausencias, permisos, retardos y horario extraordinario—, la administración del escalafón, de los ascensos y la protección o abandono del trabajador ante la vigilancia y supervisión empresarial [De la Garza, 1989].

Es posible pensar que *ambas interpretaciones*, aunque se presentan contrapuestas, *apuntan* propiamente a *diferentes sectores productivos* y a *momentos distintos de la economía mexicana*. La primera de ellas bien corresponde a la forma sindical definida como sindicato de protección, que a pesar de retomar prácticas prevalecientes desde los años cincuenta en la zona industrial del centro del país, enraíza primordialmente en la industria maquiladora del norte desarrollada desde los años setenta, que administra contratos en extremo simplificados, adecuados tanto a diversas exigencias productivas como a los vínculos que mantiene la industria con el mercado exterior y que, a la vez, declaran explícitamente la unilateralidad de la empresa para regular las relaciones fabriles [Carrillo, 1989; De la O., 1989]. La segunda interpretación, por su parte, aparece pertinente para analizar las relaciones sindicales preponderantes tanto en los sectores industriales surgidos al amparo de las políticas de sustitución de importaciones y del proteccionismo estatal, como en las empresas paraestatales, ejes de un modelo de acumulación que actualmente se muestra incapaz de relanzar un nuevo ciclo de auge económico.

Para el objetivo del presente trabajo, interesa destacar las *secuelas* de la forma sindical mexicana en las empresas *paraestatales* en los aspectos económico y político. Desde el punto de vista *económico*, el carácter patrimonialista de las relaciones laborales engendró una serie de *diques al incremento de la productividad* y el mejoramiento

de los índices de operación, que bien pudieron soportar las finanzas públicas mientras no se hiciera patente la crisis económica en su vertiente de crisis fiscal del Estado. En el *aspecto político*, la regulación informal de los procesos de trabajo implicó una *peculiar relación de corte clientelista entre la base obrera y los funcionarios sindicales intermedios*, mediante la *administración cotidiana* de una serie de derechos y prebendas instituidas ya sea por la contratación colectiva o por la mera tradición, usos y costumbres. Vistas así las relaciones sindicales, es posible pensar que la *legitimidad de las dirigencias* oficiales anida tanto en el ámbito de los grandes acuerdos nacionales, referidos al monto salarial y la participación del Estado en la reproducción de la clase obrera en su conjunto, como en las *prácticas formales e informales reguladoras del quehacer industrial cotidiano*, microsociales. La confluencia de estos elementos del patrimonialismo sindical se tradujo, particularmente en las empresas paraestatales, en un *compromiso moral implícito entre la base y su dirigencia*, y adquirió durante décadas tal solidez que posibilitó la formación de toda una *concepción de la vida en el trabajo*, que combina elementos tan dispares como el consenso, la tramitación burocrática, el otorgamiento autoritario de derechos laborales e incluso ciertas prácticas cercanas a la corrupción.

En suma, las organizaciones sindicales que sentaron sus reales en las empresas paraestatales —aunque no sólo en ellas— se robustecieron durante decenios en virtud de una aparente paradoja: por un lado, desplegaron una visible actividad política en las altas esferas del Estado y mantenían, por otro, fuertes vínculos con la base obrera mediante las negociaciones periódicas del salario, prestaciones sociales, la seguridad en el empleo y la administración consuetudinaria de las relaciones industriales. Es dable, por ende, convenir que en los contingentes obreros de los grandes sindicatos de empresas paraestatales

más que conformarse [...] una ideología coherente de corte político —la de la Revolución mexicana— cabría hablar de una cultura patrimonial corporativa con asiento en las políticas nacionales del Estado y en los microespacios de la reproducción de la clase dentro y fuera del trabajo [De la Garza, 1989].

En el contexto de la actual crisis, adquiere especial relevancia la consideración de las prácticas sindicales en la doble vertiente aludida. En lo que refiere a los nexos corporativos del Estado y las organizaciones obreras, la discusión vigente parece apuntar a la redefinición del pacto social fundante tanto del patrón de dominación como del modelo de acumulación que la deblacle económica ha puesto en jaque. En este sentido, las medidas adoptadas por la administración salinista no son en modo alguno meridianas, pues si bien se han desplazado algunos liderazgos sindicales presuntuosos en el ejercicio de su poder —como en Pemex y el magisterio—, ello no ha implicado su recomposición bajo premisas originales o que tiendan a una nueva definición de las relaciones del Estado con el sindicalismo oficial. Así pues, el futuro del esquema corporativo en México barrunta tormentas definitorias; una de ellas, quizá central, tendrá como escenario la discusión sobre las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, planteadas de tiempo atrás por los organismos empresariales y asumida, en nuestros días, como una tarea nodal de la actual administración.¹

Por otra parte, desde la anterior administración se apuntó la *urgencia de sanear las finanzas del Estado*, en particular en lo referente al *gasto público* y en las políticas hacia las *empresas paraestatales*. Si bien el adelgazamiento del sector público arrancó a partir de las exigencias que impuso la crisis fiscal del Estado, no cabe duda que en nuestros días tal proceso atiende primordialmente a un proyecto económico global que otorga a la iniciativa privada el papel protagónico en la acumulación y, por tanto, en la generación de empleos [cf. *Plan Nacional de Desarrollo, 1989-1994*]. Para las empresas paraestatales consideradas estratégicas esta tendencia ha implicado *reducciones sustanciales en las transferencias del gobierno federal, el esfuerzo por acercar costos de producción y precios de bienes y servicios, la búsqueda del mejoramiento*

¹ La claridad empresarial al respecto no permite siquiera la duda. Cinco años atrás la Concamin ya declaraba enfática: “Las llamadas conquistas laborales, que siempre fueron irreversibles, se convierten en un proceso de oxidación del aparato productivo, por lo que es urgente replantearlas, no repararlas” (*Excelsior*, 9 de septiembre de 1984, p. 22-A).

de sus índices de operación y la reestructuración, ante todo organizativa, de algunas de ellas, en virtud de la falta de los recursos económicos que demandaría una reestructuración de tipo tecnológico.²

Paralelo a esta política financiera, ha despuntado un *ataque frontal contra los contratos colectivos en empresas paraestatales* como la Cía. de Luz y Fuerza, Pemex, Tel-Mex y Ferronales entre otras, cuya finalidad, bien pueda colegirse, es el *recorte de todo clausulado que atribuya a los sindicatos funciones sustantivas en la regulación de las relaciones fabriles*, así como el establecimiento de una contratación y uso de la fuerza de trabajo cada vez más flexibles. El *futuro inmediato* del sindicalismo en estas empresas parece *esbozar la quiebra de diversos mecanismos que sirvieron de sostén a prácticas sindicales patrimonialistas a nivel de los procesos de trabajo*. Sin embargo, pensamos que los usos y tradiciones sindicales, al conformar una compleja cultura del trabajo, difícilmente podrán ser cortados de tajo mediante nuevas convenciones legales, pues si bien encontraron sustento en una peculiar contratación colectiva, también echaron raíz gracias a ciertas características técnicas de los procesos productivos que dificultan una reglamentación pormenorizada y un control efectivo sobre los modos de operar y los tiempos de trabajo requeridos en un sinnúmero de gestos productivos.

La *actual coyuntura económica y política* apunta la *pertinencia de indagar las formas concretas en que se expresa la intervención sindical en los espacios fabriles*. Las investigaciones que han perseguido tal fin son, sin duda, escasas, y algunas más se refieren a esta problemática de modo tangencial. No obstante, un antecedente de gran valor es el estudio realizado en el complejo industrial de Ciudad Sahagún [Novelo y Urteaga, 1979]. En investigaciones recientes podemos encontrar acercamientos igualmente detallados para el análisis de la intervención sindical en los procesos de

² Ante tal dificultad se enfrenta Teléfonos de México para continuar con sus planes de modernización tecnológica, los cuales requieren aproximadamente 10 mil millones de dólares para llegar a buen término. En este caso, sin embargo, existe la intención explícita de continuar con la introducción de la tecnología digital, dados sus efectos multiplicadores en diversos sectores de la economía. La solución propuesta a la escasez de recursos depende ante todo de la capacidad para atraer inversiones foráneas.

trabajo, que no obstante estar enmarcados por la temática más amplia de la reestructuración tecnológica, apuntan mecanismos sindicales y tradiciones laborales que en la actualidad enfrentan acosos de diversa índole [Micheli y Arteaga, 1987; Campos y Sánchez Daza, 1987; Leyva, 1989; y en especial los trabajos presentados en el número 21 de *El Cotidiano*, enero-febrero de 1988]. En lo que sigue expondremos algunos elementos de la vida laboral en el sector eléctrico, con la finalidad de avanzar en la caracterización del corporativismo mexicano, en particular el asentado en las empresas paraestatales, enfatizando aquellos aspectos vinculados a la regulación formal e informal de las relaciones industriales. Inicialmente presentaremos la trayectoria reciente del sector y posteriormente intentaremos analizar las relaciones fabriles en las centrales de generación eléctrica, mediante el estudio de las principales categorías obreras, sus funciones y las costumbres en el espacio laboral.

II. Evolución reciente del sector eléctrico

Para la industria eléctrica los *años setenta* significaron un *aceleramiento de su desarrollo*. Si en el decenio de los sesenta el pivote de ese crecimiento estuvo representado por las centrales de generación hidroeléctrica (CH), para la década siguiente ese papel lo desempeñaron las centrales termoeléctricas (CT), puesto que la endeble *situación financiera del sector* —a la que nos referiremos más adelante— no posibilitaba emprender proyectos hidroeléctricos de envergadura, dados sus altos costos de inversión y amplios periodos de recuperación. Una razón más que impulsó la edificación de CT fue el hecho de que sus principales insumos, petróleo y otros combustibles, podían obtenerse en el país a bajos precios, pese a ser recursos no renovables. Por lo demás, *las CT, que se instalan en menor tiempo y pueden ubicarse en las cercanías de los centros de consumo*, representaron una opción privilegiada ante la creciente demanda industrial en el corto plazo. Por último, los vaivenes característicos de la administración conceden justa razón a comentarios como el siguiente: “A nadie le interesa

gastar el presupuesto de hoy para financiar grandes proyectos hidroeléctricos, si quien los va a inaugurar es el sexenio siguiente” (funcionario de la CFE), no obstante que la eficiencia del equipo alcanza en la generación hidroeléctrica un nivel que rebasa con mucho el de las CT.³

En estas circunstancias, la capacidad de generación mantuvo, entre 1970 y 1980, un incremento anual promedio de alrededor del 10%, elevándose de 6 068 a 14 625 MW. Sin embargo, como señalamos, la generación de las CT presentó mayor dinamismo. En el cuadro 1 se observa que en los años setenta la capacidad de generación hidroeléctrica aumentó 1.8 veces, mientras que la de origen térmico lo hizo más de 3 veces. Durante 1980-1986 esta tendencia se profundizó, pues si la potencia de las CH disminuyó en 0.3% la de las CT se elevó en un 170 por ciento.

Los incrementos en la capacidad de generación tampoco han corrido parejos en las dos empresas del sector, la CFE y la CLFC. En el momento de la nacionalización la primera poseía el 72% de la capacidad instalada, y para 1987 ya rebasaba el 96% del total nacional. En este sentido han actuado las políticas de inversión en el sector, ya que al ser considerada la CLFC como empresa en liquidación, se ha evitado, por un lado, toda expansión y, por otro, la modernización de sus equipos e instalaciones. De hecho, la CLFC se ha convertido paulatinamente en una empresa revendedora del fluido eléctrico: si del total de energía que distribuyó en 1981 sólo el 15% lo generó la propia CLFC, para 1988 ese porcentaje se redujo al 5%, el cual se originó en las antiguas plantas de Necaxa y Jorge Luque. A esta situación se añade la concesión

³ Ya en 1960 el entonces director de la CFE apuntaba que las CT “sólo aprovechan en las mejores plantas el 30% del poder calórico contenido en los combustibles... Todo lo contrario sucede en las plantas hidroeléctricas... Casi no puede esperarse mejoría de las máquinas hidroeléctricas. Las turbinas y equipos de hace cuarenta años aprovechaban el 85% de la fuerza de la caída de las aguas. En 1920 la eficiencia llegó al 93% y apenas nada se ha avanzado desde entonces, siendo la eficiencia actual en los mayores generadores hidroeléctricos de entre 98 y 98.5%... Por consiguiente... *las plantas termoeléctricas han sido en las últimas décadas el campo principal de progreso y experimentación en la industria eléctrica*” [G. Martínez Domínguez. *La nacionalización de la industria eléctrica*, México, 1960, cursivas nuestras].

de créditos a diversos consorcios privados y entidades gubernamentales ubicadas en la zona central del país, que en conjunto sumaron al inicio del presente año una deuda a favor de la CLFC de 2 billones de pesos [*La Jornada*, 23 de abril de 1989, p. 12]. Como bien señaló el secretario general del SME, “así a cualquier empresa la quiebran”.

La generación bruta de energía, por su parte, muestra un ritmo de crecimiento que supera, en pequeña proporción, la capacidad instalada. En el cuadro 1 se aprecia que ese crecimiento desigual es más pronunciado a partir de 1982; tales estadísticas indican que en los últimos años se ha optado por un uso cada vez más intensivo del equipo, en particular del termoelectrónico. Esta situación se corresponde con la tendencia de las inversiones en el sector, pues dadas las restricciones presupuestarias —que en la CFE se tradujeron en una reducción de más del 53% en términos reales entre 1982 y 1988—, y ante la demanda creciente, la respuesta ha sido la sobreutilización de las instalaciones. En consecuencia, la posibilidad de saturar el sistema eléctrico es cada vez más cercana, y ante ello la única solución efectiva implicaría incrementos reales en la inversión estimados entre 15 y 20% anual durante los próximos tres años, con el fin de evitar restricciones en el servicio y atender una demanda que crecería a un ritmo del 6% si la economía nacional repunta y alcanza una expansión de 3 a 4% anual.

Para mantener su ritmo de desarrollo, la CFE recurrió en proporción creciente a la contratación de créditos externos e internos debido a la incapacidad de cubrir sólo con sus ingresos y las transferencias estatales los gastos que requirieron sus programas de expansión. El financiamiento propio de la CFE, aunque ha seguido una ruta errática desde los años setenta, mantiene importantes rezagos con relación a los ingresos totales. Si en 1970 el 52% de sus ingresos totales provinieron de la prestación del servicio, diez años después ese porcentaje cayó a poco más del 22%. Al finalizar el sexenio lopezportillista, el financiamiento del sector se apoyó fundamentalmente en el crédito, mismo que aportó el 60% de los recursos totales, un 24% provino de las transferencias y sólo el 16% restante se cubrió con recursos propios.

Cuadro 1
PRODUCCIÓN (1970-1986)

<i>Producción</i>	<i>1970</i>	<i>1975</i>	<i>1980</i>	<i>1981</i>	<i>1982</i>	<i>1983</i>	<i>1984</i>	<i>1985</i>	<i>1986</i>
Capacidad de generación (MW*)	6 068	9 830	14 625	17 396	18 390	19 004	19 360	20 807	21 266
-Hidroeléctrica	3 228	4 044	5 992	6 550	6 550	6 532	6 532	6 532	6 532
-Termoeléctrica	2 840	5 786	8 633	10 846	11 840	12 472	12 828	14 275	14 734
Generación bruta (GWh)	27 030	40 879	61 868	67 879	73 225	74 831	79 507	85 352	89 383
-Hidroeléctrica	14 805	15 016	16 740	24 446	22 729	20 583	23 448	26 087	19 876
-Termoeléctrica	11 225	25 863	45 128	43 433	50 496	54 248	56 059	59 265	69 507

FUENTE: SPP. *El sector eléctrico en México, 1981*; CFE. *Resultados de explotación del sector eléctrico, 1974-1986, 1987.*

* Para 1970 se indica la suma de capacidades de placa de las unidades generadoras. Desde 1980 se indica la potencia real instalada.

Después de que en 1986 el gobierno federal asumió cerca de las cuatro quintas partes del pasivo del sector eléctrico, las fuentes del financiamiento adquirieron nueva tonalidad; así, en agosto de 1988 se calculó que a fin de año los ingresos propios del sector llegarían al 72% de los ingresos totales, las transferencias federales al 17% y el apoyo crediticio rondaría el 11%. Cabe mencionar que el Convenio de Rehabilitación Financiera del sector eléctrico significó, por un lado, una estrategia estatal para negociar en paquete la deuda pública con los acreedores extranjeros y, por otro, el compromiso de la CFE para incrementar la eficiencia "hasta alcanzar metas cuantitativas que permitieran medir su grado de cumplimiento" [Discurso del ingeniero Fernando Hiriart en el LI Aniversario de la CFE].

Una de las estrategias adoptadas por la anterior administración para sanear las finanzas públicas implicó, como ya señalamos, el esfuerzo para lograr la relación de uno a uno entre los costos de producción y los precios de los bienes y servicios que presta el Estado. En el sector eléctrico, desde 1976 se tomó la decisión de redefinir las tarifas, con suficientes márgenes, respecto de los costos. De este modo, los ingresos corrientes del sector pasaron de 18 673 millones de pesos en 1976 a 62 141 millones en 1981, es decir, los ingresos se cuadruplicaron en un quinquenio, mientras que el índice inflacionario sólo se triplicó en los mismos años. Más aún, si el precio de kWh se incrementó entre 1976 y 1982, el precio real, lejos de aumentar disminuyó alrededor del 11%. A pesar de que en esos años se dio un acercamiento entre costo y precio, la decisión de aumentar las tarifas parece que estuvo dirigida propiamente a acompañar la espiral inflacionaria que experimentaba la economía nacional. El notorio incremento de los pasivos de la CFE durante el sexenio de la "bonanza petrolera", indica que los aumentos en las tarifas de ningún modo formaron parte de una campaña para robustecer los estados contables del sector eléctrico. Las tarifas definidas entre 1983 y 1987 persiguieron, por el contrario, un objetivo más profundo: reducir las transferencias de valor del sector eléctrico a la economía nacional. Así, durante la anterior administración se logró un incremento real acumulado

del 23% en las tarifas, que permitió que a fines de 1988 se alcanzara una relación de precio y costo del 74 por ciento.

La dinámica tecnológica en la industria eléctrica muestra, ante todo, que este sector ha experimentado una evolución paulatina, de largo aliento, que no implica el desplazamiento súbito de un patrón tecnológico. Antes bien, es una característica del sector la coexistencia de plantas de gran antigüedad —como Necaxa e Ixtapantongo— y de reciente construcción. No obstante, en la generación termoeléctrica es clara la difusión de centrales con capacidades cada vez mayores, la inclusión de sistemas que aseguran una mejor operación, el perfeccionamiento de los equipos que controlan el proceso general y la tendencia a la centralización en la supervisión, corrección y registro de múltiples variables de fluidos, temperaturas, presiones, etc. En la generación hidroeléctrica la innovación tecnológica ha implicado de igual modo la construcción de centrales de grandes capacidades, como las de Infiernillo, Chicoasén, Malpaso y La Angostura. Algunas de las antiguas CH, por su parte, experimentaron profundos procesos de modernización mediante sistemas de automatización que permitieron la reducción sustancial de personal tanto de operación como de mantenimiento y, con ello, la mejoría de sus indicadores económicos [Melgoza, 1988].

La difusión de centrales generadoras de grandes capacidades, la clausura de centrales obsoletas, la modernización de otras y la sobreutilización del equipo, se han traducido en un incremento en los índices de productividad de los electricistas. En el cuadro 3 se ve la trayectoria ascendente de los indicadores capacidad de generación por trabajador y generación bruta por trabajador, en particular desde 1980. Mientras la capacidad de generación se incrementó 2.16 veces entre 1970 y 1986 (cuadro 2), el personal ocupado en operación lo hizo en 1.68 veces. Si consideramos además que la generación bruta aumentó por encima de la capacidad instalada, la mejoría de la productividad se presenta con mayor evidencia. Cabe señalar que si desglosamos los indicadores de productividad según sean los trabajadores sindicalizados o de confianza, notaremos un incremento semejante para todo el periodo

considerado; sin embargo, a partir de 1980 tal incremento es más acentuado en los trabajadores de base. Vale la pena advertir que estas estadísticas deben leerse con reservas, pues la productividad se calculó considerando solamente los trabajadores permanentes, dada la falta de datos globales sobre los trabajadores eventuales. Más aún, la cantidad de horas extra que acumulan los trabajadores de operación y mantenimiento relativizan los datos presentados.

En la CLFC la mejoría de la productividad se ha visto obstaculizada por la obsolescencia de gran parte de sus equipos e instalaciones tanto como por trabas legales sustentadas en su carácter de empresa en liquidación. Un informe reciente del SME indica, por ejemplo, que en sus talleres mecánico, eléctrico y de tableros hay una subutilización de la capacidad instalada que se traduce en pérdidas millonarias e impide el crecimiento de la planta laboral. En dichos talleres se alcanza solamente el 60% de la producción posible, a pesar de que el sistema eléctrico y diversas empresas nacionales demandan varios de los productos que ahí se fabrican o reparan. Igual acontece en los talleres de estructuras, que construyen torres de transmisión y herrajes para las líneas de alta tensión, donde el aprovechamiento de la capacidad real oscila entre el 30 y el 45%. En estos casos, a los criterios de rentabilidad económica se han superpuesto argumentos legales que impiden que la CLFC expanda sus actividades.

Por otra parte, en el cuadro 3 se observa que el total de los sueldos, salarios y prestaciones ha reducido notoriamente su participación en los gastos totales de explotación: en 1975 representaron el 64% de dichos gastos, cinco años después aumentaron al 70%, y a partir de entonces iniciaron una baja constante hasta llegar al 36% en 1986, esto es, una reducción de casi el 50% en seis años. El ingreso promedio, en términos reales, del trabajador de las centrales ha corrido idéntica suerte, pues si bien entre 1980 y 1981 aumentó en pequeña proporción, a partir de esa fecha se deslizó en pendiente tan pronunciada que le llevó a perder más de la mitad de su valor en el quinquenio 1981-1986.

Cuadro 2
INDICADORES ECONÓMICOS (1975-1986)

<i>Años</i>	<i>Capacidad generación (MW)</i>	<i>Generación bruta (GWh)</i>	<i>Ventas explotación (millones)</i>	<i>Gastos explotación (millones)</i>	<i>Personal operación</i>	<i>Personal base</i>	<i>Personal confianza</i>	<i>Sueldos, salarios y prestaciones (millones)</i>
1975	9 830	40 879	11 513	9 768	37 565	34 004	3 561	6 232
1980	14 625	61 868	44 252	33 991	50 972	46 913	4 059	23 734
1981	17 369	67 879	60 154	46 802	52 837	48 619	4 218	31 738
1982	18 390	73 225	90 861	76 295	53 673	49 256	4 417	52 918
1983	19 004	74 831	148 641	149 091	55 584	51 084	4 500	88 246
1984	19 360	79 507	369 344	276 871	58 740	53 947	4 793	132 655
1985	20 807	85 352	586 632	438 065	62 284	56 995	5 289	199 034
1986	21 266	89 383	1 354 656	919 782	63 170	57 801	5 369	335 566

FUENTE: Misma del cuadro 1.

Los contratos administrados por el SME y el SUTERM difieren, en lo que concierne a la intervención sindical sobre el proceso de trabajo, en diversos puntos. En la CLFC el sindicato tiene derecho legal de concertar todo plan de innovación tecnológica, modificación en la organización del trabajo o cambios en las funciones de las categorías, así como para acordar la movilidad de los trabajadores, determinar las características de los puestos y supervisar las relaciones laborales. El ataque frontal contra el contrato colectivo del SME implementado por la administración en 1984 tuvo la mira bien puesta en estos aspectos, que otorgan al sindicato un inusitado poder de intervención en el proceso de trabajo. El contrato del SUTERM, por su parte, aunque sostiene la concertación entre sindicato y empresa para implementar cambios tecnológicos u organizativos, reconoce el derecho de ésta para moldear las relaciones laborales. Sin embargo, las superintendencias de las plantas de la CFE se enfrentan continuamente con la oposición obrera y sindical cuando pretenden movilizar a los trabajadores de acuerdo con las necesidades reales de la producción.

III. Categorías obreras y prácticas laborales

En la actualidad una central termoeléctrica de la última generación, como las de Manzanillo, Tula o el Sauz, emplea más de 200 trabajadores en las labores de operación y mantenimiento, cuenta con más de 30 categorías en su tabulador y da lugar a nuevas especialidades —en particular aquellas que se refieren a la vigilancia y regulación de los sistemas automáticos de control—, además de requerir el apoyo de un equipo administrativo propio. Una CT convencional está a cargo de un superintendente general, que organiza y coordina las áreas de operación, mantenimiento y administración. El área de operación está formada por los departamentos químico y de operación; el área de mantenimiento, por su parte, engloba los departamentos Mecánico, Eléctrico y de Control. El grueso del personal de mantenimiento se concentra en un turno de trabajo, mientras que el de operación

se distribuye homogéneamente en los tres turnos diarios que permiten la continuidad en el servicio. Aunque los obreros de operación son los más numerosos, cabe mencionar que conforme las centrales envejecen demandan mayor mantenimiento, lo que implica que en ocasiones se incrementa el personal de dicha área.

Dentro del personal de operación, el trabajador que está en el tope del escalafón es el operador-tablerista. Es el

... responsable de la correcta operación de la central durante su turno, para lo cual debe vigilar la adecuada realización de las maniobras que se requieren, coordinando [...] las actividades de todas las personas que integran el equipo de trabajo.⁴

El equipo subordinado al operador queda formado por los ayudantes y los auxiliares de operación, los ayudantes generales y los trabajadores de subestaciones. Entre las funciones del operador sobresalen la ejecución de todas las maniobras para arrancar, sincronizar o poner fuera de operación las unidades generadoras; coordina las actividades de su personal auxiliar en las áreas de caldera, turbina y patio;⁵ atiende los sistemas de comunicación y —estas son labores de extrema relevancia— toma lecturas intermitentes de los instrumentos del tablero de control y vigila los equipos de protección y medición, corrigiendo en su caso cualquier anomalía, lo que significa llevar a los rangos normales de operación los distintos indicadores. Para realizar sus actividades, el operador de central requiere conocer el conjunto del proceso de generación así como las características mecánicas y eléctricas del equipo a su cargo. Es pues este el trabajador que posee —y pone en práctica— una visión más amplia de los equipos y sistemas de una CT. Además, está facultado para tomar decisiones de primer orden: en caso de emergencia, por

⁴ CFE-Gerencia de Generación y Transmisión. *Perfil de Puesto. Central Termoelectrica*, México, enero de 1984, s/p. A partir de aquí, las citas que aparecen sin referencia corresponden a este texto.

⁵ Se denomina patio al área exterior de la central; es allí donde se tiene que maniobrar cierto equipo que no puede regularse desde la sala de control o que requiere operarse en forma manual.

Cuadro 3
INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD
(1975-1986)

Años	Generación	Capacidad	Generación	Generación	Generación	Sueldo, sal y pres	Sueldo*
	Capacidad	Personal	Personal	Personal base	Personal confianza	Gasto explot.	Personal
1975	4.16	0.26	1.09	1.20	11.48	0.64	
1980	4.23	0.29	1.21	1.32	15.24	0.70	0.4656
1981	3.91	0.33	1.28	1.40	16.09	0.68	0.4667
1982	3.98	0.34	1.36	1.49	16.58	0.69	0.3853
1983	3.94	0.34	1.35	1.46	16.63	0.59	0.3432
1984	4.11	0.33	1.35	1.47	16.59	0.48	0.3067
1985	4.10	0.33	1.37	1.50	16.14	0.45	0.2651
1986	4.20	0.34	1.41	1.55	16.65	0.36	0.2142

FUENTE: Misma del cuadro 1.

* A precios constantes base 1980=100.

ejemplo, dispone desde aislar algún equipo o poner a funcionar los equipos auxiliares, hasta sacar de servicio la unidad generadora. Su labor diaria es, por lo general, rutinaria: vigila los instrumentos del tablero, toma las lecturas de los indicadores y registra la información de modo intermitente. El jefe inmediato del operador es el superintendente de turno, aunque en verdad aquél se maneja con gran autonomía respecto del personal de supervisión y dirección. Esto último significa que no es el personal de confianza quien regula las funciones del operador, sino que es el equipo propiamente el que dicta el momento en que debe intervenir el trabajador: cuando se enciende alguna alarma o una variable sale del rango de operación normal, el operador debe tomar las medidas correctivas en el menor tiempo posible.

Aquí vale recordar que Robert Blauner ya apuntaba, refiriéndose al operador de una industria química, que

la tecnología de los procesos de trabajo de flujo continuo, en comparación con la de un taller textil o la cadena de montaje automotriz, permite al operador una *considerable libertad para actuar sin presión*, control sobre *su ritmo de trabajo*, la responsabilidad de mantener una alta calidad en el producto, la elección de cómo hacer el trabajo y la libertad de desplazamiento [Blauner, 1967: 141].

El resto de la brigada de operación —auxiliares y ayudantes del operador y generales— tienen funciones bien definidas, que por lo general se circunscriben a una área o fase del proceso global. Así, el ayudante del operador es el “responsable de la correcta ejecución de toda la secuencia de maniobras, supervisión y control en arranque y paros normales de las unidades turbogeneradoras, calderas y auxiliares principales en la sala de máquinas...” Los subordinados del operador, aunque tienen que actuar ante cualquier eventualidad, por lo común ven sus tareas comprimidas, en condiciones de operación normal, a la toma de lecturas cada cierto tiempo, el registro de las mismas y la vigilancia de los aparatos de medición. En suma, son las condiciones en que opera el equipo, es el propio funcionamiento de la máquina lo que determina el momento de intervención

del trabajador. Aquí el control y supervisión del trabajador se limita al rondín espaciado y la vigilancia ocasional.

La organización en los departamentos de mantenimiento mecánico y eléctrico es similar. El trabajador *sindicalizado de mayor rango es el jefe de departamento*, y “*programa, organiza, dirige y controla los trabajos de mantenimiento correctivo a realizar por el personal de su área, respetando los niveles de prioridad que sean indicados*” (cursivas nuestras). Es este un trabajador *altamente calificado*, ya que puede realizar actividades de tipo correctivo o preventivo o incluso proyectar piezas o elementos del equipo cuando no están disponibles. Asimismo, interviene en la elaboración de los instructivos de su área. El jefe de mantenimiento eléctrico o mecánico, aunque es un trabajador sindicalizado, *roza en sus funciones al personal de confianza*: son ellos quienes *designan las cargas de trabajo, estiman el tiempo que requiere cada actividad* e incluso “*intervienen en la implantación de nuevos sistemas de trabajo*”.

El equipo de mantenimiento se completa con los electricistas o mecánicos de primera, de segunda, soldadores, instrumentistas y los ayudantes respectivos. En un día de trabajo común, el jefe de cada departamento asigna las labores que se realizarán durante la jornada, ya sea una revisión rutinaria o una acción correctiva. La vigilancia sobre ellos es aquí mínima: la presencia del personal de confianza se ciñe a la mera asesoría técnica. El control de los tiempos de trabajo está en manos de los trabajadores, y los supervisores tan sólo pueden indicar las prioridades en cada caso. Estas circunstancias se traducen en no pocas ocasiones en el relajamiento del trabajo durante la jornada normal, con el fin de trabajar horario extraordinario, en connivencia con los delegados sindicales. Es pues *inegable el amplio espacio de autonomía de los trabajadores de mantenimiento*. Las peculiaridades de su trabajo —que incluyen labores de análisis, diagnóstico y reparación— así como su calificación, han resistido hasta hoy todo intento de estandarización o parcialización. Es allí donde se anuda su capacidad de control y la posibilidad de prácticas no reconocidas formalmente pero sí toleradas por los estratos intermedios de la estructura sindical. Más aún, mientras que en otras ramas industriales el trabajo se

ha visto fragmentado, parcializado, en las labores de mantenimiento de las centrales ha ocurrido un *fuerte proceso de especialización* que escapa, por las características técnicas de la maquinaria, a todo *intento de reglamentación pormenorizada y fiscalización de los tiempos de trabajo*. Es un *proceso doble*: 1] de un lado, mayor división técnica del trabajo, que aquí no tiene parentesco con la noción de trabajo parcializado; y 2] de otro, *mayor especialización* del trabajador en procesos técnicos que le permiten evadir todo propósito de implementar un control rígido sobre su actividad. Como señalara Charles Walker, debido a las características técnicas de los procesos de flujo continuo, “el equipo de operación y mantenimiento toma para sí muchas de las funciones de supervisión que privan en otros contextos tecnológicos”.

Las actividades de operación y mantenimiento indudablemente varían si se realizan en centrales de tipo térmico o hidroeléctrico. No obstante, dado el interés de este trabajo haremos caso omiso de tales diferencias —algunas de ellas sustanciales— en tanto pretendemos resaltar las peculiaridades del trabajo característico de los procesos de flujo continuo.

En lo que toca al trabajo de operación, la capacidad de autonomía obrera, entendida como la posibilidad de determinar los modos de operar y sus respectivos tiempos de trabajo, se encuentra mediada en gran medida por las exigencias tecnológicas que impone la producción en flujo continuo, es decir, donde el trabajo directo desempeña un papel menos relevante que en otros contextos tecnológicos, como la producción de ensamblado estandarizado, donde la intervención del trabajador está determinada por las demandas del mercado, la supervisión y vigilancia o incluso por la rapidez que se imprime a las bandas o la cadena de montaje. Igual acontece en otros trabajos estandarizados que no incluyen el ensamblado, como en la conmutación telefónica. *En la generación de energía eléctrica, por el contrario, la intervención del trabajador de operación la dicta la propia máquina*: cuando alguna variable sale de su rango normal es menester que el trabajador actúe con la mayor rapidez y exactitud para volver al denominado *set point*. *No es pues el personal de vigilancia y supervisión quien regula la actividad*

productiva, sino el propio sistema de máquinas. Esta situación conlleva la exigencia de un elevado grado de calificación para el operador y sus asistentes, calificación entendida aquí como capacitación y conocimiento del funcionamiento global del proceso. Si en la cadena de montaje, por tomar un ejemplo, cualquier error o desatención del trabajador se traduce en el desperdicio de materia prima o en deficiencias en la calidad del producto final, en las centrales eléctricas ello pondría en peligro el conjunto de los equipos e instalaciones —además de la seguridad de los demás trabajadores—, cuyo valor se calcula en varios miles de millones de pesos. De ahí surgen requerimientos específicos para la fuerza de trabajo en lo que respecta a su capacidad para decidir cuáles son las medidas correctivas adecuadas y realizarlas oportunamente.

Pese a esta situación, los obreros de operación en condiciones normales despliegan actividades monótonas en alto grado: toma de lecturas, registro de eventos, regulación de la carga, etc. Con ello queremos decir que este tipo de trabajador se encuentra en situación paradójica, pues si por un lado posee una sólida formación profesional y es depositario de responsabilidades inexistentes en otros sectores productivos, por otro ve constreñida su actividad cotidiana a funciones rutinarias, a menos que se presenten anomalías excepcionales.

Desde los años setenta, las centrales de generación termoeléctrica han sido provistas de equipos de automatización y control que permiten una operación más eficiente. De este modo se ha transitado de los sistemas de control de tipo hidráulico y neumático hasta los más modernos que operan mediante relevadores electrónicos. En este sentido han marcado hitos tecnológicos las centrales del Valle de México, a fines de los sesenta, y las centrales de Tula y Manzanillo en la década pasada y la presente, cuyos sistemas posibilitan el control en bloque, distribuido y computarizado de una serie coordinada de equipos e instrumentos. En años recientes se desarrolló en idéntico sentido el llamado SADRE (Sistema de Adquisición y Registro de Eventos), capaz de contabilizar, en tiempo real, un amplio abanico de información sobre los equipos principal, auxiliar y los diversos sistemas de flujo; así se abrió la posibilidad de tener un resumen confiable de los principales equipos de operación,

un historial pormenorizado de cada máquina, mejorar sustancialmente los niveles de eficiencia, reducir los costos de generación y utilizar óptimamente los recursos disponibles. Paralelamente se hizo viable un mayor control sobre los trabajadores del área de operación, ya que el SADRE permite obtener información en tiempo real de los principales indicadores de los sistemas de flujo que están a cargo de estos trabajadores. Sin embargo, la utilización efectiva del SADRE ha encontrado serias dificultades, originadas tanto en su escasa aceptación por parte de los trabajadores como en su evidente carácter experimental.

Por lo que toca a las centrales hidroeléctricas, el trabajo de operación ha visto reducida su importancia dado el desarrollo de sistemas de automatización que permiten el control de tales centrales incluso a muchos kilómetros de distancia. Las centrales de la región del Yaqui y Mayo son buen ejemplo de ello; en ellas los afanes de racionalización de los recursos técnicos y humanos parecen haber solucionado el aspecto operativo mediante el desplazamiento del trabajo vivo gracias al uso de relevadores electrónicos [Melgoza, 1988]; sin embargo en tales centrales pervive el trabajo de mantenimiento, el cual se muestra cada vez más determinante en la definición de los costos de explotación.

La unificación de frecuencias y la interconexión del sistema eléctrico nacional, puestas a punto durante los años setenta, dieron la pauta para imponer procedimientos homogéneos en la operación de las centrales así como para administrar centralmente las unidades generadoras de todo el país —a excepción de las de los sistemas de Baja California y de Yucatán. A partir de esta innovación tecnológica se creó el llamado Centro Nacional de Control de Energía (Cenace), que entró en servicio en agosto de 1977, y que de entonces a la fecha regula la entrada en operación de las unidades generadoras, autoriza los paros —ya sea por emergencias o según los programas de mantenimiento— y regula, además, la calidad y los costos de generación mediante la vigilancia de los indicadores pertinentes. A pesar de que muchas de las potencialidades del Cenace han quedado en el papel —los trabajadores de operación están en la central, junto a las máquinas, y los funcionarios del

Cenace a muchos kilómetros de distancia—, es innegable su papel en la planeación y cálculo de la demanda del fluido, en la asignación de los niveles de generación para cada central y en el aseguramiento de la continuidad del servicio. En otras palabras, el Cenace significa en varios sentidos el punto máximo en el proceso de centralización de las decisiones de la operación del sector eléctrico.

El trabajo de mantenimiento, por su parte, parece ser uno de los nudos productivos sin solución inmediata desde el punto de vista de los intentos de racionalización empresarial. En este nivel es patente la capacidad de los trabajadores para determinar sin la injerencia de otras instancias los métodos de trabajo y los tiempos requeridos para cada actividad. Los principales trabajos de *mantenimiento* incluyen los de tipo *programado* (*mayor y menor*) y los *correctivos*; en ambos el trabajador despliega un importante cúmulo de conocimientos que van de la *detección de la falla*, *al diagnóstico* y la *reparación* propiamente dicha. Tales funciones se muestran *renuentes a todo intento por estandarizarlas*, lo que permite que *el trabajador asigne casi unilateralmente las cargas de trabajo* y los *tiempos para cada una de ellas*. Más aún, la distribución y supervisión de las labores de mantenimiento corren por cuenta de trabajadores sindicalizados, quienes a partir de su experiencia determinan las órdenes de trabajo que se pueden realizar durante una jornada normal.

Entre las varias consecuencias de esta situación destaca el establecimiento de acuerdos tácitos entre los obreros de mayor rango y los funcionarios sindicales intermedios para obtener el máximo posible de horario extraordinario. En tales acuerdos también es evidente la *convivencia de algunos trabajadores de confianza*. Los cuadros 4 y 5, que presentan información de la central Belisario Domínguez-La Angostura, evidencian esta dinámica: el grueso del tiempo extraordinario se concentra en los trabajadores de mantenimiento, y en particular entre los que se encuentran en el tope del escalafón. Así, para 1985 diez de los obreros de mantenimiento de mayor rango trabajaron el 37.15% de las horas extra totales, y para el año siguiente tan sólo cinco de esos obreros concentraron casi la cuarta parte del total.

En *términos absolutos*, los obreros de *operación* de La Angostura laboraron entre enero y noviembre de 1985 y enero y agosto de 1986 un promedio de 32:33 y 21:43 horas, respectivamente, mientras que para los trabajadores de mantenimiento esas cifras se elevaron a 151:50 y 122:38 horas, respectivamente (véanse cuadros 4 y 5). Más aún: si consideramos aisladamente a los trabajadores que ocupan los puestos más altos en el escalafón, encontramos que las horas extra por trabajador aumentan, durante los periodos citados, a 227:24 y 237:36 horas. Estas cifras hablan por sí solas, de ningún modo son exclusivas de la central aludida y permiten, sin duda alguna, *múltiples interpretaciones*. No es nuestro interés apuntalar argumentos que aludan a una real o pretendida holganza obrera, sino indicar un posible punto de encuentro entre la dinámica de las prácticas y usos laborales y las fuentes de la permanencia de un modelo de sindicato que sentó sus reales preferentemente en el sector paraestatal. En este sentido es pertinente recalcar que las características del proceso de trabajo hacen las veces de *humus* que alimenta la configuración de una peculiar dinámica productiva y sindical: *el espacio de trabajo y el ámbito sindical como esferas de la experiencia obrera que se entrecruzan y refuerzan mutuamente*. Esta idea que presentamos propiamente como hipótesis de trabajo para investigaciones más finas, bien puede sustentarse en *indicadores de diversa índole*, tales como el monto de *personal adicional* y de *sustitución*, *el ausentismo*, número de *permisos* con goce de sueldo y otros más.

Vale la pena señalar, por otra parte, que son precisamente los *trabajadores que ocupan los puestos más codiciados del escalafón* quienes ejercen una *mayor influencia en la vida de las instancias sindicales intermedias*, en particular las que actúan a nivel de los *centros de trabajo*. Esta situación no es única del sector eléctrico: investigaciones precedentes la han notado en otras empresas paraestatales [Novelo y Urteaga, 1979; Leyva, 1989, entre otros]; ello nos indica que las *raíces del modelo de sindicato* que ha sido caracterizado como *corporativo patrimonialista* se ubican en *terrenos diversos*, tales como el ámbito de las grandes negociaciones sobre el precio y reproducción de la fuerza de trabajo, en la vigilancia

de la permanencia y la ampliación del empleo, así como en las prácticas laborales en los procesos de trabajo.

En la CFE la fuerza de tales prácticas se ha manifestado intermitentemente en la oposición efectiva entre diversos proyectos que han planteado el rediseño de las relaciones laborales. En este sentido cabe mencionar que en años recientes se proyectó la creación de Brigadas Ambulantes de Mantenimiento que darían servicio —se pensaba— a una serie de centrales aledañas. Con ello el personal de mantenimiento de cada central se reduciría al mínimo necesario para las pequeñas reparaciones cotidianas. Este proyecto, sin embargo, no contempló las características de la estructura sindical en la CFE ya que, por ejemplo, la brigada ambulante que se planeó para la región del río Grijalva, al quedar asignada al centro de trabajo de Chicoasén, legalmente podía negarse a realizar trabajos en otras centrales generadoras. Así la *estructura sindical* actuó como un *obstáculo efectivo* para restringir la *movilidad de la fuerza de trabajo*. A este obstáculo se aunó la *incapacidad real para prever el funcionamiento de una central* y la *testarudez de ciertas máquinas* para operar conforme a los planes diseñados en las oficinas centrales.

En suma, los intentos empresariales para utilizar con nuevos criterios a la fuerza de trabajo, así como el futuro del modelo sindical aquí referido, se encuentran mediados por el conjunto de fuerzas expresadas en las estructuras sindicales y los ordenamientos legales, por las peculiaridades del sistema de máquinas; por las limitantes que impone el desarrollo tecnológico y —lo que no es menos importante— por toda una serie de usos, costumbres y tradiciones del trabajo que han permitido la configuración de una cultura laboral que ejerce su influencia en ámbitos tan disímiles como la actividad productiva, la dinámica sindical y la vida extrafabril.

Cuadro 4
CENTRAL HIDROELÉCTRICA LA ANGOSTURA: HORAS EXTRA
ACUMULADAS DEL 1 DE ENERO AL 30 DE NOVIEMBRE DE 1985

	Número de trabajadores	Total horas extra	Horas extra/ trabajador
Operación	18	586	32.56
Mantenimiento	19	2 885	151.84
Admón. y Servs.	24	2 649	110.38
Trabajadores de mayor categoría	10	2 274	227.40
Totales	61	6 120	100.33

FUENTE: CFE, División Sureste, Subgerente Divisional de Trabajo. "Reporte de tiempo extra liquidado, 1985".

Cuadro 5
CENTRAL HIDROELÉCTRICA LA ANGOSTURA: HORAS EXTRA
ACUMULADAS DEL 1 DE ENERO AL 30 DE AGOSTO DE 1985

	Número de trabajadores	Total horas extra	Horas extra/ trabajador
Operación	18	391	21.72
Mantenimiento	19	2 330	122.63
Admón. y Servs.	26	2 228	85.69
Trabajadores de mayor categoría	5	1 188	237.60
Totales	63	4 950	78.57

FUENTE: CFC, División Sureste, Subgerente Divisional de Trabajo. "Reporte de tiempo extra liquidado, 1986".

Referencias bibliográficas

- Robert Blauner [1967]. *Alienation and Freedom*, University of Chicago Press.
- Jeff Bortz, et al. [1985]. *La estructura de los salarios en México*, UAM-Azcapotzalco y STyPS.
- Guillermo Campos y Germán Sánchez Daza [1987]. "Modernización y respuesta obrera en Tel Mex y Ferronales", Brecha, núm. 4.
- Jorge Carrillo [1988]. *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación*, tesis de maestría, FCPYS-UNAM.

- María Amparo Casar [1983]. "La fijación de las condiciones de trabajo y el contrato colectivo en México: ¿un proceso de negociación?", *Estudios Sociológicos*, vol. 1, núm. 2.
- Enrique de la Garza [1988]. *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, México, El Colegio de México.
- [1989]. "Paraestatales y corporativismo", *El Cotidiano*, núm. 28.
- María Eugenia de la O. [1989]. *Reestructuración tecnológica y movimiento obrero en la industria maquiladora electrónica, 1965-1987*, Tesis de maestría, FCPyS-UNAM.
- Marco Antonio Leyva [1989]. *La modernización en Ferrocarriles Nacionales de México*, Tesis de maestría, Instituto José María Luis Mora.
- Javier Melgoza [1988]. "Modernización e integración del sector eléctrico", *El Cotidiano*, núm. 21.
- Jordy Micheli y Arnulfo Arteaga [1987]. "El nuevo modelo de las relaciones capital-trabajo en la industria automotriz en México", *Brecha*, núm. 3.
- Victoria Novelo y Augusto Urteaga [1979]. *La industria en los magueyales*, México, Nueva Imagen.
- Leo Panitch [1981]. "Trade Unions and the Capitalist State", *New Left Review*, núm. 125.
- Phillipe Schmitter [1979]. "Still the Century of Corporatism?", en P. Schmitter y G. Lehmbruch (eds.), *Trends Toward Corporatism Intermediation*, Londres, Sage Publications.

PEMEX: LA TERCERA ETAPA DE SU REESTRUCTURACIÓN

Fabio Barbosa

La reconversión de Petróleos Mexicanos se inició a partir de la crisis de los años ochenta. Ha comprendido procesos de reorganización administrativa, de saneamiento financiero, de reformulación de su papel en las finanzas públicas y, por lo tanto, de reasignación de sus recursos. Más recientemente, como consecuencia del golpe al sindicato, se iniciaron cambios en las relaciones laborales

Un capítulo fundamental, y sin embargo casi ignorado, lo constituye la introducción de nuevas tecnologías en algunas ramas de la industria. No obstante su selectividad, están alterando radicalmente las formas tradicionales del trabajo petrolero y recomponiendo la estructura de su fuerza de trabajo.

Un primer documento, en el que se abordan en conjunto estos cambios, ha sido concluido y entregado por nosotros para su publicación.¹ En este artículo nos limitaremos a resumirlos muy brevemente, como antecedentes y al mismo tiempo, intentar una periodización. En este texto queremos referirnos a los avances más recientes, resultado de la aplicación del Programa Nacional de Modernización Energética, 1990-1994.

1. La inserción de Pemex en los Programas de Ajuste y Estabilización

En abierta ruptura con los "excesos", la "prepotencia" y "desconsideraciones" de la administración de Díaz Serrano, el nuevo

¹ Fabio Barbosa, *Informe sobre la reconversión de la industria petrolera en México*, México, IIEC (en prensa).

director de Pemex, licenciado Beteta, renegoció la deuda petrolera, abatió costos de operación y canceló contratos leoninos, incluidos los que beneficiaban al STPRM. La austeridad llegaba a Petróleos Mexicanos.

Al estallar la crisis de la deuda y las finanzas, las exportaciones petroleras representaban el 75% de los ingresos en la balanza comercial del país. Indefectiblemente Pemex tenía que ser una pieza clave en la "reordenación económica" que emprendió el presidente De la Madrid ante los problemas financieros que nos agobiaron. Dos medidas centrales fueron: 1] la drástica suspensión de la inversión petrolera, la cual se desplomó en 85% entre 1981 y 1987, y 2] la nueva política fiscal que se impuso sobre la paraestatal y que le sustrae entre el 50 y 60% de sus ingresos por ventas. No necesitamos insistir en que esta reorientación tenía como objetivo cumplir los compromisos del pago de la deuda y su servicio.

Desde entonces recurrentemente se justifica este desproporcionado aporte al fisco federal, como un ingrediente imprescindible al logro de la estabilidad macroeconómica. En su último informe, en marzo de 1991, el señor Francisco Rojas explicó que

Los apremios asociados a los procesos de ajuste y estabilización han requerido recursos que Pemex, en circunstancias menos críticas, habría dedicado a los indispensables proyectos de exploración y desarrollo. Ciertamente, con esos sacrificios pudieron atenuarse las presiones inflacionarias y corregirse más rápidamente los desequilibrios fiscales de la pasada década.²

Simultáneamente al "reordenamiento financiero" se emprendió una vasta modificación de las estructuras organizativas: compactación de subdirecciones u otros órganos, cambios de adscripción de algunas dependencias, creación de nuevas gerencias, surgimiento de nuevas figuras en el organigrama, como las "consultorías" y las "coordinaciones". Todo el proceso estuvo acompañado de una importante

² Francisco Rojas González, *Informe 18 de marzo 1991*, México, Ed. de la Gerencia de Información y Relaciones Públicas de Pemex, 1991.

inyección de nuevos contingentes laborales, que ingresaron como personal "de confianza". Este problema, junto al ya señalado de la cancelación de algunas de las más escandalosas prebendas sindicales, dio lugar, como se recordará, al surgimiento de las primeras fricciones con el sindicato, que pasarían a la historia como "La batalla de los pitufos".

Sobre los distintos aspectos de esta etapa existe una abundante bibliografía.³ Podemos concluir que ese conjunto de reordenamientos financieros y administrativos y recomposiciones de la fuerza laboral constituyen la primera etapa de la reestructuración de Petróleos Mexicanos. Corresponde, como ya anotamos, a la administración del licenciado Beteta, entre 1982 y 1986.

Desde la perspectiva histórica de casi diez años de distancia puede afirmarse que lo característico de esa primera etapa fue insertar a Pemex en los programas de ajuste y estabilización macroeconómicos y de búsqueda de adecuaciones a la nueva situación, más competitiva, del mercado petrolero internacional.

Todo el espectacular trasiego que afectó a las estructuras administrativas tendía esencialmente, por más que el conflicto sindical oscureciera su sentido, a reforzar el aparato de comercialización y planeación internacional que, en la nueva situación de exceso de oferta, quedaba colocado en un frente neurálgico.

³ Véase entre otros: Lorenzo Meyer e Isidro Morales. *Petróleo y Nación (1900-1987)*, FCE-SEMIP, 1990; Francisco Colmenares. "La reestructuración de Pemex en los ochentas", ponencia en el Seminario La Modernización de México, UAM-X., 9-11 de noviembre de 1989; Benjamín García Páez. *La política de hidrocarburos en el proceso de reordenación económica, 1981-1983*, México, Facultad de Economía, 1989; Isidro Morales et al. *La formación de la política petrolera en México 1970-1986*, México, El Colegio de México, 1988; Miguel Wionczek et al. *Posibilidades y limitaciones de la planeación energética en México*, México, El Colegio de México, 1988, el trabajo en el que quien suscribe este ensayo tuvo oportunidad de colaborar, *La industria petrolera en México*, 3 tomos, México, Ed. de Petróleos Mexicanos, 1988, Angelina Alonso y Roberto López. *El Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus relaciones con Pemex y el Estado, 1970-1985*, México, El Colegio de México, 1986. Y, para una visión desde el exterior: George Baker, *Mexico's Petroleum Sector*, Tulsa, Pennwell, 1984 y George Grayson, *Oil and Mexican Foreign Policy*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press, 1988.

2. Segunda etapa: la “internacionalización” de Pemex

Podríamos ubicar un segundo tramo del proceso, hacia finales de 1987, con la puesta en marcha de lo que el señor Rojas González llamó “la internacionalización” de Pemex. El director de la paraestatal explicó que no se trataba solamente de adaptaciones al medio internacional, tarea que, como ya dijimos, acometió Beteta, ahora se aplicaban nuevos conceptos:

la internacionalización entraña modificaciones sustantivas en la organización [...] en los procedimientos internos de decisión y asignación de recursos [...] En consonancia con la política de apertura auspiciada por el gobierno federal [...] se trata de suplantar una visión de crecimiento unilateral hacia adentro, por una política activa de vinculaciones externas...⁴

Con agresividad Rojas planteaba: “atrás se deja la visión, ahora estrecha, del crecimiento sustitutivo a cualquier costo, que algunos parecen no entender en aras de criterios ya inoperantes y obsoletos”. La nueva estrategia externa implica “formar alianzas y realizar inversiones con gobiernos o empresas de otros países [...] se persigue asegurar mercados estables, financiamientos, acceso a la información y tecnologías de avanzada”.⁵

Sin duda se trata de un giro en los objetivos y orientaciones que guiaron a la industria petrolera en los cincuenta años anteriores.

La nueva política ha cristalizado en una apertura, limitada y encubierta, de la industria al capital privado. Sus expresiones son las reclasificaciones de los petroquímicos básicos, la creación de una decena de nuevas empresas llamadas “filiales”, la aplicación de nuevos esquemas de financiamiento, como las llamadas ventas anticipadas para la petroquímica básica, las “coinvertiones” en la secundaria y la legislación que abrió nuevos campos a la inversión privada, como el nuevo reglamento de la Ley para promover la

⁴ Francisco Rojas, *Pemex: Piedra angular del Estado revolucionario mexicano*, México, Gerencia de Información y Relaciones Públicas, 1988.

⁵ Francisco Rojas, *op. cit.*

inversión mexicana y regular la extranjera, y los cambios al Contrato Colectivo de Trabajo para adecuarlo a la apertura.⁶

Las empresas filiales, definidas como "la modernización de las estructuras y actividades del comercio exterior petrolero",⁷ empezaron a constituirse desde septiembre de 1987: PMI Holding B.V.; PMI Services B.V.; PMI Holding N.V., Pemex Internacional España, S.A.; Pemex Services Europe LTD y PMI Services North America Inc.

Casi dos años más tarde, el nuevo esquema de la comercialización internacional se completó con la constitución, en mayo de 1989, de PMI Comercio Internacional, S.A. de C.V., que encabeza al conjunto de las nuevas entidades. El grupo PMI tiene como funciones una parte sustantiva de las actividades externas. Pemex las define como "las exportaciones de crudos y las exportaciones e importaciones de petrolíferos, petroquímicos, químicos y catalizadores".⁸

El ambiente de suspicacias creado por el sigilo en que surgieron y en el contexto de las reprivatizaciones de otras empresas estatales, condujo a algunos analistas a caracterizar a este grupo de filiales como expresión simple y llana del mismo proceso privatizador. Un examen más sereno quizá podría concluir con nosotros que el sentido de esta reorganización corresponde más a una desincorporación de la comercialización externa, que no implica que Pemex o el gobierno comprometan la propiedad de los recursos.

Otras criaturas de esta etapa de la reconversión son las compañías Mexpetrol, S.A de C.V y las formadas en la asociación con el grupo español Repsol.

⁶ En relación con estos problemas véase Olivia Sarahí Ángeles Cornejo, "Privatización monopólica y desnacionalización de Pemex, ¿hasta dónde?", *Problemas del Desarrollo*, IIEc, núm. 81, abril-junio de 1990 y, específicamente sobre la problemática laboral, el estudio de Enrique de la Garza: "El nuevo patrón de relaciones laborales en México", en este mismo libro y Fabio Barbosa, "El nuevo contrato colectivo de trabajo en Pemex", *Momento Económico*, IIEc, núm. 47, septiembre-octubre de 1989.

⁷ SEMIP, *Programa Nacional de Modernización Energética, 1990-1994*, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1990.

⁸ Pemex, *Memoria de labores 1989*, México.

La primera de ellas fue constituida para participar en los mercados internacionales en proyectos de exploración, perforación o transformación del petróleo, siempre, insistimos, en el extranjero; la compra de bienes y tecnologías así como proyectos de construcción de ductos, plantas o complejos petroquímicos.⁹ Mexpetrol está autorizada para “establecer, adquirir y operar plantas en el exterior”, así como para subcontratar o apoyarse en compañías subsidiarias, o subcontratistas, a fin de evitar incumplimientos en los contratos que les sean asignados.¹⁰

Los convenios recientes con el grupo español Repsol no pretenden solamente afianzar volúmenes de exportación. Representan también los esfuerzos mexicanos, por cierto muy rezagados, de incorporarse a la creciente tendencia de los países productores a adquirir acciones de refinación en los mercados consumidores. Hasta ahora han cristalizado en la constitución de las compañías Repsol-Pemex, S.A. de C.V. y Repsol Mexicana que, en octubre de 1989, inauguró una planta elaboradora de lubricantes en Rincón de Romos, Aguascalientes.

Para concluir, el conjunto de medidas de lo que consideramos la segunda etapa de la reestructuración tienen su expresión principal en las llamadas empresas “filiales”, cuyo contenido es la desincorporación de la comercialización externa, así como los novedosos esquemas para captar recursos privados. Su ámbito se ubica en los problemas de las ventas al exterior y las finanzas.

3. Tercera etapa: reorganización de las áreas operativas de Petróleos Mexicanos

Si, como hemos reiterado, lo característico de los periodos anteriores es que giran en torno a la problemática del “frente externo” o alrededor de las variables macroeconómicas, en lo que llamamos la tercera etapa tenemos un giro cualitativo. Pemex, ahora, se vuelve sobre sí mismo, para reorganizar sus áreas operativas.

⁹ Petróleos Mexicanos y otras, “Contrato de Sociedad que celebran las personas morales que se indican, a fin de constituir Mexpetrol, S.A. de C.V., al tenor de los siguientes apartados de antecedentes y de cláusulas”, México, D.F., 1988.

¹⁰ Petróleos Mexicanos, *op. cit.*

Este periodo corresponde al actual sexenio, del licenciado Salinas. En 1989 fueron doblegadas las resistencias sindicales, al año siguiente se formuló el Programa Nacional de Modernización Energética, que esbozó la reorganización actualmente en curso, y en noviembre se anunciaron los primeros dispositivos para ponerlo en práctica, misma que ha venido desarrollándose a lo largo de 1991.

Con la publicación del Programa Nacional de Modernización Energética¹¹ el gobierno hizo publico el viejo diagnóstico sobre la hipertrofia de nuestra paraestatal: "Pemex constituye un verdadero gigante, incluso a nivel mundial [...] su propio tamaño dificulta su administración, coordinación y control."¹²

Por fin se hizo el esperado anuncio de que se "revisaría" la estructura organizacional para "descentralizar funciones", "delimitar responsabilidades" y "alcanzar nuevas circunstancias de magnitud y eficiencia".

El PNME específicamente anuncia la subdivisión de Pemex en tres unidades "manejables" y "medibles", encargada cada una de ellas de las siguientes actividades:

- 1] Exploración y producción primaria
- 2] Refinación y su comercialización interna
- 3] Petroquímica y su comercialización¹³

El PNME define a cada una de estas entidades con grados de autonomía que, como veremos, finalmente no se les otorgó. Así, en los planteamientos originales se propone que las nuevas unidades realizarían sus actividades a lo largo del territorio nacional "manejando su propio presupuesto y sus inventarios".

Como ya adelantamos, el 30 de octubre de 1990 se anunció el primer paso en la aplicación concreta de la subdivisión. En esa fecha se inició la reorganización de la rama de actividades primarias (E&P, como se dice abreviadamente en la jerga internacional), a la que siguió, poco después, la Subdirección de Petroquímica

¹¹ SEMIP, *op. cit.*

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

y Gas. Entonces pudimos conocer mejor los nuevos conceptos en ejercicio, sus objetivos y alcances, y disipar algunas dudas.

Organización por centros de resultados

Buscando operar “con un sentido más empresarial”, Pemex contrató los servicios de la consultoría estadounidense Mc Kinsey and Co. para realizar el proyecto de la reorganización interna. La Mc Kinsey “estudió las formas de mejorar la asignación de costos entre los diferentes departamentos” y “racionalizar las prioridades de inversión de la empresa”¹⁴ y aconsejó la aplicación del sistema de precios de transferencia.

De tal manera se está ensayando el funcionamiento en entidades diferentes, con responsabilidades y competencias técnicas y administrativas definidas. Cada una de las entidades será manejada en forma autónoma en cuanto a costos y resultados. Como una rama de negocios. Se trata de hacer transparente la eficiencia de cada una de las nuevas entidades y departamentos.

El sistema llamado de precios de transferencia es una herramienta analítica que tiene el objetivo de generar información interna, necesaria para la toma de decisiones. Puede definirse como la asignación de un cierto valor a cada unidad de producto conforme se desplaza de un departamento a otro. Es decir, es un instrumento para evaluar el desempeño económico y financiero de cada departamento. Siendo la aplicación de este sistema el objetivo central en el nuevo esquema organizativo, en cada centro de trabajo se están creando los llamados “centros de resultados”.

Contra nuestras apresuradas denuncias, la Mc Kinsey and Co. no aconsejó el fraccionamiento del “verdadero gigante”.

Las nuevas entidades administrativas creadas no son nuevas pequeñas empresas filiales. Se trata de una reorganización interna que facilitará a la administración central la medición de los costos de operación.

¹⁴ The Petroleum Finance Company, Ltd. “The Latin America Upstream Oil Study”, Reporte preparado para el U.S. Department of Energy, Washington, D.C., abril de 1990.

La autonomía de las nuevas “unidades” es limitada: la Dirección General de Pemex mantiene decisiones estratégicas, como la asignación de recursos financieros y las relativas a inversiones. Asimismo, desde el centro se realizará la planificación en el mediano y largo plazos y, por supuesto, la evaluación general de los resultados obtenidos.¹⁵

Como ya adelantamos, la reorganización de Pemex fue erróneamente interpretada. “Desmantelan Pemex”, difundió a ocho columnas el diario de mayor circulación en el Sureste, la zona productora más importante.¹⁶ Incluso en el extranjero se anunció que Pemex se dividiría en diversas compañías que operarían bajo la modalidad de holding.¹⁷

Cuestionado por la LIV Legislatura de la Cámara de Diputados, el director de Pemex accedió a efectuar una reunión con la Comisión de Energéticos en la que en un discurso, abundante en desplantes retóricos, aclaró: “El petróleo de México no se alquila, no se permuta, no se enajena, no se pignora, no se concesiona y Pemex no cambia su naturaleza jurídica, no se traspasa, no se vende, no se fractura, no se desmantela...”¹⁸

Con relación a los cambios internos en la empresa, los definió como expresión de una “nueva filosofía de organización”, que reviste “proporciones mayúsculas”.

Ha desaparecido la antigua organización piramidal creada desde los años treinta y que se conservó sin mayores alteraciones por más de medio siglo. “Se temía dañar un vital mecanismo de relojería”, explicó Rojas a los diputados.

El antiguo esquema se complicaba y centralizaba paralelamente al crecimiento de la empresa, acentuando cada vez más sus consecuencias negativas: 1] Diluye la responsabilidad de funcionarios

¹⁵ Entrevistas del autor a diversos superintendentes de plantas, Minatitlán y Coatzacoalcos, Ver., diciembre de 1990.

¹⁶ *Diario del Istmo*, Coatzacoalcos, Veracruz, 31 de octubre de 1990.

¹⁷ *Journal of Commerce*, 11 de mayo de 1990, citado por Sergio Aguayo Quezada, *La jornada*, 7 de septiembre de 1990.

¹⁸ Francisco Rojas, versión de la Gerencia de Información y Relaciones Públicas de Pemex, de su intervención en la reunión de trabajo celebrada en la torre ejecutiva de Pemex, *Excelsior*, 9 de junio de 1990.

y ejecutivos, sobre los resultados; 2] Concentra excesivamente la autoridad; 3] Aleja a los tomadores de decisiones de las “condiciones reales”; 4] Limita la iniciativa y la capacidad para el desarrollo de las innovaciones en cuanto a sistemas, productos, servicios, etc., y, finalmente, 5] Fragmenta los procesos básicos de la institución, sobre todo en decisiones sobre cuestiones multifuncionales.¹⁹

El cambio no sólo agiliza los procesos de toma de decisiones y constituye una efectiva descentralización. El nuevo Pemex que está naciendo funcionará como áreas de responsabilidad con facultades integrales, operando como centros de resultados. Aspiramos a convertirnos en “un ejemplo nacional de eficacia y eficiencia”, se repite en los documentos internos de la institución.²⁰

Simultáneamente se ha formulado el Plan Maestro de Productividad Pemex,²¹ un proyecto que intenta involucrar “todas y cada una de las variables clave vinculadas a la productividad: recursos humanos, materiales y tecnológicos y gerenciales”.

Se planea realizar, en cada centro de trabajo, diagnósticos de su situación y problemas, a partir de los cuales se establecerán acciones y compromisos para el mejoramiento paulatino y sostenido de los niveles de productividad.²²

Estos ejercicios serán realizados de acuerdo con un modelo llamado DICAP (Diagnóstico Integral de Capacitación-Productividad). Éste contiene una metodología que señala varias etapas. La primera hace referencia a la clarificación y “toma de conciencia de la misión o razón de ser de la unidad de trabajo, que a manera de consenso es determinada y aceptada responsablemente por los integrantes de la unidad de trabajo, de tal manera que permita orientar sus acciones al cumplimiento de la misma”.

¹⁹ Vicente Solís, “La modernización en Tel-Mex”, inédito, 1990. Solís estudia un proceso de reorganización similar realizado bajo la asesoría de otra empresa yanqui: la consultoría Arthur D. Little. Esta empresa también ha sido contratada por Pemex para estudiar cambios en el sector de la petroquímica.

²⁰ Pemex, Subdirección Técnica Administrativa, *Perfil del Plan Maestro de Productividad Pemex*, México, Pemex, 1991.

²¹ Pemex, *op. cit.*

²² *Ibid.*

Se define como el logro de la misión, “el grado de cumplimiento de ésta mediante la concertación de los trabajadores, apoyados en el análisis estadístico de los resultados obtenidos en la unidad, sustentados en términos de calidad, costo y oportunidad”.

En el análisis del entorno, otra etapa de la metodología, se plantea “la detección de los obstáculos que afectan el logro de la misión”. Se identifica como “una fase medular del proceso” la realización de un “análisis sintomatológico”, que se realizará con el empleo de técnicas japonesas, para determinar las principales causas que generan problemas y afectan o alteran los resultados. Finalmente se propone el planteamiento de soluciones estratégicas, establecimiento de responsabilidades del personal y señalamiento de las fechas de los compromisos.

En relación con el control y seguimiento del programa, se establecen parámetros de resultados, insistimos, en cada unidad de trabajo y la revisión periódica de las tendencias que permita determinar el grado de mejoramiento y retroalimentar el proceso.

Como soporte estructural del programa se plantea la interacción de las Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación con los círculos locales y regionales, introducidos, todos ellos, desde la revisión contractual de 1989 y la creación y formación de una especie de círculos de calidad que Pemex denomina Grupos Naturales de Trabajo (GNT).²³

Por supuesto que la reestructuración no es sólo retórica y proyectos.

La rama que ha sufrido ya las mayores transformaciones es la de actividades primarias, en la que, como apuntamos, se inició la aplicación del nuevo esquema organizativo.

En E&P, a partir de noviembre de 1990 se han reorganizado las zonas y distritos, aboliéndose la antigua división. La nueva organización implicó: 1] compactación de zonas y algunos distritos; 2] creación de nuevos distritos y 3] traslado de sedes de las jefaturas de Zona, hoy llamadas “Coordinaciones” y de Gerencias.

Han desaparecido del mapa petrolero distritos cuya producción se distinguía por su persistente declinación, como la Cuenca del Papaloapan y El Plan y han surgido nuevos en provincias en las que

²³ *Ibid.*

las actividades de exploración y perforación continúan siendo muy intensas. Es el caso de los dos nuevos distritos creados en los municipios de Reforma y Ocosingo, ambos en Chiapas, entidad a la que después de décadas se le revalora y eleva en la jerarquía administrativa.

En la nueva estructura no puede dejar de sospecharse otro golpe político a la enorme concentración laboral en Tampico. Antes del “quinazo” englobaba a cinco secciones: la 1, 33, 42, 49 y 51, y aún tenía jurisdicción sobre trabajadores de plataformas. En el nuevo periodo ha sido no sólo constantemente desmembrada, sino ahora, con la reorganización, despojada de la Gerencia de la Zona Norte, que fue trasladada a Poza Rica.

En el Istmo también se presentan cambios de sedes: de Coatzacoalcos a Villahermosa y Agua Dulce. Pero, en estos últimos casos, las reubicaciones parecen seguir el propósito de ajustarse a la actual geografía de la explotación.

Finalmente esta rama ha quedado integrada por seis áreas, a cargo cada una de ellas de un coordinador: Exploración, Perforación y Mantenimiento de Pozos, Producción, Servicios Técnicos, Servicios administrativos y Planificación.

Los impactos sobre la organización sindical

Por supuesto, todos estos cambios afectan directamente al empleo, la organización sindical y a las relaciones laborales. Hemos abordado en otros textos esta problemática en lo que concierne a las etapas anteriores,²⁴ por lo que nos limitaremos a referir los impactos de las recientes modificaciones.

Los traslados de sedes administrativas y la reorganización geográfica han planteado la amenaza de movilizaciones y reajustes. En segundo lugar, la nueva estructura organizacional, con la fusión de zonas, desaparición de distritos o surgimiento de otros, ha dejado de facto inadecuada por lo menos a una gran parte de la actual conformación de las secciones del STPRM y, finalmente, la nueva “filosofía gerencial” implica obvias contradicciones con la “cultura

²⁴ Véase la nota 1.

del trabajo” dominante en esta industria y con la sobrevivencia de métodos de control caciquiles, que, como se sabe, no podrían ser abruptamente superados con el simple desplazamiento del grupo quinista.

La reorganización territorial afectó de inmediato no sólo intereses sindicales, sino también los de pequeños contratistas, proveedores y comerciantes cuyas actividades dependen de la petrolera.²⁵ Por lo anterior, las zonas directamente afectadas, como ya apuntamos, Tampico-Madero y Coatzacoalcos, sedes de las secciones sindicales 1 y 33 la primera y 31 la última, han sido teatro de una sorda agitación que, a veces, ha aflorado públicamente. Por ejemplo, en octubre de 1990, en vísperas de que se emprendiera la reorganización de la rama de actividades primarias, el propio gerente regional de Pemex se vio obligado a salir al paso de la inquietud que se estaba generando entre los afectados: “están haciendo una tormenta en un vaso de agua; aquí, dijo, no desaparecerá ninguna sección petrolera [...] los trabajadores no serán reubicados o despedidos”.²⁶ Poco después, al producirse las primeras clausuras de departamentos y talleres, tuvo que reconocerse oficialmente que estaban efectuándose “jubilaciones y reacomodos”.²⁷ Se produjeron ataques a la administración: “Pemex: Miopía en la cúspide ¿Cuántas decisiones más habrá de petroleros de escritorio?”, era el encabezado de un semanario regional.²⁸ Algunos líderes seccionales, desafiando represalias, manifestaron sus temores de que eran inminentes “desplazamientos o recortes de personal” y denunciaron la “cerrazón de la empresa para informar en detalle”.²⁹ Otros aceptaron que los cambios afectaban a “cientos de trabajadores” y que “podrían acelerarse las jubilaciones voluntarias, aun sin que los trabajadores

²⁵ “600 compañías constructoras en grave crisis económica”, “situación provocada al iniciarse la reestructuración de Pemex”, declaró Jorge Cobos Echegaray, dirigente de la Cámara de Construcción en Coatzacoalcos, *Diario del Istmo*, 22 de enero de 1991.

²⁶ *Diario del Istmo*, 17 de octubre de 1990.

²⁷ *Diario del Istmo*, 4 de noviembre de 1990.

²⁸ *Foro*, Coatzacoalcos, Ver., 8 de noviembre de 1990.

²⁹ Declaraciones de Gilberto Luna Silva, secretario general de la Sección 31 del STPRM en *Diario del Istmo*, 12 de diciembre de 1990.

hayan alcanzado el tiempo de servicios requerido para ello”.³⁰ Algunos funcionarios, en su afán de mantener la tranquilidad en los centros de trabajo bajo su responsabilidad, llegaron a afirmar la posibilidad de dar marcha atrás en las reubicaciones. A ocho columnas se anunció: “Regresarían a Coatzacoalcos gerencias de Pemex [...] se analiza la posibilidad de regresar las oficinas administrativas de Producción, Perforación, Informática y Servicios Técnicos.”³¹

Pero, aunque no ha faltado la tentación de recaer en el viejo pragmatismo que dominó en la administración pública mexicana, el proceso va imponiéndose inexorablemente. Se trata de la reducción, al parecer inevitable, de las plantillas laborales abultadas por el clientelismo característico de las prácticas sindicales anteriores. En el caso, se combina con el desplazamiento de la fuerza de trabajo petrolera al actual centro de gravedad de la industria: el Sureste. En esta región se localizan las principales refinerías, Minatitlán, con el mayor aporte nacional a la producción de petrolíferos y Salina Cruz, cuya expansión la convertirá en la número uno en algunos procesos de la refinación. En esta zona se encuentran también los más grandes complejos petroquímicos y en ella se realiza más del 90% de la explotación de crudo y gas. Por todo ello aquí tenemos concentrados, actualmente, más del 40% del personal de planta, 60% de los trabajadores transitorios y 15 secciones del STPRM.

En contraste, en las secciones del Norte se observa un persistente declive. Ya hemos mencionado el caso de la Sección 1, en Ciudad Madero, que en estos dos últimos años ha disminuido como consecuencia del desgajamiento en casi el 25% de sus afiliados de planta. Otro ejemplo es Poza Rica, que en el mismo lapso ha perdido el 14% de su plantilla de trabajadores de base.³²

³⁰ Declaraciones de Saúl Treviño Briones, secretario general de la Sección 33 del STPRM, en *El Mundo*, Tampico, Tamps., 3 de enero de 1991.

³¹ *Diario del Istmo*, 27 de febrero de 1991.

³² Cálculos con base en el padrón electoral utilizado en las elecciones de los Comités Ejecutivos Locales: STPRM, “Estadística General del Proceso de Elección de Comités Ejecutivos Locales en las Diferentes Secciones y Delegaciones del STPRM”,

A nivel general, es decir considerando al total de trabajadores, puede observarse que se ha quebrado la tendencia histórica de constante crecimiento del empleo en Pemex. Mediante las jubilaciones "anticipadas" o "especiales" o los cierres de fuentes de trabajo y las consiguientes liquidaciones, el número total de trabajadores ha descendido año con año a partir de 1988. En esta última fecha, que corresponde al fin de la hegemonía quinista, había 95 280 trabajadores de planta. Para comienzos de 1991 esa cifra había descendido a 89 316. En cuanto a los transitorios, de 86 985 trabajadores se pasó, en el mismo lapso, a 53 321. De tal manera, las cifras sobre personal total pasan de 178 745 en 1988 a 142 637 en 1990.³³

En relación con el problema de la inadecuación, en que la reestructuración administrativa dejó colocada a la actual estructura seccional del STPRM, pueden observarse ya algunos cambios.

En el periodo anterior existían 32 secciones sindicales, hoy tenemos cinco nuevas secciones y tres reubicaciones. Ambos fenómenos obedecen muy claramente al ya mencionado desplazamiento hacia el Sureste. En Ciudad del Carmen, Campeche, se asientan hoy las secciones 42 y 47; en Ocosingo, Chiapas, funciona ahora la sección 48 y en la Terminal Marítima de Dos Bocas, Tabasco, la nueva sección 50.

Es previsible que en los próximos meses continuará la fusión, subdivisión, reubicación o surgimiento de nuevas secciones.

El STPRM se encuentra sometido a la exigencia de adecuar su estructura a la nueva geografía administrativa y a la redefinición de actividades y funciones en la empresa. Difícilmente podrán subsistir, en su forma actual, aquellas secciones que hoy engloban tareas tan diversas como exploración y hospitales; centros petroquímicos y campos petroleros. Por último, sin duda el STPRM también será obligado a que por lo menos varias secciones adopten nuevas dimensiones. Hoy subsisten algunas que por los arreglos políticos con los cacicazgos locales crecieron exageradamente, con las con-

en Informe a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "A", Departamento Técnico Jurídico, México, D.F., 15 de febrero de 1991.

³³ STPRM, *op. cit.*

siguientes concentraciones de poder sindical y político inaceptables para el mantenimiento de los esquemas de equilibrios y contrapesos, necesarios para cualquier administración. Un caso típico, pero no el único, es el del antiguo feudo de los hermanos Balderas Gutiérrez en Nanchital, Ver., Sección 11 del STPRM. Actualmente extiende su jurisdicción al Complejo Petroquímico de Pajaritos, el de la Cangrejera y el Morelos; a las terminales marítimas y muelles de la laguna artificial de Pajaritos y, finalmente, hacia una parte de las obras del llamado Proyecto Petrolero del Pacífico. Es un lugar común, en los medios sindicales petroleros, que esta enorme concentración se encuentra en vísperas de su desarticulación, misma que dará origen a tres o cuatro nuevas secciones.

Finalmente hemos señalado como un tercer desafío que enfrenta el proyecto de modernización su incompatibilidad con las prácticas corporativas y aun caciquiles que sobreviven en el STPRM.

Hay una contradicción entre la intención de crear círculos de calidad, o el manejo de conceptos como “lograr consensos”, “buscar la concertación”, involucrar a los trabajadores en “tomas de conciencia” para definir nuevas “responsabilidades”, etc., con el imperio, en algunas secciones, incluso de formas de control y sometimiento basadas en la intimidación y la violencia que establecieron grupos que bien podrían definirse como caciquiles.

En los últimos dos años se han desmontado algunos de los núcleos de ese corte que habían logrado sobrevivir después de la caída de Hernández Galicia. En la etapa de transición que se abrió en 1989 tuvo que tolerarse a muchos de los viejos grupos. En numerosas secciones sólo se efectuaron cambios cosméticos. Los “hombres fuertes” de la región, antes alineados a don Joaquín, sólo cambiaron sus lealtades.

Como dijimos, en los dos últimos años, con gran cautela, se ha procedido a la sustitución de algunos de los más notables especímenes de la vieja era. En la sección 22, con sede en Agua Dulce fue liquidado el cacicazgo de don Juan Ricárdez Vargas y sus hijos Roberto e Hiram Ricárdez Orueta. En la sección 26, en las Choapas, Ver., fue retirado del poder el viejo quinista Onésimo

Escobar, “el más carismático de los líderes del Sureste”, como lo llamaba la prensa local. El último episodio de este también inevitable curso ha sido el desmantelamiento del imperio de Francisco Balderas en la ya mencionada Sección 11.

Sin duda éste será uno de los más complicados problemas de la etapa de transición. Requerirá desmontar otro “vital mecanismo de relojería”, de tal manera que la operación no ponga en riesgo el control sobre los trabajadores en un sector estratégico del país.

En este terreno, igual que en los otros que hemos revisado, existen como nuevos frentes problemáticos: la recomposición seccional, el nuevo tipo de interlocutores que la modernización demanda, etc. Hay un gran desafío para los trabajadores y para aquellos que sepan conquistar el liderazgo. Sólo podrán estar a la altura de los reclamos quienes puedan comprender que, en Pemex, las reformas se encuentran en un estadio muy avanzado, y ahora sólo les queda convenir, tardía y desventajosamente, su inserción en ese proceso.

La corrección de las distorsiones que se amasaron en nuestras empresas estatales inevitablemente continuará afectando situaciones laborales erróneamente interpretadas como “conquistas” y sólo queda aminorar sus efectos.

El nuevo sindicalismo petrolero tendrá que aceptar la nueva etapa que vive Pemex, en alto grado resultado del “nuevo orden petrolero internacional” que impone la necesidad de nuevos flujos de capital extranjero, como ya está ocurriendo en la petroquímica, y que continuará incluso en áreas tan sensibles para el nacionalismo mexicano como la producción de crudos.

En la nueva situación son inviables las viejas prácticas que se limitaban a la pura denuncia o al recuento de las canongías perdidas. Pero tampoco podrán sobrevivir aquellos que se limitan a la supeditación a las orientaciones del patrón y son incapaces de involucrar a sus compañeros para hacer su indispensable contribución en la edificación de la nueva empresa que empieza a surgir.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA PRODUCCIÓN DE REFRESCOS

Ma. Luisa González Marín

Los trabajadores que producen el refresco se dividen en dos grandes grupos: los de operación y los encargados de la distribución. A diferencia de otras ramas industriales, más del 50% de los trabajadores pertenecen al área de distribución.

Las condiciones en que realizan su trabajo son también distintas, ya que los que laboran en el interior de las plantas están expuestos a riesgos por ruido, lesiones por cortadas o caídas y el manejo de sustancias peligrosas, mientras los que trabajan en la calle padecen estrés, accidentes por caídas del camión, asaltos y lesiones por sobreesfuerzo. La peor parte la llevan los encargados de distribuir el refresco, después señalaremos más en detalle el porqué.

Como sabemos, las condiciones de trabajo se relacionan estrechamente con el proceso productivo, más bien puede decirse que forman parte de él.

Así que empezaremos por describir el proceso de producción en una planta embotelladora. Sólo conviene mostrar aquellas fases más importantes, dejando de lado una serie de pasos complementarios. La producción de refresco se divide en 4 grandes áreas:¹ tratamiento de agua; recepción de botella vacía; lavado, llenado y coronada del refresco; empaçado y distribución.

¹ Para la descripción del proceso nos hemos basado en el estudio del Instituto Nacional del Consumidor sobre refrescos (1978), en algunos estudios del IMSS sobre condiciones de higiene y seguridad de empresas embotelladoras y en las visitas a varias plantas.

Tratamiento de agua

El proceso para elaborar el refresco se inicia con el tratamiento de agua, la cual necesita estar pura y suavizada. El agua se recibe por las tomas municipales o se extrae de los pozos que tienen algunas plantas. Se le hace un análisis químico para saber cuál es su calidad y se pasa por una serie de filtros: primero uno de grava, después varios de arena que separan del agua la materia suspendida y finalmente de carbón, donde se le quita el cloro y se abrillanta. El agua pura pasa al tanque de jarabe simple (agua con azúcar) y para quitarle las impurezas del azúcar a un filtro de prensa.

En esta área se ven pocos trabajadores, únicamente los que revisan el nivel del agua y los que toman muestras para analizarlas en el laboratorio. No parece haber condiciones riesgosas.

Recepción de botella e inspección

Las botellas vacías son colocadas en el almacén donde se realiza una primera selección, se quitan las que tienen roturas o residuos de sustancias peligrosas. Por lo general esta operación se hace a mano, aunque existen también máquinas electrónicas que descajonan y separan botellas.

Cuando la botella está muy sucia se hace un lavado manual (embotelladora Titán).

En esta área las lesiones más frecuentes son las relacionadas con los sobreesfuerzos por exceso de carga. Los trabajadores bajan varias cajas a la vez y no tienen capacitación sobre el modo de bajarlas o no utilizan las técnicas enseñadas.

Después de esta primera revisión la botella vacía es colocada en la máquina lavadora.

Lavado, llenado y coronado de botellas

Las botellas entran a un lavado con agua tibia con álcali y después a un tanque que contiene una solución de agua con sosa cáustica

del 3.5 al 4%, donde permanecen cerca de 15 minutos. Después pasan al enjuague.

Sale de la máquina y a través de una banda pasa a una pantalla luminosa, en la cual un trabajador observa que en las botellas no haya quedado ningún rastro de suciedad. En la mayoría de las plantas visitadas la inspección era visual. Por medio de las bandas transportadoras la botella sigue su camino hasta la máquina llenadora, la cual les inyecta la solución de jarabe simple, del concentrado y del gas carbónico; se le pone la corcholata y pasa al revisor de envase lleno. Las botellas que no cerraron bien, que están a medio llenar u otros defectos son separadas, las demás siguen su camino al empacador automático y las cajas llenas son estibadas de manera manual con montacargas.

El área de llenado es una de las más ruidosas de la fábrica, más de 90 dB, pero con el agravante de que el choque de botellas produce un sonido intermitente que hace más peligrosos los daños al oído que cuando el ruido es continuo.

También en esta área hay enfermedades relacionadas con estrés, dermatosis, dorsopatías, hipoacusias y accidentes. Se manejan sustancias tóxicas como la sosa cáustica y el amoniaco —la intoxicación por esta última produce una enfermedad que ataca los pulmones y puede ocasionar la muerte. Para proteger al trabajador de esas sustancias deben utilizarse equipos que protejan ojos, cara y manos. En las empresas visitadas no vimos en el área de lavado trabajadores con equipo de protección.

Los pisos del departamento de llenado están siempre mojados, por lo que son frecuentes las caídas, aunque los trabajadores usen botas de hule. También se ven obreros con zapatos de calle y con tenis.

El otro tipo de accidentes en producción son las cortaduras provocados por explosiones de envases² y el manejo de botellas rotas. En el poco tiempo que estuvimos en las plantas, observamos obreros cortados de las manos por vidrios rotos. La inspección de botella vacía y llena la realiza un trabajador que observa fijamente la pantalla luminosa. La exposición continua a esta luz es sumamente dañina a los ojos,

² Las nuevas máquinas vienen ya con equipo de protección.

por ello cada 2 horas los trabajadores deben cambiar de puesto. Sin embargo, cuando hay mucho trabajo esto no se realiza.

En síntesis, los riesgos más frecuentes son: cortaduras, lesiones en el oído (hipoacusia) y golpes.

Empacado y distribución

Las cajas llenas de refresco son colocadas en los montacargas y transportadas al almacén de productos terminados. De ahí son conducidas a los camiones, los cuales son cargados y salen para distribuir el refresco.

La subida y bajada de las cajas de botellas llenas la hacen manualmente los trabajadores, por lo que es una actividad sumamente riesgosa, pues a menudo se lesionan, o con el tiempo adquieren enfermedades que deforman la columna vertebral.

Los camiones distribuidores tienen un chofer y uno o dos ayudantes. Estos últimos son los que suben y bajan el producto cuando se vende en las tiendas. Los choferes manejan el dinero y sólo en contadas ocasiones apoyan a los ayudantes.

La mayoría de los accidentes acontecen en el transporte debido a varias causas, entre las cuales están:

- 1] Viajar en la parte de arriba del camión y no en la cabina.
- 2] Alcoholismo.
- 3] Drogadicción (mariguana y cemento).
- 4] No respetar señales de tránsito.
- 5] Exceso de carga y descarga de cajas.
- 6] Asaltos a los camiones repartidores.

El alto número de accidentados se debe a que como los choferes trabajan a comisión van rápido y proteger a los ayudantes les quita tiempo. Por ello también es una de las áreas con mayor rotación de puestos, sobre todo de ayudantes y donde se encuentran las condiciones de trabajo más pesadas. Entran a las 7 de la mañana de lunes a sábado y regresan a la planta aproximadamente a las 6:00 o 6:30 de la tarde. No tienen planta, casi todos son eventuales.

Los riesgos más frecuentes en ventas son: traumatismos por objetos en contra, caídas, lesiones en columna por sobreesfuerzo (contracturas musculares, esguinces, lesiones en disco de columna y fractura de vértebras), caídas del camión, atropellamientos, choques, etcétera.

Otros departamentos

Las plantas embotelladoras tienen también departamentos auxiliares como el de Calderas y el de Mantenimiento.

El área de calderas es la encargada de surtir de energía a toda la empresa. El ruido es muy alto —más de 95 dB— y para trabajar en esta área se necesita un permiso especial al trabajador.

En el Taller de Mantenimiento se hacen las reparaciones a la maquinaria y equipo de la planta, así como a los camiones y montacargas. Aquí los riesgos más comunes son: ruido, exposición a sustancias tóxicas (monóxido de carbono), posiciones incómodas y accidentes por trabajar con la maquinaria funcionando. En este taller se encuentran los obreros mejor pagados de la planta, en especial los mecánicos y sus ayudantes.

En un estudio del IMSS sobre condiciones de higiene y seguridad en una empresa embotelladora en 1986, se encontró que el nivel del ruido sobrepasaba los mínimos permisibles para la OIT, 80 dB, para jornadas de 8 horas diarias.

Cuadro 1

<i>Área</i>	<i>Ruido Nivel AB/A</i>	<i>Tmpe*</i>
Empacadora	94	3.15 hrs.
Inspección y producción terminada	89	8.00
Primera inspección	86	8.00
Descmpacadora	84	8.00
Entrada lavadora	81	8.00

Vemos que no está contemplada el área de calderas, la más ruidosa de todas, y el nivel de ruido en el área de llenado es

muy bajo, pues los técnicos de las plantas consideran que el ruido alcanza los 100 dB. Ellos estiman que cuando no se puede oír la voz normal el ruido es ya perjudicial, y en esta área ni a gritos puede uno oírse.

Accidentes

A pesar de que la industria embotelladora no tiene un proceso productivo peligroso para el trabajador, se convierte en dañino por las pocas medidas de protección que se toman y las presiones que se ejercen para aumentar la productividad.

Según datos del IMSS la elaboración y envase de refrescos ocupa el 4o. lugar dentro de las 10 actividades económicas con mayores riesgos de trabajo. Si bien los accidentes no son graves, sí dejan una secuencia de lesiones que a la larga provocarán daños irreversibles, como mutilaciones o dorsopatías que llevan al trabajador a la incapacidad productiva.

Todo ello, porque no se tomaron medidas adecuadas de higiene y seguridad. En varios estudios del IMSS en empresas embotelladoras se encontró que la mayoría de ellas tenía condiciones inseguras por:

1] No contar con equipo de protección al personal (guantes, caretas, delantal, botas, etcétera).

2] No tener guardas de protección los motores y las bandas transportadoras, lo cual trae como consecuencia machucones o mutilaciones.

3] Pisos resbalosos.

4] Vidrios en el piso.

5] No contar con local adecuado para realizar reparaciones de soldadura, lo cual puede ocasionar ceguera parcial o total.

6] Falta de capacitación y adiestramiento, en especial a choferes y ayudantes, sobre la mejor forma de bajar y subir cajas de refrescos. No utilizar la fajilla.

7] No tenían registro de accidentes de años anteriores, ni tipo de lesión.

Cuadro 2
ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA
EMBOTELLADORA

Año	Núm. de trabajadores	Riesgo de trabajo
1978	s/n	11 823
1979	48 162	16 263
1980	49 462	16 019
1981	67 982	15 456
1982	59 044	18 209
1983	71 614	16 405
1984	70 981	15 092

FUENTE: IMSS.

Con base en los datos del *Anuario Estadístico* del IMSS tenemos que para 1985 los accidentes en esta industria fueron 12 821 y en 1986, 13 948, lo cual nos hace temer que las cifras de esta fuente estén bastante maquilladas, pues no pudieron bajar tanto los accidentes de un año a otro, máximo si la información oficial nos habla del aumento de la mano de obra accidentada e incluso estudios de empresas nos lo confirma.

Los datos de diferentes oficinas del IMSS sobre el número de accidentes no coinciden. Por ejemplo, en el cuadro 2, en 1984 hay 15 092 y en el *Anuario* 13 680 para el mismo año.

En 1984 la tasa de incidencia fue de 21.26, lo cual quiere decir que de 100 trabajadores se accidentan más de 21, y la medida nacional era de 10.81.

Para el año de 1986 tenemos información de varias empresas embotelladoras localizadas en el área metropolitana del Valle de México.

De 14 empresas embotelladoras, 9 sobrepasan la tasa media de accidentes de la industria manufacturera.

La parte del cuerpo más afectada por lesiones es la mano, después sigue los dedos de la mano y en tercer lugar el antebrazo.

El agente que causa la lesión es el vidrio, el piso resbaloso y el pavimento.

En la Embotelladora El Sol los accidentes en 1988 fueron: contusión 27.95%, heridas cortantes 37.5%, esguince 11.49%, lumbagia 7.14%, fractura 4.34%, otros (mordedura de perros, asaltos, cuerpos extraños en ojos, etc.) 4.34 por ciento.

Cuadro 3
RIESGOS DE TRABAJO
1986

<i>Empresa</i>	<i>Núm. de trabajadores</i>	<i>Accidentes</i>	<i>RTxC/100 trabajadores</i>
Embotelladora Texcoco	58	14	24.1
Derivados de Frutas	856	34	3.9
Jugos Naturales	152	25	16.4
Embotelladora Mexicana	1 288	190	14.7
Embotelladora El Sol	634	184	29.0
Refrescos Inter	788	86	43.9
Electropura	1 504	693	46.0
Agua Electronizada	18	6	33.3
Art. Mundet para Embot.	2 366	181	7.6
Ind. Embot. de México	828	11	1.3
Embotelladora de Tlalnepantla	1 224	209	17.0
Aga del Valle de México	s/n	17	-
Embotelladora Toluca	541	28	5.1
Embotelladora Moderna	595	88	14.1
Total industria embotelladora	-	13 948	-
Total industria manufacturera	-	544 624	9.1

FUENTE: IMSS.

Las cortadas de la mano pueden disminuirse si al trabajador se le proporcionan guantes adecuados.

La explosión de botellas, común en la industria embotelladora, puede no causar daños si las máquinas llenadoras tienen equipo de protección, o cuando los obreros tienen careta, delantal y guantes. Los médicos del trabajo recomiendan, para evitar riesgos, construir las máquinas con ciertas defensas y no atiborrar al obrero con equipo que hace el trabajo más pesado e incómodo.

Las caídas se evitan con buenos señalamientos de las áreas peligrosas y con botas antiderrapantes.

Las lesiones en columna y otras enfermedades pueden disminuirse con un buen entrenamiento sobre las mejores técnicas para subir y bajar cajas pesadas, así como el número de cajas permitido.

La industria embotelladora debería tener uno de los índices de accidentes más bajos, ya que su proceso productivo en sí mismo no es peligroso para la salud del trabajador.

Cuadro 4
ACCIDENTES REGISTRADOS SEGÚN EL TIPO (CAUSA EXTERNA)
EMBOTELLADORA AGUASCALIENTES

<i>Tipo</i>	<i>Casos</i>	<i>%</i>
Acc. por instrumento punzante	8	50.0
Caida a mismo nivel (resbalón, traspicé, tropezón)	2	12.5
Caida de andamios o tarima	2	12.5
Causado por vehiculo de pedal	2	12.5
Causado por vehiculo de motor	1	6.2
Prensado entre objetos	1	6.2
Total	16	100.0

Salarios

En términos generales podemos decir que el obrero de las embotelladoras está mal pagado, pues su nivel salarial se encuentra por debajo del de la industria manufacturera y con más de 48 horas trabajadas a la semana. Hay incluso trabajadores que por la índole de su ocupación laboran hasta 66 horas, como es el caso del carroceros, pero existen otros trabajadores que rebasan las 48 horas a la semana.

Los salarios obtenidos por las jornadas agotadoras que apenas rebasan el nivel salarial de la rama refresquera no compensa el desgaste y deterioro en la salud del obrero. A pesar de esta realidad, los industriales quieren más productividad y por ello están planteando reformas a la Ley Federal del Trabajo, que garantice un trabajador muerto de hambre y completamente sujeto a las necesidades del capital.

Los obreros de industrias como ésta, que ganan por abajo del salario medio de la rama manufacturera, han sido los más afectados por la crisis, pues junto con su deterioro salarial han visto disminuir prestaciones, reparto de utilidades y aumento del desempleo.

Para compensar la baja del salario tienen que trabajar horas extra hasta llegar a 18 a la semana.

Cuadro 5
SALARIO MEDIO ANUAL
(Pesos corrientes)

	1985	1986	1987
Industria manufacturera	1 462 640	2 525 150	5 867 900
Industria embotelladora	889 150	1 525 690	3 404 500

FUENTE: INEGI. Encuesta industrial mensual. 1985-1987.

La esperanza de mejorar la situación del trabajador es pequeña. Su poder de negociación frente a los patrones ha disminuido por varias razones. La primera, la baja del mercado interno que obliga a las empresas al recorte de personal o la liquidación. Por ejemplo, en 1987 la Embotelladora Agua Mineral de Tehuacán se declaró en quiebra por baja producción y “la empresa, únicamente pagará 32 días anuales, en lugar de 90 que establece la ley, por concepto de indemnización de los 410 trabajadores de planta y eventuales que fueron liquidados al cerrar hoy definitivamente”.³ La empresa tenía trabajadores con más de 23 años de antigüedad que difícilmente podrán ocuparse en otra planta. Una empresa perteneciente al grupo más poderoso del país, VISA, no puede liquidar a sus trabajadores conforme a la ley y el sindicato lo aceptó porque es “lo más que se pudo lograr”.

La amenaza del despido es un arma muy poderosa que tiene el empresario para desmovilizar al obrero.

La segunda causa, la falta de respuesta obrera a la política del gobierno y los empresarios. El Sindicato Nacional de la Industria Embotelladora (perteneciente a la CTM) se manejaba del siguiente modo: mantenía la lucha de los obreros dentro de los límites aceptados por el Estado y los empresarios, a cambio sus dirigentes recibían apoyo y poder. Por ser un sindicato de poca importancia dentro de la estructura de la CTM, sus cuotas de poder sólo llegaban a diputaciones. El secretario general del STIE es diputado del PRI en la actual legislatura.

También tenían compromisos el gobierno y los dirigentes sindicales de reprimir todo movimiento democratizador dentro del sindicato,

³ *Excelsior*, 29 de septiembre de 1987.

el caso de Pascual y de la Embotelladora Mundet de Veracruz dan cuenta de ello.

Como parte de la política nacionalista revolucionaria manejada por el PRI y la CTM, tenían los dirigentes de cuando en cuando la necesidad de demandar la nacionalización de la industria embotelladora, de “buscar convenir un aumento único a nivel nacional para los trabajadores estén o no sindicalizados” y de proponer “fusionar todos los contratos colectivos en uno, como se ha pedido desde hace 18 años”.⁴ Naturalmente que todas estas demandas eran meramente declarativas, pues nunca se hicieron acciones concretas para llevarlas a la práctica.

El resultado del ejercicio de esta política fue la apatía obrera, la despolitización, la falta de solidaridad de clase, el temor a cualquier acción defensiva y la falta de respuesta a los embates de los grandes grupos de empresas embotelladoras.

Con la subida de Salinas de Gortari a la presidencia la situación del obrero empeora aceleradamente. No sólo enfrenta aumentos de salarios ridículos, entre 10 y 12% en 1989, amenazas de despido, sino propuestas de cambios a la Ley Federal del Trabajo que llevarán a perder lo ganado en materia de legislación laboral. La Coparmex, la AMERI (Asociación Metropolitana de Ejecutivos en Relaciones Industriales) y la Concanaco han hecho públicas sus propuestas de reforma, y el famoso sector obrero del PRI no tiene contrapropuestas, sólo atina a señalar que “ante la posibilidad de que la nueva legislación no garantice la libertad sindical o reste poder a la dirigencia, como lo han propuesto ya los empresarios y el sindicalismo independiente, ha llegado a plantear en las últimas semanas que mejor sería dejar la ley tal como está, sin modificaciones sustanciales”.⁵

Dejar la Ley como está es algo que no puede hacer el gobierno, porque tiene que llevar a cabo su proyecto modernizador, el cual necesita para insertar a México en el mercado mundial tener una de las clases trabajadoras más baratas del mundo y en completa indefensión ante los patrones.

⁴ *Excelsior*, 9 de diciembre de 1988.

⁵ *La Jornada*, 17 de agosto de 1989.

De hecho, las propuestas de los empresarios equivalen a volver a las épocas más oscuras en materia de protección laboral, a las primeras décadas de este siglo. Se borran las conquistas en la ley porque en la práctica hace tiempo que se han perdido algunas de ellas.

¿Cuáles son las propuestas patronales? En términos generales las reformas son:

1] Suprimir el registro de los sindicatos cuando hagan estallar huelgas "que no tengan ninguno de los objetos que la ley señala".

2] Sanciones a los trabajadores que sin ninguna razón disminuyan la producción.

3] Que los empresarios unilateralmente puedan incrementar salarios a uno o varios trabajadores por encima del tabulador a fin de "premiar eficiencia, empeño y productividad".

4] Legislar en materia de acoso sexual.

5] Contratación de trabajadores por horas.

6] El regreso de los aprendices a la industria.

7] Eliminar paros por solidaridad.

8] Contratación de trabajadores al margen de los contratos colectivos.

9] No intervención de los sindicatos en los proyectos de modernización de las empresas.

10] Dar por terminada la relación con los asalariados y cancelar el contrato colectivo cuando sea declarada ilícita la huelga.

Hasta ahora la clase trabajadora no parece medir el peligro que se avecina si esas reformas son aprobadas. Las únicas voces de protesta son las de siempre, las de los sindicatos democráticos o independientes que han empezado a alertar al resto de los trabajadores. Sin embargo, la respuesta es todavía débil ante la magnitud del ataque.

Parece ser que dada la pasividad obrera, el resquebrajamiento de la CTM y las pocas fuerzas del sector democrático, el proyecto de modernización y los cambios a la legislación laboral saldrán adelante, al menos en el futuro inmediato. Aunque en materia

de actuación político-social existen muchos factores que pueden modificar las tendencias hoy presentes.

El peligro del estallido popular es mencionado por todos los estudiosos de la realidad mexicana. Existe de hecho un movimiento en el campo y en las zonas urbanas que ha expresado su descontento a través del PRD, al cual se le han ido cerrando espacios. Los fraudes electorales descarados, la venta de empresas paraestatales, la represión y la corrupción de todo el aparato del Estado, han ocasionado una ira hasta ahora contenida, y que encuentra muy pocas válvulas de escape.

Claro que también los campesinos, obreros, estudiantes, maestros, etc., saben qué niveles alcanza la represión violenta del ejército y la policía en este país. Por lo pronto, las cosas parecen estar bajo control del gobierno.

Quizá en el momento que se haya rebasado la crisis, cuando la amenaza del desempleo haya perdido fuerza, podrán hablar los trabajadores, pero ya no a través de las viejas centrales charras, sino de sindicatos y organizaciones verdaderamente democráticos y populares.

LEGISLACIÓN LABORAL: EL MARCO DE LA REFORMA

Ricardo de la Peña

México se enfrenta al reto de reencontrar los senderos del desarrollo. El país que ha de emerger de la crisis ha de ser cualitativamente distinto al precedente, con una estructura productiva modernizada y adecuada a las nuevas condiciones que reclama la mayor integración al mercado internacional, y con un Estado cuyas relaciones con la sociedad se haya redefinido para dar respuesta a las exigencias del modelo económico y a los reclamos democratizadores de la sociedad civil.¹

En la búsqueda de un nuevo contexto para la acción gubernativa y de reconfiguración del Pacto Social fundamental, elementos centrales son la precisión de los marcos normativos sobre los que se asienten las alianzas y en que se base la negociación entre los actores sociales. Y en ello, especialmente la determinación del régimen laboral, instrumento destinado al ordenamiento de las relaciones entre los factores de la producción.

La legislación laboral ha desempeñado un papel importante en la preservación del sistema, siendo aspecto concurrente para el sostenimiento del esquema corporativo y, por ende, para el mantenimiento de la estabilidad política.

¹ Nos referimos a la reconstrucción tradicional de los procesos de organización y movilización obrera previos al estallido de la revolución, cuyos momentos paradigmáticos pretenden descubrirse en los paros de Cananea y Río Blanco y en la conformación de la Casa del Obrero Mundial; y el tránsito de este modelo hacia una vinculación con el poder nacional emergente, expresado en la formación de los "Batallones Rojos". Al respecto, puede verse, entre otros muchos textos, el clásico estudio de Jorge Basurto, *El proletariado industrial en México (1850/1930)*, México, UNAM, 1981.

La legislación tradicional

Tras las míticas imágenes de defensas obreras como prolegómeno al conflicto armado revolucionario y el encuentro de enlaces entre las organizaciones sindicales emergentes y el nuevo Estado, el constituyente de Querétaro reconocería a la clase obrera como actor fundamental de la sociedad posrevolucionaria y admitiría la contraposición de intereses de clase, ubicando al Estado como regulador de sus relaciones.²

Más adelante, en 1931, la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo vendría a llenar un vacío jurídico que había limitado el necesario desarrollo de un proceso de federalización de la administración de lo laboral en los sectores estratégicos de la economía, afianzando el carácter mediador del estado nacional en los conflictos obrero-patronales.³

El marco normativo formulado en aquel tiempo venía a ratificar los derechos individuales en el ámbito del trabajo sancionados por la Constitución, apuntalando con derechos colectivos de organización, contratación, exclusión y huelga las bases para el otorgamiento de una estabilidad laboral a los trabajadores asalariados.

Las restricciones a la acción obrera y la protección a los agrupamientos existentes preestablecieron márgenes a los vínculos entre las autoridades y los representantes sindicales, y afianzaron una estructura piramidada de la organización obrera.⁴

A la vez, derivó en un perfil específico de los trabajadores cubiertos por la misma: la garantía de seguridad en el trabajo produjo distorsiones en la cobertura sindical favorecedoras de quienes

² Además del texto de Arnaldo Córdova, *La ideología de la revolución mexicana*, México, IIS-UNAM/Era, 1973, respecto a esta temática, resulta fundamental el estudio de Graciela Bensusán, "Construcción y desarrollo del derecho laboral en México", *El obrero mexicano*, vol. 4, IIS-UNAM/Siglo XXI, México, 1985.

³ A este respecto, puede verse: César Zazueta y José Luis Vega, "Los ámbitos legales de la negociación obrero-patronal en México", en *Espacio Político*, Revista del Centro de Estudios Políticos, Económicos y Sociales del Distrito Federal, núm. 3, México, mayo-junio de 1985.

⁴ Sobre la conformación del sindicalismo mexicano, véase: César Zazueta y Ricardo de la Peña, *La estructura del Congreso del Trabajo*, México, FCE, 1984.

se incorporaban cabalmente a la ocupación siendo jefes de familia. Así, al factor educativo tradicionalmente vinculado a la sindicalización se aunaba una proclividad al aglutinamiento de varones casados de edad media.⁵

Si bien el derecho laboral establecido protegía derechos básicos de la totalidad de trabajadores, la reglamentación de lo colectivo consolidó privilegios sectoriales. Serían pues las organizaciones sindicales insertas en actividades dinámicas y estratégicas las que obtendrían mayores ventajas, generándose una brecha sensible entre las condiciones y remuneraciones de sindicalizados con las de la población ocupada marginada de los espacios de negociación colectiva.

Los beneficios derivados del tratamiento colectivo de las relaciones laborales legitimaron a las organizaciones y permitieron una estabilidad orgánica. Al mismo tiempo, el diálogo centralizado del mando político con las "cúpulas" sindicales y la inclusión de éstas en el reparto de posiciones en el gobierno, merced a su incorporación al esquema sectorial partidario, favorecieron el afianzamiento de las dirigencias.

La consolidación de la estructura y del liderazgo sindical eran condiciones acordes con el programa de crecimiento económico vía industrialización. Al carácter tutelar del régimen jurídico laboral se adjuntaba así una permisibilidad al Estado de incidir en las organizaciones,⁶ que forzaba el sostenimiento de mecanismos de negociación que no desbordaran los márgenes de gobernabilidad y otorgaran a los empresarios, previa satisfacción de condiciones básicas para sus asalariados, la confianza de una operación continua y una negociación acotada.

En el plano político, la existencia y preservación de una estabilidad orgánica en el espacio sindical garantizaba al Estado el mantenimiento de las redes operativas para la reproducción del sistema de lealtades

⁵ Respecto al perfil de la población organizada sindicalmente en México, puede consultarse: César Zazueta, "Sindicalismo y juventud", en *Revista de Estudios sobre la Juventud Intelpochtli*, in *Ichpuchtli*, núm. 2, México, Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud, diciembre de 1981.

⁶ Véase a este respecto las anotaciones de Graciela Bensusán, *op. cit.*

en que fundaba su accionar político. Al reparto ampliado de posiciones, cuya cobertura incluía tanto a dirigencias campesinas como obreras, se contraponía el compromiso de respaldo militante y electoral hacia el partido en el poder.

Al proceso de crecimiento económico sostenido durante el periodo de "desarrollo estabilizador" le acompañó la culminación del proyecto de integración directiva sindical en un único órgano que simultáneamente era foro de negociación hacia dentro y espacio de expresión conjunta: el Congreso del Trabajo.

Paralelamente, la consolidación del Estado mexicano conllevó un afianzamiento de los canales de negociación con la sociedad y una tendencia cada vez más centralizadora al manejo de los asuntos laborales.

Frente a esta situación, en 1970 se expediría la segunda Ley Federal del Trabajo, que vendría a fortalecer el marco normativo para la intervención federal en las cuestiones obrero-patronales, a la vez que mediante la ampliación del régimen de seguridad social para los trabajadores se daba respuesta, desde la autoridad, a la crisis de legitimidad externada por las protestas estudiantiles a fines de la década de los sesenta, evitando una expresión de inconformidad obrera que atentara contra las bases de reproducción estable del sistema político.⁷

Las condiciones para la reforma

Al auge del sindicalismo en la década de los setenta, manifestado en la expansión de la cobertura organizativa y el surgimiento de nuevos agrupamientos alternos al Congreso del Trabajo, siguió un repliegue y debilitamiento tanto de dirigencias como de organizaciones.

Una reconstrucción del proceso de declive de la manifestación sindical en el país nos hablaría de una derrota de los intentos por sostener el esquema de alianzas fundamentales e insertas a

⁷ Sobre el carácter jurídico de las reformas a la legislación laboral de 1970 véase: Santiago Oñate, "Administración de justicia y composición de conflictos laborales", en *El obrero...*, *op. cit.*

la dirección obrera en la definición de los principios reguladores del programa gubernamental en lo económico.

Así, el crecimiento tendencial de las organizaciones sindicales y la confluencia entre segmentos emergentes con la dirigencia tradicional en cuestiones primordiales posibilitó la generación y publicación de un programa reivindicativo del sector obrero que se contraponía a las aproximaciones del gobierno al delineamiento de un proyecto de transformación económica orientado, desde la perspectiva obrera, a favorecer al capital.⁸

Sin embargo, al relajamiento de los vínculos comunicativos entre la dirección sindical tradicional y el Ejecutivo federal, a raíz del arribo al mando nacional de un segmento distinto de la "clase política", con intereses diferentes a los de los obreros, se adjuntó la aplicación de un diseño de política económica que dejaba al salario como variable de ajuste, preestableciendo límites a los incrementos en las percepciones monetarias indirectas del trabajador.⁹

Ello provocó la apertura de brechas entre el programa gubernamental y la acción obrera, que se externaron primero como adecuaciones discursivas y en junio de 1983 como movimiento huelguístico, que en su fracaso signó las condiciones acotadas para la incorporación sindical a la redefinición del esquema de alianzas del Estado.

En un sexenio, la contención salarial y la incapacidad de las organizaciones por generar un programa reivindicatorio en la coyuntura de crisis inflacionaria y depresión económica derivó en una reducción efectiva de los salarios a la mitad de su nivel obtenido durante el auge petrolero.¹⁰ La contracción paulatina del margen

⁸ En este horizonte se ubica la propuesta de reforma económica cetemista y el "Manifiesto a la nación" de los legisladores del sector obrero, lanzados a fines de la década pasada.

⁹ Sobre la lógica de la política laboral en el gobierno pasado, véase: César Zazueta y Ricardo de la Peña, "El sindicalismo y la nueva administración", en *El tiempo de la crisis*, Revista A, vol. IV, núm. 9, México, División de Ciencias Sociales y Humanidades UAM-A, mayo-agosto de 1983.

¹⁰ Sobre el declive salarial en el sexenio pasado puede verse, entre otras fuentes: Augusto Bolívar E. y Rafael Sánchez Ch., "Los salarios del miedo" en *El Cotidiano*, núm. 19, México, División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-A, septiembre-octubre de 1987.

para la negociación de prestaciones y al retracción del gobierno en sus programas asistenciales impidió el recurso a vías indirectas para la compensación del ingreso de los asalariados.

De esta forma, las organizaciones sindicales enfrentarían el inicio del actual sexenio en un situación de desmovilización y pérdida de legitimidad de las direcciones tradicionales, incapaces de generar un discurso coherente con las condiciones económicas y políticas presentes que permitiera apuntalar un programa obrero alternativo al que desde el Estado se venía impulsando.

A lo anterior, se aúna la creencia en el equipo gobernante de la debilidad del liderazgo sindical, al que de alguna manera descuenta mediante el enfriamiento del diálogo y, lo que resulta primordial, soslayando la defensa de posiciones obreras en las instancias de representación popular.

Lo que desde la óptica gubernamental es entendido como constatación de la debilidad de la dirigencia en la esfera político-electoral y de la inconveniencia de perpetuación de los esquemas sectoriales de reparto de posiciones, desde segmentos importantes del liderazgo obrero es observado como síntoma de cesión y carencia de voluntad para la defensa de los legítimos espacios políticos ganados por el sindicalismo.

De la conformación de "cúpulas" aglutinadoras de las dirigencias de clase, al margen de una regulación legal, al tobogán de la crisis, media un periodo en el cual los mecanismos para la canalización de las demandas sociales y la operación de las respuestas públicas se deterioran. El pago irrestricto a fórmulas ortodoxas para la atención de los problemas financieros retrasa la requerida revisión del modelo de vinculación entre el Estado y la sociedad civil.

Es apenas a fines de 1987 cuando desde la autoridad se lanza una iniciativa eficiente para dar respuesta a los reclamos de restabilización económica. El entendimiento de la crisis como problema distributivo —no limitado a flujos monetarios, sino a disputa clasista en defensa de participaciones en el ingreso nacional— lleva a la formulación de un modelo para la gestión cupular de las demandas sociales y de encausamiento de las opciones concertadas.

Los "Pactos" resultan ser, de esta manera, la expresión pública de una concertación cupular con un Estado asumiendo la función directiva en la constitución de un aparato decisonal que institucionaliza un nuevo ensamble entre los actores sociales fundamentales, quienes enfrentan el compromiso autolimitándose en sus pretensiones inmediatas para el logro de una estabilidad precaria pero conveniente para las partes.

El Estado, cuyo carácter benefactor entra en crisis, buscará asegurar niveles aceptables de acumulación que permitan simultáneamente enfrentar los compromisos redefinidos para el pago del débito externo y otorguen un margen para el despegue económico proyectado.

Hacia las cúpulas sectoriales, la detención del proceso inflacionario que permitan una calculabilidad básica, implica su incorporación a un proceso de reformulación de opciones político-económicas que, en un segundo momento, se revierte en una subordinación legitimada a la continuidad de la lógica concertada, en aras de un pretendido beneficio general.¹¹

La propuesta económica gubernamental

El relevo sexenal trae consigo una renovación del discurso político: a la nueva fraseología se suman contenidos emergentes que trastocan la imagen del compromiso gubernativo con miras a un distanciamiento relativo que dé personalidad propia al futuro mandatario.

La pasada coyuntura de cambio ejecutivo ubica como tema nodal la modernización, configurándose un discurso promotor de una nueva racionalidad sistémica acorde con una transformación del proceso económico encaminada a elevar la productividad y posibilitar una redefinición de la articulación de la economía nacional con el mercado mundial.¹²

¹¹ Sobre los contenidos y resultados de la política de "Pactos" véase: Guillermo Efeza Mendoza, "Haber y deberes de la concertación", en *El Cotidiano*, núm. 31, México, División de Ciencias Sociales y Humanidades UAM-A, septiembre-octubre de 1989.

¹² Con relación al discurso preelectoral del actual presidente véase: Ricardo de la Peña, "Hacia una nueva concepción de la modernidad política", en *México hacia el siglo XXI*, SEP, UAM, Seminario de Estudios Nacionales, México, 1988.

La temática de la modernización, anclada en su referente dinámico, busca subsumir el elemento político democratizador en una propuesta genérica que sintetiza la problemática nacional en cuatro "grandes retos", definitorios de otros tantos postulados: la defensa y promoción de la independencia y las libertades; el realismo con sentido social como criterio para el desarrollo económico; la participación y la responsabilidad como palancas del bienestar, y la conformación gradual de una nueva cultura política que conjugue tradiciones con innovaciones democráticas.¹³

De hecho, la propuesta de recambio económico que modificase la estructura del aparato productivo se emprende desde principios de la década, al observarse el fracaso del modelo monoexportador elucubrado como camino a la abundancia. De esta manera, desde el arranque del sexenio recientemente concluido se impulsan cambios tecnológicos, reorganizaciones laborales, supresión de normas proteccionistas, reducción del ámbito empresarial público.

Asumido como impostergable, el cambio estructural anunciado reconsidera la crítica situación prevaleciente adjudicándole orígenes estructurales; empero, en la práctica las limitaciones financieras y una apreciación minimizadora de las implicaciones de una modernización cabal acortaron los alcances transformadores en este periodo.

El reconocimiento de la presente administración federal de los requerimientos de énfasis en el proceso de cambio repercute significativamente en la propuesta modernizadora vigente, mas ello no responde en exclusiva a una mayor claridad del liderazgo sobre las necesidades nacionales; por lo demás, dos serían los elementos concurrentes que posibilitarían la retoma fortalecida del propósito transformador: por un lado, la transparencia del proceso de refundación capitalista a escala internacional, y por el otro, la superación de antiguos esquemas vinculatorios del Estado con la sociedad que obstaculizaban su operación: el esquema pactista anteriormente descrito.

Por lo que toca al elemento externo, el panorama mundial, al concluir la presente década, ponía claridad en la redefinición de

¹³ Al respecto cf. Carlos Salinas de Gortari, *Tesis de campaña. Ideas y compromisos*, México, Comité Ejecutivo Nacional del PRI, 1988.

los escenarios económico y político: la superación del modelo bipolar de potencias mundiales hacia una pluralización donde nuevos centros financieros y comerciales desplazan a los ámbitos casi monopólicos tradicionales de la posguerra.

El desborde de las escisiones ideologizadas que fracturaban el mundo en polos opuestos encuentra también a tirios y troyanos esforzándose por transformar sus economías y renovarse políticamente para una competencia cara a la nueva realidad mundial en configuración.

El avance en el proceso de adopción de modalidades de operación económica que garanticen mayores niveles de productividad enfrenta a México con una realidad insoslayable, donde la demanda de modernización económica no resulta sólo conveniente, sino inevitable.¹⁴

En el fondo, el proceso de cambio que se emprende desde el Estado implica la atención simultánea a los reclamos de reorientación en lo económico y lo político. El cambio estructural anunciado es pues ocasión para una reconstitución del pacto social que dé paso a un esquema neocorporativo en el que la alianza fundamental aproxime al Estado con los sectores externos e internos del capital, relegando a un segundo plano al factor trabajo.

De tal suerte, el esqueleto intersectorial en el que se ha de fundar la propuesta modernizadora no es ya el tradicional modelo tripartita, sino uno donde las directrices fundamentales partirán hacia el impulso a una consolidación capitalista.

Desde este enfoque, la modernización es entendida por el nuevo gobierno como "innovación para producir y crear empleos; eliminación de obstáculos para desatar la iniciativa y creatividad de los mexicanos; y obligación para el Estado de cumplir eficazmente sus compromisos fundamentales". En tal sentido, se propone avanzar hacia cuatro objetivos fundamentales: defender la soberanía y preservar los intereses de México en el mundo; ampliar nuestra vida

¹⁴ El enfoque de inevitabilidad de la modernización está explícitamente asumido en el *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*. Este documento es la principal fuente utilizada en el presente ensayo para la reconstrucción de la propuesta modernizadora gubernamental.

democrática; recuperar el crecimiento económico con estabilidad de precios, y elevar, productivamente, el nivel de vida de los mexicanos.

Para lograr lo anterior, se establecen a nivel programático tres líneas básicas para el crecimiento, a saber: la estabilización continua de la economía, la ampliación de la disponibilidad de recursos para la inversión productiva, y la modernización económica.

En el primer lineamiento, papel central desempeña el sostenimiento y reiteración del esquema de negociación intersectorial pactista que otorgue viabilidad a la contención de precios y salarios. En el segundo, y como carta central en la propuesta, destaca el éxito potencial de la renegociación de la deuda externa.

Pero el elemento histórico primordial es inevitablemente la modernización económica, en sus tres aspectos esenciales: la eficiencia del sector público, la disposición de un aparato productivo más competitivo en el exterior y la clarificación de las reglas económicas que aliente la creatividad productiva y la imaginación emprendedora de los mexicanos. Ello implica la adopción de innovaciones tecnológicas y la reorganización del trabajo.

Si lo anterior sintetiza la propuesta fundamental, los instrumentos complementarios delimitan una estrategia gubernamental de impulso al desarrollo industrial claramente vinculado al ámbito del intercambio comercial con el exterior. El financiamiento del desarrollo, que pasa por la renegociación de la deuda externa, incorpora una apertura a la inversión extranjera directa que pareciera cuestionar los compromisos nacionalistas del proyecto modernizador.¹⁵

Si la supresión de ineficiencias productivas pareciera privilegiar el desarrollo comercial interno, una revisión más profunda descubriría una reestructuración del aparato industrial a niveles regionales y sectoriales que se combina con una contención de tendencias oligopólicas comerciales, merced a la apertura de exportaciones y al esfuerzo por la consolidación y regulación de mercados informales en crecimiento.

¹⁵ Respecto a la política de apertura al capital foráneo, véase Francisco Robles Berlanga y Ruth Olmedo Ponce, "Inversión extranjera directa: ¿entrando en la cocina?", en *El Cotidiano*, núm. 31, *op. cit.*

La transformación económica se vuelve realidad tangible en las cifras: el dinamismo de las exportaciones no petroleras confirma tendencias favorables, que se oscurecen por la vinculación estrecha de la industria exportadora al capital foráneo.

La tendencia reductiva del aparato público empresarial se encadena a lo anterior al detectarse, tras el pretendido esfuerzo eficiente, una política de respaldo a la inversión externa directa, acompañada por los capitales nacionales consolidados, en actividades estratégicas hasta hace poco consideradas como ámbitos exclusivos estatales.

La rectoría del Estado es así redefinida como regulación general, deslindada de una propiedad directa que resulta inconveniente desde la perspectiva de reducción del sector paraestatal y contraria a los objetivos de impulso productivo.

La reserva exclusiva a mexicanos en ámbitos fundamentales de la economía es suprimida. Se autoriza luego la participación externa mayoritaria en actividades tales como la minería, la petroquímica secundaria, las autopartes, la explotación forestal y la transportación aérea y marítima.

Las transformaciones de la estructura productiva nacional son ocasión para adecuaciones en el perfil obrero: la composición ocupacional se afecta y las formas de organización y movilización de los trabajadores se redefinen. Los cambios en la estructura interna empresarial se reflejan en una aproximación a mecanismos departamentales de gestión sindical; las modalidades de negociación obrero-patronal adoptan la fórmula defensiva de protección al empleo y defensa de beneficios obtenidos, cuando no de retracción para amparar la preservación del contrato.

A pesar del decremento sustancial de niveles de remuneración a los asalariados durante la década, la debilidad orgánica sindical y la carencia de una propuesta alternativa desde el frente obrero para responder al proyecto modernizador desde los intereses clasistas orienta el debate sobre la reforma jurídico-laboral hacia un horizonte renovador que se observa contrario a la preservación de derechos de los trabajadores y prerrogativas sindicales facilitadoras del viejo corporativismo.

La reforma a la legislación laboral se anuncia luego como oportunidad para vencer resistencias al cambio estructural, rompiendo esquemas de seguridad en la ocupación que impidan la modernización tecnológica y que dificulten una movilidad y remuneración acordes con la productividad.

La capacidad de reajuste del aparato sindical a las cambiantes condiciones de modernización económica y de canalización de las demandas laborales existentes condiciona su posición en el nuevo esquema de intercambio político sectorial.

Para ello, cuenta con el respaldo de segmentos involucrados en el espacio político nacional que, desde una perspectiva concertadora, pretenden incorporar a la propuesta de modernización un enfoque nacionalista y popular acorde con los compromisos fundamentales del régimen posrevolucionario mexicano.

Este enfoque concertador se instaura así como una vertiente opuesta a una aplicación violenta del proyecto de cambio económico que soslaye los requerimientos de adecuación a los ritmos de renovación orgánica del sistema, buscando que se preserven los mecanismos para la reiteración de lealtades políticas y que se garantice la reproducción de estructuras fundamentales que impiden un abatimiento de niveles de vida o una desarticulación societal que afecte la estabilidad.

Los reclamos de contención que maticen el proyecto modernizador han encontrado eco en la forma: la manifestación discursiva ahora prevaleciente asume un compromiso nacionalista y popular, que sin embargo pareciera atender más a las formas que a una aplicación cabal de principios limitados al proceso de cambio.¹⁶

Los pronunciamientos por una incentivación del sector social de la economía hallan entonces como respuesta una oferta de participación acotada en la propiedad de empresas desincorporadas, que no satisface el reclamo hacia una cogestión empresarial efectiva, sino que amortiguan los efectos inmediatos sin reorientar plenamente el destino del proyecto.

¹⁶ Considérense al respecto las declaraciones presidenciales relacionadas con el proceso de quiebra de la minería de Cananea y con el anuncio de desincorporación de Teléfonos de México.

El espacio político de negociación

La modernización política, por su parte, buscando dar respuesta a la crisis de liderazgo nacional y de legitimidad de los procesos electorales, debe atender a la reconstitución de los vínculos con las oposiciones y un diseño de apertura contenida a la pluralidad.

La intersección de ambos programas ubica un espacio de incertidumbre, donde es menester reconocer el desborde actual de la negociación política de un marco partidario-legislativo hacia la atención al surgimiento de formas modernas de organización social y, lo que resulta más importante aún, a la inclusión del nuevo esquema de vinculación con las organizaciones de clase.¹⁷

Si desde una óptica política resulta indispensable el mantenimiento de la cohesión del aparato sindical para sostener los mecanismos de lealtades con el sistema, vía partido, desde una perspectiva de refundación económica se reclama no sólo la remoción del viejo liderazgo acusado de corrupto e impositivo sino la renovación de las pautas de negociación interclasista y del régimen para la estabilización orgánica sindical para adecuar la operación del mercado de trabajo a las futuras condiciones producto del proceso de transformación capitalista.

La reforma a la legislación laboral se ubica, desde esta perspectiva, no como una fórmula para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los asalariados o para el afianzamiento de sus organizaciones, sino como una pieza más del proyecto de cambio estructural y, como tal, elemento que libere desde el plano jurídico ciertas trabas que obstruyen la modernización tecnológica y la adecuación de los procesos productivos.

La revisión del régimen normativo del trabajo no será oportunidad para la defensa de los intereses gremiales. No habrá de apuntar al debate sobre la legalidad de la requisa y sus límites, ni sobre la reconsideración a las limitaciones de organización por el recurso al registro o a las reformas de hace casi una década que permiten la precalificación de las huelgas.

¹⁷ Convendría a este respecto revisar el artículo de Luis F. Aguilar, "Después del México inconcluso", en *Examen*, núm. 1, México, PRI, 15 de junio de 1989.

La reforma del régimen laboral no será tampoco, a pesar de pronunciamientos en favor de tal sentido, ocasión para replantear el proyecto de ampliación en la cobertura de las instituciones benefactoras o de apertura a nuevas modalidades para el otorgamiento de prestaciones.

Por el contrario, la transformación de la legislación laboral ha de apuntar hacia una ruptura con los esquemas de seguridad en el trabajo que repercutan desfavorablemente en la dinamización del cambio tecnológico y que dificultan el apareamiento de niveles remunerativos con índices de productividad. La propuesta empresarial al respecto resulta clara y los movimientos desde el poder ratifican este sentido.

La redefinición del salario como derivación de la capacidad generadora de valor por el trabajador será punto nodal a considerar: no más ingresos sin respaldo productivo ni seguridad ocupacional que obstaculice la circulación de trabajadores en los puestos por la aplicación de escalafones que protejan la ineficiencia.

El trabajo a destajo, el estímulo a la productividad por mayores salarios y promociones selectivas y la ocupación en múltiples actividades de los empleados serán, factiblemente, aspectos que se incorporen a la nueva normatividad en la materia.

Lo anterior adelantaría la redefinición del perfil del empleado como concurrente al mercado de trabajo en condiciones específicas de calificación y requerimientos de movilidad acordes. Ello representa un reto para el sindicalismo tradicional, que deberá ajustarse a una lógica de protección cerrada hacia esquemas de cobertura ampliada donde prevalezca una función gestora y de agencia negociadora de condiciones básicas para puestos cuya asignación dependerá de marcos flexibles de competencia.

La capacidad de acomodo de la estructura sindical a las novedosas condiciones enmarcadas por el cambio tecnológico y la reforma legislativa determinará simultáneamente los senderos para su reorganización y para el recobro de una presencia social y política que, aunque limitada, satisfaga los requerimientos políticos de preservación de vehículos de permeabilización y compromiso militante y electoral de los asalariados.

La capacidad del sindicalismo de canalizar efectivamente las demandas obreras ante el cambio y de retardar el proceso de transformación industrial para adecuarlo a los ritmos de reintegración orgánica en ámbitos atrasados condicionará la posición que las organizaciones obreras ocupen en el nuevo pacto social.

La reinserción en el esquema de intercambio político del sindicalismo afronta así, en paralelo, reclamos de adaptación al cambio en la correlación de fuerzas entre las tendencias políticas nacionales y de reforma estructural y operativa del partido en el gobierno, y una necesaria redefinición de métodos de gobierno interno y de gestión laboral para sostener su capacidad de representación y cobertura.

La primera respuesta sindical ante el riesgo de una reforma a la legislación laboral en sentido contrario a sus pretensiones fue el rechazo al proceso de cambio normativo. Tan sólo desde los segmentos más avanzados del liderazgo sindical tradicional surgieron voces demandantes de una respuesta propositiva que contuviera o al menos matizara el sentido de la reforma.

Empero, este esfuerzo por desviar la reforma jurídica encubre el hecho sustancial de que la representación sindical carece, en la coyuntura, de una propuesta acabada de programa económico que exprese sus intereses y que resulte acorde con las situaciones presentes en el plano económico nacional e internacional. Ello, ciertamente, facilitará la adopción de una propuesta adecuada al programa modernizador.

PROPUESTAS SOBRE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Alfonso Bouzas Ortiz

Carácter dinámico del derecho laboral

El derecho laboral es por su propia naturaleza dinámico, cambiante. Esta característica se ha reflejado una y otra vez desde que se hicieron las primeras reglamentaciones laborales en nuestro país. Ejemplos de ello los encontramos en que el artículo 123 ha sufrido 33 modificaciones a partir de 1917 y han sido otras tantas las iniciativas de reformas presentadas, que aun cuando no han prosperado evidenciaron necesidades reales y visiones por demás interesantes de estas necesidades.

Recordemos además que no son pocas las leyes reglamentarias de este artículo 123 constitucional que se han dado y que existen incluso reglamentaciones de aplicación para las relaciones laborales de las burocracias estatales y municipales, que son simple y sencillamente desconocidas para todos aquellos que no están directamente involucrados en su aplicación.

Esta variedad y riqueza de la materia normativo-laboral evidentemente no fue prevista en el Congreso Constituyente de 1917, e incluso muchas de las reglamentaciones no sólo son ajenas sino aun contrarias al espíritu y al texto constitucional. Al margen de apreciaciones valorativas que podamos hacer de ello, el cuerpo de leyes vigente es cotidianamente aplicado como norma del derecho laboral positivo.

El planteamiento que se debate actualmente es la pretensión de sancionar una nueva Ley Federal del Trabajo y, de los términos en que se da la discusión y en el contexto de la modernidad del salinismo, la primera conclusión que sacamos es que se modificará

no sólo la Ley, sino que será tocado el propio texto constitucional, para lo cual debemos prepararnos si pretendemos incidir en alguna medida.

A partir de que la Secretaría del Trabajo desató la discusión, los planteamientos que hemos conocido van desde los listados a manera de pliegos de revisión contractual (lo que no es propiamente una idea de nueva legislación laboral) y que han sido hechos por el sector patronal (flexibilización de la relación de trabajo, salario por hora, menos prestaciones, menos días de descanso, terminar con la estabilidad en el trabajo, etc.) y por el sindicalismo oficial (semana de cuarenta horas, federalización de las juntas de conciliación y arbitraje, etc.) repitiendo así prácticas demagógicas a las que estamos acostumbrados desde hace años cada vez que se ha planteado el tema laboral a nivel parlamentario. Se han dado también las opiniones de los sindicatos más progresistas, de los abogados democráticos organizados y de los partidos de oposición, quienes también han reflexionado al respecto.

Nuestras opiniones no son ajenas a las ideas que se han expresado en estos últimos foros mencionados. No intentamos más que pensar en voz alta, poner a discusión conclusiones preliminares, con la mejor disposición de que construyamos la normatividad laboral que hoy se requiere, que saque a la clase trabajadora de una realidad precaria derivada de que se encuentra hoy vigente una normatividad en el papel persuasiva y en la realidad inexistente, razón suficiente para pensar que es necesaria una nueva reglamentación laboral.

Es necesario tener presente la realidad que hoy vivimos; nuestras propuestas deben ser respuestas oportunas a la internacionalización de la economía que hoy se da, a la fuga de capitales nacionales que México vive, a la política de apertura a la inversión extranjera que aún no llega, al ingreso al GATT y demás determinaciones económicas impuestas por el FMI, con todas sus consecuencias, dentro de las que cabría apuntar prioritariamente la reprivatización de la economía, el rompimiento de los contratos colectivos de trabajo más significativos, el incremento del desempleo y algunas otras de igual gravedad.

En este contexto, lo menos adecuado es ideologizar la discusión, dogmatizar el contexto del derecho laboral o fetichizar la reglamentación laboral vigente.

La primera pregunta que estimamos oportuno hacernos es, respecto al salario mínimo: ¿desde cuándo ha sido insuficiente para que viva una familia? o planteada en otra forma ¿cuándo fue o ha sido suficiente para este efecto?

Tomando otra temática de particular significación, por el lado de la contratación colectiva encontramos que de la población económicamente activa es de estimar a la fecha un 25% de trabajadores organizados sindicalmente (con base en las cifras que aportan César Zazueta y Ricardo de la Peña para 1984 "La estructura del Congreso del Trabajo"). De este total excluimos a las burocracias federal y estatal que no contratan colectivamente, por lo tanto el resto (que en números absolutos equivale en nuestros días a cerca de dos millones y medio de trabajadores) gozan de contrato colectivo; ¿cuál es pues la importancia cuantitativa y significación de la contratación colectiva cuando estamos hablando de más de 26 millones de trabajadores integrados en la PEA?

No dejamos de considerar la importancia cualitativa que han tenido algunos contratos colectivos como los de los mineros, ferrocarrileros, petroleros, electricistas, telefonistas y, más recientemente, universitarios y algunos otros sectores, sin olvidar precisamente que en el terreno de la estabilidad en el empleo son las contrataciones colectivas las que más golpeadas se han visto en los últimos años, así como los sectores de trabajadores que (con excepción de los dos últimos) más han aportado al ejército de desempleados como consecuencia de "liquidaciones con apego a las prestaciones que la ley y la contratación colectiva mandan" y con un absoluto desapego a lo que la realidad económica indica.

En el discurso de la nueva normatividad laboral podemos ver dos ópticas distintas: la primera, la del gobierno, que responde al interés de legitimar lo que de facto se viene dando: abrir la posibilidad para que en el futuro expediente al estilo Sicartsa, Cananea, Aeroméxico y otros más, tengan "soluciones" políticamente menos atropelladas, menos en el contexto de ilegalidad con que

se dieron éstas, y la segunda es la que plantea que frente a la realidad y de manera propositiva debemos desvincular de la responsabilidad en la crisis económica que vivimos a la clase trabajadora y tenemos que pretender dar fórmulas y presupuestos necesarios para salir de ella.

Evidentemente en esta segunda opción no tiene nada que hacer la política económica de la tecnocracia gobernante y en su instrumentación intervendrán elementos aparentemente tan distantes a la normatividad laboral como, por ejemplo, el que el país transite por un proceso político verdaderamente democrático o no tenga esta oportunidad y estarán presentes otras razones tan cercanas y vinculadas a la realidad normativa laboral como lo es el papel y la dinámica que adopte el movimiento obrero, única opción existente.

Es nuestro deseo que el país transite a la verdadera democracia y pensamos que una forma de incidir está en posibilitar la discusión más franca —y con ese espíritu trabajamos. Pensamos que al margen de nuestra voluntad el movimiento obrero por sí mismo se presentará en la escena muy pronto y sus determinaciones serán cualitativamente superiores a nuestras reflexiones, pero por lo pronto debemos hacerlas e insistimos, tratar de incidir.

Corporativismo vs. derechos colectivo-laborales

Son tres los derechos colectivos básicos que tiene la clase trabajadora y cabría recordar que la validez de ellos no depende de que sean o no reglamentados: *El derecho de asociación en sindicatos, el derecho a la contratación colectiva y el derecho a la huelga* como derecho de lucha. Pensamos que para alcanzar una nueva situación es necesario *redimensionar el marco legal de estos derechos* con base en un mínimo de reglamentación, casi podríamos decir con base en el mero reconocimiento a nivel constitucional.

Manos del gobierno fuera de las organizaciones y posibilidad de que los trabajadores pongan los límites que quieran a sus direcciones, un máximo de vida democrática en las organizaciones y reconocimiento de las formas de organización y representación que en cada caso o sector se quieran dar a los trabajadores.

Tratemos de fundamentar las anteriores afirmaciones. No fue la pretensión del Congreso Constituyente de 1917 el crear una instancia corporativa de las características que en lo general presentan los sindicatos. Los términos en que se discutió en este Congreso el derecho de asociación de los trabajadores en mucho transitaba entre la mutualidad y el sindicato, y es lógico que se diera así, como consecuencia natural del grado de desarrollo económico del país y de la propia clase trabajadora. Sin embargo, para finales de la década de los veinte, el papel y lugar de los sindicatos se fue definiendo como significativamente insertos en el aparato de poder estatal y como importantes fuentes de ingresos económicos para las direcciones sindicales. Sobre esto creemos que mucho se ha escrito y a ello nos remitimos señalando sólo que desde la Ley de 1931 se establecieron bases normativas que facilitaron el papel que ya desempeñaban los sindicatos, y a partir de entonces se inventaron el registro sindical, el reconocimiento de las direcciones sindicales por parte de las autoridades administrativas, la cláusula de exclusión, el establecimiento por ley del contenido de los estatutos sindicales y otras particularidades más.

Una excesiva reglamentación del derecho de sindicalización que implica entre otras cosas: definición de lo que es la propia organización sindical, de cómo y cuándo surge, de su naturaleza, fines, estatutos, derechos, vida y conclusión, han hecho que, sin dejar de señalar sus honrosas excepciones, se hayan arrebatado los sindicatos de las manos de los trabajadores y consecuentemente gestado el desinterés creciente de los mismos por su organización.

Para el Estado ha sido importante que las cosas sean así, pues le ha permitido mantener dentro de ciertos marcos de control, manipulación y mediatización al sector trabajador y construido uno de los puntales fundamentales del partido oficial: el sector trabajador del PRI.

Ni la organización de los trabajadores en sí y menos la clase trabajadora son responsables ya no digamos de la existencia misma de un Fidel Velázquez o de la suerte y responsabilidad de un "La Quina". Cuando más, la clase trabajadora ha sido quien ha pagado los términos de la construcción política de la realidad nacional

y si alguien tiene que responder por esta clase de delinquentes es el sector gobernante, actual y pasado, ya que el poder no ha cambiado de manos, pues es el mismo partido el que gobierna desde entonces.

Esta realidad se refleja incluso en las instancias tripartitas formadas al amparo de la ley laboral, que son espacios de poder y por ello se les desnaturaliza en cuanto a los fines que debiera pretender. Para los "representantes" es más importante conservar las condiciones que los colocaron en ese lugar que cumplir con honestidad con una verdadera representación. Se ha llegado a absurdos tan grandes como que con la supuesta representación de toda la clase trabajadora se firman Pactos de Solidaridad Económica, que sin ser resultado de un verdadero consenso sindical se imponen quizás como expresión de una decadencia que, si no lleva a tocar fin, sí nos permite apreciar la barbarie política en que vivimos.

Las direcciones sindicales, en su versión tradicional, tienen sus intereses y el gobierno los propios, y ha sido más fácil que coincidan entre éstos a que se intente hacer coincidir unos u otros con los de los trabajadores, lo cual tiene un alto costo que ha sido cubierto una y otra vez por la clase trabajadora, utilizando como moneda sus condiciones de vida o de trabajo.

La contratación colectiva también está inmersa en este marco de vicios de la organización sindical y esto se refleja de las formas más variadas. Se contrata o se revisa el contrato de trabajo en el contexto del espacio de poder político institucional que la organización tiene y, aunado a lo anterior, también aparecen las prebendas económicas que la existencia de la organización sindical trae a su dirección.

Toda esta lógica tiene un origen que podemos encontrar en el carácter tutelar del derecho laboral; se dice que al gobierno le interesa velar porque se cumpla con los derechos laborales y disfrazado en esta tutela se solapa todo tipo de intromisiones que ha terminado por anular el derecho colectivo de asociación en sindicatos y el derecho a la contratación colectiva.

Al igual, pongamos fin a la farsa de procedimientos arbitrales y conciliatorios para dirimir los conflictos laborales. Sin tener

una idea acabada al respecto, pensamos que debe desaparecer la fórmula tripartita que sólo ha servido para asfixiar las legítimas demandas de los trabajadores y que toman los mínimos legales como punto de arranque —que habrá de castigarse en perjuicio del trabajador— para las negociaciones.

Es válida la tutela del Estado en cuanto al cumplimiento de los mínimos legales en materia de derechos individuales, pero deberá desaparecer en lo que respecta a derechos y conflictos colectivos y ser sustituida por un margen de negociación de las partes en el contexto de la concertación social a la que más adelante nos referiremos.

Los trabajadores tienen interés y responsabilidad en su fuente de trabajo

En 1917 no fueron estimados aspectos como la materia de la relación de trabajo. El Congreso Constituyente se concretó a cuidar que se garantizaran una jornada laboral nunca por arriba de las ocho horas y un salario nunca por abajo del que desde entonces se ha pretendido definir como mínimo para subsistir. Como consecuencia, encontramos que se entendió que quedaba establecida una verdadera compra-venta de la fuerza de trabajo y el operario se sometió a la prestación de su servicio al empleador en forma subordinada, con absoluto desinterés en el resultado en el producto del trabajo y con seria preocupación de que salario y jornada quedaran garantizados de por vida, en todas sus modalidades y expresiones (salario mínimo, salario en tiempos de descanso, salario en casos extraordinarios como enfermedad o incapacidad, estabilidad en el empleo, jornada/día, jornada/semana, días de descanso, jornada/vida, jubilación, etc.). Esto fue correctamente establecido para su momento y no podemos dejar de ver en ello absolutas conquistas de la clase trabajadora, pero más pronto de lo que podíamos haber supuesto, la realidad fue imponiendo modalidades tan profundamente diferenciadoras de la clase trabajadora que en conjunto hoy nos confrontan con un paquete general del derecho laboral totalmente diferente y nos obliga a revisarlo. A manera de ejemplo,

pensemos en el derecho escalafonario por antigüedad, que es expresión clásica del reconocimiento de los derechos del trabajador por el simple transcurso del tiempo en la prestación del servicio y la forma como este derecho se ve confrontado y cae frente al derecho de escalafón por aptitudes o calificación; pensemos en la situación excepcional de la burocracia en cuanto a los derechos laborales más generales; pensemos en el amplio, muy amplio, mosaico que reglamenta las múltiples relaciones laborales hoy establecidas, pese a nuestra voluntad y pese a la disposición de la ley.

Hace no más de una década haber utilizado este lenguaje y hacer estas afirmaciones habría sido razón suficiente para ser calificado en el mejor de los casos de patronal, y no dejamos de reconocer que quizás uno mismo hubiera adoptado actitudes de estas características. Es importante revisar hoy a la luz de nuestra realidad estas cuestiones.

De entrada sostenemos que la suerte de la empresa, al margen de voluntades, hoy no es ajena al trabajador, que la profesionalización y en general el avance cultural, identifican, comprometen, vinculan proceso productivo-trabajador. Que si actualmente existen los trabajadores de "lo que sea", no son más que saldos del deterioro salarial al que hemos llegado y que tenemos que remontar. Hoy menos que nunca podemos aceptar ver a la empresa como propiedad del capitalista, y correlativamente, hoy menos que nunca podemos pensar que lógicas que fueron válidas en el pasado como la del tortuguismo, el mínimo de cumplimiento de las obligaciones, la indiferencia con relación a los cambios tecnológicos o cuestiones semejantes son válidas, que podrán enfrentar, por ejemplo, problemas de la dimensión que tienen el sinnúmero de cierres de empresas que se han dado en los últimos años, el rompimiento de contratos colectivos que vivimos e incluso las liquidaciones que se dan *en términos de lo que prevé la ley*.

Los trabajadores, al margen del sector de que se trate, al margen de la calificación o no que puedan tener, e incluso, lo que es más significativo, al margen del salario que devenguen, todo esperan menos ser liquidados.

Este interés, esta vinculación del trabajador con la fuente de trabajo debe ser tomado como punto nodal para *redimensionar el derecho laboral*, para el establecimiento de las futuras reglas de la relación de trabajo. Como parámetro explicativo y justificativo de los derechos y las obligaciones de las partes: ingresos, estabilidad en el empleo, todo tipo de prestaciones y la propia negociación colectiva, hoy debe moverse, redimensionada en estos términos. Los trabajadores pueden realizar sus luchas por mejores condiciones de vida y trabajo, comprobándole a quien se las niegue que su productividad les confiere ese derecho.

Negociación colectiva y productividad

Retomando una idea que manejamos líneas atrás, creemos que es necesario evitar discusiones de principio y darnos cuenta de que ¡empresas muertas a nadie interesan!, de que el gobierno se ha encargado de la manera más desvergonzada de decidir cuáles empresas son muertas y cuándo lo son, de que en estas determinaciones de la cúpula tecnócrata nada ni en ningún momento han podido decir los trabajadores y la gravedad de esto es que los tecnócratas se retirarán después de sangrar al país por el tiempo que les toque hacerlo y los trabajadores de Aeroméxico, de Cananea, Sicartsa, etc., seguirán siendo responsables de mantener lo que ha sido llamado economía de este país.

Si pensamos en cambio que los trabajadores organizados en términos de las propias condiciones de la fuente de trabajo habrán de negociar sus condiciones laborales de acuerdo también con las propias condiciones y posibilidades que la fuente de empleo brinde y con la pretensión de que en el futuro éstas puedan ser mejores. Huelga y productividad habrán de estar vinculadas, insistimos; para los trabajadores no es ajena la suerte de su fuente de trabajo y su estabilidad en el empleo depende de la estabilidad de la misma y nadie tiene mayor interés que ellos y preocupación por cuidar una y otra.

Es evidente que en los procesos que en los últimos meses hemos vivido como fórmula para “resolver” la etapa final de conflictos

laborales derivados de cierres de empresas o quiebras fraudulentas en perjuicio de derechos laborales, poca o ninguna participación ha tenido el sector trabajador del caso, quizás los que menos mal vieron pasar el terremoto fueron los telefonistas, apreciación que hacemos de manera inicial y a reserva de conocer el convenio que evitó los recortes de personal, pero lo que resulta inexplicable es la pasividad social tan grande frente a violencias tan alarmantes por parte del gobierno. En todo caso, ésta es la realidad que vivimos y frente a ella parecieran ser más adecuadas fórmulas que puedan ser calificadas de colaboracionistas, como las que proponemos.

Concertación social

En el esquema actual de relaciones humanas tanto en materia de normatividad laboral como en otras, como el derecho político o electoral, el internacional económico y otras ramas más, cabe reparar en la necesidad de proponer fórmulas que auxilien en la solución y no que ahonden el problema. Toda, absolutamente toda la normatividad social (incluyendo la de los países socialistas) está cuestionada en cuanto a su efectividad y resultados.

Por otra parte, la experiencia nos ha demostrado que la normatividad aplicada en un contexto social es más importante en cuanto a la efectividad de su aceptación por parte de los miembros de la colectividad que en cuanto a la capacidad coercitiva que en un momento dado se tenga para pretender imponerla. Para la Francia revolucionaria fue fundamental el convencimiento social que existió de que los hombres somos libres e iguales, así como fue fundamental para la Reforma clásica el convencimiento social de que la sociedad estaba organizada de manera estamentada (patricios, ciudadanos, libertos, plebeyos, esclavos). Cuando ese convencimiento social se perdió, la organización se vio en crisis e inevitablemente vivió su reestructuración, pese a que la normatividad vigente establecía esa estructura social como la verdad jurídica.

Ahora bien, si en el pasado las soluciones parecían tener como necesidad inevitable la violencia social y la confrontación de sus

grupos y ahora esa violencia y confrontación se vive como cotidianidad incluso en las etapas de relativa estabilidad social y consenso, fenómeno que no intentamos explicar aquí, creemos que es doblemente necesario pensar en esquemas de aplicación política y jurídica que den cauce de salida, en la medida de lo posible y en la forma más armónica, a los cambios sociales.

En esa dinámica a nivel internacional se ejercita la concertación social como intento político de solución de múltiples problemas que no se resuelven con la mera reglamentación que en un momento dado se encuentre vigente o que reclaman de la comunicación de las partes para encontrar las mejores soluciones al problema en ese caso concreto, partiendo de que no existen verdades absolutas y menos lo son las verdades jurídicas. En el ámbito del derecho social se ejercita y desarrolla de manera particularmente significativa esta opción político-jurídica.

Si en las reglamentaciones laborales actuales nos damos cuenta de que o no se cumplen o no responden a la realidad y esto trae como consecuencia la serie de problemas que hemos señalado, debemos pensar que es necesaria una modificación radical, que no parche, y pensamos que ésta puede hacerse con base en *un máximo de desregulación de los aspectos colectivos de la relación de trabajo* a que nos hemos referido, incluyendo el que el propio gobierno saque las manos de la relación de trabajo, con base en *la máxima prioridad a los comités de empresa*, transitorios y definitivos, y en *la permanente negociación entre las partes de las condiciones de trabajo y prestaciones*, esquema que descansa en lo fundamental en la participación positiva de todos los factores sociales.

Concertación social para este efecto implica auténtica representación de las partes y en la actualidad no vemos que se pueda hablar de ello de no ser en términos de algunos sindicatos o comités de empresa prioritariamente colocados por sobre cualquier otra organización que hoy se legitime como institucionalizada. Concertación social para este efecto implica pleno conocimiento de la problemática a enfrentar, conciencia de lo que se concede y de lo que se obtiene en cada momento, e interés en hacerlo. Si alguno de estos presupuestos falta, estaremos frente a cualquier

otra cosa menos frente a un esquema político de solución de problemas sociales y seguiremos viviendo y padeciendo la dictadura gubernamental que pesa hoy sobre la sociedad.

Insistimos: es más importante para la efectividad de las reglamentaciones el convencimiento que socialmente exista respecto a su observancia. De otra manera, llegará el día en que no sólo no alcancen las cárceles para encerrar a los infractores, sino que la organización social alternativa y clandestina prive por sobre la sociedad civil institucionalizada, y de ello no estamos tan lejos; sólo cabría recordar en materia laboral al sector informal de la economía, el incremento de la delincuencia banda y algunas otras expresiones del desquebrajamiento que la sociedad civil vive hoy.

Participación de los trabajadores en la administración de la empresa

Todo el esquema que hemos planteado peca de ingenuidad si no pensamos en presupuestos que garanticen el que las partes puedan actuar verdaderamente y tengan autoridad para hacerlo.

Así como en 1917 se establecieron bases que hoy siguen vigentes en lo fundamental y deben mantenerse (salario mínimo, jornada máxima, estabilidad en el empleo, educación y salud para los trabajadores y otros más) pensamos que actualmente debe garantizarse la participación de los trabajadores en la administración de las empresas, entre otras razones porque:

a) Si se pretende verdaderamente concertar entre el capital y el trabajo, no es posible suponer que se haga a partir de la ignorancia de una de las partes de todos los supuestos (productividad de la empresa, procesos de trabajo, política laboral y administrativa que se sigue, prioridades de producción que se tienen y demás cuestiones) que implican en un momento dado determinaciones como cierres de empresas, reducción de trabajadores o cualquier otro de los que hoy están en permanente discusión.

b) Estamos plenamente convencidos de que el trabajador que conoce el proceso productivo en concreto, que sabe de los errores que desde la administración se cometen, que ve la concreción

de su trabajo en el producto, es el más autorizado para proponer e instrumentar cualquier tipo de medidas necesarias.

c] Pensamos que la propia realidad impone modalidades a la apropiación privada, y en el caso de la propiedad privada de medios de producción en concreto, y apreciamos que al margen de que siga existiendo el sistema capitalista son necesarias modalidades de este tipo si se pretende mantener el mismo esquema de producción hoy en crisis. Estas necesarias modalidades nada tienen que ver con cooperativismo, con trabajadores accionistas al estilo que lo propone el secretario del Trabajo y mucho menos tienen que ver con abolir la propiedad privada. En todo caso, pregúntense los dueños de los medios de producción qué pueden hacer con ellos si no alcanzan mínimos acuerdos con sus trabajadores, o con los trabajadores que con las medidas instrumentadas hoy día logren que sustituyan a los actuales. ¿Cuántas crisis están dispuestos a pasar? ¿Cuántas veces están dispuestos a liquidar empresas para después volver a iniciar? ¿Verdad que después de todo es preferible encontrar soluciones comunes, en las condiciones actuales?

Este esquema es diferente al que hoy en día nos norma, en un contexto de estas características es posible suponer que los trabajadores cambiarán su actitud frente a la empresa, se interesarán por hacerla productiva. Es difícil definir en qué medida y para qué efectos es dable abrir la administración de las empresas a los trabajadores, en todo caso lo planteamos como presupuesto fundamental y previo para que plantee el liquidar empresas hoy en día. *¡Los trabajadores tienen derecho a defender la existencia de su fuente de trabajo!* Tampoco se trata de que los sindicatos, tal y como hoy existen, recojan elefantes blancos y que el gobierno cargue con ellos vía subsidios. Al igual que los trabajadores no son responsables del cúmulo de empresas improductivas que en los últimos veinte años se han creado (por el gobierno, con administraciones puestas por el gobierno o por las direcciones sindicales más nefastas) y liquidado, tampoco es correcto que carguemos con el prejuicio que la participación de los trabajadores puede fomentar en mentes conservadoras, en mentes que son también corresponsables de la realidad actual.

POR UNA LEGISLACIÓN QUE INAUGURE UNA NUEVA ERA LABORAL

Alfredo Domínguez

I

Cuando la mayor parte de los trabajadores de este país no tienen posibilidad de organizarse colectivamente en defensa de sus intereses laborales y, a su vez, la mayoría de los que se consideran formalmente organizados están afiliados a sindicatos impuestos en contra de su voluntad.

Cuando la mayoría de los trabajadores sindicalizados no participan en la elección de sus dirigentes ni conocen asamblea alguna, ni son tomados en cuenta en la contratación colectiva y carecen de formación elemental sobre la situación de la empresa donde laboran, comprobando que su trabajo es objeto de negocio de mafias de líderes sindicales que venden y rentan protección a los patrones para que no se les vaya a meter "un sindicato de verdad".

Cuando después de siete décadas la protección de los trabajadores ofrecida por la Constitución, sigue siendo todavía una aspiración para la mayoría de los asalariados, desorganizados, así como para importantes sectores del submundo laboral.

Cuando la mayor parte de los contratos colectivos se celebran antes de que las fuentes laborales operen y contraten personal, convirtiendo esta firma en un derecho de elección patronal hacia los sindicatos de su preferencia, quienes obtienen membresía y poderío sobre sus futuros afiliados que no encuentran salida, porque las autoridades se niegan a otorgarles registros sindicales si no acreditan previamente su misión política o aprobación de la parte patronal.

Cuando la contratación colectiva, principal institución del derecho del trabajo, se convierte en un juego de simulaciones, impidiendo

que trabajadores y patrones analicen y discutan responsablemente sus respectivas obligaciones y derechos, posibilidades y necesidades para bien de los trabajadores y para bien de la fuente laboral.

Cuando las autoridades laborales encargadas de administrar justicia son las primeras en violentar la normatividad vigente.

Cuando la ineficacia del proceso laboral hace que el tiempo y la parcialidad acaben con toda esperanza.

Cuando para conseguir trabajo es necesario afiliarse a un partido político.

Cuando la imposición y la simulación laboral se han convertido en una razón de Estado, es evidente que necesitamos de una profunda transformación en las relaciones laborales.

II

Pero, ¿qué tipo de transformación o reforma requerimos? ¿acaso aquella que parta de la consideración de que el origen de nuestros males se encuentra en el texto de la ley vigente, la cual podría resultar inoperante para los tiempos modernos en los que aparecen intereses sociales distintos a los que motivaron la ley de 1970?

¿De qué serviría cambiar la ley, si la actual no se respeta y buena parte de sus principios, disposiciones y garantías son letra muerta?

Nadie podría creer que en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo se establece “que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”, al grado que “cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”, cuando en la realidad la afiliación sindical se da al margen de la voluntad individual y la renuncia a los sindicatos es motivo para perder el empleo sin indemnización alguna.

También parecería poco creíble que mientras que la ley señala que serán nulas las renunciaciones de derechos, todos los días constatamos que se fuerza a los trabajadores a admitir convenios leoninos, aceptando reajustes indebidos, despidos injustificados, sin la indem-

nización íntegra, reducción de cláusulas de los contratos colectivos, cuando no la sustitución integral de dicho convenio colectivo, por uno ausente de derechos y prestaciones; en suma, que la renuncia a derechos adquiridos constituye la práctica cotidiana aconsejada por la propia autoridad, quien suele coordinar con el empleador las tácticas específicas para obligar a los trabajadores a reducir sus derechos adquiridos. Esto es más notorio cuando se trata de empresas paraestatales o de recomendados de las altas autoridades laborales. Los ejemplos sobran: Uramex, Fundidora Monterrey, Aceros Ecatepec, Kelvinator, Dina, Aeroméxico y, más recientemente, Petróleos Mexicanos, entre muchos otros.

¿Qué objeto tendría confiar en una nueva ley, si las autoridades encargadas de hacerla cumplir mantienen su actual impunidad para violarla?

Creemos que cualquier reforma debe partir de una evaluación previa de las causas por las cuales la legislación vigente no se respeta y sobre los mecanismos que sería necesario instrumentar para que la nueva adquiriera eficiencia real. De ahí que el hecho de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social intentara coordinar justamente con los capitanes del sindicalismo y los dirigentes empresariales la elaboración de una eventual propuesta presidencial generara tanta inconformidad entre diversos sectores sociales. Es evidente que en este limitado y escasamente representativo foro, los temas de la libertad sindical, de la participación efectiva de los trabajadores en la convención colectiva, de la autonomía de los tribunales de trabajo frente al Poder Ejecutivo, o el de las sanciones efectivas a los violadores de la ley no serían de su interés ni de su agrado, porque se sentirían los principales afectados.

III

Las propuestas dadas a conocer por un sector del sindicalismo oficial se contienen en los siguientes puntos básicos, a saber: 1] Escala móvil de salarios; 2] Jornada semanal de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis; 3] Incremento en el porcentaje de utilidades, otorgando a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

las actuales facultades de la Secretaría de Hacienda en materia de inconformidades; 4] Federalización de los tribunales de trabajo; 5] Sistema nacional de capacitación tripartita, creado con aportaciones patronales; 6] Incremento a un mes de aguinaldo; 7] Incremento en la prima de antigüedad, depositada a favor de cada trabajador en una institución bancaria; 8] Creación de un objeto de huelga por incremento en los precios o por devaluación del peso; 9] Subsistencia del pago a despidos hasta que sean personalmente notificados de su rescisión; 10] Eliminación del tipo de sindicatos de oficios varios, y 11] Incremento a la aportación patronal al Infonavit al 10%, además de introducir la obligación patronal de cubrir la renta a sus trabajadores cuando no cuentan con un crédito del Infonavit.

En ocasiones, adicionan a estos planteamientos el de la derogación del apartado B del artículo 123 constitucional, reconociendo que dentro de este sindicalismo no hay posiciones homogéneas y que subsisten sindicatos o tendencias más críticas interesadas en una transformación real de nuestra sociedad.

Esta propuesta presenta las siguientes características:

1] Se abstiene de plantear los problemas de fondo de nuestro mundo laboral, limitándose a peticiones tradicionales, básicamente económicas, algunas tomadas de otras organizaciones laborales. El objeto es encubrir las verdaderas causas de que nuestra clase obrera se encuentre en la mayor postración de nuestro siglo, buscando que subsista el actual sistema de sindicalismo vertical, en el que son los principales beneficiarios. Ello les permite eludir su propia responsabilidad, en cuanto al estado de indefensión en que hoy se encuentran los asalariados del campo y de la ciudad, así como los desempleados o subempleados.

2] Pretende la generación de nuevos organismos nacionales de composición tripartita, como el sistema nacional de capacitación que evidentemente irían al fracaso, no sólo porque la capacitación debe estar íntimamente ligada a las necesidades específicas de los centros de trabajo, sino porque el tripartismo en nuestro país es una falacia, ya que, invariablemente, impera la voluntad estatal. Además, es una propuesta orientada a fortalecer los mecanismos de poder de la burocracia sindical oficial, como ha sucedido con

el Infonavit, en donde los créditos habitacionales son utilizados como medios de sumisión política y social, o como fuente indebida de ventajas económicas, situación que ha pervertido a esta institución, alejándola de los altos fines que motivaron su creación.

3] Integra propuestas que son intrascendentes, como la relativa a la desaparición de los sindicatos de oficios varios, ya que en la práctica no existen, independientemente de que no corresponde pedirle al Estado que limite formas de organización sindical que sólo corresponde decidir a los trabajadores constituyentes.

Otras propuestas, como la federalización de los tribunales de trabajo, soslayan los problemas fundamentales de la justicia laboral, como son la ausencia de autonomía, su complicidad y corrupción, y además significa un retroceso en el proceso de fortalecimiento del desarrollo regional de nuestro país al reforzar el centralismo que nos agobia. La experiencia acredita que el carácter federal de los tribunales no los hace ni menos parciales ni más justos, tan sólo más disciplinados a los designios centrales y más uniformes en sus consignas. De hecho, el Estado ha federalizado lo que a él le interesaba: la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF —donde se ventilan un tercio de los conflictos laborales de naturaleza local— al hacerla depender de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a pesar de que formal y legalmente siga dependiendo del Departamento del Distrito Federal. Así son nuestros gobernantes, realizan los cambios en vías de hecho y posteriormente generan la normatividad que les permita “ponerle nombre al niño”.

4] En el próximo proceso de reforma laboral podría suceder algo similar. Quien quiera adivinar las intenciones del Estado en esta materia, lo puede ir descubriendo en la política reciente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adoptada en los casos de Ford, Aeroméxico y Petróleos Mexicanos: pérdida de la estabilidad del empleo, mayor personal de confianza, reducción del costo de la mano de obra, flexibilización irrestricta, imposición de líderes sindicales, reducción de los contratos colectivos, supresión de la bilateralidad, etcétera.

5] Pocos son, en el corto plazo, los aspectos rescatables de las propuestas del sindicalismo oficial. En todo caso, sus plan-

teamientos en materia de huelga, aún cuando se encuentran ya incluidos en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y el de la prima de antigüedad ligada con un fondo de retiro en una institución financiera. De sostener —cosa que dudamos— la derogación del apartado B del artículo 123 constitucional, significaría su propuesta más destacada, que evidentemente debe apoyarse en forma irrestricta.

Lo significativo de la reforma propuesta por el sindicalismo oficial y de su participación en las reuniones con este motivo es que reproducen la actitud que han ido asumiendo en su viciosa práctica de contratación colectiva: pedir mucho, a sabiendas de que obtendrían poco. Seguro que al final del proceso justificarán sus resultados señalando que aunque los patrones quisieron ir muy lejos fueron neutralizados por sus peticiones no obtenidas, declarando luego que “conservamos lo esencial y arrancamos algunas conquistas”, entendiendo por esencial su existencia como burocracia sindical y, como conquistas, algunas modestas prestaciones económicas o incremento a indemnizaciones a cambio de derechos sustanciales como el de la estabilidad en el empleo.

IV

¿Qué quiere obtener la patronal de esta nueva legislación? Veamos:

En primer lugar, conservar el paso, esto es, continuar obteniendo del gobierno el apoyo al modelo de relaciones laborales que ya se viene instrumentando en la práctica: liberalización del precio y de las condiciones del trabajo a los requerimientos del mercado y reducción de su costo para obtener los mayores diferenciales de ganancia, partiendo de la consideración de que el trabajo es un insumo más y el que con mayor facilidad se puede obtener a un bajo costo.

El sector patronal está consciente de que su discurso aparece más modernizador contrastado con la ausencia de proyecto del sindicalismo oficial, entrampado en su pliego petitorio. Así, este sector pretende aparecer más acorde con un país competitivo,

eficiente y viable, encontrando en esta nueva legislación una forma para legalizar su relación con el Estado. Ya no le resulta tan cómodo un concubinato que puede traer reclamos molestos, remordimientos o riesgos innecesarios, o cuando menos ausencia de prestigio ante la sociedad. Se trata de que las constantes contrataciones ilegales de eventuales, los despidos injustificados, las modificaciones a las condiciones de trabajo que realiza y las distintas formas de simulación laboral se puedan llevar a cabo "legalmente". La idea es no sentirse tan comprometido con el Estado y con los líderes oficialistas, que, aunque le son sumisos, tienen un costo, son molestos y pueden enojarse poniendo en peligro el patrimonio empresarial. Además de que el actual sistema corporativo impide *la participación que requieren los nuevos sistemas productivos*. Estas consideraciones corresponden más al nivel del empresario medio para arriba, ya que en material laboral el pequeño empresario suele tener muchas desventajas, pues no tiene su documentación en regla, carece de contactos con abogados experimentados o de conocimientos sobre los sutiles procedimientos laborales. Por esta razón, el sindicalismo de protección ha encontrado en ellos sus mejores clientes y, ¿por qué no decirlo?, muchos abogados se han enriquecido con juicios simulados en su contra.

Los empresarios han dicho lo que quieren: productividad, flexibilidad en las relaciones de trabajo, incluyendo puestos, salario, adscripción e intensidad; nuevos modelos de contratación para favorecer las de carácter temporal, mayores causas de despido y libertad para terminar las relaciones colectivas de trabajo, promoción por decisión unilateral del patrón, reducción de algunas prestaciones que afecten la operación continua como los días festivos y limitación de algunos derechos colectivos, que a su juicio afectan la estabilidad y desarrollo de las empresas.

Este sector adiciona algunos planteamientos para dar mejor presentación a sus propuestas y acreditar su buena intención, como el de la capacitación, mejora de algunas indemnizaciones y creación de comisiones de productividad. Otros planteamientos más los formulan para negociar —a pesar de que no tienen sobre ellos mayor interés— como el de penalizar los delitos laborales, ya que se

encuentran comprendidos en la legislación penal vigente con otras modalidades; eliminar la huelga de solidaridad, la cual nunca ha existido en la práctica, y que si bien se contempla en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades han impedido su ejercicio.

Comprobamos que las posiciones patronales son de dos tendencias básicas: la primera, que entiende que la legislación laboral está en barata, y por tanto, quiere adquirir de todo. Parten de la consideración de que ellos personifican el progreso y el futuro del país y que mientras más se atienda su recomendación, más eficientes y modernas serán las empresas, preparando al país para sus nuevos retos; consideran que su carácter de propietarios les faculta para disponer de la mano de obra a su exclusivo criterio, incluyendo aspectos de estabilidad, de remuneración y de cualquier condición laboral.

La segunda plantea un cambio en las relaciones laborales, admitiendo la necesidad de un sindicalismo más representativo y la participación de los trabajadores en el contenido del contrato colectivo como única vía para obtener una mayor productividad, comprenden que su propiedad tiene límites y que es necesario compartir con los trabajadores sus frutos, en cierta medida.

Ambas tendencias responden a proyectos distintos: aquellos que quieren la ganancia inmediata, sin riesgos y sin importarles sostenerla en una estructura a largo plazo, bajo una sociedad integralmente moderna, y los otros, que han observado que la simulación laboral actual es un obstáculo para sus pretensiones futuras; que las iniciativas ya conocidas en materia de capacitación, higiene y seguridad, calidad total, fracasan cuando pretenden imponerse en un grupo laboral que no tiene forma de expresión alguna, y que consecuentemente, no se interesa en el desarrollo de un centro de trabajo cuyas condiciones desconoce, en donde las reglas de funcionamiento obrero-patronal se han diseñado al margen de su opinión y en claro desprecio a ésta.

Debe reconocerse que, paradójicamente, algunos empresarios vienen planteando reclamos históricos de la clase obrera mexicana, como la libertad sindical, la elección libre de dirigentes sindicales,

el registro público de asociaciones sindicales y la participación efectiva de los trabajadores en el Pacto Colectivo de Trabajo. Evidentemente, estos planteamientos obedecen a sus intereses particulares de productividad y ganancia, no necesariamente al fortalecimiento de un sindicalismo fuerte y democrático.

V

Frente a la reforma laboral, proponemos:

a] Una nueva ley que coadyuve al desarrollo integral de nuestra sociedad a una *participación justa de los trabajadores en el producto de sus esfuerzos*, a la superación de sus condiciones de trabajo y de vida, a un desarrollo y progreso permanente de las fuentes de empleo, a una nueva cultura de *responsabilidad laboral compartida*, entendiéndolo que esta transformación va íntimamente ligada a los cambios políticos, económicos y sociales que requiere nuestro país.

b] Entendemos que *ha llegado la hora de que se enjuicie al corporativismo obrero y empresarial* como un obstáculo para el desarrollo constructivo y democrático de nuestra sociedad.

c] Proponemos una protección efectiva para todo trabajador mexicano, organizado o desorganizado, considerando que tal protección no deba ser pretexto para su control.

Fundamos nuestra propuesta en tres premisas esenciales:

1] *Libertad sindical real* que permita a los trabajadores organizarse según convenga a sus intereses, sin condicionamientos estatales y patronales y sin sujeción alguna a los partidos políticos. 2] *Participación efectiva de los trabajadores en la contratación colectiva* como un instrumento bilateral, sin excepciones, para el diseño de las normas que regulen el desempeño del trabajo y los beneficios del mismo, incluyendo sus etapas de ingreso, promoción, obligaciones y derechos, términos de remuneración, previsión social, fomento a la productividad, disciplina laboral y mecanismos de cumplimiento patronal a sus obligaciones. 3] *Garantías mínimas de protección*

social que impidan los excesos de la fuerza de capital frente al trabajo propios de una sociedad capitalista, tales como el salario mínimo, irrenunciabilidad de derechos, protecciones especiales a mujeres, niños, minusválidos y cesantes; así como el derecho efectivo a la huelga. Los tres puntos anteriores se proponen adicionados a medios efectivos de justicia laboral, a través de un procedimiento legal, ágil y eficiente, contando con autoridades autónomas, honestas y profesionalizadas, que efectivamente hagan respetar las disposiciones laborales con un fin de justicia y equidad.

Nuestra propuesta general se traduce, entre otros puntos, en los siguientes:

1] En materia de libertad sindical, garantizar la libre organización de los trabajadores para que puedan constituir sindicatos o coaliciones de carácter que consideren conveniente, sin sujetarse a tipologías predeterminadas.

- Supresión del registro sindical y de la facultad estatal de reconocer personalidad jurídica o de mantenerla mediante las tomas de nota periódicas, limitándose a un procedimiento de información administrativa, de carácter público que no afecte la vida y funcionamiento de las organizaciones gremiales.

- Derogación de la cláusula de exclusión, sin menoscabo de las facultades del sindicato o coalición para proponer al personal de nuevo ingreso.

- Respeto irrestricto a los trabajadores para elegir con su voto a sus dirigentes en forma libre, voluntaria, universal, directa y secreta.

- Instrumentar el reconocimiento expreso a la vigencia y preponderancia del Convenio 87 en materia de libertad sindical, signado por nuestro país, atendiendo a los reclamos del Comité de Expertos de la OIT para que el Estado mexicano adecue la legislación actual en materia de servidores públicos y bancarios al compromiso internacional asumido al suscribir el Convenio 87, hasta hoy incumplido.

- Suscribir el Convenio 98 de la OIT en materia de contratación colectiva y protección a los derechos de sindicalización, que mantiene

a nuestro país al margen de los compromisos internacionales asumidos por el resto de los países democráticos del mundo.

2] En materia de contratación colectiva, como aspecto íntimamente ligado al anterior, derogar las normas especiales que rigen actualmente para los trabajadores de los poderes públicos, organismos descentralizados, bancarios, universitarios, trabajadores del Estado y municipios y trabajadores al servicio de las instituciones educativas no autónomas del Estado, subsistiendo una sola norma constitucional, sin apartados especiales y una sola ley reglamentaria. Esta unificación permitirá suprimir las indebidas limitaciones a los derechos colectivos a que se han visto sujetos grupos laborales.

- La participación directa de los trabajadores en la convención colectiva, organizados en sindicatos o en coaliciones, según convenga a sus intereses, quienes a su vez resolverán las formas de representación de las mayorías y minorías. En esta participación deben incluirse los delegados de fábrica, o centro laboral, para que tengan injerencia en la suscripción y administración de los convenios laborales y de esta manera asumir responsablemente los términos del convenio colectivo.

- Un nuevo concepto de contrato colectivo con un sentido más amplio al actual, que incluya aspectos sociales, productivos, de previsión social y de mecanismos para su mutuo respeto.

3] En materia de garantías mínimas:

- Una remuneración al trabajo sujeta más a criterios de justicia y de participación en los resultados de la empresa que a consideraciones de mercado. En este aspecto es fundamental instrumentar la efectividad del salario remunerador que rescate el valor trascendente del trabajo humano, sobre otros insumos.

- La supresión de los límites artificiales con los que se distingue en la práctica al personal de confianza del sindicalizado, a partir de un superado principio de autoridad empresarial que ha llevado a un abuso creciente, al colocar a grandes sectores de trabajadores en condición de trabajadores de segunda, impidiéndoles en la práctica toda forma de organización y defensa, contraviniendo

el principio de generalidad que el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo refiere al personal de confianza.

- Una adecuada y fundada movilidad del personal en línea horizontal (en la misma función, pero en los lugares que se requiera por las exigencias productivas), o vertical ascendente, que coadyuve a un mejor desempeño del personal sin menoscabo del resto de las condiciones de trabajo. Esta movilidad deberá ser concertada y en íntima relación con sus términos de remuneración salarial.

- Un sistema de ingreso y promoción de personal que permita el desempeño de las funciones a realizar en franca relación con programas de capacitación que permitan la superación de los trabajadores y neutralicen las presiones del mercado de trabajo. Es conveniente contemplar procedimientos generales e impersonales de promoción que permitan evaluaciones objetivas y que impidan la arbitrariedad. Estos sistemas podrán ser complementarios de formas distintas de reconocimiento a la antigüedad.

- La integración en materia disciplinaria y de despido de factores atenuantes, excluyentes y agravantes de responsabilidad, que tomen en cuenta la condición social y cultural del trabajador, así como su historia laboral.

- Un sistema hasta hoy inexistente de sanciones al incumplimiento de las obligaciones patronales, que coadyuven al respeto de los compromisos adquiridos incluyendo formas para evitar las simulaciones en que incurren las sociedades anónimas para aparecer insolventes, a través de la responsabilidad de sus socios, salvo que se genere previamente un fondo de garantía que asegure el cumplimiento de sus obligaciones salariales. En este aspecto, proponemos también la inclusión del factor inflacionario en el pago de salarios y prestaciones fuera de los tiempos comprometidos y pago de daños y perjuicios por lo que se refiere al incumplimiento de ciertas obligaciones.

- Una estabilidad laboral ligada objetivamente a la duración de la materia de trabajo, impidiendo los abusos de la temporalidad simulada y estableciendo las protecciones indemnizatorias adecuadas cuando desaparezca justificadamente la actividad motivo de la relación laboral.

- Normas adecuadas para ampliar la protección al trabajo de las mujeres y los niños y que garanticen colocación en empleos específicos para minusválidos y ancianos. Asimismo, clarificar la responsabilidad laboral de los patrones para evitar simulación en las contrataciones.

- Procedimientos adecuados para enfrentar eventos como la muerte, la enfermedad, los accidentes y el retiro, considerando los nuevos riesgos para la salud obrera, así como pensiones justas a jubilados y pensionados.

- Respeto al derecho de huelga, restituyendo su esencia constitucional, eliminando la posibilidad de anteponer leyes menores a este derecho.

4] Como complemento de los puntos anteriores en materia de autoridades de trabajo, proponemos un cambio sustancial en su composición y naturaleza.

- Consideramos fundamental reivindicar la autonomía de la autoridad laboral frente al Poder Ejecutivo, pues la carencia de esta independencia ha contribuido a la inoperancia, parcialidad y arbitrariedad que caracteriza a esta instancia, perdiendo todo prestigio moral y jurídico. Debe volver al seno del Poder Judicial, en donde encuentra cabida su labor sustantiva. Consideramos innecesario su carácter tripartita, ya que como se ha señalado, sólo subsiste la voluntad del Estado, quien encubre su responsabilidad bajo la excusa de una concertación inexistente, que por otro lado obstaculiza la eficacia y prontitud de la impartición de la justicia.

- Proponemos la existencia de una carrera judicial que fortalezca el carácter profesional de los juzgadores y la eficiencia y continuidad de su acción.

5] Un aspecto esencial en nuestro mundo de trabajo lo constituyen las crecientes masas de desempleados y subempleados. Consideramos fundamental contemplar este sector en la nueva ley laboral a fin de dotarle de la posibilidad de su integración al aparato productivo, de su organización y su defensa colectiva. Es necesario establecer mecanismos que den protección a la población desempleada, mientras

no existan alternativas claras para el fomento al empleo. Por lo cual, también consideramos necesario legislar en materia de excedentes de la producción y utilidades para que éstos sean reinvertidos en el mejoramiento de los niveles de ingreso de los trabajadores, en la creación de nuevas fuentes de empleos, etc., como una fórmula que tienda a traducir el esfuerzo de los trabajadores en una distribución más justa de la riqueza.

6] Finalmente y como un aspecto que no se puede soslayar, aun cuando no se ubique en el campo de la relación obrero-patronal, conviene revisar las normas vigentes en materia de empresas autogestionarias, sociedades cooperativas o uniones de productores, actualmente limitadas para desarrollarse y promoverse, a pesar de sus grandes potencialidades sociales y económicas. Resultan absurdos los mecanismos de control social y político a los que son sometidos a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estas organizaciones de productores, a quienes se aplica una ley mercantil que data de 1938. Pero más injustas resultan las constantes formas de simulación en la relación laboral de los trabajadores que prestan un servicio subordinado a esas sociedades, sin protección alguna, situación que debiera contemplar la nueva ley laboral.

En los rasgos que llegue a tener nuestra legislación laboral del futuro se decidirán en buena parte las características de la nueva sociedad que reclaman las mayorías del país.

DE LOS AUTORES

Enrique de la Garza Toledo. Doctor en Sociología. Coordinador de la maestría en sociología del Trabajo en la UAM-I. Autor de varios libros, entre ellos: *Ascenso y crisis del Estado Social Autoritario*, México, El Colegio de México, 1988 y *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*, México, UAM-I, 1989.

Cirila Quintero Ramírez. Egresada del doctorado en Sociología de El Colegio de México. Se encuentra en prensa su estudio titulado *Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana*.

Javier Melgoza Valdivia. Licenciado en Sociología. Profesor de la UAM-I, coautor de, entre otros libros: *Crisis y reestructuración productiva en México*, México, UAM-I, 1988.

Fabio Barbosa Cano. Licenciado en Economía. Investigador de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Autor de: *Problemas técnicos, económicos y laborales de la industria petrolera en México, 1938-1949*, México, El Colegio de México, 1988 (Cuadernos sobre prospectiva energética) y coautor de, entre otros libros: *Petroleros*, México, GV Editores, 1987.

María Luisa González Marín. Licenciada en Economía. Investigadora de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Autora del libro: *Industria siderúrgica: nivel tecnológico, condiciones de trabajo y respuesta obrera*, México, IIEc-UNAM, 1986 y coautora de diversos libros y artículos sobre la industria mexicana.

Ricardo de la Peña. Licenciado en Sociología. Coordinador del diplomado en Estudios de Opinión Pública en la Universidad Iberoamericana. Premio de Economía Política "Juan F. Noyola" en 1981.

Alfonso Bouzas Ortiz. Licenciado en Derecho. Investigador de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Coautor del libro: *Control y luchas del movimiento obrero*, México, Nuestro Tiempo, 2a. ed., 1981, y coordinador del libro: *Debate sobre la nueva Ley Federal del Trabajo*, México, IIEc-UNAM, 1990.

Alfredo Domínguez. Dirigente del Frente Auténtico del Trabajo.

La presente obra es el resultado de un esfuerzo por estudiar las nuevas realidades en el mundo laboral en México. Intenta contribuir a la comprensión de los impactos, contradicciones y desafíos que plantea a los sindicatos y a los trabajadores la reestructuración productiva y tecnológica.

Los diversos ensayos que la componen no sólo formulan diagnósticos y examinan casos, también realizan un escarceo en torno a las alternativas sindicales, ante la necesidad de elevar la productividad y la inevitable formulación de una nueva Ley Federal del Trabajo, pues la actual es obsoleta, ante el derrumbe de los basamentos en que se sustentaba.

Enrique de la Garza Toledo es autor o coautor de catorce libros y numerosos artículos. Su última publicación es: *Crisis y sujetos sociales en México*, 2 tomos, México, Centro de Estudios Interdisciplinarios de la UNAM y Grupo Editorial Porrúa, 1992.

Fabio Barbosa Cano es autor o coautor de seis libros sobre sindicalismo e industria petrolera. Su última publicación forma parte del libro colectivo: *The Mexican petroleum industry in the twentieth century*, Austin, University of Texas Press, 1992.