

Cambios

en las relaciones laborales

Enfoque sectorial y regional

Volúmen 1



Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas
(Coordinadores)



Primera edición 1999

Derecho reservados conforme a la Ley

Cuidado y coordinación de la edición: *Ruth Mondragón Licea*

Diseño de portada e interiores: *Ruth Mondragón Licea*
Dora Alicia Reyes B.

Impreso y hecho en México

Printed and made in Mexico

Página en Internet: <http://www.unam.mx/iie/cambios.html>

ISBN: 968-36-7855-6

Cambios en las **relaciones laborales**

Enfoque sectorial y regional

Volúmen 1

Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas
(Coordinadores)



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Francisco Barnés de Castro
Rector

Mtro. Xavier Cortés Rocha
Secretario General

Dr. Humberto Muñoz García
Coordinador de Humanidades

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dra. Alicia Girón González
Directora

**PROYECTO CAMBIOS EN LA REGULACIÓN LABORAL COMO
CONSECUENCIA DE LA GLOBALIZACIÓN**

Mtro. José Alfonso Bouzas Ortíz
Responsable del Proyecto, IIEc

Dr. Enrique de la Garza Toledo
Coordinador de la Maestría y Doctorado en Ciencias Sociales UAM-I

Tim Beaty
*Responsable en México del Centro Americano para la Solidaridad
Sindical Internacional AFL-CIO*

Ángeles López
Frente Auténtico del Trabajo

Índice

VOLÚMEN I

Presentación 7

Introducción

El marco legal de las relaciones laborales de jurisdicción local 11
J. Alfonso Bouzas

Capítulo I

El cambio en la contratación colectiva de jurisdicciones federal y local 29
Enrique de la Garza y J. Alfonso Bouzas

Capítulo II

Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila 81
Jorge Carrillo y Kathryn Kopinak

Capítulo III

Cambio en las relaciones laborales en Sonora 151
Araceli Almaraz y Oscar Contreras

Capítulo IV

La transformación de las relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco 187
María Eugenia de la O.

Capítulo V

Nuevas condiciones de trabajo en la industria electrónica de Guadalajara. El caso de IBM y SOLECTRÓN 249
Raquel Partida

Capítulo VI

Relaciones laborales y contratos colectivos en Aguascalientes 259
Marcela Hernández y Daniel Gutiérrez

VOLÚMEN II

Capítulo VII

***Querétaro: cambio en las relaciones industriales y laborales a nivel local* 287**

J. Juan Martínez, Jorge Lara, Elida Guerra y Eduardo León

Capítulo VIII

***Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales en el Estado de México* 327**

Sergio González

Capítulo IX

***Condiciones de trabajo en la industria textil: el caso de la industria del Valle de Toluca-Lerma* 367**

Rosa Arciniega

Capítulo X

***Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales en Morelos* 417**

Sergio Ordoñez

Capítulo XI

***Condiciones de trabajo y relaciones laborales en las tiendas de autoservicio del D.F.: el caso de Gigante* 453**

J. Alfonso Bouzas y Mario Vega

Capítulo XII

***Condiciones de trabajo en la industria de la confección en el D.F.* 485**

Jaime Díaz

Capítulo XIII

***Trabajo y relaciones laborales en la siderurgia: el caso de AHMSA* 507**

Gerardo González

Capítulo XIV

***Las relaciones laborales en Veracruz* 541**

Elena Guadarrama

Capítulo XV

***Las relaciones laborales en Yucatán* 565**

Beatriz Castilla y Beatriz Torres

Presentación

El tema de flexibilidad en las relaciones laborales, se ha estudiado de diversas formas en México. Primero fueron los análisis de reestructuraciones en grandes empresas, posteriormente por ramas y en 1994 nos tocó en suerte hacer un estudio de 500 establecimientos manufactureros, en el que uno de los temas principales fue la flexibilidad del trabajo, captada mediante la aplicación de un cuestionario para las gerencias, que se publicó en el libro *Modelos de industrialización en México*. En 1996 continuamos el tema de la flexibilidad a través del análisis de 1,000 contratos colectivos de Jurisdicción Federal, utilizando una cédula de captura que permitió hacer comparable la información entre ramas y entidades federativas. Esta investigación fue publicada por el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, en la obra *Contratación colectiva y cambios en las relaciones laborales en México*. Ahora nos hemos propuesto dar cuenta de diferencias regionales y de algunos estudios de caso, siempre dentro del tema de flexibilización de las relaciones laborales. Metodológicamente, aprovechamos la experiencia acumulada en el análisis de contratos colectivos de trabajo, perfeccionamos

la cédula utilizada en la investigación para la Jurisdicción Federal y añadimos algo de información estadística industrial de las zonas, de sus sindicatos y conflictos del trabajo. Sin embargo, el peso principal y más original de esta investigación, fue haber captado por primera vez en México información sistemática y comparable de la contratación colectiva a nivel local, a través de muestras de contratos colectivos en algunas de las entidades federativas más importantes del país.

Es cierto que las relaciones laborales no se agotan en sus aspectos codificados, porque siempre hay poros que se llenan con prácticas y también las normas suelen violarse en México. Sin embargo, la contratación colectiva y su contenido no es simple encubrimiento de la realidad, sino parte de la misma, así como el discurso de líderes sindicales y patrones, de lo que mueve o paraliza a los actores y aquello por lo que se lucha o se deja de luchar. No son lo mismo los contratos de los grandes sindicatos nacionales de industria, que los analizados en esta investigación. De esta manera, resultó sumamente significativo el encontrar que la mayoría de estos contratos, además de ser de garantías mínimas, no se revisan y no cambian con el tiempo.

Lo anterior, nos hace presumir que la gran mayoría de los contratos colectivos en México son de protección y que, por tanto, el aspecto más urgente del cambio democrático en las relaciones laborales es la lucha en contra de esta realidad extralegal de los contratos de protección, todavía más apremiante que el tradicional combate en contra del corporativismo sindical. Esto, porque la mayoría de la clase obrera en México ni siquiera sabe lo que es un sindicato, sea porque no está afiliada a ninguno o bien porque lo está a un sindicato de protección. Se trata del submundo mayoritario de las relaciones laborales, el de los funcionarios corruptos de las Juntas de Conciliación, de los despachos de abogados que hacen de su representación un gran negocio, el de las empresas pequeñas y medianas que subsisten por los bajos salarios y continuas violaciones a las prestaciones y condiciones de trabajo garantizadas por las leyes.

Investigaciones como esta que arrojan luz, aunque incompleta, sobre los olvidados por la academia y los debates públicos, deben ser ampliadas, profundizadas y categorizadas de diferentes maneras que las grandes empresas. Con ello, estaremos también desmitificando a una supuesta clase obrera que muchos años existió más en las mentes de los activistas y los doctrinarios, que en la realidad de los lugares de trabajo. Estudios como el que ahora presentamos, arrojan más interrogantes que verdades y es por ello mismo valioso.

Es producto del esfuerzo colectivo de muchos investigadores de diversas instituciones, que han puesto su entusiasmo por conocer mejor ese ignorado mundo mayoritario del trabajo precario, aunque de manera diferente de aquéllos que han estudiado al sector informal o a los pobres de las ciudades. Esta investigación, coordinada conjuntamente desde *el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM* y *el Doctorado en Estudios Sociales de la UAM-I*, formó parte del proyecto **Cambios en la Regulación Laboral como Consecuencia de la Globalización**, al que se integraron las instituciones mencionadas, *el Frente Auténtico del Trabajo* y *el Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO*, quien además lo financió. Nuestro agradecimiento a esta organización que hoy realiza esfuerzos encomiables por vincular y conocer mejor las realidades y actores laborales de América del Norte.

Por último, dada la extensión del trabajo se decidió publicarlo en dos volúmenes, para facilitar su manejo al lector. Ambos incluirán el índice de los dos tomos.

Enrique de la Garza Toledo

agosto de 1999.

El marco legal de las relaciones laborales de jurisdicción local

*José Alfonso Bouzas Ortíz**

La Constitución como texto normativo general, garantiza el derecho al trabajo, el derecho a su retribución y el derecho a la contratación (artículo 5, párrafos 3 y 7). Respecto a contratación colectiva expresa lo siguiente.

El apartado A, en la fracción. XVI señala: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales". Esta idea se complementa por la fracción XVIII que indica que "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital". Es decir, se consigna un supuesto implícito de contratación colectiva, en tanto

.....
* Investigador Titular del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM y Profesor de la Maestría en Estudios Sociales de la UAM-I.

que para conseguir el referido equilibrio, se infiere la necesidad de la negociación colectiva. El apartado B, a diferencia del anterior, establece en la fracción X que "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes". Y omite la referencia al equilibrio que hace el otro apartado, lo que elimina la posibilidad de contratación colectiva para estos trabajadores.

Del anterior marco normativo se concluye que los trabajadores del apartado A, tienen el derecho a la contratación colectiva y los **trabajadores al servicio de la Federación** no.

Complementariamente los trabajadores al servicio del estado tienen negado explícitamente el derecho a la contratación colectiva en la ley reglamentaria (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Esta ley en el artículo 187 establece que las relaciones laborales se regularán por las Condiciones Generales de Trabajo que expide el titular de la correspondiente Secretaría de Estado, tomando en cuenta la opinión del sindicato, pero evidentemente resulta al final que es de manera unilateral.

No obstante que el artículo 89 de la indicada ley establece un mecanismo por el cual los sindicatos pueden objetar las condiciones generales de trabajo, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este mecanismo resulta infructuoso y no compensa, en forma alguna, la grave restricción que soportan los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

Complementario a la regla que niega la contratación colectiva debemos señalar la existencia de disposición explícita, (fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional) que saca incluso del apartado B del artículo 123 a; **militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y trabajadores del servicio exterior**, estableciendo que éstos se regirán por sus propias leyes y en tal razón, tampoco tienen contratación colectiva ya que estas leyes niegan incluso la relación laboral y en los casos que la reconocen (cuerpos de seguridad pública, los definen como trabajadores de confianza y sin derechos colectivos).

Excluidos también desde el texto constitucional encontramos a los **trabajadores al servicio del Instituto Federal Electoral**. Conforme a lo dispuesto por el párrafo segundo de la fracción III del artículo 41 de la Constitución, estos trabajadores rigen sus relaciones laborales por el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, particularmente por los artículos 82, 95, 167 a 169 y por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral. Estas reglamentaciones no les otorgan el derecho a la contratación colectiva bajo el argumento de que el servicio profesional electoral es un sistema de personal de carrera, en su mayoría integrado por trabajadores de confianza lo que finalmente los coloca en una condición peor que la general de la burocracia.

Excluidos de la contratación colectiva, por disposición de los artículos 115 fracción VIII y 116 fracción VI de la Constitución Política, se encuentran **los servidores públicos que laboran al servicio del Gobierno de los Estados de la República y los que laboran al servicio del Gobierno de los Municipios**, trabajadores que están sujetos a leyes propias, leyes que por regla general establecen disposiciones semejantes a las del apartado B del 123 constitucional y que en materia de contratación colectiva niegan el derecho en términos semejantes a los del apartado B y su ley reglamentaria.

El último sector de trabajadores a quienes habremos de referirnos en estas condiciones, es el que se integra por parte de los **trabajadores bancarios**. Los trabajadores que laboran para la banca comercial se encuentran sujetos al apartado A del artículo 123 y dentro de la regla general que reconoce el derecho a la contratación colectiva y otros, los que laboran en la banca de desarrollo, están sujetos a otra ley de excepción, la ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 constitucional, ley que indica: que las relaciones de trabajo se entienden establecidas entre las Instituciones y los trabajadores quienes desempeñarán sus labores como se señala en el nombramiento; que las condiciones generales de trabajo establecerán los beneficios y prestaciones económicas sociales

y culturales que disfruten los trabajadores y, que la Institución, tomando en cuenta la opinión del sindicato, presentará a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las Condiciones Generales de Trabajo, las que serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto. En tales condiciones tampoco contratan colectivamente.

Una vez excluidos de la contratación colectiva los trabajadores con anterioridad indicados, nos quedamos con los demás que son a quienes se aplica el apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y que en consecuencia, son los trabajadores que tienen contemplado el derecho a la contratación colectiva.

Una presentación sintética de la situación de los trabajadores en materia de contratación colectiva la encontramos en el cuadro 1.

I. CUESTIONES GENERALES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Encontramos en los artículos 386 a 406 de la LFT, disposiciones de las que destacamos lo siguiente:

A) **Contrato colectivo** es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Se exigen diversas formalidades del contrato colectivo de trabajo. Deberá constar por escrito, elaborarse por triplicado, debiéndose depositar un ejemplar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) correspondiente.

B) El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tiene la obligación de celebrar contrato colectivo con el sindicato.

Cuadro 1

CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LAS NORMAS

SECTOR AFECTADO	NORMA	DIAGNÓSTICO
Trabajadores al Servicio del Estado. (Poderes de la Unión y del D.F.)	Fr. X apartado B del art. 123 constitucional	No reconoce la contratación colectiva, las CGT son establecidas tomando en cuenta la opinión del sindicato
Personal del Instituto Federal Electoral	Art. 41 constitucional y el COFIPE	No reconoce la contratación colectiva
Personal del Servicio Exterior Personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana Personal de la Secretaría de Marina Personal de la PGR Personal de la PGJ del D.F.	Fracción XIII del apartado B del art. 123 constitucional	No reconoce la Contratación Colectiva
Personal de la Banca de Desarrollo	Fracción XIII bis del apartado B del art. 123 constitucional	No reconoce la contratación colectiva
Trabajadores al Servicio de los Poderes de los Estados y de los Municipios	Fr. VIII del art. 115 y fr. VI del art. 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	No reconoce la contratación colectiva, las CGT son establecidas tomando en cuenta la opinión del sindicato
Obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, en general, todo contrato de trabajo	Fr. XVI y XVIII del apartado A del art. 123 constitucional	Se reconoce la contratación colectiva y se limita en la LFT

Fuente: Elaboración propia.

- C) Existe la posibilidad de que puedan ser **dos o más sindicatos** (de gremio) los que celebren contrato colectivo con un **solo empleador**, pero no se encuentra prohibida legalmente la unificación, para celebrar en un solo contrato colectivo todas las condiciones de trabajo aplicables a todos los trabajadores involucrados.
- D) También puede darse el caso de que **uno o varios sindicatos patronales** celebren contratación con un solo sindicato de trabajadores o con varios de ellos, en una misma rama industrial.
- E) Si dentro de una empresa individualmente considerada, existen varios sindicatos, en la contratación colectiva pueden darse **tres situaciones** diferentes: concurrir sindicatos de empresa o industriales, caso en el que el contrato colectivo se celebra con la agrupación que tenga el mayor número de trabajadores asociados; puede ocurrir que concurren a la firma del contrato varios sindicatos gremiales, en tal caso, el contrato debe celebrarse con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a los miembros de las profesiones existentes dentro de la negociación, siempre que se pongan de acuerdo sus representantes, de no suceder esto, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y concurrir sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria y en este caso, las agrupaciones gremiales celebran contrato para su profesión, cuando el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.
- F) El contrato colectivo **debe incluir** cuando menos:
- ◆ Los nombres y domicilios de los contratantes.
 - ◆ Las empresas y establecimientos que abarque.
 - ◆ La duración de la contratación o la expresión de que sea por tiempo indeterminado o para obra determinada.

- ◆ Las jornadas de trabajo.
- ◆ Los días de descanso y vacaciones.
- ◆ El monto de los salarios.

G) Complementariamente en el contrato colectivo existe la posibilidad de que se acuerde **crear comisiones mixtas** para el cumplimiento de algunas funciones sociales o económicas.

Por disposición legal se deben constituir la comisión de higiene y seguridad, la de capacitación y adiestramiento, la de revisión del contrato colectivo y por costumbre las siguientes:

- ◆ De escalafón, para atender y analizar la posición particular de cada trabajador, tanto por lo que corresponda a su categoría, antigüedad, ubicación o ascensos, como para atender su calidad de jefe de familia, su escolaridad o sus capacidades para determinado oficio.
- ◆ De tabuladores para precisar los salarios que se asignen a los trabajadores, por departamentos, por ramos, por categorías o por la índole de actividades que deben realizar, o bien, cuando los salarios se pagan por unidad de obra, para determinar los factores que se tomarán como base a fin de aplicar una determinada cuota o una cantidad específica en numerario.
- ◆ De ajuste, que interviene cuando es preciso disminuir trabajadores, como ocurre cuando se aplican normas derivadas de la modernización de maquinaria o equipo, o cuando es necesario aumentar turnos o suprimir algunos de los establecidos, que no hayan tenido carácter temporal, también en los casos de reubicación de trabajadores o de apertura de sucursales en lugares distintos al de la contratación.
- ◆ De conciliación, integradas con la finalidad de intervenir en violaciones individuales al contrato colectivo, a efecto de examinar quejas o reclamaciones que puedan tener

una solución amigable, sin necesidad de llegar a un juicio laboral ante las autoridades competentes.

H) Por cuanto a sus **efectos**, la firma de un contrato colectivo tiene los siguientes:

- ◆ Pueden establecerse las cláusulas de admisión o separación de trabajadores. El patrón admitirá, para trabajar, a aquéllas personas que sean miembros del sindicato contratante y separará del trabajo a los miembros de la agrupación titular de la contratación colectiva que renuncien a pertenecer a ella, o a quienes sean expulsados por la comisión de faltas, omisiones o indisciplinas que estén previstas en las normas estatutarias de la organización. Estas son cláusulas relativas a los derechos y obligaciones que se establecen entre el sindicato titular y el patrón, cláusulas de consolidación sindical y prestaciones económicas y sociales directas en favor del sindicato contratante.
- ◆ Si en el momento de celebrarse el contrato colectivo existen en la empresa o establecimiento, trabajadores que no formen parte del sindicato contratante, pero que hayan prestado servicios con anterioridad, no podrán tener efecto en perjuicio de sus intereses, cualquiera de las cláusulas insertas en el contrato.
- ◆ Todas las estipulaciones que contenga el contrato colectivo se extenderán a las personas que laboren en un mismo centro de trabajo, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo celebró, que pertenezcan a otro o no pertenezcan a ninguno. Esta norma incluye a los trabajadores de confianza, salvo que se hicieren excepciones entre las partes contratantes, pero sólo en cuanto a la extensión de los derechos y privilegios, puesto que el empleado de confianza no puede pertenecer al sindicato de la empresa o establecimiento.
- ◆ En relación con las condiciones de trabajo la determinación del salario es fundamental en cualquier contra-

tación laboral. De no estipularse con claridad el que corresponda a los trabajadores según su oficio y categoría, el contrato no podrá surtir efectos. Si lo que no ha quedado aclarado son las jornadas, los días de descanso o los periodos de vacaciones, las disposiciones legales serán aplicables en cada una de éstas materias.

- ◆ Tampoco podrán estipularse condiciones de trabajo menos favorables, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa.

I) La **duración** de un contrato debe fijarse por los contratantes y la ley únicamente interviene de manera indirecta para suplir la expresión de la voluntad de las partes, bien fijando un término, o estableciendo un procedimiento para dar por concluidos los contratos, supliendo así el acuerdo que no hubo, al celebrar el contrato.

Los contratos, en cuanto a su duración, pueden dividirse en contratos a término definido y contratos a término indefinido, denominación aplicable al contrato colectivo de trabajo, en el que, además, podemos encontrar un grupo especial que comprende los contratos colectivos cuya duración se fija por la duración de la obra determinada que es objeto de la contratación colectiva.

J) El contrato colectivo debe revisarse antes del vencimiento, para lo cual son titulares de la revisión:

- ◆ Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- ◆ Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que represente el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato.
- ◆ Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

La ley dice que si ninguna de las dos partes solicitó la revisión, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La revisión del contrato colectivo es aspecto importante, en la medida en que se previenen los cambios del sistema económico, bien por condiciones normales del propio sistema, o bien por disposición de la ley. Es tan importante este aspecto que se modificó la ley, estableciéndose la revisión anual del tabulador, cuestión que con anterioridad era cada dos años, juntamente con las demás prestaciones.

K) Son causas de **suspensión temporal** (artículos 427 a 432 LFT) de las relaciones colectivas de trabajo o de **modificación** de éstas:

- ◆ La fuerza mayor o el caso fortuito, la incapacidad física o mental del patrón o su muerte. En estos casos, la JCA determina el motivo por el cual se acepta la terminación o suspensión de la contratación
- ◆ El exceso de producción con relación a las condiciones económicas y las circunstancias del mercado, la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos o, la falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.
- ◆ El aumento del costo de la vida cuando origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

L) El contrato colectivo se puede **dar por terminado** por las siguientes causas: la voluntad de las partes, la terminación de la obra o el cierre de la empresa. La JCA en el tercer supuesto, es quien aprueba o desaprueba dicha terminación, porque los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y a recibir el importe de la prima de antigüedad.

- M) La **modificación** del contrato colectivo, de acuerdo con el artículo 426 se puede solicitar por los sindicatos o por los patrones a las JCA cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.
- N) Complementario a las anteriores precisiones, conviene señalar la existencia del **Contrato Ley** (artículos 404 a 421 de la LFT) que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o un sindicato de patrones o varios, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Las variantes principales, respecto de los contratos colectivos, están en su ámbito de aplicación que es una determinada rama industrial, que puede ser local o nacional, según qué abarque, una o varias entidades federativas y en el procedimiento para ponerlo en vigor.

El procedimiento que se sigue para alcanzar esta contratación, es que los sindicatos de esa rama industrial representen las dos terceras partes de los trabajadores afiliados a sindicatos, hacen la solicitud a la autoridad para que inicie el procedimiento respectivo. La solicitud debe presentarse ante la Secretaría del Trabajo si se trata de una industria que comprenda dos o más entidades federativas o de industrias de jurisdicción federal y si la jurisdicción es local, la solicitud debe dirigirse al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Discutido y aprobado el contrato-ley contendrá: nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que hayan concurrido a la convención; la entidad o entidades federativas, o la zona o zonas económicas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional,

su duración, que no podrá exceder de dos años; la jornada; el salario y las demás estipulaciones que convengan las partes. Y para producir efecto será publicado en el diario oficial o periódico oficial estatal, tomándose como fecha de su vigencia la de su publicación.

El contrato ley se aplica de manera obligatoria en todas las empresas que integren una misma rama industrial y corresponde al sindicato titular de cada empresa su administración interna, siempre que la agrupación represente al mayor número de trabajadores dentro de dicha empresa, pues la pérdida de esta mayoría traerá como resultado inmediato la pérdida de la administración.

La revisión del contrato ley podrán solicitarla, los sindicatos o los patrones que representen a la mayoría, al secretario de trabajo o al gobernador de la entidad federativa, y siendo así se convoca una convención para tal efecto. Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga para obtenerla, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración. Concluido el procedimiento de revisión, si las partes no llegaren a un convenio, termina la vigencia del contrato-ley y quedan en libertad los involucrados para celebrar contratos colectivos ordinarios.

II. VARIACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES QUE TIENEN RECONOCIDO EL DERECHO A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Diferencia en los términos de la contratación colectiva entre los trabajadores del apartado A y la jurisdicción federal o local. Trataremos de explicar en que consiste.

Recordemos que los estados que integran la República Mexicana, son autónomos en la aplicación de las leyes, excepción hecha de aquellas cuestiones que por disposición de la propia Constitución, la aplicación de las leyes corresponde a la Fe-

deración y por lo tanto no interviene el gobierno local, caso en el que hablamos de jurisdicción federal a diferencia del otro que identificamos como local.

Es interesante apreciar como el proceso de centralización de las determinaciones que se adoptan en materia de trabajo, corre paralelo al proceso de desarrollo del sistema capitalista. La Federación asume la solución de los conflictos del trabajo en aquellas ramas industriales que adquieren una relevancia significativa y, deja en manos de los poderes locales resolver aquellos conflictos de trabajo en los que el conocimiento y manejo de las razones locales del conflicto es importante y diferente de lugar a lugar; por lo tanto, es conveniente dejar la aplicación de las normas del trabajo a las autoridades locales, incluyendo la negociación colectiva.

Por disposición de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, la aplicación de la LFT (al hablar de aplicación se está haciendo referencia a todo lo que tiene que ver con la contratación colectiva, registro, reconocimiento de sindicato titular, atención de conflictos y demás aspectos) corresponde a las autoridades locales, con excepción de las ramas en las que es la Federación la que aplica la ley laboral, desde la fecha que se indica en cada caso, conforme al cuadro 2.

Las consecuencias de esta diferenciación entre ramas federales y locales respecto de contratación colectiva son las siguientes:

Las autoridades federales se comportan con mayor honorabilidad en el trámite, registro y revisión de contratos colectivos, incluso son proclives a permitir la consulta del registro de contratos colectivos que debiera ser público, pero no lo es, a diferencia de las autoridades locales que son mafias incrustadas y construidas en décadas. En algunas ramas y/o regiones, la interpretación de lo que sucede sólo se puede intentar a la luz de conocer a detalle los intereses que están atrás de cada contrato o sector, a los actores sociales involucrados, los intereses creados históricamente y consolidados en décadas de administración del contrato, en algunos casos incluso por una sola mano.

COMPETENCIA FEDERAL

AÑO	SECTOR
1927¹	Industrias ferrocarrilera, minera, petrolera y textil, las establecidas en zonas federales, en industrias y negociaciones derivadas de contrato o concesión federal, en empresas que abarquen dos o más estados o un estado y zonas federales, las que se derivan de un contrato de trabajo que implique laborar en más de un estado de la República y cuando las partes representantes de un ramo industrial así lo acuerden.
1929²	Empresas de transporte, distintas a la ferrocarrilera, por concesión federal y respecto de los trabajos ejecutados en las zonas marinas.
1931³	Las empresas de transporte en general que actúen por concesión o contrato federal, incluyendo teléfonos y telégrafos. Las empresas conexas a la minería, las que importen o exporten energía eléctrica, las empresas en las que opere contrato colectivo declarado obligatorio en más de una entidad federativa.
1934⁴	Educativo.
1942⁵	La industria cinematográfica, hulera y la azucarera y en las empresas administradas por el gobierno federal.
1962⁶	Petroquímica, metalúrgica y siderúrgica.
1975⁷	Industrias; automotriz, químico farmacéutico y medicinal, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, de empackado y enlatado de alimentos y de bebidas envasadas
1978⁸	Industrias calera, maderera, vidriera y tabacalera.

1 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de septiembre de 1927.

2 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929.

3 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931.

4 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de enero de 1934.

5 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de noviembre de 1942.

6 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962.

7 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de febrero de 1975.

8 Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978.

La contratación colectiva local se encuentra por demás controlada por las autoridades laborales que evitan el conflicto, precisamente con la mediatización que se logra a partir de retirar a los trabajadores de la negociación colectiva, reconocer autoridad a los líderes con los que se ha negociado de tiempo atrás e inducir las negociaciones. Según el sector y los intereses en juego, incluso con importantes grados de corrupción, en algunos casos al promover francas violaciones a la LFT y permitir la contratación flexible (en cualquiera de sus expresiones) a través, de establecerla para un sector en el contrato colectivo y, en otros, mediante una actitud rígida frente a estas cuestiones.

En realidad la libertad de las autoridades laborales locales es absoluta y descansa en la confianza estatal de que garanticen la paz social, para lo cual, su conocimiento respecto de sindicatos existentes, contradicciones presentes, movilidad de actores, requerimientos empresariales y otros aspectos semejantes es fundamental.

Ejemplifican lo anterior los estudios que integran este libro; en el caso del Distrito Federal, que por obvias razones pretendimos un análisis semejante a los que presentamos, no fue posible realizar una revisión regional similar a las otras, no obstante que en 1998 llegó al poder un partido de oposición, porque en esta instancia de control social no hubo cambios. Tanto es así, que los propios funcionarios que controlan el registro de contratos colectivos y garantizan manejarlo de manera clandestina, desde hace décadas, se mantienen y perpetúan sus prácticas de control de la información, lo que confirma la tesis de que la corrupción es inseparable de nuestro sistema político laboral.

Un último factor normativo que incide en la diferenciación de los contratos colectivos, es la naturaleza de los sindicatos, que repercute en el tipo del contrato que se celebra; nacional, de aplicación en una determinada jurisdicción e incluso de empresa. Estas cuestiones no son de segunda importancia, apreciamos en los estudios de rama que se presentan, que existen empresas que prefieren contratar y negociar en cada

unidad comercial con las que operan, en vez de tener un solo contrato negociado con un único sindicato.

Observemos como lo que se pretendía que fuera en beneficio de la libertad sindical se convierte en un perjuicio en contra de la convergencia de intereses y en tal virtud en su contra. Cuando el artículo 386 de la LFT señala que el contrato colectivo de trabajo puede ser celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, no se espera que esta disposición sirva para que se burlen los derechos colectivos como se burlan hoy en una gran mayoría de los contratos colectivos que son de protección y que para serlo han castrado toda posibilidad de acción colectiva, mediante contratos firmados antes de que la empresa inicie operaciones.

El registro de un sindicato se convierte en un título en manos no siempre honradas que negocian y firman contratos colectivos al margen de los trabajadores involucrados. No estamos sosteniendo que necesariamente se interesen los trabajadores por definir sus condiciones de trabajo, pero en la medida en que el registro sindical y el reconocimiento de la contratación colectiva están en manos de los dirigentes, los trabajadores pierden cualquier posibilidad de participar y la convergencia entre direcciones sindicales, empresa y gobierno fomenta el que atrás de la negociación colectiva estén los intereses de estos actores y no los de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez del Castillo, Enrique L. y otros (1974). *El derecho latinoamericano del trabajo*, tomo II. UNAM, 1a. edición, México, 560 p.

Álvarez Soto, Clemente (1976). *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Editorial Noriéga Limusa, México.

- Barajas, Santiago** (1983). *Introducción al Derecho Mexicano*, UNAM, México, 260 p.
- Bensusán, Graciela y otros** (1988). *El obrero mexicano*, vol. IV, Siglo XXI, 1a. edición, México, 280 p.
- Bouzas Ortíz, José Alfonso** (1982). *La evolución de la competencia de los tribunales del trabajo en México, 1917-1980*, Tesis profesional, Facultad de Derecho, UNAM.
- Camiro, Maximiliano** (1924). *Ensayo sobre el contrato colectivo de trabajo en México*, Imprenta Manuel León Sánchez, México.
- Dávalos, José** (1994). *Derecho del Trabajo*, 1a. edición, México, 478 p.
- De Buen Lozano, Néstor** (1992). *Derecho del Trabajo*, vol. II, Editorial Porrúa, 9a. edición, 921 p.
- Gallart Fulch, Alejandro** (1936). *Derecho Español del Trabajo*, Editorial Labor, 1a. edición, Barcelona España, 360 p.
- Games, Francisco** (1991). *Derecho Procesal*, Editorial Cárdenas, México.
- Guerrero, Euquerio** (1971). *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 529 p.
- Hernández Sánchez, Faustino** (1986). *Legislación laboral y seguridad social*, Editorial Porrúa, México.

El cambio en la contratación colectiva de jurisdicciones federal y local

Enrique de la Garza y Alfonso Bouzas***

I. INTRODUCCIÓN

La flexibilidad del trabajo se ha convertido, desde fines de la década de los ochenta, en la palabra clave de la reestructuración productiva en América Latina. Cuando se iniciaron las transformaciones actuales en los procesos productivos en Latinoamérica, se pensó que el eje de los cambios productivos serían las innovaciones en tecnología dura, sin embargo, la discusión muy pronto pasó hacia el ámbito de las nuevas formas de organización del trabajo y finalmente hacia su flexibilización o como desregulación laboral.

.....
* Dr. en Sociología, coordinador de la Maestría y Doctorado en Estudios Sociales de la UAM-I.

** Investigador Titular del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM y Profesor de la Maestría en Estudios Sociales de la UAM-I.

El impulso de este fenómeno va acompañado con el desarrollo del Estado neoliberal y las gerencias modernizadoras, ya que se presentaba como condición de competitividad en las nuevas circunstancias de apertura de los mercados y de globalización; en esta tesitura, la flexibilización del trabajo no podía considerarse como un problema técnico de cómo optimizar funciones de producción, puesto que afectaba al patrón de relaciones laborales e industriales, que predominó en países como México durante varios decenios. Es decir, aunque fuera encubierto con una fraseología técnico-económica, la flexibilidad del trabajo se convirtió en espacio de lucha, en el que gobiernos-empresas y sindicatos se enfrentaron, negociaron o, estos últimos, aceptaron pasivamente los cambios. Como espacio nuevo de lucha, el campo de la flexibilización implicó amigos y enemigos, cambios en relaciones de fuerzas (normalmente en favor del capital) y, especialmente un choque discursivo en el que los sindicatos salieron mal librados. Este choque discursivo forma parte, como ideología, de la doctrina neoliberal mezclada con elementos del toyotismo, en una configuración lingüística no del todo coherente, pero cuyos elementos principales serían:

- A) La inevitabilidad de la substitución del intervencionismo estatal, por la economía de mercado que premia a los eficientes y castiga a los ineficientes.
- B) Las nuevas condiciones de apertura de los mercados, desregulaciones y globalización imponen el incremento en la competitividad de las empresas.
- C) Esta competitividad se logra, entre otros aspectos, por la flexibilización de las relaciones laborales e industriales.
- D) Los sindicatos, que funcionaron aprovechando las relaciones laborales e industriales del Estado interventor benefactor, son parte de las instituciones del pasado que deben ser transformadas para lograr la competitividad.

Toda ideología presenta elementos de verdad y se asienta en aspectos parciales de la realidad. Es cierto que el mundo ha cambiado, que el Estado interventor benefactor se ha transformado, que la flexibilización ha avanzado y que los sindicatos han sido deslegitimados; pero es una verdad parcial que la única vía de desarrollo sea la del neoliberalismo, que en todos los países por igual se practique la desregulación del trabajo, como condición de competitividad sin más, que los sindicatos ya no cumplan en todos los países papel alguno y que el neoliberalismo esté conduciendo hacia la felicidad del género humano. Como campo discursivo en disputa, el de la flexibilidad no ha sido plenamente captado por los sindicatos como campo de elaboraciones alternativas, lo más común ha sido la resistencia frente al ataque a las "conquistas ganadas", que tampoco supone soluciones satisfactorias frente a los nuevos retos de la economía, el Estado y la sociedad.

En las condiciones actuales el discurso sindical de la pura resistencia frente a la flexibilidad resulta ineficiente, ya que se trata de un terreno en disputa en el que existen muchas incertidumbres, incluso para las gerencias, arreglos *ad hoc*, e "hibridaciones"; se presenta en la práctica con muchas contradicciones, discontinuidades y hoyos negros que se van llenando con prácticas que posiblemente no adquieran todavía por su novedad, carácter rutinario. En esta medida, se trata de un espacio en construcción social, en el que si uno de los actores de las relaciones laborales se abstiene, otros ocuparán este vacío con sus propuestas y prácticas.

La polémica y el espacio en disputa de la flexibilización del trabajo abarca diversos niveles, uno se encuentra en los lugares del trabajo y frecuentemente se entremezcla con las nuevas formas de organización y los intentos empresariales de generar una identidad del trabajador con la empresa; este nivel comprende, tanto los aspectos formalizados, como aquéllos informales. Pero esta disputa se remonta al conjunto del sistema de relaciones industriales y abarca la legislación laboral, la de seguridad social, así como a las instituciones vinculadas con la negociación

colectiva y la resolución de disputas entre el capital y el trabajo; y, en un caso extremo comprende también el cuestionamiento de pactos corporativos entre Estados, sindicatos y empresarios.

En México, durante el periodo postrevolucionario, se acuñó un patrón de relaciones laborales e industriales que hemos caracterizado como de la revolución mexicana. Este patrón en su nivel más amplio se caracterizó por la tutela estatal de las relaciones entre el capital y el trabajo; esta tutela implicó al corporativismo sindical en tanto corresponsabilidad de los sindicatos en la buena marcha del Estado, a cambio éste les dio el monopolio de la representación de sus agremiados y los apoyó para eliminar liderazgos alternativos en los sindicatos. En la sociedad estadocéntrica como la mexicana del periodo anterior, la acumulación del capital, así como el orden social dependieron en buena parte del Estado. Esta formación socioeconómica articulada por el Estado, implicaba el impulso a la acumulación del capital a través del gasto público y subsidios diversos, pero también, el crecimiento del mercado interno a través del gasto de los asalariados y de sistemas de prestaciones y seguridad social que por medio de la relación corporativa garantizaban paz laboral con relativa legitimidad, al menos en la capa alta del proletariado.

El periodo de oro de esta formación socioeconómica fueron los años sesenta, con el llamado desarrollo estabilizador en México, al que también corresponde el de substitución de importaciones y en donde el patrón de relaciones laborales e industriales de la revolución mexicana fue parte de la misma. En ese patrón jugó un papel importante el de contratación colectiva (De la Garza, 1988). Es cierto que en México, la contratación colectiva nunca se extendió a la mayoría de los asalariados, pero fueron los de las ramas clave de la economía y de las empresas grandes y medianas los que participaron en éste. Es decir, se trató de los destacamentos de obreros más susceptibles de realizar acciones colectivas y por tanto, sectores clave para el control político corporativo. Las relaciones de intercambio en este patrón fueron parte integrante del mismo, beneficios materiales y garantías en el puesto de trabajo a cambio de aceptación, aunque fuese

pasiva, del orden político y sindical (De la Garza, 1993). El patrón contractual de la revolución mexicana, no significó que todos tuvieran las mismas características, pero los contratos de las grandes empresas, especialmente de las paraestatales, representaron un ideal a lograr para los que estuvieron en peores condiciones. Fue en ese núcleo de empresas, sindicatos, paraestatales y algunas privadas en donde este patrón contractual se presentó más acabado hacia fines de los sesenta.

Dichos contratos colectivos implicaron restricciones superiores a las de ley para despedir a los trabajadores; limitaciones a la movilidad interna; a las multitareas; al empleo de trabajadores de confianza; a castigos a los trabajadores; al tiempo extraordinario, en descanso obligatorio o en días festivos; el ascenso por antigüedad como criterio principal y el salario según categoría laboral. Sin embargo, el interés de los sindicatos por el proceso productivo se redujo a la vigilancia de las condiciones de trabajo que pudieran perjudicar al trabajador y, fue excepcional la participación propositiva en cambios tecnológicos o de organización del trabajo. Por ello hemos afirmado que, en comparación con las experiencias sindicales de otros países, por ejemplo las de la Democracia Industrial o de los Comités y de los Consejos de fábrica, en México los sindicatos fueron de la Circulación de la fuerza de trabajo. Circulación, en tanto su intervención en las relaciones laborales que fue sobre todo en cuestiones relacionadas con la compraventa de fuerza de trabajo y conservación de condiciones de trabajo menos desgastantes, peligrosas o insalubres. A diferencia del sindicato de la circulación, el de la producción sería aquel que define al proceso de trabajo como espacio de lucha, de propuesta alternativa, de negociación y no de simple protección de los trabajadores. Es decir, el sindicato de la producción así definido, es un sindicato ofensivo en este terreno y no simplemente defensivo.

En México, el patrón contractual de la revolución mexicana se articuló con el sistema de relaciones industriales corporativas, de tal manera que los asuntos de las relaciones laborales y dentro de éstas, de la contratación colectiva siempre fueron cuestión

de Estado. Estas relaciones contribuyeron a la paz social durante periodos prolongados y se articulaban con un comportamiento de la economía donde el mercado interno era central, sobre todo para el sector industrial y, hacia fines de los setenta, el consumo de los asalariados comenzó a ser importante para ese mercado interno de bienes finales industriales.

Pero la formación socioeconómica de sustitución de importaciones estaba plagada de contradicciones y fueron éstas las que condujeron hacia su crisis en 1981-1982. Primero fue el agotamiento del sector agrario que cumplía el papel de generador de divisas, a través de la exportación y proporcionando insumos y alimentos baratos. El intercambio desigual con la industria terminó por agotarlo. El funcionamiento deficitario del gasto público llegó a su límite hacia 1981 con la caída de los precios del petróleo y la elevación de las tasas internacionales de interés. La crisis de la formación socioeconómica de sustitución de importaciones que tomó la forma de crisis agrícola y sobre todo financiera, a principios de los ochenta, fue la base material de la sustitución del personal estatal de diseño de la política económica del Estado. Es cierto que las presiones del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional jugaron también un papel, pero se impusieron en un terreno material de gran deterioro de las finanzas del país.

La actual formación socioeconómica neoliberal en México, no se acuñó de manera instantánea a partir de la crisis financiera de 1982, tampoco el personal tecnocrático cambió tan brusca-mente, tuvieron que pasar algunos años (1982-1986) para que se delineara mejor la trayectoria del neoliberalismo en México. Lo anterior implicó el conflicto dentro y fuera del Estado, al nivel mismo de su élite política. Hubo vencedores y vencidos. En estas condiciones es cuando aparecen, inicialmente de manera tímida, los primeros intentos de flexibilización de contratos colectivos; el antecedente más importante habría que situarlo en la instalación, a principios de los ochenta, de las nuevas plantas automotrices del norte, primero en Ramos Arizpe y luego en Hermosillo y Chihuahua. Estos contratos colectivos se convertirían en ejemplo a

seguir a lo largo de esos años, nacieron flexibles, con una nueva fuerza de trabajo, en zonas de escasa tradición sindical y contractual y en esa medida no encontraron al principio resistencia. Sin embargo, el proceso se complicó cuando se iniciaron las flexibilizaciones de contratos antiguos, de aquéllos que eran el núcleo central del patrón de contratación de la revolución mexicana. Los dos más importantes con los que se inició la flexibilización fueron el de Dina y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el primero hacia 1982 y el segundo en 1984. En ese momento la estrategia de flexibilización no estaba clara, ni siquiera había en México un término con el cual nombrar a este proceso. En Dina avanzó poco la intención de la empresa y en el SME no prosperó frente a la resistencia del sindicato.

El primer estudio, en el que se captó que se iniciaba un proceso de nuevo tipo en las relaciones laborales, al analizar las pretensiones de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro de cambiar el contrato del SME fue hacia 1984. A partir de ese año se fueron sumando importantes contratos flexibilizados (Aereoméxico, Mexicana, siderúrgicas, automotrices, Pemex, Telmex, etc.). Este fue un periodo conflictivo y de entender los empresarios la flexibilidad como desregulación y unilateralidad en las decisiones de la producción. El modelo a seguir era la maquila del norte con contratos mínimos, amplia unilateralidad empresarial en las decisiones de la producción y el empleo, así como ausencia del sindicato en la práctica. Este periodo se prolongó hasta 1992, cuando desde la cúpula del Estado se planteó la necesidad de asignar un papel al sindicalismo en el nuevo "modelo" neoliberal. Entonces apareció el discurso acerca del nuevo sindicalismo, de la democracia industrial a la manera neoliberal, del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad y, de los Convenios por Productividad. Parecía que era posible resolver, al menos en parte, la contradicción entre libre mercado, incluyendo el del trabajo, con la participación sindical; es decir, en este contexto se veía la posibilidad de un sindicalismo neoliberal y, más aún, el corporativismo neoliberal. La contradicción entre libre mercado y participación sindical se vislumbraba en dos niveles:

el macroeconómico y macropolítico permaneciendo el sindicato como "aliado" del Estado, siendo corresponsable de que el modelo neoliberal funcionase y fuese responsable del control obrero frente a los eventuales ajustes macroeconómicos que implicasen reducción del salario real para mantener baja la inflación; pero, los obreros ya no recibirían desde el Estado aumentos salariales reales como antes, su mejoría se ubicaría en el nivel microeconómico o sea, en función de la productividad en cada empresa.

Lo que si ofrecería el Estado, sería un pacto de negociación y difusión de los convenios por productividad y, en el que se reconociesen a los sindicatos como copartícipes con las empresas del mejoramiento de la productividad y a cambio los trabajadores recibirían bonos. De esta manera, la lógica neoliberal centrada en el libre mercado no sería violentada, no habría más Estado benefactor, los beneficios vendrían de las empresas cuando se elevase la productividad, para esta mejoría los sindicatos serían considerados como parte activa. Como se dijo en el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral, firmado entre la CTM y la COPARMEX en agosto de 1996, se trataba de dar por finalizada la lucha de clases puesto que el enemigo común de empresarios y trabajadores se encontraba ahora en la competencia en el mercado. Si los sindicatos asumían tal papel de corresponsables de la buena marcha de la empresa, no se violentaría la función asignadora del mercado de los niveles de empleo y salarios, en cambio las empresas podrían verse beneficiadas en su cruzada por la productividad.

Pero, aunque los Convenios por Productividad se extendieron mucho desde 1994, el diseño era demasiado optimista y no consideraba coyunturas económicas difíciles (como la que se inició a partir de diciembre de ese año), ni la existencia de estrategias microempresariales y sindicales diferentes, así como diversas culturas de las empresas, las gerencias, los trabajadores y los sindicatos. En otras palabras, el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, la mayoría de los Convenios por Productividad, así como el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral no dejaron de ser de cúpulas y no necesariamente tenían porque

ser acatados por las bases obreras, sindicales y las gerencias. Se demostró que un cambio social y político de base no se puede lograr cabalmente sólo porque en las cúpulas se decida, que los caminos reales son y pueden ser más diversos que los que aparecen en las mentes de los grandes diseñadores, más ahora que nunca.

Frente a este proceso, iniciado desde la década pasada, de flexibilización de las relaciones laborales en México vinculadas con la formación socioeconómica neoliberal, quedan aún muchas interrogantes:

- A) ¿Cuáles son las diferencias entre las flexibilidades que ya existían en empresas mexicanas antes de 1980 y las actuales?
- B) ¿Cuál es la extensión de la flexibilización actualmente?
- C) ¿Cuáles son las formas que ésta adquiere y por qué se presenta de manera heterogénea?
- D) ¿Influyen en esas formas los contextos regionales, el tipo de capital, el ser exportador o no, el tamaño de las empresas, las estrategias empresariales y sindicales y las culturas del trabajo?
- E) ¿Cuál es la distancia entre el discurso empresarial acerca de la flexibilidad del trabajo y su aplicación real, tanto en forma como en profundidad?

En este libro trataremos de analizar los problemas anteriores, para algunos de ellos es posible dar respuestas, para otros tendremos que conformarnos con enunciar hipótesis viables en espera de investigación más precisa sobre el tema.

II. LA POLÉMICA DE LA FLEXIBILIDAD

A partir de los años ochenta, el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales.

Algunos la han vinculado con la tecnología reprogramable; otros con las nuevas formas de organización del trabajo que deberían superar al taylorismo-fordismo; también se le ha relacionado con precariedad en los empleos; se le ha extendido a las transformaciones de los sistemas de seguridad social, de la contratación colectiva y de las leyes laborales, incluso se le ha visto asociada con la ruptura de los pactos corporativos a nivel estatal.

Pero el concepto de flexibilidad del trabajo no tiene un significado unívoco en la polémica teórica, dependiendo de la fuente conceptual de donde provenga así será su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales. El concepto de flexibilidad tal y como se le utiliza actualmente tiene tres orígenes principales:

- A) El más antiguo proveniente de la teoría neoclásica.
- B) El postfordista.
- C) El que se origina de las modernas teorías gerenciales de la organización de la empresa.

Además del contenido del concepto de flexibilidad, la polémica en torno de la misma ha originado una discusión complementaria con respecto de:

- ◆ Si la flexibilidad esta asociada con un nuevo tipo de relaciones entre el capital y el trabajo,
- ◆ si la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales es una necesidad frente a la globalización de las economías y
- ◆ si con la flexibilización en el mediano plazo todos ganan, obreros y patrones.

De la teoría económica neoclásica viene la idea específica de flexibilidad del mercado de trabajo, entendida fundamentalmente como eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen espontáneamente de asignar al factor trabajo en cuanto a precio y empleo.

En la teoría de la productividad marginal está la base teórica de la flexibilidad neoclásica. Se sabe que el mercado de trabajo es de los más imperfectos, por la existencia de instituciones, regulaciones y conflictos colectivos, se trataría de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores exógenos para así acercarse al equilibrio. En otras palabras, flexibilizar el mercado de trabajo para los neoclásicos es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores: facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo, individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal. Es decir, la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que hay instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos a los supuestos del modelo de competencia perfecta. Por lo tanto, la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo es la eliminación de todas aquellas externalidades o fallas del mercado de trabajo por el lado de la oferta y de la demanda, pero especialmente por el lado de la demanda ya que la oferta se considera como dada. En otras palabras, se trata de que la realidad se asemeje a los supuestos del modelo de competencia perfecta para alcanzar un óptimo social que no es sino la sumatoria de los óptimos individuales.

Una idea diferente de flexibilidad es la que se desprende de las teorías del postfordismo; éstas acostumbran incluir a las corrientes como el regulacionismo (Boyer, 1988), la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990) y el neoshumpeterianismo (Freeman, 1988) que tienen en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa estándar y se transita hacia un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible. Se puede considerar al postfordismo como continuador de la gran corriente institucionalista en economía.

- A) El regulacionismo. Teóricamente trata de encontrar las mediaciones entre producción y consumo, específicamente las instituciones de regulación que permiten cierta consonancia en el mediano y largo plazos entre producción y

consumo, rechazando la idea neoclásica de ajustes automáticos cuando los mercados se desregulan. Se trata de explicar los periodos largos de estabilidad del capitalismo en función de instituciones reguladoras (modo de regulación) a pesar de las contradicciones, así como las causas de la gran crisis de los setenta-ocho y sus posibles salidas a través de la constitución de un nuevo modo de regulación. El concepto más desarrollado por esta corriente es el fordismo, entendido principalmente como la articulación entre producción en masa y consumo en masa. La crisis del fordismo como modo de regulación es pensada en dos niveles:

- ◆ A nivel macro relacionado con la incapacidad del Estado interventor de continuar articulando consumo y producción en masa, al elevarse más los salarios que la productividad en los setenta.
- ◆ Y al nivel de los procesos productivos por la rigidez de la producción taylorista fordista —aumento del tiempo de transferencia entre etapas del proceso con relación al tiempo efectivamente productivo, por los límites de la segmentación, simplificación y estandarización del proceso para elevar la productividad—. La solución a la crisis se encontraría en una flexibilización del proceso de trabajo.

Algunos de los críticos de esta corriente consideran que en este aspecto hay una coincidencia entre regulacionistas y neoclásicos en términos de políticas laborales. Sin embargo, como institucionalistas, los regulacionistas no creen en la tendencia automática para llegar al equilibrio cuando los mercados se desregulan, en esta medida aparecen diferencias de concepción entre la flexibilidad regulacionista y la neoclásica:

- Una primera diferencia es el énfasis regulacionista en la flexibilidad, más del proceso de trabajo que del mercado de trabajo, esto porque la labor todopoderosa del mercado es substituida por una visión más clásica centrada en la producción.

- En segundo lugar, como no se cree en la tendencia automática al equilibrio, ni que las negociaciones entre actores sean elementos espurios en la relación económica, se postula una flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos.
- Finalmente, como tampoco se piensa que la producción crea su propia demanda, no bastaría con tener procesos productivos eficientes si no se acciona directamente por el lado de la demanda de productos. Es decir, se imponen nuevos acuerdos a nivel macro para impulsar el consumo.

Para los regulacionistas ya existen las premisas tecnológicas y organizacionales en las empresas para un nuevo salto productivo, lo que sigue faltando son las nuevas instituciones reguladoras de la nueva producción con un nuevo consumo. Los regulacionistas no declaran *a priori* a los sindicatos como elementos de rigidez, sino les proponen pasar de una estrategia defensiva con respecto de la flexibilidad a otra ofensiva y a la vez propositiva para mejorar el proceso productivo, buscando ciertas protecciones en cuanto al empleo o desempleo y el reparto de las ganancias obtenidas por el incremento en la productividad.

- B) La especialización flexible. Es otra de las corrientes importantes del postfordismo que plantea también, que la producción en masa llegó a su límite y que esto coincide con la emergencia de un nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad (clientes que exigen variedad y calidad en los productos). Frente a esta ruptura industrial, con las potencialidades de la tecnología reprogramable se abriría la posibilidad de que las pequeñas y medianas empresas (PyMES) fueran competitivas frente a las grandes, por las nuevas características de la producción en pequeños lotes, favorecida por la tecnología reprogramable, utilizando como fuerza de trabajo a un "nuevo artesanado", flexible en horarios, puestos y tareas; recalificada, con relaciones de cooperación con sus patrones. Además estas PyMES, cuando

forman tejidos industriales densos, con cercanías espaciales pueden establecer relaciones de cooperación más allá de las mercantiles y construir instituciones locales de apoyo que pueden incrementar sus ventajas con respecto de las grandes corporaciones.

En el planteamiento de la especialización flexible, pareciera que se pasara de la lucha marxista de clases a la lucha entre PyMES y grandes empresas, con un gran pacto entre obreros y patrones de las primeras, en aras de ganar la batalla del mercado. Es decir, su concepto de flexibilidad tampoco se asimila como en los regulacionistas al de desregulación del mercado de trabajo, porque supone consensos, identidad, recalificación, ganancia de poder obrero en el proceso de trabajo e implícitamente ciertas garantías de empleo, salario y capacitación.

Habría una tercera fuente teórica acerca de la flexibilidad actualmente. Son las doctrinas gerenciales de organización del trabajo, que han sido revolucionadas desde la década pasada. En ellas ha estado presente la gran crisis capitalista y también la recuperación occidental de las experiencias japonesas de organización y gestión de la mano de obra, que datan de los años cincuenta. Implican una crítica al taylorismo, pero a diferencia del regulacionismo centradas en el proceso productivo. Las nuevas doctrinas gerenciales han tomado cuerpo en formas concretas de organización del trabajo, sintetizadas en los conceptos de Calidad Total y Justo a Tiempo. En estas doctrinas, está presente la crítica a la rigidez taylorista, sobre todo a la idea de separar tajantemente concepción de ejecución (separación que a los neoclásicos les tiene sin cuidado). Hay un énfasis especial en los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad; en la recuperación del saber hacer obrero, el involucramiento y la participación; en la reintegración de tareas y la capacitación amplia. Es decir, al menos doctrinariamente, el toyotismo no puede asimilarse a la idea neoclásica de flexibilidad: primero, la idea básica del toyotismo no es la desregulación del mercado de trabajo, sino la flexibilidad

dentro del proceso productivo; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad.

Además, el individualismo y la concepción del actor racional es substituida por la idea de grupo, empresa como comunidad y acción de acuerdo a valores y no sólo a utilidad. No se trata tampoco de arribar a ningún equilibrio, ni creer que capital y trabajo se redistribuyen sólo por las fuerzas del mercado, sino que la producción es resultado de consenso, identidades frente a incertidumbres inevitables y no se busca el equilibrio sino mejorar continuamente. La flexibilidad del toyotismo es sobre todo interna, entre puestos, categorías, departamentos, horario de trabajo o turnos con polivalencia; es también en los criterios de ascenso según capacidad y no por antigüedad; y salarial (salario en función del desempeño). Al menos en la doctrina no hay un énfasis en la flexibilidad externa (empleo y desempleo de trabajadores según las necesidades de la producción) ni tampoco hay un planteamiento explícito de ver a los sindicatos como rigidez a minimizar.

En conclusión, la flexibilidad no es un concepto unívoco, designa diversas realidades acerca del trabajo, que se dan actualmente a la vez y combinadas:

- A) La flexibilidad pretaylorista cercana a la arbitrariedad.
- B) La flexibilidad que ya poseía en la práctica el propio taylorismo.
- C) La flexibilidad toyotista de las gerencias toyotistas con su centro en la producción, la nueva cultura laboral y la movilidad interna.
- D) Las postfordistas preocupadas en nuevos consensos a nivel micro y macro entre el capital y el trabajo.
- E) La neoclásica de desregulación del mercado de trabajo.

Además, se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso desde el punto de vista técnico y en la del trabajo poner el énfasis en la desregulación del empleo (flexibilidad numérica

o externa), del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y salarial (salario en función de rendimiento). La flexibilidad puede funcionar a nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o del sistema de relaciones industriales, abarcando en este último caso a la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos. Por otro lado, la flexibilidad puede aceptar un nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos y otro informal propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas. En síntesis, la flexibilidad del trabajo, como forma, sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero, esta forma puede tener varios contenidos dependiendo de las concepciones que están detrás, pero sobre todo, de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo.

III. LA FLEXIBILIDAD EN LAS EMPRESAS MEXICANAS

A partir de 1984 se inició el estudio de la flexibilidad de las relaciones laborales en México, a la fecha se han acumulado muchos estudios importantes de caso, rama o zonales (Arteaga, 1988) (Arteaga, 1990) (Arteaga y Carrillo, 1990) (Bensusán y García, 1990a) (Bensusán y García, 1990b) (Bouzas, 1996) (Carrillo, 1991a) (Carrillo, 1991b) (Carrillo, 1995) (De la Garza, 1990) (Contreras, 1992) (Covarrubias, 1992) (Covarrubias, 1993) (Hernández Laos, 1990) (Pozas, 1992).

Algunas de las conclusiones más importantes de dichos estudios serían: a) que la flexibilidad del trabajo no se presenta en forma homogénea en México, hay diferencias importantes de formas e intensidades, b) los factores que pueden influir en las formas e intensidades de las flexibilidades son: las características de las regulaciones laborales previas; la flexibilidad parece extenderse más entre las grandes empresas que conformaban el núcleo duro del modelo contractual de la revolución mexicana; sin embargo,

la desregulación laboral es mayor en una parte de la maquila del norte, entre la pequeña y mediana empresa, especialmente en aquéllas que tienen contratos de protección; que la flexibilidad ha avanzado con dificultad en las ramas reguladas a través de contratos ley, en dos de ellas este tipo de contratos ha desaparecido y en las otras ha seguido el camino de la contratación flexible empresa por empresa, aunque entre en contradicción con el contrato ley respectivo; que los contratos colectivos del llamado sindicalismo blanco ya eran flexibles desde los años setenta y en esta medida no se han modificado mucho; que los trabajadores regulados laboralmente a través del apartado B de la Ley Federal del Trabajo (LFT), presentan rigidez en cuanto a las leyes que los regulan que no han sido modificadas, pero con flexibilidad en las Condiciones Generales de Trabajo.

Otro factor que podría influir en la forma e intensidad de la flexibilidad, sería la política sindical: la ha habido de resistencia como en el sindicalismo independiente; de pasividad en una parte importante del corporativismo y el sindicalismo blanco; o bien de búsqueda de interlocución con las empresas en estos terrenos como el sindicato de telefonistas. Aspectos estudiados en forma menos sistemática, han sido la influencia del tamaño de las empresas, su carácter exportador o no, la propiedad del capital, las estrategias empresariales de modernización, las influencias regionales y las culturas laborales.

Preguntas importantes adicionales que quedan del análisis acerca de la investigación en México sobre flexibilidad laboral es, por un lado, la extensión y profundidad de dicha flexibilidad en las empresas y, por el otro, si la contratación colectiva es rígida como se ha afirmado comúnmente. Quisiéramos aclarar que el sentido de este apartado, es dar una imagen de conjunto del nivel de la flexibilidad laboral en la industria mexicana, así como del nivel de rigidez de los contratos colectivos de trabajo. Lo anterior no va en contra de la necesidad del análisis por empresas, ramas o regiones más detallados, aunque de entrada sabemos que entre estos niveles la heterogeneidad en términos de flexibilidad laboral puede ser elevada.

A continuación analizaremos, a partir de tres instrumentos diferentes a los utilizados en las investigaciones de los ochenta, la situación de la flexibilidad en empresas mexicanas en los años noventa en sentido extensivo. La primera fuente es la encuesta llamada ENESTYC, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con una muestra representativa de 5,000 establecimientos por rama y por tamaño de la industria manufacturera, a nivel nacional, con datos de 1992. La segunda es la encuesta MIM de la Maestría en Sociología del Trabajo de la UAM, levantada en 14 zonas industriales del país, con muestras aleatorias por tamaño de establecimientos (n=500) en 1994. La tercera es la encuesta sobre contratos colectivos de trabajo de jurisdicción federal, realizada por la Maestría en Sociología del Trabajo y el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, con una muestra aleatoria de 1,000 contratos por rama en 1995. El análisis más sistemático de la flexibilidad laboral, territorialmente corresponde a la encuesta MIM. Los indicadores que se tomaron en cuenta para medir un índice de flexibilidad laboral, pueden verse en el cuadro 1, asimismo la escala de flexibilidad se dividió en partes iguales para dar tres niveles, alto, medio y bajo.

Los resultados nacionales de la encuesta MIM pueden verse en el cuadro 2. Solamente en las empresas con productividad alta se encontró que la flexibilidad era alta. En cambio fue baja en la mayoría de los establecimientos exportadores y no exportadores (el bajo salario puede ser todavía la ventaja comparativa para la exportación y no la flexibilidad laboral); otro tanto sucede entre capital nacional o extranjero, sus niveles de flexibilidad son bajos y muy semejantes entre sí; sin embargo, las pequeñas y medianas empresas tienden a ser más rígidas que las grandes, sin que en estas últimas se alcancen niveles altos de flexibilidad.

Por zonas del país, se observa en el cuadro 3, que por tamaños de establecimiento los niveles de flexibilidad en todas las zonas analizadas es bajo, lo mismo en la mayoría de las medianas (excepto en el D.F. y Veracruz); en cambio entre las empresas grandes las zonas en las que la flexibilidad es de nivel medio son Mexicali, Hermosillo, Saltillo, Guadalajara, Puebla y Orizaba.

DIMENSIONES DE LA FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL

- I.A Intervención del sindicato o de los trabajadores en el cambio tecnológico y/o de la organización del trabajo (ser informado=A; participar en la decisión del cambio=B; participar en la implementación de los cambios=C; participar en la evaluación de los cambios=D).

II Flexibilidad en el empleo.

- II.A Intervención del sindicato o de los trabajadores en la selección del personal de nuevo ingreso.

Nota: La participación puede ser desde la propuesta del sindicato de nuevo personal, una comisión mixta de selección, en la preparación, vigilancia y evaluación de las pruebas para los nuevos trabajadores. La existencia de cláusula de exclusión, supone intervención del sindicato en este rubro.

- II.B Reajuste negociado por el personal entre empresa y sindicato o trabajadores y/o indemnización por despido, por encima de lo que marca la LFT.

Nota: Cualquier condicionante para el despido o el reajuste de personal por encima de lo que marca la LFT, deberá ser considerado en este rubro.

- II.C Limitaciones al empleo de eventuales (por obra o tiempo determinado).

Nota: Las limitaciones pueden ir desde el establecimiento del porcentaje de eventuales y temporales, hasta la simple consideración de que el sindicato tendría que estar de acuerdo.

- II.D Limitaciones en el empleo de subcontratistas.

Nota: semejante al punto anterior.

- II.E Limitaciones a la creación de nuevos puestos de trabajadores de confianza o el incremento en el número de dichos trabajadores.

Nota: El simple catálogo de puestos de confianza ya sería una limitación.

III Flexibilidad en el proceso de trabajo.

III.A Existencia de catálogo de puestos de base.

III.B La no disposición expresa de polivalencia de los trabajadores.

Nota: Una restricción a la polivalencia, puede aparecer como definición precisa de funciones de los puestos; una prohibición expresa a que el trabajador sea destinado a tareas diferentes de las que fue contratado; o la simple negociación entre empresa y sindicato cuando hay necesidad de cambiar las funciones que desempeña el trabajador.

III.C Restricciones a la movilidad interna, entre categorías, puestos de trabajo, departamento, turnos o lugares de trabajo.

III.D Reglamentación superior a lo que marca la LFT para empleo de horas extras.

III.E Hay más días de descanso obligatorios de los que marca la LFT.

III.F Participación de sindicato o de los trabajadores en algún momento de la sanción a los trabajadores.

III.G Participación del sindicato o de los trabajadores en la definición de métodos de trabajo, normas de producción, de productividad o, en los parámetros de calidad.

Nota: La participación puede ir desde la existencia de comisiones de productividad o métodos, hasta tener que pactarse con el sindicato los cambios.

III.H Participación sindical o de los trabajadores en comisiones de higiene, seguridad o capacitación.

IV.- Flexibilidad salarial. Bonos o Incentivos por:

IV.A Puntualidad y asistencia.

IV.B Productividad y asistencia.

IV.C Otros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel estatal".

Cuadro 2
FLEXIBILIDAD LABORAL.
14 ZONAS INDUSTRIALES
(PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

		NIVEL DE FLEXIBILIDAD		
		ESTABLECIMIENTOS	BAJA	MEDIA
Exportador				
	Sí	77.9	22.1	—
	No	1.7	28.3	—
Capital				
	Extranjero	71.7	28.3	—
	Nacional	74.6	25.4	—
Tamaño				
	Pequeña	86.1	13.9	—
	Mediana	79.3	20.7	—
	Grande	50.5	49.5	—
Productividad				
	Baja	75.4	25.6	—
	Media	100.0	—	—
	Alta	55.0	—	—

Fuente: Encuesta MIM.

FLEXIBILIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO

	TIJUANA	MEXICALI	NORTE DESON.	HERMO- SILLO	SALTILLO	GUADA- LAJARA	QUERÉTARO	D.F. TLAXCALA	PUEBLA	ORIZABA	VERACRUZ	YUCATÁN	NACIONAL
Exportador													
Sí	1	1	1	1	1	1	1	1	1-2	1	1	1	1
No	1	1	1	1-2	1	2	1	1	1-2	1	1	2	1
Capital													
Extranjero	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1-2	1	1-2	1
Nacional	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Tamaño													
Pequeña	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mediana	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Grande	1	1-2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1
Productividad													
Baja	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Media	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Alta	1	2	1-2	1	1-2	2	1-2	1	1	1	1	2	1-3

(1 =baja; 2 =media; 3 =alta)

Fuente: Encuesta MIM.

Indicadores complementarios de la extensión de la flexibilidad del trabajo se pueden obtener de la ENESTYC. En el cuadro 4, se aprecia que en todos los tamaños de establecimientos predominan los trabajadores de base, que el uso del tiempo parcial, el trabajo por hora y los trabajadores subcontratados, es muy limitado; lo que nos habla de una flexibilidad numérica baja, coincidente en términos generales con los resultados de la encuesta MIM, tomando en cuenta que los indicadores de esta última son más sofisticados que los de la ENESTYC. En cuanto a la movilidad interna entre categorías o puestos, se observa en el cuadro 5 que no es alta, como tampoco el número promedio de horas extras trabajadas a la semana por los obreros (los dos pueden ser indicadores parciales de flexibilidad funcional), estos dos indicadores no reflejan diferencias importantes por tamaño de establecimiento.

Finalmente, en cuanto a la flexibilidad salarial se observa en el cuadro 6 que la importancia de los bonos por productividad, calidad, asistencia y puntualidad en el total de las remuneraciones pagadas al personal ocupado en la industria manufacturera es muy baja en el total de la industria, en cualquiera de los estratos de tamaño de establecimiento.

Cuadro 4

**PORCENTAJE DE TRABAJADORES
DE PLANTA, DE TIEMPO PARCIAL,
POR HORA Y SUBCONTRATADOS SEGÚN TAMAÑO
DE ESTABLECIMIENTO**

	PLANTA	TIEMPO PARCIAL	POR HORA	SUBCONTRATADOS
TOTAL	85.6	0.5	0.1	1.9
Grande	86.5	0.16	0.03	1.8
Mediana	86.2	0.3	0.06	1.6
Pequeña	89.05	0.8	0.4	1.7
Micro	77.1	1.3	0.07	2.7

Fuente: ENESTYC, STyPS-OIT, 1992.

Cuadro 5

**MOVILIDAD INTERNA Y HORAS EXTRAS
POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO**

	MOVILIDAD INTERNA*	HORAS EXTRAS EN EL MES (OBREROS HOMBRES)
TOTAL	17.0	10
Grande	19.9	10
Mediana	17.7	12
Pequeña	18.1	9
Micro	12.4	7

Fuente: ENESTYC, STyPS-OIT, 1992.

* Tasa de rotación del personal entre distintos puestos.

Cuadro 6

PORCENTAJE DE LOS BONOS*

TOTAL	2
Grande	1.9
Mediano	2.4
Pequeño	3.4
Micro	0.6

Fuente: ENESCTYC, STyPS-OIT, 1992.

* Por productividad, calidad, asistencia y puntualidad en el total de remuneraciones pagadas al personal ocupado por tamaño de establecimiento.

Los datos manejados de las dos encuestas mencionadas, permiten concluir que el estado de la flexibilidad laboral, en la industria manufacturera en México, en los noventa, es en general baja y solamente en ciertos estratos como las empresas grandes y de alta productividad se puede encontrar en un nivel medio o alto.

Las empresas y sindicatos que depositan sus contratos colectivos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), corresponden a las compañías que tienen establecimientos en más de una entidad federativa y, por tanto, puede suponerse que se trata de los contratos de las empresas más grandes y más protectores. En el análisis de los cuadros que siguen de la flexibilidad numérica, funcional y salarial se han utilizado las mismas dimensiones e indicadores que para la encuesta MIM, se tomó una muestra aleatoria por rama (tal como éstas se clasifican en JFCA) de alrededor del 10% del universo de contratos colectivos. De los cuadros que siguen se puede concluir que:

- A) La flexibilidad funcional es alta en los contratos colectivos (lo cual no significa que ésta se aplica en la práctica, pero sí que en la mayoría de los contratos lo contenido en sus cláusulas no es un obstáculo para la flexibilidad funcional). Se confirma también una antigua tesis que hemos manejado desde la década pasada, que el modelo de contratación colectiva de la revolución mexicana ha sido el de la **circulación**, es decir, con protecciones en empleo y salario (compraventa de la fuerza de trabajo) pero con poca participación formal de los sindicatos en los procesos de trabajo. Es cierto que en cuanto a flexibilidad funcional (dentro del proceso de trabajo) lo que predomina es la indefinición en el contrato colectivo, pero en segundo término la unilateralidad explícita de las empresas en las decisiones. La rigidez manifiesta codificada es poco frecuente y hay muy poca limitación formal a la movilidad interna, entre turnos o geográfica; las limitaciones son moderadas a la polivalencia de los trabajadores y, en general, la antigüedad no juega sola como criterio de ascenso de los trabajadores, tampoco depende sólo de la voluntad de los obreros el trabajar en horas extras o en días de descanso obligatorio.
- B) En cambio la regulación contractual de la flexibilidad numérica es muy superior a la funcional. Es alta en cuanto al empleo de eventuales; moderada aunque no mayoritaria en cuanto

al uso por las empresas de subcontratistas; también en el uso de trabajadores de confianza y para el recorte de personal.

- C) Por lo que se refiere a la flexibilidad salarial sí hay una rigidez acentuada al predominar el salario mensual o quincenal y éste se encuentra muy regulado; hay poca importancia de los bonos de puntualidad y asistencia, productividad o calidad.

La conclusión es muy clara, los contratos colectivos en México en general son flexibles en lo funcional, son más rígidos en lo numérico y sobre todo en lo salarial. Es decir, los contratos parecieran más flexibles que las relaciones laborales en la práctica y tienen potenciales de flexibilidad contenidas en la LFT que los empresarios no han podido o querido explotar.

Del cuadro 7 en adelante pueden observarse los cambios hacia la flexibilidad en la muestra de contratos colectivos de jurisdicción federal entre 1990 y 1994. De dicho cuadro se puede concluir que la mayoría de los ítems considerados para medir la flexibilidad laboral no cambiaron en este periodo; sin embargo, en aquellos casos en que sí se modificaron predomina la tendencia hacia una mayor flexibilidad. Es probable que el predominio de cláusulas no modificadas se deba, a que la muestra no discriminó entre empresas grandes y de otros tamaños y, a que la flexibilización contractual esté concentrada en las grandes. De cualquier manera de nuestra muestra se infiere que:

- ◆ Se tendió más a excluir a los sindicatos de las decisiones de los cambios tecnológicos y, métodos de trabajo, pero no en la negociación de la intensidad del trabajo.
- ◆ La contratación de eventuales, trabajadores de confianza y la definición de cuáles trabajadores son de base tendieron a ser más flexibles, no así el empleo de subcontratistas.
- ◆ La movilidad entre puestos o categorías, turnos, geográfica, las horas extras, el criterio de ascenso y el trabajo en días de descanso obligatorio tendieron a flexibilizarse, a diferencia de la polivalencia.

- ◆ El salario tendió a volverse más rígido.

Si analizamos los niveles de flexibilidad numérica, funcional y salarial por rama y por entidad federativa tenemos los siguientes resultados:

- Por rama los cambios en flexibilidad numérica son hacia una mayor flexibilidad en todas las ramas excepto en la cinematografía, destacando los niveles más altos en la huletera, la metalurgia y siderurgia, automotriz y autopartes, aceites y grasas vegetales, maderera básica y tabacalera.
- En cambio la flexibilidad salarial tendió más hacia la rigidez en todas las ramas.

En cuanto a los cambios en flexibilidad por entidad federativa:

- ◆ La flexibilidad funcional también tendió a aumentar en todas las entidades federativas, excepto en Nuevo León, aunque los índices son menores que los de la numérica.
- ◆ El cambio hacia la flexibilidad numérica fue positivo en todas las entidades federativas, en especial en Baja California, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Edo. de México y Morelos.
- ◆ En cuanto a la flexibilidad salarial fue negativa en su incremento en todas las entidades federativas.

**CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
PONDERACIÓN DE INDICES DE FLEXIBILIDAD**

A) FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

PREGUNTA	BAJA (-1)	MEDIA (0)	ALTA (+1)	INDETERMINADA (-)
I.B I. Intervención del Sindicato en el cambio Tecnológico y de organización	Determinación bilateral (2)	Obligación de consulta (1)	Determinación unilateral (3)	No especificada (4)
II.B II. Intervención del Sindicato en el establecimiento de Métodos de Trabajo	Sí (1)		No (2)	No especificada (4)
III.B III. Participación del Sindicato en los cambios en la Intensidad del Trabajo	Sí (1)		No (2)	No especificada (4)
IV.B VII. Movilidad entre puestos y categorías	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
V.B IX. Movilidad entre turnos	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
VI.B X. Movilidad geográfica	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
VII.B XI. Polivalencia	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre (4)	No especificada (5)
VIII.BXII. Criterio principal de ascenso	Antigüedad (1)	Escolaridad, antigüedad y otra (4 y 5)	Capacidad, capacitación (2 y 3)	No especificada (6)
IX.B XIII. Horas extras	Voluntario (1)	Convenio (3)	Obligatorio (2)	No especificado (4)
X.B XIV. Trabajo en días de descanso	Voluntario (1)	Convenio (3)	Obligatorio (2)	No especificado (4)

F L E X I B I L I D A D

L A B O R A L

Continuación

B) FLEXIBILIDAD NUMÉRICA

PREGUNTA	BAJA (-1)	MEDIA (0)	ALTA (+1)	INDETERMINADA (-)
I.A IV. Contrataciones de eventuales	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)
II.A V. Contratación de subcontratistas	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)
III.A VI. Contratación de trabajadores de confianza	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)
IV.A VII. Recorte de personal	Prohibida (3)	Limitada por C.C. o convenio (1 y 2)	Libre para la empresa (4)	No especificada (5)

B) FLEXIBILIDAD SALARIAL

PREGUNTA	BAJA (-1)	MEDIA (0)	ALTA (+1)	INDETERMINADA (-)
I.C XVA. Forma de pago	Por día o semanal (2)	Salario base más comisión (4)	Por hora o por intensidad (1 y 3)	No especificada (5)
II.C XVI. Bonos por puntualidad y asistencia	No (2)		Sí (1)	No especificada (3)
III.C XVII. Bonos por productividad o calidad	No		Sí	No especificada

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los índices de flexibilidad se calcularon como la sumatoria de cada ítem con su signo, dividido entre el número de ítems para cada tipo de flexibilidad para cada empresa en la que hubo cambios en flexibilidad; de esta manera se obtuvo el promedio del total de casos flexibilizados.

**CAMBIO HACIA LA FLEXIBILIDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LOS NOVENTA
(PORCENTAJE DE EMPRESAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL)
n=1000**

DIMENSIÓN	BAJA	MEDIA	ALTA	INDEFINIDA EN EL CONTRATO
I.B Intervención del sindicato en el cambio tecnológico o de organización	2.7	1.7	4.7	90.9
II.B El sindicato interviene en el establecimiento de métodos de trabajo	4.0	—	10.3	85.7
III.B El sindicato participa en cambios de intensidad del trabajo	20.5	—	19.5	59.9
I.A Contratación de eventuales	8.8	54.5	15.1	21.6
II.B Contratación de subcontratistas	15.6	7.9	10.2	66.3
III.B Contratación de trabajadores de confianza	0.1	39.2	9.3	51.3
IV.A Porcentaje de personal de base	5.0	15.1	1.1	78.8
IV.B Movilidad entre puestos o categorías	0.2	16.3	23.5	60.0
V.B Movilidad entre turnos	0.2	8.7	18.9	72.2
VI.B Movilidad geográfica	0.5	5.5	8.8	85.2
VII.B Polivalencia	11.1	7.3	1.8	79.8
VIII.B Criterio principal de ascenso	3.3	30.8	11.8	54.1
IX.B Horas extras	1.8	19.2	26.7	52.2
X.B Trabajo en días de descanso	17.1	11.4	28.2	48.2
I.C Salario	78.6	6.1	12.2	3.1
II.C Bonos por puntualidad y asistencia	16.8	—	19.9	63.4
III.C Bonos por productividad o calidad	16.5	—	17.9	65.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel federal".

F L E X I B I L I D A D L A B O R A L

Cuadro 9

ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD SALARIAL POR RAMA

RAMA	ÍNDICE	DESVIACIÓN ESTANDAR	MÍNIMO	MÁXIMO	Nº DE CASOS
TOTAL	-0.49	0.64	-1.00	1.00	906
1 Textil	-0.49	0.72	-1.00	1.00	36
2 Eléctrica	-0.91	0.27	-1.00	0.00	19
3 Cinematográfica	-0.93	0.29	-1.00	1.00	106
4 Hulera	-0.76	0.42	-1.00	0.00	11
5 Azucarera	-0.33	0.00	-0.33	-0.33	1
6 Minera	-0.79	0.43	-1.00	0.00	14
7 Metalurgia y siderurgia	-0.29	0.65	-1.00	1.00	35
8 Hidrocarburos	0.00	0.00	0.00	0.00	0
9 Petroquímica	0.11	0.19	0.00	0.33	3
10 Cementera	-0.42	0.60	-1.00	1.00	21
11 Calera	-0.63	0.52	-1.00	0.00	8
12 Automotriz y autopartes	-0.48	0.52	-1.00	0.33	40
13 Química y farmacéutica	-0.57	0.51	-1.00	0.33	104
14 Celulosa y papel	-0.33	0.51	-1.00	0.33	12
15 Aceites y grasas vegetal	-0.70	0.48	-1.00	0.00	10
16 Productora de alimentos	-0.31	0.71	-1.00	1.00	138
17 Elaboradora de bebidas	-0.51	0.63	-1.00	1.00	84
18 Ferrocarrilera	0.00	0.00	0.00	0.00	0
19 Madera básica	-0.64	0.50	-1.00	0.00	14
20 Vidriera	0.00	0.00	0.00	0.00	3
21 Tabacalera	-1.00	0.00	-1.00	-1.00	2
22 Administradas forma directa/descentral	-0.10	0.63	-1.00	0.33	7
23 Contrato o concesión federal	-0.29	0.85	-1.00	1.00	152
24 Ejecuten trabajos en zonas federales	-0.45	0.44	-1.00	0.67	86

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel federal".

Cuadro 10

ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD SALARIAL POR ESTADO

ENTIDAD	ÍNDICE	DESVIACIÓN ESTANDAR	MÍNIMO	MÁXIMO	Nº DE CASOS
TOTAL	-0.49	0.64	-1.00	1.00	906
1 Aguascalientes	-0.30	0.84	-1.00	1.00	10
2 Baja California	-0.40	0.64	-1.00	1.00	24
3 Baja California Sur	-0.28	0.75	-1.00	0.50	3
4 Campeche	0.00	0.00	0.00	0.00	0
5 Coahuila	-0.45	0.67	-1.00	1.00	22
6 Colima	-0.47	0.51	-1.00	0.00	5
7 Chiapas	-0.38	0.83	-1.00	1.00	7
8 Chihuahua	-0.43	0.58	-1.00	0.67	14
9 Distrito Federal	-0.47	0.62	-1.00	1.00	230
10 Durango	-0.46	0.66	-1.00	1.00	13
11 Guanajuato	-0.51	0.68	-1.00	1.00	30
12 Guerrero	-0.50	0.72	-1.00	1.00	10
13 Hidalgo	-0.64	0.69	-1.00	1.00	20
14 Jalisco	-0.57	0.64	-1.00	1.00	86
15 México	-0.48	0.65	-1.00	1.00	134
16 Michoacán	-0.80	0.43	-1.00	0.33	15
17 Morelos	-0.26	0.92	-1.00	1.00	9
18 Nayarit	-0.71	0.60	-1.00	0.67	8
19 Nuevo León	-0.27	0.78	-1.00	1.00	34
20 Oaxaca	-0.81	0.46	-1.00	0.33	12
21 Puebla	-0.47	0.67	-1.00	1.00	31
22 Querétaro	-0.36	0.69	-1.00	1.00	11
23 Quintana Roo	-0.61	0.44	-1.00	0.00	6
24 San Luis Potosí	0.10	0.53	-1.00	0.50	7
25 Sinaloa	-0.44	0.58	-1.00	1.00	21
26 Sonora	-0.61	0.52	-1.00	0.50	23
27 Tabasco	-0.67	0.58	-1.00	0.00	3
28 Tamaulipas	-0.58	0.62	-1.00	1.00	24
29 Tlaxcala	-0.37	0.79	-1.00	1.00	9
30 Veracruz	-0.55	0.64	-1.00	1.00	64
31 Yucatán	-0.60	0.59	-1.00	0.50	8
32 Zacatecas	-1.00	0.00	-1.00	-1.00	5
99 No especificado	-0.58	0.61	-1.00	0.33	8

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel federal".

Cuadro 11

ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD NUMÉRICA POR ESTADO

ENTIDAD	ÍNDICE	DESVIACIÓN ESTANDAR	MÍNIMO	MÁXIMO	Nº DE CASOS
TOTAL	0.37	0.40	-1.00	1.00	931
1 Aguascalientes	0.36	0.39	0.00	1.00	10
2 Baja California	0.43	0.38	0.00	1.00	25
3 Baja California Sur	0.19	0.17	0.00	0.33	3
4 Campeche	0.00	0.00	0.00	0.00	0
5 Coahuila	0.30	0.40	-0.33	1.00	22
6 Colima	0.07	0.68	-1.00	0.67	5
7 Chiapas	0.21	0.44	-0.33	1.00	7
8 Chihuahua	0.29	0.38	-0.33	1.00	14
9 Distrito Federal	0.45	0.40	-0.67	1.00	240
10 Durango	0.45	0.44	0.00	1.00	13
11 Guanajuato	0.44	0.40	-0.33	1.00	30
12 Guerrero	0.52	0.41	0.00	1.00	10
13 Hidalgo	0.31	0.36	0.00	1.00	20
14 Jalisco	0.40	0.39	-0.50	1.00	88
15 México	0.47	0.40	-1.00	1.00	138
16 Michoacán	0.35	0.33	0.00	1.00	15
17 Morelos	0.69	0.32	0.33	1.00	9
18 Nayarit	0.29	0.36	0.00	1.00	8
19 Nuevo León	0.22	0.39	-0.50	1.00	34
20 Oaxaca	0.18	0.31	-0.33	0.67	12
21 Puebla	0.10	0.39	-1.00	1.00	37
22 Querétaro	0.32	0.27	0.00	0.67	11
23 Quintana Roo	0.33	0.56	-0.33	1.00	6
24 San Luis Potosí	0.24	0.30	0.00	0.67	7
25 Sinaloa	0.19	0.26	0.00	1.00	21
26 Sonora	0.29	0.47	-0.33	1.00	23
27 Tabasco	0.11	0.19	0.00	0.33	3
28 Tamaulipas	0.32	0.43	-0.33	1.00	25
29 Tlaxcala	0.29	0.28	0.00	0.75	10
30 Veracruz	0.31	0.36	-0.33	1.00	64
31 Yucatán	0.13	0.25	-0.33	0.33	8
32 Zacatecas	0.28	0.39	0.00	0.75	5
99 No especificado	0.02	0.69	-1.00	0.75	8

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel federal".

Cuadro 12

ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD FUNCIONAL POR ESTADO

ENTIDAD	ÍNDICE	DESVIACIÓN ESTANDAR	MÍNIMO	MÁXIMO	Nº DE CASOS
TOTAL	0.11	0.24	-0.40	0.90	841
1 Aguascalientes	0.06	0.26	-0.30	0.60	10
2 Baja California	0.19	0.22	-0.20	0.80	24
3 Baja California Sur	0.13	0.40	-0.30	0.50	3
4 Campeche	0.00	0.00	0.00	0.00	0
5 Coahuila	0.20	0.34	-0.30	0.80	22
6 Colima	0.00	0.35	-0.30	0.30	4
7 Chiapas	0.09	0.30	-0.30	0.40	7
8 Chihuahua	0.07	0.23	-0.30	0.40	14
9 Distrito Federal	0.16	0.21	-0.30	0.90	220
10 Durango	0.13	0.23	-0.30	0.50	12
11 Guanajuato	0.15	0.28	-0.30	0.70	30
12 Guerrero	0.05	0.23	-0.30	0.40	10
13 Hidalgo	0.10	0.29	-0.30	0.60	18
14 Jalisco	0.04	0.21	-0.30	0.60	70
15 México	0.10	0.19	-0.30	0.60	120
16 Michoacán	0.06	0.19	-0.30	0.30	13
17 Morelos	0.11	0.14	-0.20	0.20	8
18 Nayarit	-0.04	0.18	-0.30	0.20	5
19 Nuevo León	0.09	0.22	-0.30	0.50	33
20 Oaxaca	0.08	0.23	-0.30	0.40	11
21 Puebla	0.15	0.24	-0.40	0.70	30
22 Querétaro	0.20	0.28	-0.30	0.70	11
23 Quintana Roo	0.12	0.43	-0.30	0.80	6
24 San Luis Potosí	0.17	0.16	0.00	0.50	7
25 Sinaloa	0.18	0.29	-0.20	0.80	21
26 Sonora	0.06	0.26	-0.30	0.60	22
27 Tabasco	-0.17	0.23	-0.30	0.10	3
28 Tamaulipas	0.03	0.28	-0.30	0.60	23
29 Tlaxcala	0.04	0.29	-0.30	0.50	8
30 Veracruz	0.03	0.24	-0.30	0.60	55
31 Yucatán	0.01	0.27	-0.30	0.40	8
32 Zacatecas	0.00	0.42	-0.30	0.60	5
99 No especificado	0.09	0.21	-0.20	0.40	8

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel federal".

Cuadro 13

ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD FUNCIONAL POR RAMA

RAMA	ÍNDICE	DESVIACIÓN ESTANDAR	MÍNIMO	MÁXIMO	Nº DE CASOS
TOTAL	0.11	0.24	-0.40	0.90	841
1 Textil	0.08	0.19	-0.40	0.60	37
2 Eléctrica	0.09	0.22	-0.30	0.60	19
3 Cinematográfica	-0.25	0.16	-0.30	0.90	106
4 Hulera	0.15	0.11	0.00	0.30	11
5 Azucarera	0.00	0.00	0.00	0.00	0
6 Minera	0.14	0.16	-0.10	0.40	14
7 Metalurgia y siderurgia	0.17	0.19	-0.10	0.70	34
8 Hidrocarburos	0.00	0.00	0.00	0.00	0
9 Petroquímica	0.27	0.23	0.00	0.40	3
10 Cemente	0.54	0.21	0.20	0.80	21
11 Calera	0.16	0.18	-0.10	0.40	8
12 Automotriz y autopartes	0.17	0.26	-0.20	0.70	39
13 Química y farmacéutica	0.19	0.20	-0.20	0.80	91
14 Celulosa y papel	0.12	0.14	-0.10	0.40	12
15 Aceites y grasas vegetal	0.17	0.13	0.00	0.40	9
16 Productora de alimentos	0.17	0.16	-0.10	0.70	132
17 Elaboradora de bebidas	0.19	0.17	-0.20	0.60	73
18 Ferrocarrilera	0.00	0.00	0.00	0.00	0
19 Maderera básica	0.26	0.09	0.20	0.40	8
20 Vidriera	0.30	0.10	0.20	0.40	3
21 Tabacalera	0.35	0.35	0.10	0.60	2
22 Administradas forma directa/descentral	-0.08	0.17	-0.30	0.10	6
23 Contrato o concesión federal	0.16	0.15	-0.20	0.60	132
24 Ejecuten trabajos en zonas federales	0.03	0.17	-0.20	0.50	81

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel federal".

Cuadro 14

ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD NUMÉRICA POR RAMA

RAMA	ÍNDICE	DESVIACIÓN ESTANDAR	MÍNIMO	MÁXIMO	Nº DE CASOS
TOTAL	0.37	0.40	-1.00	1.00	931
1 Textil	0.19	0.41	-1.00	1.00	47
2 Eléctrica	0.02	0.23	-0.50	0.67	19
3 Cinematográfica	-0.03	0.16	-1.00	0.75	106
4 Hulera	0.45	0.44	-0.33	1.00	14
5 Azucarera	0.00	0.00	0.00	0.00	1
6 Minera	0.32	0.37	0.00	1.00	14
7 Metalurgia y siderurgia	0.52	0.32	0.00	1.00	36
8 Hidrocarburos	0.00	0.00	0.00	0.00	0
9 Petroquímica	0.19	0.39	-0.25	0.50	3
10 Cementera	0.23	0.24	-0.33	0.50	21
11 Calera	0.21	0.25	0.00	0.67	8
12 Automotriz y autopartes	0.33	0.31	0.00	1.00	40
13 Química y farmacéutica	0.51	0.29	-0.33	1.00	106
14 Celulosa y papel	0.15	0.19	0.00	0.50	12
15 Aceites y grasas vegetal	0.13	0.17	0.00	0.33	10
16 Productora de alimentos	0.65	0.35	-1.00	1.00	138
17 Elaboradora de bebidas	0.26	0.30	-0.33	1.00	84
18 Ferrocarrilera	0.00	0.00	0.00	0.00	0
19 Maderera básica	0.35	0.46	-0.33	1.00	14
20 Vidriera	0.22	0.38	0.00	0.67	3
21 Tabacalera	0.50	0.71	0.00	1.00	2
22 Administradas forma directa/descentral	0.26	0.35	0.00	1.00	7
23 Contrato o concesión federal	0.61	0.42	-1.00	1.00	159
24 Ejecuten trabajos en zonas federales	0.19	0.37	-1.00	1.00	87

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta nacional "Contratación colectiva a nivel federal".

IV. LA CONTRATACIÓN COLECTIVA A NIVEL LOCAL

1. Los convenios de trabajo fuera de juicio

Son aquéllos que por ley suponen la intervención de la Junta de Conciliación aunque no sean promovidos por las partes. Los convenios individuales, frecuentemente son liquidaciones de trabajadores, retiro voluntario e indemnizaciones; los convenios colectivos se relacionan con los contratos colectivos de trabajo y sus revisiones o modificaciones (cuadro 15).

Cuadro 15

CONVENIOS COLECTIVOS DE JURISDICCIÓN LOCAL FUERA DE JUICIO

AÑO	Nº DE CONVENIOS	Nº DE TRABAJADORES
1991	39,331	59,345
1992	45,846	76,672
1993	52,197	79,181
1994	50,424	76,217
1995	57,804	97,834
1996	55,117	93,742

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México.

Entre 1991 y 1996 el número de convenios fuera de juicio aumentó en 40.1% y el número de trabajadores involucrados en 57.9%, aunque los máximos correspondieron a 1995. Con respecto a los motivos de los convenios, los más frecuentes fueron el retiro voluntario y la terminación de contrato. En 1996, por entidad federativa el 51% de los convenios se concentraron en Veracruz, D.F., Tamaulipas, Coahuila, Jalisco, Chihuahua, Nuevo León y Guanajuato. En cuanto a ramas de actividad, la mayoría de los convenios se ubicaron en el comercio y la manufactura; en esta última el retiro voluntario fue la causa principal del convenio. En relación al pago por convenio, la mayoría de los casos implicaron montos muy bajos, esto es coherente con los datos que muestran que en

la inmensa mayoría de los casos se trata de convenios que involucran a un solo trabajador, aunque la mayoría de los trabajadores manifestaron que contaban con contrato de trabajo, aunque en general se trataba de contratos individuales (cuadros 16, 17 y 18).

Cuadro 16

CONVENIOS DE TRABAJO DE JURISDICCIÓN LOCAL POR RANGO DE NÚMERO DE TRABAJADORES

RANGO DE TRABAJADORES	1995	1996
1	50,850	49,608
2	3,459	2,601
3 a 5	1,914	1,467
6 a 9	518	372
10 a 19	371	248
20 a 49	173	125
50 a 99	41	30
100 a 499	41	45
500 a 999	7	10
1000 a 4999	3	4
5000 a 9999	—	—
Más de 9999	—	—
Sin especificar	437	607

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México.

Cuadro 17

CONVENIOS DE TRABAJO DE JURISDICCIÓN LOCAL SEGÚN MOTIVOS

MOTIVOS	1995	1996
Terminación de contrato	15,887	13,840
Retiro voluntario	33,941	32,406
Reinstalación	261	276
Indemnización	9,171	11,157
Firma y revisión de contrato	463	386
Aumento de salario	3,149	3,273
Participación de utilidades	546	464
Otros	524	600
No especificado	809	315

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México.

Cuadro 18

**NÚMERO DE CONVENIOS DE TRABAJO
DE JURISDICCIÓN LOCAL
SEGÚN MODALIDAD DEL CONTRATO**

MODALIDAD DEL CONTRATO	1995	1996
Individual	27,646	25,723
Colectivo	1,545	1,927
Se ignora	7,736	7,352
Sin contrato	5,589	6,199
Se ignora	15,288	13,916

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México.

2. Conflictos de trabajo

Legalmente los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos sin emplazamiento a huelga. Individuales son, por ejemplo, las demandas por pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo. Ejemplos de conflictos colectivos son por titularidad de contratos, reclamos de prestaciones, nuevas condiciones de trabajo, firma de contrato, revisión de contrato, pago de cuota sindical, suspensión de relaciones laborales, aumento de salario; todos ellos cuando no hay emplazamiento a huelga; como se ve en el cuadro 19, los conflictos de trabajo a partir de 1989 se han incrementado en forma sostenida, excepto de 1995 a 1996 cuando disminuyeron.

Sin embargo, entre 1989 y 1996 los conflictos de trabajo aumentaron en 166%, al parecer esta forma jurídica se ha convertido en la principal para solventar las dificultades entre el capital y el trabajo; incluso el número de conflictos de trabajo en 1996 es muy superior al número de convenios que veíamos en el apartado anterior. Aunque es cierto que el 97.6% del total de conflictos en 1996 fueron individuales, éstos se concentraron en el D.F., Nuevo León, Edo. de México y Chihuahua. En cuanto a sectores se produjeron sobre todo en la industria manufacturera y el comercio, siendo la causa principal el despido

injustificado (93% de los casos). El reclamo más común no es la reinstalación, sino la indemnización de ley y, en su inmensa mayoría, las demandas son de un solo trabajador.

Cuadro 19

NÚMERO DE CONFLICTOS Y DE DEMANDANTES DE JURISDICCIÓN LOCAL

AÑO	CONFLICTOS DE TRABAJO	Nº DEMANDANTES
1980	39,320	94,540
1981	43,119	108,005
1982	51,420	146,419
1983	52,316	176,104
1984	50,973	78,886
1985	52,722	124,482
1986	54,694	91,483
1987	52,845	78,837
1988	37,841	61,133
1989	37,214	75,698
1990	51,184	91,092
1991	68,475	125,649
1992	78,844	113,832
1993	94,967	133,289
1994	98,183	140,260
1995	113,250	167,509
1996	99,006	165,061

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México.

En cuanto a los conflictos colectivos, a diferencia de los individuales, en los noventa tuvieron su máximo en 1991, de tal forma que entre 1991 y 1996 disminuyeron en un 47.8%. En cuanto a los motivos destaca la titularidad por el contrato colectivo con el 97.1%; en estos casos destacan las ramas de agricultura, ganadería, caza y pesca, minería, servicios personales y el comercio. Por entidades federativas estos conflictos se concentran en el D.F., Edo. de México y Nuevo León; pero, a diferencia de los individuales y de los convenios de trabajo, los conflictos colectivos se producen entre rangos de demandantes que van de 20 a 500 trabajadores, es decir, probablemente en empresas pequeñas, medianas y grandes, pero muy poco en las micro. También hay

que señalar que la gran mayoría de los demandantes son sindicatos de industria y que por organizaciones obreras demandantes, el primer lugar corresponde a la CTM, luego a la CROC y en tercero a organizaciones independientes; en cuanto a las formas de solución, casi todas se distribuyen, en primer lugar, por convenio, segundo laudo y tercero desistimiento (cuadro 20).

Cuadro 20

**NÚMERO DE CONFLICTOS COLECTIVOS
DE JURISDICCIÓN LOCAL**

AÑO	CONFLICTOS COLECTIVOS	CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS
1980	3,858	50,220
1981	5,115	72,767
1982	6,603	69,917
1983	2,508	58,183
1984	N.D.	57,605
1985	2,364	60,484
1986	2,185	65,652
1987	1,720	61,406
1988	2,281	40,783
1989	2,265	44,050
1990	2,273	47,040
1991	4,701	49,914
1992	2,463	53,053
1993	2,531	46,669
1994	2,210	54,042
1995	2,807	58,968
1996	2,356	60,638

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México.

N.D. = No hay datos.

3. Huelgas

Entre 1991 y 1996 los emplazamientos a huelga de jurisdicción local disminuyeron en 1.15%, las huelgas estalladas en 6.4%, el número de huelguistas en 0.6%, los emplazamientos a huelga solucionados aumentaron en 27.6% y las huelgas solucionadas disminuyeron en 55.7% (cuadro 21).

Cuadro 21

**NÚMERO DE HUELGAS Y EMPLAZAMIENTOS
DE JURISDICCIÓN LOCAL**

Huelguistas	Año	Emplazamientos a huelga	Emplazamientos a huelga solucionados	Huelgas solucionadas	Huelgas estalladas
	1980	19,042		763	1,339
	1981	18,592		474	1,066
	1982	35,849		1,054	1,971
	1983	34,876		1,180	978
	1984	26,513		481	548
15,025	1985	28,519		246	489
42,398	1986	39,763		545	903
30,959	1987	47,677		704	949
13,757	1988	28,350		472	518
12,539	1989	27,355		544	757
19,445	1990	27,746		618	670
14,079	1991	33,359	16,865	397	438
15,609	1992	32,954	17,292	278	477
16,267	1993	35,072	20,047	292	474
20,612	1994	35,880	21,801	263	472
18,770	1995	34,692	22,648	224	481
14,163	1996	32,973	21,513	176	410

Fuente: INEGI (1998) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*. México.

Visto al detalle, en promedio anual los emplazamientos crecieron entre 1990 y 1993 y a partir de este año disminuyeron. En 1996, por entidad federativa, los emplazamientos se concentraron en Nuevo León, Edo. de México, D.F. y Jalisco, el rango de trabajadores emplazantes fue sobre todo entre 3 y 500, solamente el 0.18% de los emplazamientos fueron por coalición de sindicatos y por sectores económicos la industria manufacturera, el comercio y la construcción fueron los más importantes. Las causas más frecuentes son por firma y revisión del contrato, por tipo de sindicato son los industriales y gremiales y por centrales sindicales la CTM y la CROC.

Por lo que respecta a los emplazamientos a huelga solucionados, las formas de solución más comunes son aquéllas en las que el sindicato no acude a la audiencia de conciliación y por no cumplir los requisitos de ley para emplazar a huelga. En cuanto a huelgas

estalladas, por entidad federativa los estados más huelguísticos son Jalisco, el D.F., Edo. de México, Nuevo León y Baja California y la causa más frecuente es el incumplimiento, firma y revisión del contrato, destacando la primera; el rango de trabajadores huelguistas se distribuye entre 3 y 99, pero el nivel más alto está entre 10 y 19. La duración más frecuente de las huelgas es de más de 100 días. En cuanto a la forma de solución de las huelgas, la mayoría fue por conciliación y arbitraje (cuadros 22 y 23).

Cuadro 22

**CONFLICTOS LABORALES EN EMPRESAS
DE JURISDICCIÓN FEDERAL**

	1990	1993	1994	1995	1996	1997
Demandas registradas	27,772	36,964	37,987	45,414	50,315	49,530
Emplazamientos a huelga registrados	6,395	7,531	7,490	7,676	7,621	8,047
Huelgas estalladas	159	155	116	96	51	39
Trabajadores en huelga	49,337	32,083	27,134	12,249	10,525	9,375
Conflictos sector público	5,026	2,564	3,026	6,543	17,747	3,714

Fuente: Anexo estadístico del Cuarto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1998.

Cuadro 23

**CONFLICTOS LABORALES EN EMPRESAS
DE JURISDICCIÓN FEDERAL Y LOCAL**

	1990	1993	1994	1995	1996
Demandas registradas	78,956	131,931	136,170	158,664	149,321
Emplazamientos a huelga registrados	34,141	42,573	43,370	42,368	40,594
Huelgas estalladas	829	629	588	577	461
Trabajadores en huelga	68,782	48,350	47,746	31,019	24,688

Fuente: Anexo estadístico del Cuarto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1998 e INEGI (1996) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*.

Si hacemos una comparación entre los conflictos y las huelgas de Jurisdicción Federal y Local en los noventa podemos observar que, entre 1990 y 1996 el número de conflictos (federales y locales) registrados se incrementaron en 89.1%, los emplazamientos a huelga en 18.9%, en cambio las huelgas estalladas disminuyeron en 44.4% y el número de huelguistas en 64.1%. La importancia de la conflictividad en las relaciones laborales locales queda de manifiesto en tanto que en 1996 representaron el 66.3% del total de conflictos, el 81.2% de los emplazamientos a huelga, el 88.9% de las huelgas estalladas y aún en número de huelguistas fueron el 57.4% del total; a pesar de que la densidad de huelguistas por huelga fue de 34.5% trabajadores en las de jurisdicción local, en contra de 53.5% trabajadores en las federales.

En síntesis, de este apartado se puede concluir, que el canal jurídico que más frecuentemente adquieren las relaciones y conflictos entre el capital y el trabajo son de jurisdicción local y las formas es la de convenios fuera de juicio y conflictos individuales. Con relación a las huelgas, emplazamientos y trabajadores en huelga, el ámbito local es mucho más importante que el federal en términos cuantitativos y en particular los trabajadores y sindicatos de las empresas pequeñas.

V. CONCLUSIONES

Acerca de la flexibilidad del trabajo, hemos visto que no hay una sola concepción, ni tampoco una sola experiencia. Lo que en la ideología se presenta como parte de un nuevo sentido común —lo rígido va en contra de la eficiencia y la competitividad, es necesario por tanto flexibilizar al trabajo— en la realidad de las relaciones laborales de las empresas, aparece como mezclas derivadas de concepciones a veces contradictorias. Es el caso, sobre todo, de la flexibilidad neoclásica del mercado de trabajo que no mira al interior de los procesos productivos, que reduce a la fuerza de trabajo en términos de precios y que implica la

idea de flexibilidad como desregulación, para permitir la acción asignadora del mercado.

Diferente es la concepción toyotista, que siendo empresarial no se trataría de la simple desregulación para que el mercado asigne al trabajo y a los hombres cual mano invisible, sino de la acción voluntaria y, sobre todo del carácter moral que implica construcción de identidad del trabajador con la empresa, la solidaridad, la acción colectiva y el reconocimiento de que hay espacios de incertidumbre que no se llenan simplemente por prueba y error en el mercado, sino con estrategias conscientes y consensuadas.

Asimismo, la idea postfordista acerca de la flexibilidad apunta hacia la explícita concertación entre empresas y sindicatos, la construcción de un nuevo pacto social en el que no estarían ausentes los estándares mínimos laborales mas allá del mercado. Pero, a diferencia de las teorías sociales fenomenológicas, no toda la realidad se reduce a discursos, hay otros niveles de realidad que se pueden mover sincronizados o no con los discursivos. En esta medida, nos hemos preguntado en este ensayo cuál es la extensión de la flexibilización contractual en México.

De nuestra muestra representativa de 1,000 contratos colectivos de jurisdicción federal, podríamos concluir que la flexibilidad ha avanzado en los años noventa más que la rigidez que también se ha presentado, pero que involucra a una minoría de empresas, que este proceso está concentrado en la gran empresa, especialmente en aquéllas que fueron privatizadas como saneamiento laboral antes de su venta. Es decir, la flexibilidad del trabajo como proceso nuevo implica a una minoría de empresas, pero está concentrada en lo que era el núcleo duro del patrón contractual de la revolución mexicana; el cual, como núcleo duro ha dejado de operar o al menos de ser guía de la contratación en México. También se podría afirmar que de las formas de la flexibilización la que más ha avanzado es la funcional (principalmente como movilidad interna y multitareas), en un nivel intermedio la numérica y muy poco la salarial, a pesar de todo el discurso y las acciones acerca de convenios de productividad, el impacto general de los bonos en el ingreso total del trabajador es todavía despreciable.

Habría que anotar que una parte importante de las empresas en México eran ya flexibles en lo funcional antes de la reestructuración productiva actual, venía en parte del escaso interés de los sindicatos por intervenir en los procesos productivos plasmado en sus contratos colectivos. Frente a esta constatación de una extensión limitada de la flexibilidad laboral en México o bien muy focalizada en empresas clave caben varias hipótesis:

A) No se extiende la flexibilidad porque el paraguas de la LFT lo impide. Esta hipótesis puede tener parte de verdad, en cuanto a las indemnizaciones que la ley establece por despido injustificado y la existencia del contrato por tiempo indeterminado. Sin embargo, la misma ley contempla diversas formas de contratación: por obra y por tiempo determinado, además del indeterminado. Por lo que se refiere a las causas de suspensión de la relación laboral, la ley no considera las variaciones en la producción; sin embargo, en el artículo 439 sí se toma en cuenta la posibilidad de reducción de personal al implantar nueva maquinaria o métodos de trabajo. En cuanto al ascenso de los trabajadores en el escalafón, el artículo 154 da preferencia a la antigüedad, pero sólo en igualdad de condiciones y el artículo 159 contempla que los ascensos se den a la categoría inmediata anterior y que el ascenso corresponderá al más apto y antiguo. En lo que respecta a la flexibilidad interna, efectivamente la ley establece en su artículo 24 que las condiciones de trabajo deberán contener el servicio o los servicios que el trabajador debe prestar y que éstos se definirán con la mayor precisión. En relación con la flexibilidad salarial, el concepto de salario mínimo contenido en la ley no tiene que ver con el desempeño del trabajador, sino con los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y su familia, sin embargo, la ley abre la posibilidad del pago por obra, comisión, precio alzado o cualquier otra forma. Asimismo, el artículo 84 dice que formarán parte del salario la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones y horas extras. Finalmente, la ley

no contempla explícitamente la participación de los sindicatos en las decisiones de la producción, de los cambios tecnológicos o de la reorganización del trabajo.

En síntesis, la LFT contiene elementos de rigidez y a la vez de flexibilidad, el problema central por tanto puede no ser la ley, sino cómo se acuñaron las costumbres laborales en México, cómo éstas repercutieron en la forma de los contratos colectivos, de tal manera que ciertas opciones de contratación que la ley permite no fueron practicadas. La prueba está en que en México algunos de los contratos colectivos más importantes, han sido flexibilizados a pesar de que la ley no ha cambiado. ¿Cuál es por tanto el sentido del discurso empresarial que atribuye a la rigidez en la ley la falta de competitividad? Más pareciera una ofensiva disciplinaria en la que se trata de doblegar a los trabajadores y sus organizaciones más de lo que han sido en el periodo neoliberal, es decir, parte de una lucha política que empezó en la década pasada y no termina todavía.

- B) La otra explicación del porqué la mayoría de los contratos colectivos en México no han cambiado en los últimos años, sería porque ya eran flexibles sobre todo en lo funcional, dado el desinterés sindical por los problemas de la producción. Nuestra investigación empírica es consistente con esta explicación, los contratos flexibilizados son los de las grandes empresas que sí eran protectores del trabajo más allá de las condiciones del mercado. Habría que añadir, que aunque ese núcleo de contratos del patrón de la revolución mexicana han sido flexibilizados, en general no se ha llegado a los extremos de los contratos de la maquila del norte.
- C) Una última explicación, podría ser que el discurso empresarial de la flexibilidad tiene un papel más político que centrado en las relaciones en los lugares de trabajo, o al menos que el extremismo neoliberal en la flexibilidad del trabajo es impráctico y contraproducente para la productividad en sectores de gran empresa. Esta explicación es consecuente con el hallazgo empírico de que la flexibilidad en la gran empresa

en México, no adquiere caracteres extremos sino de nivel medio; aún más, que flexibilidades extremas codificadas en contratos como el de la Ford de Hermosillo, en la práctica se han tenido que moderar por su efecto negativo en el desempeño productivo de los trabajadores. La razón puede ser la contradicción entre una flexibilidad extremista e insensible neoliberal —dejar al libre mercado hacer su labor asignadora— frente a una flexibilidad moderada toyotista, para la cual la extrema inseguridad en el trabajo o las multitareas indiscriminadas pueden provocar un clima laboral contrario a la identidad del trabajador con la empresa. En otras palabras, es probable que haya una distancia entre el discurso empresarial de cúpula que habla de la flexibilidad extremista como condición de competitividad y la que los empresarios establecen en sus empresas, al menos en ese núcleo de procesos productivos complejos que es el que se ha flexibilizado en este periodo.

Es decir, el discurso de la flexibilidad, además de su aplicación parcial en el mundo del trabajo, puede jugar un papel de deslegitimador de los sindicatos en cuanto a verlos como fósiles vivientes e indeseables frente a la nueva realidad del mercado. También puede jugar este discurso una función política-disciplinadora de los trabajadores, una espada de Damocles que puede ser aplicada en contra de los obreros de negarse éstos a ser productivos o si son conflictivos. Este discurso juega también el papel de recordar que el neoliberalismo ha vencido y que no hay de otra sino el neoliberalismo y la flexibilidad, que cualquier proyecto alternativo está condenado a fracasar.

La flexibilidad en México es una realidad y ha sido un factor importante que ha variado la relación de fuerzas entre sindicatos y empresas, pero el proceso no está acabado. Aparecen en la agenda flexibilizadora puntos rojos como la LFT y contratos clave no modificados hasta ahora como el del SME, los que quedan como contratos ley y los de las universidades.

Si las formas y contenidos de la flexibilidad en México son diversos, se debe sobre todo a las diferentes estrategias empresariales de modernización (dejemos por ahora fuera las formas de flexibilidad previas al neoliberalismo). Está visto que estas estrategias pueden ser varias pero pudieran resumirse en dos principales:

- ◆ Por un lado, la que trata de ganar competitividad y productividad a través de nuevas formas de organización del trabajo, que implican alguna forma de flexibilidad. Sin embargo, esta forma se enfrenta en la actualidad a la constatación de que se establece flexibilidad, que implica intensificación del trabajo y a la vez se pide involucramiento e identidad de los obreros con los fines de la empresa, con escasa capacitación, baja delegación de poder de decisión hacia los trabajadores y bajos salarios.
- ◆ La segunda forma, se asimila a la idea de flexibilidad como desregulación unilateral en favor de la empresa, pero también con bajos salarios.

Es decir, las formas dominantes de la flexibilidad en México se enfrentan a contradicciones importantes, tensiones potenciales y distancia entre discursos, sobre todo el toyotista y la realidad.

Para los sindicatos y la relación corporativa, la flexibilidad del trabajo en sus dos formas mexicanas ha tenido repercusiones importantes. Para el corporativismo ha cuestionado en grandes sindicatos su capacidad protectora de los trabajadores; a los sindicatos independientes su capacidad de revertir este proceso por la vía del enfrentamiento. Sin embargo, poco a poco, con gran resistencia en la izquierda sindical tradicional y con inconsecuencias entre los corporativos, han avanzado experiencias localizadas de negociación sindical en el terreno de la producción. Estas experiencias ya se han vuelto legítimas en el grupo de sindicatos de la Unión Nacional de Trabajadores. En síntesis, la flexibilidad del trabajo no es un simple asunto de técnica económica o administrativa, es sobre todo una materia político sindical y, por tanto, no sigue caminos lineales, depende de relaciones

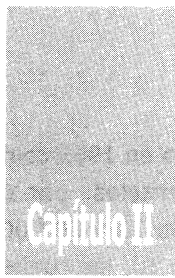
de fuerzas, de concepciones, de capacidad de negociación y de propuesta, a pesar del discurso dominante que deslegitima la presentación de alternativas y considera como algo natural a la flexibilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga, A.** (1988). «Reconversión industrial y flexibilidad del trabajo en la industria automotriz en México, 1981-1986», en Esthela Gutiérrez Garza (coord.) *Austeridad y reconversión, Testimonio de la Crisis 3*, Siglo XXI, México.
- Arteaga, A.** (1990). «Nacido Ford, crecido flexible», *Trabajo 2*, México.
- Arteaga, A. y Carrillo V. J.** (1990). «Automóvil: Hacia la flexibilidad productiva», *El Cotidiano*, 21.
- Arteaga, A.** (coord.) (1992a). *Proceso de trabajo y relaciones laborales en la industria automotriz en México*, UAM Fundación Friedrich Ebert, México.
- Bensusán, G. y C. García** (coords.) (1990a). *Relaciones laborales en las empresas paraestatales*, Fundación Friedrich Ebert. México.
- Bensusán, G. y C. García** (1990b). *Cambios en las relaciones laborales: Cuatro experiencias en transición*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México.
- Bensusán, G.** (1995c). «Sindicalismo Latinoamericano. Entre la renovación y la resignación», en Portella, M.S. ILDES-FES, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela.
- Bouzas, J. A.** (1996). *Bancomer: Reprivatización de la banca y flexibilización de las relaciones laborales*, IIEc-UNAM, México.
- Boyer, R.** (1988). *La Flexibilización del Trabajo en Europa*, Ministerio del Trabajo, Madrid.
- Carrillo, J.** (1991a). «Relaciones laborales en la industria maquiladora ante el Tratado de Libre Comercio», *Revista Mexicana de Sociología*, año LIII, núm. 3, julio-septiembre, México.
- Carrillo, J.** (coord.) (1991b). *Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Colegio de la Frontera Norte, México.

- Carrillo, J. y O. Contreras** (1992). «Calificación y reestructuración industrial: Examen de la industria maquiladora», en *Frontera Norte*, 8.
- Carrillo V. J.** (1995). «Adaptación de la producción flexible y cualificación en el sector automotriz», *Sociología del Trabajo*, 21.
- Contreras, O. y M. A. Ramírez Sánchez** (1992). «Mercado de trabajo y relaciones laborales en Cananea. La disputa en torno a la flexibilidad», *Trabajo*, 8.
- Covarrubias, A.** (1992). *La flexibilidad laboral en Sonora*, El Colegio de Sonora y Fundación Friedrich Ebert, Hermosillo, Sonora.
- Covarrubias, A. y B. Lara** (coords.) (1993). *Relaciones industriales y productividad en el norte de México: Tendencias y problemas*, Fundación Friedrich Ebert, México.
- De la Garza, E.** (1988). *Ascenso y crisis del estado social autoritario*, El Colegio de México, México.
- De la Garza, E.** (1990). «Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México», en Anguiano A. (compilador), *La modernización de México*, UAM-X, México.
- De la Garza, E.** (1992). «El tratado de libre comercio y sus consecuencias en la contratación colectiva», *El Cotidiano*, 45.
- De la Garza, E.** (1993a). *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México.
- De la Garza, E.** (1993e). «Reestructuración del corporativismo en México: Siete tesis», *El Cotidiano*, 50.
- De la Garza, E.** (1995). «Cogestión, calidad total y sistema de relaciones industriales» en *Competitividad vs Democracia Industrial*, Fundación Friedrich Ebert, México.
- De la O, M. E. y C. Quintero** (1992). «Sindicalismo y Contratación Colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros», *Frontera Norte*, núm. 8, julio-diciembre, El Colegio de la Frontera Norte.
- Dombois, R. y L. Pries** (coords.) (1993). *Trabajo industrial en la Transición: Experiencias de América Latina y Europa*, Caracas, Fundación Friedrich Ebert de México, El Colegio de Puebla y Editorial Nueva Sociedad.

- Freeman, C.** (1988). «Structural Crisis of Adjustments, Business Cycles and Investment Behaviour», en Dosi, G. *Technical Change and Economic Theory*, London, Printer.
- Hernández Laos. E.e y J. Aboites** (1990). Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicano, informe mimeografiado.
- Lara, Sara María.** «Efectos de la flexibilidad en el mercado de trabajo rural», *Trabajo*, 9.
- Leyva, M. A.** (1995). *Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México. 1970-1988*, Universidad Autónoma Metropolitana y Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México.
- Mora, F. y V. M. Reynoso** (coords.) (1990). *Modernización y legislación laboral en el noroeste de México*, El Colegio de Sonora, Universidad de Sonora y Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México.
- Piore M. y Ch. Sabel** (1990). *La Segunda Ruptura Industrial*, Alianza, Madrid.
- Pozas, María de los Angeles** (1992). *Reestructuración industrial en Monterrey*, Documentos de Trabajo núm. 40, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México.
- Quintero, C.** (1993). «Tendencias sindicales en la frontera norte de México», *El Cotidiano*, 56.
- Rodríguez, E.** (1992). «Crisis, reestructuración y flexibilidad», *Estudios Sociales*, Revista de investigación del noroeste, vol. III, núm. 6, julio-diciembre.
- Roman, S.** (1992). *Relaciones laborales en la industria del hule*, Documentos de Trabajo núm. 38, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México.
- Rueda, I. y otros** (1993). *Tras las huellas de la privatización, El caso de Altos Hornos de México*, Siglo XXI, México.
- Tamez, S.** (1993). *Flexibilidad productividad y accidentes de trabajo. Industria automotriz y textil*, UAM-X, México.
- Wilde, G. R. y otros** (1995). *Nueva cultura productiva. Estrategias empresariales y sindicales*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México.



Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila

Jorge Carrillo y Kathryn Kopinak**¹*

I. LA IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MÉXICO

Con la entrada del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Estados Unidos (EU) y Canadá, ha surgido un enorme interés por conocer mejor la Industria Maquiladora de Exportación (IME) en México. Este interés se basa, no sólo en la importancia que tiene este país dentro de las Zonas Francas de Exportación en el nivel internacional, sino particularmente por el pronóstico de que una mayor inversión directa de los países altamente industrializados se dirija hacia México para aprovechar la virtual desaparición de aranceles y el bajo costo de la mano de obra, con el fin de penetrar el mercado norteamericano y latinoamericano.

.....
* Dr. en Sociología, Investigador de El Colegio de la Frontera Norte.

** Doctora en Sociología.

1 Los autores querrían reconocer a Alfredo Hualde como traductor de la mitad de este artículo y darle gracias por sus comentarios con respeto a educación.

La IME surgió en México en 1965 como una combinación de dos instrumentos gubernamentales: por un lado, se establecieron las tarifas arancelarias 806.30 y 807.00 (posteriormente sistema armonizado HTS 9802) en EU, las cuales permiten exportar e importar componentes libres de impuestos, excepto del valor agregado realizado afuera del país, cuando los mismos tengan un origen norteamericano y hayan sido enviados al extranjero para su ensamble y regreso a este país. Por otro lado, se estableció el Programa de Industrialización Fronteriza en México mediante el cual se permitía tanto la importación de insumos y componentes, como la exportación de los mismos libres de impuestos, excepto el valor agregado en este país. El programa maquilador, que permitía la entrada de empresas 100% extranjeras, mientras que la industria manufacturera permitía sólo el 49%, **apareció oficialmente** como una respuesta para combatir rápidamente el desempleo en la zona fronteriza del norte de México, así como para mitigar los efectos derivados al respecto por la terminación del Programa de Braceros en 1964.

En menos de tres décadas, el programa que inicialmente fue concebido como una medida de emergencia, fue transformado en un programa transitorio "pero necesario", para pasar a convertirse en la base del desarrollo industrial regional y, desde finales de la década pasada, en el caso más exitoso del modelo de industrialización exportador en México, esto es, en uno de los pocos núcleos dinámicos de las exportaciones no tradicionales y altamente competitivos en el nivel internacional.

La IME es una de las actividades económicas más dinámica en México. Su importancia puede resumirse en los tres aspectos siguientes:

- A) Su creciente importancia relativa en el contexto nacional caracterizada por,
 - ◆ su constitución actual en la segunda fuente de divisas para el país después del petróleo,
 - en 1998 generó 10,280 millones de dólares (Cimex-Wefa, 1998) y

- ◆ su tasa de absorción de fuerza de trabajo (de dos dígitos) que excede con mucho al empleo que genera la industria manufacturera no maquiladora,
 - en julio de 1998 contaba con 1'003,918 ocupados, esto es, 4 de cada 10 empleados a nivel nacional (INEGI, 1998).

B) Su gran dinamismo caracterizado por un constante crecimiento en sus variables económicas, en particular a partir del TLCAN. Las exportaciones maquiladoras, dentro de las exportaciones manufactureras, aumentaron del 16% en 1980 al 46.7% en 1996, llegando actualmente a representar más de una tercera parte de las exportaciones totales en México.

C) Su proceso de crecimiento de la productividad y competitividad de muchas de sus empresas.

La IME surge desde sus inicios vinculada a la economía norteamericana. Al inicio toda la producción tenía que ser necesariamente exportada y se prohibía la venta de sus productos al mercado nacional, con el fin de proteger a las industrias establecidas en México. Actualmente se permite la venta del 75% y para el 2001 podrá ser del 100%.

A pesar de su gran crecimiento absoluto y relativo dentro de la economía nacional, los componentes y materias primas provenientes de empresas establecidas en México (a los que se denominan "insumos nacionales") permanecen con un bajo nivel. En más de 30 años de industrialización maquiladora no han logrado rebasar el 2%. Este hecho aunado a su gran relación y dependencia hacia las casas-matrices y los clientes en el extranjero, ha llevado a que se argumente que su contribución a la economía mexicana haya sido prácticamente nula en términos del desarrollo industrial nacional, el crecimiento tecnológico y el desarrollo regional.

Sin embargo, las nuevas condiciones de operación de la IME bajo el TLCAN y la esperada desaparición del programa de maquiladoras en el año 2001, están forzando a modificar y fortalecer,

en varios casos, las cadenas de proveedores locales y la descentralización de los mercados de exportación.

II. ESTRUCTURA Y DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

Los establecimientos maquiladores en México crecieron de 50 empresas en 1965 a cerca de 3,000, 33 años después, ocupando a cerca de 1'004,000 trabajadores. En otras palabras, las maquiladoras pasaron de representar el 3% de la PEA manufacturera en 1980 al 34% en 1997. La mayoría de las plantas (el 80%) se encuentran localizadas en las ciudades fronterizas. Para el 2002 se proyecta que existan 3,362 establecimientos dando empleo a más de 1'300,000 trabajadores (Cimex-Wefa, 1998).

Originalmente la IME estuvo basada en empresas extranjeras de capital estadounidense y algunas pequeñas plantas mexicanas. Este patrón cambió fuertemente a lo largo del tiempo. Para mediados de los años noventa las empresas con capital extranjero representaban tan sólo el 60% del total de los establecimientos y las empresas con capital nacional el 40% restante. De las empresas extranjeras, el capital estadounidense concentraban a cerca del 50% y un poco más del 10% estaba en diversos países, sobresaliendo los capitales japonés y alemán. No obstante, la creciente participación de capital mexicano, el empleo y el valor agregado se mantiene fuertemente concentrado en compañías transnacionales como Delphi-General Motors, General Electric, Hewlett-Packard, Matsuchita, Ford, Chrysler, Sony, Samsung y Thompson, entre muchas otras.

Hasta 1977 las empresas maquiladoras tenían que establecerse en la frontera norte de México, pero a partir de ese año pueden localizarse en cualquier parte del territorio mexicano. Para 1977 el 14% de las empresas se encontraban en municipios del norte no-fronterizos y el 9 en ciudades del interior; pero para 1990 esta relación era de 29 y 20%, respectivamente. No obstante lo anterior, la mayoría de las plantas continúan estableciéndose

en la frontera norte (cuadro 1), principalmente en Tijuana y Ciudad Juárez. En 1998 el 70% de las plantas y el 74% del empleo se concentraba en los municipios fronterizos (Cimex-Wefa, 1998).

La IME no es una industria en sentido estricto ni es un sector, se trata de un conjunto de actividades económicas que abarcan una gran variedad de productos. Desde palos de escoba hasta circuitos para torpedos de submarinos atómicos pueden ser ensamblados o manufacturados en estos establecimientos, pasando por diversos tipos de ropa, aparatos de electrónica de consumo, partes para automóviles, etc. De acuerdo con el INEGI las nueve actividades maquiladoras principales concentraban en 1995 el 87% del total del empleo, el 84% del valor agregado y el 80% del total de plantas. Por tanto, la IME en términos de actividades y productos es sin lugar a duda heterogénea.

No obstante que hay que reconocer lo anterior, al momento de formular aseveraciones e hipótesis sobre las empresas maquiladoras, existe claramente un fenómeno de especialización sectorial. Desde el inicio del programa las actividades de la eléctrica-electrónica, la textil y del vestido y los equipos para transportación (o autopartes), han sido los más importantes. Estas tres actividades daban cuenta, en 1980, del 63% del total de plantas maquiladoras, el 79% del empleo y el 77% del valor agregado (cuadros 2-4). Para el año 2001, aunque se espera una disminución relativamente menor de esta concentración (56.5%, 76 y 73, respectivamente) seguirán siendo, no sólo las actividades maquiladoras más importantes de México, sino las principales actividades manufactureras de exportación en el país, aunado a las ensambladoras de vehículos automotrices. Dentro de estas actividades la eléctrica-electrónica ha sido la más relevante. En julio de 1998 contaba con 608 plantas (23% del total de la IME), ocupaba a 345,052 personas (35%) y generaba un valor agregado de 3,801 millones de dólares (37%). Seguida de las autopartes que concentraron el 8% de los establecimientos, el 22% del empleo y el 24% del valor agregado. Tan sólo estas dos actividades concentrarán en el 2001 el 63% del valor agregado (cuadro 4).

Cuadro 1

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN.
PLANTAS POR CIUDAD (1975-1998)**

CIUDAD	1975	1980	1985	1990	1995	1998(JULIO)
TOTAL	454	620	760	1703	2,130	2,978
Tijuana	99	123	192	414	477	669
Ciudad Juárez	86	121	168	238	237	252
Mexicali	67	79	75	122	121	174
Matamoros	40	50	35	89	94	116
Nogales	38	59	49	69	65	81
Reynosa	11	17	27	53	76	99
Monterrey	0	0	0	14	10	21
Subtotal	341	449	546	999	1,080	1,412
Otras Ciudades	113	171	214	704	1,050	1,566
PORCENTAJE						
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Tijuana	21.81	19.84	25.26	24.31	22.39	22.46
Ciudad Juárez	18.94	19.52	22.11	13.98	11.13	8.46
Mexicali	14.76	12.74	9.87	7.16	5.68	5.84
Matamoros	8.81	8.06	4.61	5.23	4.41	3.90
Nogales	8.37	9.52	6.45	4.05	3.05	2.72
Reynosa	2.42	2.74	3.55	3.11	3.57	3.32
Monterrey	0.00	0.00	0.00	0.82	0.47	0.71
Otras Ciudades	24.89	27.58	28.16	41.34	49.30	52.59
CRECIMIENTO PROMEDIO						
		1975-1980	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1998
TOTAL		7.31	4.52	24.82	5.01	7.96
Tijuana		4.85	11.22	23.13	3.04	8.05
Ciudad Juárez		8.14	7.77	8.33	-0.08	1.27
Mexicali		3.58	-1.01	12.53	-0.16	8.76
Matamoros		5.00	-6.00	30.86	1.12	4.68
Nogales		11.05	-3.39	8.16	-1.16	4.92
Reynosa		10.91	11.76	19.26	8.68	6.05
Monterrey		0.00	0.00	0.00	-5.71	22.00
Otras Ciudades		10.27	5.03	45.79	9.83	9.83

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:
INEGI. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982,
1975-1986, 1978-1988, 1991-1996 y septiembre 1998.
CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1998.

Nota: El promedio fue obtenido del dato de inicio y fin del periodo.

Cuadro 2

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN.
EMPLEO POR SECTOR (1980-2002)**

SECTOR	1980	1985	1990	1995	1998a	2002a
TOTAL	119,546	211,968	460,290	639,979	1'003,918	1'332,810
Electrónica	69,400	100,860	169,930	231,450	345,052	495,830
Vestido	17,570	21,470	42,040	94,070	205,020	213,040
Autopartes	7,500	40,150	98,920	139,080	186,838	307,990
Subtotal	94,470	162,480	310,890	464,600	736,910	1'016,860
Otras Ciudades	25,076	49,488	149,400	175,379	267,008	315,950
PORCENTAJE						
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Electrónica	58.05	47.58	36.92	36.17	34.37	37.20
Vestido	14.70	10.13	9.13	14.70	20.42	15.98
Autopartes	6.27	18.94	21.49	21.73	18.61	23.11
Otras Ciudades	20.98	23.35	32.46	27.40	26.60	23.71
CRECIMIENTO PROMEDIO						
		1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1998	1998-2002
TOTAL		15.46	23.43	7.81	18.96	8.19
Electrónica		9.07	13.70	7.24	16.36	10.92
Vestido		4.44	19.16	24.75	39.31	0.98
Autopartes		87.07	29.28	8.12	11.45	16.21
Otras Ciudades		14.40	18.27	9.89	19.54	9.50

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988, 1991-1996 y septiembre 1998.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1998.

Nota: El promedio fue obtenido del dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyección.

Cuadro 3

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN.
PLANTAS POR SECTOR (1980-2002)**

SECTOR	1980	1985	1990	1995	1998a	2002a
TOTAL	620	760	1,938	2,104	2,821	3,362
Autopartes	53	63	160	166	215	275
Vestido	117	108	293	450	763	897
Electrónica	220	274	519	508	667	884
Subtotal	390	445	972	1,124	1,645	2,056
Otros Sectores	230	315	966	980	1,176	1,306
PORCENTAJE						
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Autopartes	8.55	8.29	8.26	7.89	7.62	8.18
Vestido	18.87	14.21	15.12	21.39	27.05	26.68
Electrónica	35.48	36.05	26.78	24.14	23.64	26.29
Otros Sectores	37.10	41.45	49.85	46.58	41.69	38.85
CRECIMIENTO PROMEDIO		1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1998	1998-2002
TOTAL		4.52	31.00	2.86	6.82	4.79
Autopartes		3.77	30.79	0.75	5.90	6.98
Vestido		-1.54	34.26	10.72	13.91	4.39
Electrónica		4.91	17.88	-0.42	6.26	8.13
Otros Sectores		7.39	41.33	0.29	9.27	6.25

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988, 1991-1996 y septiembre 1998.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1998.

Nota: El promedio fue obtenido del dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyección.

Cuadro 4

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN.
VALOR AGREGADO MEXICANO POR SECTOR (1980-2002)**

SECTOR	1980	1985	1990	1995	1998a	2002a
TOTAL	762.20	1,160.90	3,610.90	4,959.90	10,275.4	19,722.20
Electrónica	433.00	565.30	1,357.80	1,855.00	3,800.9	7,151.70
Vestido	88.30	86.80	202.10	497.40	1,193	2,163.60
Autopartes	61.90	330.30	910.10	1,190.40	2,490.9	4,768.40
Subtotal	583.20	982.40	2,470.00	3,542.80	7,484.8	14,083.70
Otros Sectores	179.00	178.50	1,140.90	1,417.10	2,790.6	5,638.50
PORCENTAJE						
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Electrónica	56.81	48.69	37.60	37.40	36.99	36.26
Vestido	11.58	7.48	5.60	10.03	11.61	10.97
Autopartes	8.12	28.45	25.20	24.00	24.24	24.18
Otros Sectores	23.48	15.38	31.60	28.57	27.16	28.59
CRECIMIENTO PROMEDIO		1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1998	1998-2002
TOTAL		10.46	42.21	7.47	35.72	22.98
Electrónica		6.11	28.04	7.32	34.97	22.04
Vestido		-0.34	26.57	29.22	46.62	20.34
Autopartes		86.72	35.11	6.16	36.42	22.86
Otros Sectores		-0.06	30.29	8.69	37.09	22.04

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988, 1991-1996 y septiembre 1998.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1998.

Nota: El promedio fue obtenido del dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyección.

Al observar con mayor detenimiento el tipo de productos que se ensamblan y elaboran en la IME, resulta que existe una alta especialización productiva, por ejemplo: en el caso de los aparatos de consumo eléctrico y las autopartes. Si bien México exporta diversas manufacturas en la actividad eléctrica-electrónica, algunos productos tienen una alta especialización: bajo la tarifa HTS 9802 México exportaba en 1992 el 98.7% de los aparatos de televisión, el 90.5 de los conductores eléctricos, el 90.9 de los capacitores eléctricos, el 86.8 de los motores y generadores, el 84.5 de los artículos para interruptores de circuitos eléctricos y el 83.9% de los transformadores.

Finalmente, cabe destacar el TLCAN. Este acuerdo de integración, progresivamente elimina aranceles de EU y Canadá, así como cuotas de exportaciones mexicanas al mercado norteamericano. Más aún, el TLCAN modificará el programa mexicano de maquiladoras al desaparecerlo el primero de enero del 2001. El principal efecto de ello, no será de ninguna manera la desaparición de las empresas ya establecidas ni la inhibición para que otras inversiones se establezcan, antes al contrario, sino que los componentes ensamblados para la exportación desde México que actualmente entran libres de impuestos, serán sujetos a impuesto en caso de que sean realizados en países diferentes a EU y Canadá.

III. TRAYECTORIA LABORAL DE LAS EMPRESAS

1. Etapas

Las plantas maquiladoras han sido clasificadas de diversas maneras: por el grado de intensidad de capital, por el tamaño del empleo de los establecimientos, por su nivel de adaptación de las prácticas gerenciales de producción japonesa, etc. Aquí se prefiere utilizar una tipología que recoge la trayectoria organizacional de las empresas y que se basa precisamente en la cualidad principal de las maquiladoras, el uso intensivo de la mano de obra. Es precisamente en este sentido, que hemos establecido tres tipos

de empresas maquiladoras (Carrillo y Hualde, 1997), los cuales pretenden caracterizar distintas competencias laborales de los trabajadores, así como diferentes tipos de eslabonamientos productivos.

El primer tipo lo podemos denominar desintegración productiva e intensificación del trabajo manual. En ella la IME mantiene un crecimiento paulatino en sus principales indicadores económicos, aunque de baja importancia relativa (no rebasó el 5% del empleo manufacturero en México). Sin embargo, su evolución estuvo supeitada a los ciclos de la economía norteamericana y, en menor medida, a las fuertes presiones de los sindicatos estadounidenses, que observaban una continua relocalización de sus empresas y empleos hacia el sur de la frontera.

Estas empresas ocupan el lugar más bajo dentro de la cadena del producto. Esta posición estuvo asociada no sólo con la actividad de ensamble, sino con la intensificación del trabajo manual. Independientemente de los grandes ahorros derivados del diferencial de salarios entre EU y México (de 1 a 4.3% en 1975), las empresas maquiladoras —dada su característica principal de trabajo no calificado e intensivo—, han sido consideradas desde un inicio por los propios inversionistas como “centros de costos” a diferencia de las empresas de diseño, mercadeo o distribución, las cuales son consideradas como “centros de ganancias”.

Los vínculos productivos que establece localmente la maquiladora son muy escasos. En contraste, se fortalecen los promotores del desarrollo industrial-local, así como plantas gemelas (generalmente almacenes y oficinas) en las ciudades fronterizas del lado americano, con el claro ejemplo de El Paso, Texas.

La falta, tanto de integración de las empresas con la economía nacional, como de procesos de manufactura y de actividades calificadas bien pagadas, llevaron a criticar sistemáticamente a la IME (entre otros, Fernández-Kelly, 1983; Gambril, 1981), incluso por parte del propio gobierno (que llegó a considerarla como “un mal necesario”). Más aún, la crisis de la economía americana a mediados de los setenta, hizo que muchas empresas maquiladoras cerraran sus puertas, que cientos de personas fueran desempleadas y que varios sindicatos vieran deteriorada su capacidad de negociación (Carrillo, 1985).

El segundo tipo se puede definir como modernización industrial, especialización productiva y racionalización del trabajo.

Ya iniciados los años ochenta y con una fuerte devaluación de la moneda mexicana, comienzan a presentarse cambios sustantivos de diverso orden: sostenido crecimiento en la IME y aumento de la productividad del trabajo gracias a una mayor inversión en maquinaria y equipo.

Una característica central de este tipo es la especialización productiva, la cual tiene además en el caso mexicano una connotación territorial y un impacto importante en el sistema educativo. Dos casos saltan a la vista: el "Valle del Televisor" en la ciudad de Tijuana y el "Valle del Arnés" en Ciudad Juárez.

Pero quizás de mayor importancia es la introducción a mediados de los ochenta de maquinaria y equipo automatizado, por un lado, y la entrada de nuevas formas de organización del trabajo, por el otro (Echeverri-Carrol, 1994; Wilson, 1992; Mertens y Palomares, 1988, entre otros). En forma resumida destaca la amplia difusión de técnicas del sistema Justo a Tiempo-Control Total de la Calidad en la IME. Aunque dicha difusión se caracteriza por una alta concentración sectorial en autopartes y productos de consumo electrónico, una práctica de firmas trasnacionales y una aplicación-adopción híbrida del sistema de producción japonés.

Si en el primer tipo de la IME, fueron las trasnacionales americanas de la electrónica las promotoras del modelo de subcontratación internacional vertical sin eslabonamientos locales y, basado principalmente en el uso de trabajo intensivo no calificado, en el segundo tipo, son también las empresas trasnacionales las promotoras de la modernización industrial y del cambio de los requerimientos de calificación en el trabajo, así como de nuevas formas de vinculación productiva con los proveedores, pero el principal vehículo de la modernización estará ahora en las firmas automotrices americanas (como General Motors), principalmente, así como en aquellas trasnacionales asiáticas, europeas y americanas especializadas en productos de consumo electrónico como los televisores y los monitores de computadoras (como Sony e IBM).

Aunque persisten trabajos intensivos en este segundo tipo, las actividades centrales se dirigen hacia la proliferación de puestos de trabajo en líneas automatizadas y puestos multifuncionales. Aumenta la incorporación de hombres, así como la participación de técnicos e ingenieros. Particularmente relevante es el establecimiento, a principios de los noventa, del sistema de producción en celdas. Bajo éste los movimientos y las actividades de cada trabajador aumentan; especial relevancia adquiere la multicalificación. Por tanto, los trabajadores requieren además de conocer a profundidad su trabajo, hacer las labores de limpieza, control de calidad, mantenimiento, supervisión y mejoramiento.

Los factores de competitividad estarán dados ahora por la combinación entre calidad, entrega, costos unitarios y flexibilidad en el uso de la mano de obra, teniendo los salarios un peso importante pero relativamente menor que en el primer tipo (entre el 1 y 20% del valor de la producción).

Finalmente, el tercer tipo lo podemos definir como desarrollo de centros técnicos y trabajo basado en competencias intensivas en conocimiento.

Durante el inicio de los noventa, nuevas plantas de grandes empresas trasnacionales fueron creadas en casi todos los sectores de la industria de maquinaria eléctrica y electrónica y en la industria de las autopartes. El crecimiento anual observado en la IME, entre 1994 y 1996, alcanzó la cifra récord de 17% en el valor agregado y en el empleo fue de 12%. Pasó de representar el 16% del empleo manufacturero en el nivel nacional en 1990 al 32% en 1996. Este extraordinario incremento ha estado relacionado con los procesos de apertura comercial, especialmente con el TLCAN y, de manera más directa, con la devaluación de la moneda mexicana. Mientras que México vivió la crisis económica más severa en los últimos 60 años, las exportaciones manufactureras continuaron aumentando considerablemente su participación en las exportaciones no tradicionales. Por ejemplo: en 1998 las exportaciones petroleras fueron de 10,743 y las de maquiladoras de 10,280 millones de dólares.

En este tercer tipo, el proceso de aglomeración territorial continúa en el caso de la industria de los televisores y de las autopartes, pero se presentan ahora, además, tendencias hacia la conformación de **clusters** en ambos sectores (Carrillo, Mortimore y Alonso, 1996). El ejemplo que suele venir al caso, es el de la formación de cuadros altamente calificados en ciertas empresas, las cuales con el tiempo contribuyen a la creación de un mercado de trabajo local caracterizado por este tipo de mano de obra. El centro de investigación y desarrollo creado en Ciudad Juárez por General Motors, el que está en construcción de ITT Automotive o el complejo industrial televisivo de Samsung en Tijuana, son una fehaciente prueba de ello.

Este tipo parece señalar una diferencia todavía mayor con respecto al segundo, debido a que se establece uno totalmente nuevo basado en distintas relaciones entre empresas y en diferentes actividades laborales. Se trata de redes productivas basadas en conocimientos especializados de ingenieros. Lo novedoso de esta estrategia, es que se han "descubierto" las bondades del uso de mano de obra relativamente barata pero altamente calificada: los ingenieros.

En las empresas maquiladoras de tercer tipo el proceso es guiado por grandes corporaciones transnacionales. Se trata de plantas ya no orientadas ni al ensamble ni a la manufactura, sino al diseño, investigación y desarrollo. Las empresas siguen manteniendo escasos proveedores regionales, pero se desarrollan importantes **clusters** intra-firma y se potencializan las cadenas inter-firma. Los complejos encadenan, dentro del mismo territorio, centros de ingeniería que proveen a maquiladoras de manufactura, las cuales a su vez mantienen proveedores directos especializados y proveedores indirectos como talleres de maquinado o de inyección de plástico, además de importantes proveedores de responsabilidad total en distintas regiones de EU.

Estas empresas de tercer tipo se caracterizan principalmente por contar con trabajo altamente calificado, esto es, constituidas por ingenieros y técnicos de alto nivel. En este caso la fuente de competitividad está dada por la reducción de la duración de los

proyectos, los costos de operación y la rapidez de la manufactura. En otras palabras, por la capacidad de ingeniería y tecnología, por los salarios relativos del personal calificado y por la comunicación y cercanía con su eslabón (en este caso empresas maquiladoras). En estas empresas de nueva generación los salarios vuelven a emerger como una principal ventaja comparativa y competitiva (tomando en cuenta las competencias laborales y los ingresos tres veces menores en México versus EU), ya que el principal insumo de los proyectos son precisamente los ingenieros y su equipo de soporte.

2. Empleo

Las empresas maquiladoras se han caracterizado desde el inicio por el uso intensivo de mano de obra. Se trata de plantas que iniciaron pequeñas (con 147 empleados promedio por planta en 1975 en el nivel nacional), que para 1990 ya eran medianas (237 ocupados) y que dos años después de la entrada del TLCAN ya eran grandes (304 empleados). Para el año 2001 se espera que este promedio aumente a 359.

El enorme crecimiento en el empleo de la IME la convierte en la industria más dinámica del país. Mientras que la industria de la manufactura crece a ritmos entre el 2% y el 3 anual, la IME lo hace a dos dígitos. A nivel nacional, la IME creció anualmente en promedio, entre 1980-1985, 16%; entre 1985-1990, 22; entre 1990-1995, 9% y se proyecta un crecimiento entre 1995-2001 del orden del 14% (cuadro 2). De tal manera que pasó de 118,100 ocupados en 1980 a 1'003,918 en julio de 1998.

El empleo en la IME en 1998, estaba distribuido de la siguiente manera: en un primer nivel se encuentra Chihuahua con el 27% (267,321) del total de empleos maquiladores, Baja California con 20 (191,769) y Tamaulipas con 15 (145,902). En un segundo nivel tenemos a Coahuila y Sonora con 8% (75,945) y 7 (72,318), respectivamente. El resto de los estados concentraban el 23% del empleo de la IME (cuadro 5). La velocidad de crecimiento ha sido distinta a lo largo del tiempo para los estados del norte: en 1975-1980

Chihuahua y Sonora fueron los estados que más crecieron en el empleo; en el siguiente quinquenio fueron Chihuahua, Coahuila y Baja California; en 1985-1990 todos los estados del norte crecieron, especialmente Coahuila que aumentó en promedio anual el 42%. En el quinquenio 1990-1995 disminuyó sustantivamente el crecimiento en el empleo (por la crisis de 1994-1995) quedando solamente Coahuila con un crecimiento de dos dígitos. Finalmente, en el periodo 1995-2001 el crecimiento proyectado será muy semejante entre los estados y del orden anual del 12%.

Como fue mencionado con anterioridad, la ciudad que concentra el mayor número de empleos es Juárez, 26% en 1990; en segundo lugar se encuentran Tijuana 13% y Matamoros 8%; en tercer lugar se tienen a Nogales 4%, Reynosa 5% y Mexicali 4% (cuadro 6). El resto de las ciudades concentraban el 38%.

Cabe hacer una especial mención a Ciudad Juárez, la cual se ha convertido en punto nodal por su localización geográfica y por su potencial como zona industrial altamente especializada. Una tercera parte de las maquiladoras están en el estado de Chihuahua y Juárez cuenta con el 75% de las maquiladoras del mismo. El desarrollo del estado, en este sentido, depende en gran medida del desempeño de los grupos locales de Ciudad Juárez. En 1997 existían 320 maquiladoras registradas, mismas que empleaban a 183,000 personas y mantenían un crecimiento del 12% anual en cuanto al monto de la inversión (Velázquez, 1997a). Además, cuenta con 15 parques industriales. En julio de 1997 las firmas trasnacionales concentraban el 64% de las plantas y el 86.3% del empleo en esta ciudad (Velázquez, 1997b). Tan sólo las 3 'grandes americanas del auto' (GM, Ford y Chrysler) y sus proveedores de primera línea ocupaban al 70% del personal total del sector en dicha ciudad.

Las actividades que concentran el mayor número de empleos es la eléctrica-electrónica, con 37% del total, seguida de las autopartes con 22% y de la confección con 15% (cuadro 2). Las actividades pueden ser clasificadas de acuerdo a su ritmo de crecimiento, siendo el grupo que más empleo ganó, entre 1980 y 1995, la eléctrica-electrónica con 162,049 nuevos empleos o un crecimiento

promedio anual de 45% y el equipo de transporte con 131,580 nuevos empleos o 36.4%. Estas tres actividades concentraron el 73% del total del empleo maquilador. En segundo lugar se encuentra la actividad textil y del vestido con 76,500 nuevos empleos o 12%. En tercer lugar los muebles de madera y metal con 32,160 ó 21% y los servicios con 21,473 ó 4%. Y en cuarto lugar el resto de las actividades con 5,559 nuevos empleos en promedio (juguetes y productos deportivos, alimentos, calzado y productos de piel y máquinas y herramientas).

Sin embargo, las actividades que más crecen desde el inicio de la década pasada son las autopartes 31% en promedio anual, los muebles de madera y metal 21%, la ropa 12% y los servicios 10%. Mientras que la eléctrica-electrónica sólo creció al 7% y disminuyó sustancialmente su importancia relativa dentro del total de empleos de la IME: en 1980, 6 de cada 10 empleos maquiladores estaban en esta actividad y para el 2001 serán menos de 4.

3. Estructura ocupacional

Las empresas maquiladoras han sido tradicionalmente intensivas en mano de obra. Esta característica no ha variado a lo largo del tiempo. Desde 1980 y hasta la fecha 8 de cada 10 puestos son ocupados por obreros o trabajadores directos, 84.1% en 1980 y 81% en 1998. Un cambio ligero se observa entre los puestos de técnicos. Por un lado, aumentó el porcentaje de técnicos ocupados del 9% del empleo total de la IME, en 1981, al 11% en 1998. En el caso de los trabajadores administrativos el porcentaje se mantuvo en el mismo periodo en 7%.

Por lo que respecta a la actividad eléctrica-electrónica, los cambios son un poco más nítidos, aunque de magnitud pequeña. Los trabajadores directos pasaron de representar el 84% en 1980 al 79% en 1998 y se espera que disminuya su participación al 77% en el 2002. Los técnicos por su parte aumentaron del 10% al 12 en ese periodo y alcanzarán el 13% en el 2002. Finalmente, los administrativos aumentarán su participación del 6% en 1980 al 9% al inicio del siguiente milenio (cuadro 7).

Cuadro 5

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN.
EMPLEO POR ESTADO (1975-2002)**

ESTADO	1975	1980	1985	1990	1995	1998a	2002a
TOTAL	67,214	119,546	184,514	460,290	639,979	970,688	1'332,807
Chihuahua	19,775	39,402	77,592	169,120	186,709	267,321	369,196
Baja California	15,285	20,418	38,975	92,620	132,224	191,769	260,304
Tamaulipas	16,144	23,143	37,050	81,210	116,579	145,902	202,279
Sonora	9,430	17,546	20,197	39,010	52,117	72,318	101,754
Coahuila	4,461	5,523	10,700	33,470	55,694	75,945	102,919
Nuevo León	0	0	0	14,267	26,818	37,343	47,326
Subtotal	65,095	106,032	184,514	429,697	570,141	790,598	1'083,778
Otros estados	2,119	13,514	2,119	30,593	69,838	180,090	249,029
PORCENTAJE							
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Chihuahua	29.42	32.96	42.05	36.74	29.17	27.54	27.70
Baja California	22.74	17.08	21.12	20.12	20.66	19.76	19.53
Tamaulipas	24.02	19.36	20.08	17.64	18.22	15.03	15.18
Sonora	14.03	14.68	10.95	8.48	8.14	7.45	7.63
Coahuila	6.64	4.62	5.80	7.27	8.70	7.82	7.72
Nuevo León	0.00	0.00	0.00	3.10	4.19	3.85	3.55
Otros estados	3.15	11.30	11.30	6.65	10.91	18.55	18.68
CRECIMIENTO PROMEDIO							
		1975-1980	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1998	1998-2002
TOTAL		15.57	15.57	15.57	7.81	17.22	9.33
Chihuahua		19.85	19.38	23.59	2.08	14.39	9.53
Baja California		6.72	18.18	27.53	8.55	15.01	8.93
Tamaulipas		8.67	12.02	23.84	8.71	8.38	9.66
Sonora		17.21	3.02	18.63	6.72	12.92	10.18
Coahuila		4.76	18.75	42.56	13.28	12.12	8.88
Nuevo León		0.00	0.00	0.00	17.59	13.08	6.68
Otros estados		12.58	14.80	26.58	6.54	12.89	9.27

Fuente: Elaboración de los autores a partir de CIEMEX-WEFA. Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1998.

a: Proyecciones.

Cuadro 6

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN.
EMPLEO POR CIUDAD (1975-1998)**

CIUDAD	1975	1980	1985	1990	1995	1998 (JULIO)
TOTAL	67,214	119,546	211,968	460,290	648,263	1'003,918
Ciudad Juárez	19,775	39,402	77,592	122,231	153,322	206,340
Matamoros	9,778	15,231	20,686	38,360	43,655	54,382
Tijuana	7,844	12,343	25,913	59,870	93,899	148,772
Mexicali	6,324	7,146	10,876	20,729	25,722	45,223
Nogales	6,794	12,921	14,539	19,714	21,454	32,482
Reynosa	1,255	5,450	12,761	24,801	39,304	51,605
Monterrey	0	0	0	1,672	1,440	3,571
Subtotal	51,770	92,493	162,367	287,377	378,796	542,375
Otras ciudades	15,444	27,053	49,601	172,913	269,467	461,543
PORCENTAJES						
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Ciudad Juárez	29.42	32.96	36.61	26.56	23.65	20.55
Matamoros	14.55	12.74	9.76	8.33	6.73	5.42
Tijuana	11.67	10.32	12.22	13.01	14.48	14.82
Mexicali	9.41	5.98	5.13	4.50	3.97	4.50
Nogales	10.11	10.81	6.86	4.28	3.31	3.24
Reynosa	1.87	4.56	6.02	5.39	6.06	5.14
Monterrey	0.00	0.00	0.00	0.36	0.22	0.36
Otras ciudades	22.98	22.63	23.40	37.57	41.57	45.97
CRECIMIENTO PROMEDIO						
		1975-1980	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1998
TOTAL		15.57	15.46	23.43	8.17	10.97
Ciudad Juárez		19.85	19.38	11.51	5.09	6.92
Matamoros		11.15	7.16	17.09	2.76	4.91
Tijuana		11.47	21.99	26.21	11.37	11.69
Mexicali		2.60	10.44	18.12	4.82	15.16
Nogales		18.04	2.50	7.12	1.77	10.28
Reynosa		66.85	26.83	18.87	11.70	6.26
Monterrey		0.00	0.00	0.00	-2.78	29.60
Otras ciudades		15.73	15.11	15.40	6.36	8.64

Fuentes: INEGI. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988, 1991-1996 y septiembre 1998.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1998.

Nota: El promedio fue obtenido del dato de inicio y fin del periodo.

Cuadro 7

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA.
NIVELES Y COMPOSICIÓN DEL EMPLEO.
ACTIVIDAD ELECTRÓNICA. (1980-2001)**

	1980	1985	1990	1995	2000a	2001a
EMPLEO TOTAL	69,401	100,859	165,901	231,450	369,030	394,550
Directos	58,151	79,386	130,544	186,086	292,272	310,511
Hombres	10,241	19,598	44,091	N.D.	N.D.	N.D.
Mujeres	47,910	60,788	86,453	N.D.	N.D.	N.D.
Técnicos	7,099	14,714	22,658	27,542	47,236	51,686
Administrativos	4,151	6,759	12,699	17,822	29,522	32,353
PORCENTAJES:						
EMPLEO TOTAL	100	100	100	100	100	100
Directos	83.79	78.71	78.69	80.40	79.20	78.70
Hombres	14.76	19.43	26.58	N.D.	N.D.	N.D.
Mujeres	69.03	60.27	52.11	N.D.	N.D.	N.D.
Técnicos	10.23	14.59	13.66	11.90	12.80	13.10
Administrativos	5.98	6.70	7.65	7.70	8.00	8.20
PORCENTAJE DE CAMBIO						
	Prom. 1980-1985	Prom. 1985-1990	Prom. 1990-1995	Prom. 1995-2001		
EMPLEO TOTAL	8.56	10.64	6.97	9.83		
Directos	7.36	10.63	7.48	9.50		
Hombres	15.42	13.55	3.26	N.D.		
Mujeres	5.67	6.98	2.76	N.D.		
Técnicos	16.13	9.24	4.05	11.46		
Administrativos	10.51	13.70	7.29	10.64		

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988 y 1990-1994.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1997.

Nota: El promedio fue obtenido con base en el dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyecciones.

N.D. = No hay datos.

En la actividad de las autopartes esta distribución es muy similar al del caso anterior. Mientras que en 1980 los técnicos representaban el 9% y los administrativos el 7, para 1998 alcanzaron el 12 y 9%, respectivamente (cuadro 8). Aunque este es un cambio menor sin duda, en términos locales puede tener una gran significación, pues estamos hablando de una ocupación de cerca de 27,888 técnicos y más de 21,637 administrativos (gerentes, superintendentes, supervisores y personal secretarial, de vigilancia, etc.) en este sector.

Por último, la actividad del vestido tiene un patrón distinto, ya que mantiene de manera más nítida su característica de fuerza de trabajo intensiva. Los trabajadores directos representaron el 89% en 1980 y sólo disminuirá este porcentaje dos puntos en el año 2002. Los técnicos pasarán de 7 al 9% en ese periodo de 22 años, y los administrativos del 3 al 4% (cuadro 9).

4. Productividad

La productividad de las empresas ha aumentado considerablemente en el tiempo. Medida en forma simple dividiendo el valor agregado mexicano entre el personal total ocupado, se obtienen los siguientes resultados: mientras que en 1986 se generaban 5,204 dólares por trabajador, en 1997 alcanzó la cifra de 8,994, esto es, creció 1.7 veces. La productividad se elevó en forma considerable en las tres principales actividades. En la electrónica creció 1.8 veces en esos 11 años; en la de autopartes aumentó 1.3 veces y, sorprendentemente, en el vestido creció 3.6 veces! Para 1997 se generaba un valor agregado por empleado de 9,514 dólares en la industria electrónica, de 8,372 en la de autopartes y 5,961 dólares en la industria del vestido.

Acerca de la competitividad de las empresas, desafortunadamente no existen indicadores representativos de lo que está sucediendo en la IME. Una encuesta probabilística en 1989 arrojó que la mayoría de las empresas (entre 61 y 76% de las plantas) en las actividades de la electrónica, las autopartes y el vestido mantienen un bajo porcentaje de rechazos a la producción.

Cuadro 8

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA.
NIVELES Y COMPOSICIÓN DEL EMPLEO
ACTIVIDAD DE AUTOPARTES (1980-2001)**

	1980	1985	1990	1995	2000a	2001a		
EMPLEO TOTAL	7,500	40,145	104,486	139,080	257,060	279,560		
Directos	6,310	33,789	82,987	111,125	205,905	223,928		
Hombres	2,046	15,470	39,359	N.D.	N.D.	N.D.		
Mujeres	4,264	18,319	43,628	N.D.	N.D.	N.D.		
Técnicos	672	3,907	13,025	15,716	28,534	31,031		
Administrativos	518	2,449	8,474	12,239	22,621	24,601		
PORCENTAJES								
EMPLEO TOTAL	100	100	100	100	100	100		
Directos	84.13	84.17	79.42	79.90	80.10	80.10		
Hombres	32.42	45.78	47.43	N.D.	N.D.	N.D.		
Mujeres	67.58	54.22	52.57	N.D.	N.D.	N.D.		
Técnicos	8.96	9.73	12.47	11.30	11.10	11.10		
Administrativos	6.91	6.10	8.11	8.80	8.80	8.80		
PORCENTAJE DE CAMBIO								
	Prom. 1980-1985		Prom. 1985-1990		Prom. 1990-1995		Prom. 1995-2001	
EMPLEO TOTAL	60.88		21.13		5.95		13.12	
Directos	40.95		19.75		6.05		13.18	
Hombres	51.69		14.82		4.63		N.D.	
Mujeres	34.69		11.55		3.45		N.D.	
Técnicos	43.87		27.30		4.13		12.70	
Administrativos	37.83		28.30		8.17		13.13	

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988 y 1990-1994.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1997.

Nota: El promedio fue obtenido con base en el dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyecciones.

N.D. = No hay datos.

Cuadro 9

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA.
NIVELES Y COMPOSICIÓN DEL EMPLEO
ACTIVIDAD DE LA CONFECCIÓN (1980-2001)**

	1980	1985	1990	1995	2000a	2001a		
EMPLEO TOTAL	17,570	21,473	42,464	94,070	155,400	165,580		
Directos	15,736	18,278	36,107	81,559	135,509	144,386		
Hombres	2,544	3,686	8,804	N.D.	N.D.	N.D.		
Mujeres	13,192	14,592	27,303	N.D.	N.D.	N.D.		
Técnicos	1,283	2,391	4,509	8,749	13,986	14,902		
Administrativos	551	804	1,848	3,762	5,905	6,292		
PORCENTAJES								
EMPLEO TOTAL	100	100	100	100	100	100		
Directos	89.56	85.12	85.03	86.70	87.20	87.20		
Hombres	16.17	20.17	24.38	N.D.	N.D.	N.D.		
Mujeres	83.83	79.83	75.62	N.D.	N.D.	N.D.		
Técnicos	7.30	11.13	10.62	9.30	9.00	9.00		
Administrativos	3.14	3.74	4.35	4.00	3.80	3.80		
PORCENTAJE DE CAMBIO								
	Prom. 1980-1985		Prom. 1985-1990		Prom. 1990-1995		Prom. 1995-2001	
EMPLEO TOTAL	4.91		14.68		17.49		10.76	
Directos	3.99		14.65		17.85		10.89	
Hombres	10.37		13.18		10.86		N.D.	
Mujeres	2.80		9.61		8.47		N.D.	
Técnicos	13.61		13.64		14.31		9.99	
Administrativos	7.99		18.37		15.35		9.59	

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988 y 1990-1994.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1997.

Nota: El promedio fue obtenido con base en el dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyecciones.

N.D. = No hay datos.

En 1995 se realizó otra encuesta, pero con un número reducido de establecimientos en Tijuana dedicados a la producción de televisores (5) y en Ciudad Juárez, Monterrey y Nuevo Laredo dedicados a la manufactura y ensamble de autopartes (12) (Carrillo, Mortimore y Alonso, 1998). En esta encuesta los resultados revelan que todas las empresas han alcanzado una mayor competitividad e importancia en el periodo 1990-1995, ya que las filiales incrementaron su participación en las ventas al exterior, la mayoría de las firmas entrevistadas el 80%, consideraron que su rol dentro de la estrategia internacional de su casa matriz era "muy importante" y las empresas declararon que su principal producto incrementó su competitividad en el mercado interno en los últimos 10 años.

IV. COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA MAQUILADORA: ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES?

En comparación con las décadas anteriores el perfil socio-económico actual de los trabajadores de la maquiladora muestra que, en general, son de más edad, hay más hombres, es más probable que tengan hijos, hay más trabajando en sectores económicos diferentes y en localidades del interior y algunas veces tienen más antigüedad. Otras características no han cambiado, como el bajo nivel de educación formal (escuela primaria o un poco más), el *status* de soltero de la mayoría de los trabajadores y la escasa antigüedad para la mayoría de los trabajadores directos.

Los cambios que han tenido lugar en las características de la fuerza de trabajo se deben al hecho de que los *managers* han relajado los criterios anteriores de contratación, es decir las preferencias exclusivas por jóvenes, mujeres, solteras, ante las altas tasas de rotación (Carrillo et. al., 1993: 78). El problema principal de la fuerza de trabajo desde el punto de vista de las compañías, no es encontrar suficientes trabajadores, sino retenerlos. Sin embargo, desde el punto de vista de los trabajadores, moverse de planta a planta para obtener beneficios de las condiciones de trabajo, o dejar la maquiladora por un trabajo en otro sector de la economía

o en EU, puede ser una forma de flexibilidad social debida al hecho de que no se ha conseguido un sindicalismo libre y abierto (Contreras, 1990; Ramírez, 1988: 113). Allí donde los sindicatos protegen más a los trabajadores y tienen mayor control sobre ellos, como en Matamoros, hay mucha menos movilidad entre plantas y mayor antigüedad entre los trabajadores de la maquila (De la O. y Quintero, 1995: 75).

1. Métodos de contratación

Los trabajadores de la maquiladora, son contratados de diferentes maneras lo cual tiene implicaciones para ellos. En las ciudades fronterizas del noroeste, la vía principal para contratar a los trabajadores, es por medio de la publicidad que se hace en los periódicos, radio y anuncios en las fachadas de las plantas. Kopinak (1996) mostró cómo las maquiladoras de Nogales de todos los sectores, usaron los anuncios en los periódicos para integrar una fuerza de trabajo altamente segmentada, en la cual la mayoría de los empleos (alrededor del 80%) se definían desde el principio como descalificados y en los cuales las mujeres quedaban segmentadas en las dos categorías más bajas. Los empleos mejores, 20% en este mercado de trabajo, se definen tanto por sus requerimientos, como por los beneficios que ofrecen.

Aunque la forma de contratación podría parecer como una relación directa entre el trabajador y la empresa, la familia es a menudo importante como mediadora en el proceso de contratación. Muchos estudios han encontrado que la mayoría de los trabajadores de la maquiladora pertenecen a hogares en los que hay otros miembros que trabajan en la misma o en otras plantas. En un estudio de los trabajadores electrónicos de Juárez, (De la O, 1988: 301) se encontró que las nuevas políticas gerenciales de incentivos y condiciones de trabajo eran puntos de referencia importantes para los trabajadores a la hora de seleccionar una planta, en la cual eran informados acerca de las redes familiares y de amigos. La información recogida les ayudaba a escoger en qué planta trabajarían.

Existen también compañías *shelter* que seleccionan, contratan, entrenan y pagan a trabajadores para compañías clientes que nunca llegan a instalarse en México. Por ejemplo, John Riley, presidente de la Western Maquiladora Trade Association, ha tenido un *shelter* en Tijuana desde 1961. Riley dice que el suyo es uno de los pocos *shelters* que realmente se involucran en el proceso de producción y no dejan todo al cliente. Cuando fue entrevistado, tenía cinco contratos con diferentes gerentes de producción. Subjetivamente, se siente como si dirigiera una escuela porque contrata una gran cantidad de gente joven, que socializan muchísimo en el trabajo.² Si los trabajadores contratados por cualquiera de estas vías están sindicalizados, estos son sindicatos subordinados, que frecuentemente desconocen su propia membresía. Estos métodos de contratación se usan en mercados de trabajo volátiles donde hay altos niveles de rotación.

En la parte noreste de la frontera, cada aspecto de la relación entre los trabajadores y la empresa está mediado por el sindicato. Los sindicatos tradicionales juegan un papel institucionalizado en la contratación. Los trabajadores deben afiliarse al sindicato antes de ser contratados y las empresas deben enviar al sindicato una solicitud en la que se especifique el sexo, edad y requerimientos educacionales de los trabajadores que van a ser contratados. El sindicato designa entonces el número de trabajadores que la empresa necesita, los cuales, tras un periodo de prueba de un mes, consiguen el empleo de tiempo completo. Quintero (1998: 103) señala que en los noventa, el sindicato tradicional más poderoso en Reynosa ha aceptado una cláusula en su contrato que extiende el periodo de prueba para los trabajadores de uno o dos meses, sin que la empresa esté obligada a contratarlos posteriormente.

En Guadalajara recientemente ha aumentado el empleo en la maquiladora, especialmente en el sector electrónico. Gabayet (1990: 94) ha demostrado la marcada preferencia de varias de las maquiladoras, estudiadas por ella, por los eventuales, lo cual va en contra

.....
2 Entrevista personal de Kopinak en Tijuana, B.C., 19 de enero de 1998.

de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En tres de las plantas electrónicas estudiadas los trabajadores, con contratos de 28 días, permanecían como eventuales durante un año. En otras dos, variaba de uno a tres meses y en otra planta era completamente arbitrario.

Investigaciones más recientes en grandes empresas electrónicas de Guadalajara han mostrado que prácticas similares están muy extendidas. IBM, que legalmente no es una maquiladora pero importa sus insumos del extranjero para ser ensamblados en Guadalajara, usa una agencia de contratación de empleo, que entrena y paga a las jóvenes trabajadoras, aunque IBM continúa haciéndose cargo del control de calidad de la producción. Los trabajadores van a la agencia y llenan formas de aplicación. Si la agencia está interesada en la trabajadora, la entrevista y si es aceptada, empieza el entrenamiento destinado a crear actitudes pro-empresa. Estos trabajadores son contratados por un año durante el cual perciben el salario mínimo. IBM tiene una fuerza de trabajo totalmente flexible puesto que puede contratar a los trabajadores a través de esas agencias y despedirlos a voluntad. Hay otro pequeño grupo de trabajadores más calificados y mejor pagados llamado **ibemistas**, que también tienen contratos de un año y trabajan directamente para IBM como "empleados de confianza". Sólo unos pocos son contratados después de que su contrato anual expira. Por supuesto no hay posibilidad de ascensos o antigüedad en este tipo de sistema. Gabayet (1998) muestra cómo otras grandes compañías como Motorola y Lucent Technologies, que legalmente están registradas como maquiladoras y no tienen sindicatos, han copiado el uso de agencias de empleo como IBM como mediadoras entre la empresa y los trabajadores. El resultado es un gran aumento de trabajadores temporales empleados en Guadalajara de 1994 a 1998.

2. Edad

La edad de los trabajadores de la maquiladora, tiende a variar dependiendo si los gerentes tienen o no manos libres para estructurar la fuerza de trabajo según sus deseos o compartir esa tarea con los sindicatos más tradicionales. Sin embargo, incluso

donde existen sindicatos subordinados los gerentes tienen menos preferencia por trabajadores muy jóvenes como ocurría en los primeros años de actividad maquiladora. Por ejemplo, Tiano (1994: 92) entrevistó gerentes en una encuesta con maquiladoras del vestido y la electrónica primero en 1982 y después en 1990 y encontró que las preferencias anteriores por mujeres jóvenes, solteras, sin hijos se habían convertido en una preferencia por mujeres de más edad y con hijos, que consideraban más responsables. En su estudio de Tijuana, Juárez y Monterrey, (Carrillo et. al., 1993a: 75) encontraron que esa menor preferencia por trabajadores muy jóvenes se daba especialmente en Tijuana donde la media de edad era de 24.2 años y además el 28% de todos los trabajadores directos tenían edades entre 26 y 50 años. Los trabajadores muy jóvenes, entre 17 y 20 años, estaban empleados principalmente en las plantas electrónicas y los de mayor edad en el vestido. Sin embargo, no había un gran rango de edades, pues los del sector electrónico tenían un promedio de 22 años, los de autopartes 24 años y los del vestido 26 años. Entre los trabajadores de autopartes de Nogales e Imuris, Kopinak (1996) encontró que la media de edad era de 22.8 años y dos tercios de los trabajadores tenían edades entre 15 y 23 años.

En un estudio comparativo de los sectores eléctrico y automotriz de Tijuana y Matamoros, Quintero (1997a: 146) encontró mayores variaciones de edad en Matamoros donde había trabajadores jóvenes y de más edad interactuando en el puesto de trabajo. La mayoría tenían entre 20 y 29 años, pero un 17% tenía entre 30 y 39 años y el 4.3% sobrepasaba los cuarenta años. Esta situación se debe tanto a las prácticas de la empresa como del sindicato. Las empresas de Matamoros, como todas las maquiladoras en la primera época preferían contratar mujeres jóvenes. Aquellas compañías que firmaban contratos con sindicatos tradicionales no podían despedir a los trabajadores injustificadamente, en contraste con la situación de Tijuana donde los trabajadores de más edad podían ser despedidos libremente.

Debido a que los sindicatos de Matamoros forzaban a las empresas a pagar indemnizaciones, las empresas en esta ciudad no

recurrían tan frecuentemente al despido. Preferían también una fuerza de trabajo más permanente debido al tipo de producción que tenían. El sindicato hegemónico por su parte, no práctica ninguna discriminación por edad cuando selecciona a los trabajadores que van a ser empleados. Todos estos factores contribuyen a que la edad en Matamoros pueda fluctuar entre 16 y 40 años.

3. Educación

Carrillo et. al., (1993a: 77) señalan que el número promedio de años de educación de los trabajadores directos de la maquila era de 6.6 en Tijuana, 6 en Ciudad Juárez y 8.8 en Monterrey. Esto significa, que la mayoría de los trabajadores apenas han completado la escuela primaria y refleja niveles de educación para los trabajadores similares a los encontrados a finales de los setenta. No hay diferencias significativas por sector. Sin embargo, hay una evidencia de crecientes relaciones entre la industria y las escuelas que pueden elevar el nivel de educación formal de algunos trabajadores en el futuro.

En la encuesta con instituciones educativas (Carrillo et. al., 1993b: 216) encontraron que 29 de las 43 estudiadas, tenían vínculos formales con la maquiladora; de ellas, 38% se dedicaban a formación profesional, 21% a entrenamiento de los técnicos y 17% a entrenar a los trabajadores. Casi tres cuartos de los cursos, 70%, los tomaban mujeres lo cual reflejaba la gran proporción de mujeres empleadas. Este es un hallazgo importante para la futura coordinación de los lazos entre las instituciones educativas y la maquiladora, puesto que se asume a veces que la mayor parte de los técnicos graduados son hombres. De las escuelas entrevistadas, algunas contaban con especialidades que no tuvieron nada que ver con la maquiladora y que ofrecieron especialidades como peluquería o análisis clínicos que son típicos de mujeres, lo cual introduce matices a la idea que muchas mujeres están estudiando para ser técnicos.³ No debe suponerse, sin embargo, que únicamente

.....
3 Comunicación personal de Alfredo Hualde.

porque las mujeres asistan a cursos que a menudo facilitan conseguir empleo en la maquiladora, su situación laboral esté mejorando. Orantes Gálvez (1987) encontró que las jóvenes trabajadoras de Nogales frecuentemente estudiaban en cursos nocturnos, pero a veces únicamente dos horas cada tercer día. Ello dificultaba acumular capital humano que pudiera ser negociado para alcanzar empleos mejor pagados.

Los que eran contratados como trabajadores directos después de dejar la escuela tenían entre 16 y 25 años. Al contrario que anteriormente cuando predominaban las mujeres jóvenes entre los trabajadores, la media de los jóvenes varones que salían de la escuela y se empleaban en la maquila era más baja, 18.7 años, que la de las mujeres jóvenes que alcanzaba los 19.5 años.

En algunos casos se combinaba la escuela con el trabajo, 35% de los estudiantes de Tijuana trabajaban, en tanto que en Monterrey y Ciudad Juárez ascendía a 48%. Esas cifras relativamente altas de trabajo combinado con estudio, reflejan la fuerte demanda de trabajo en la frontera norte de México y las oportunidades de estudio que a veces ofrecen las maquiladoras a sus empleados. Es también interesante que 35% de las maquiladoras estudiadas en Tijuana, Juárez y Monterrey empleaban maestros que trabajaban en esas escuelas, siendo Juárez la ciudad donde más personal tenía empleos en los dos sectores.

La explicación de por qué tantos maestros trabajan también en las maquiladoras se debe a que las escuelas tienen tasas altas de rotación, aunque menores que las maquiladoras, debido a los mejores sueldos pagados por estas últimas. Esto es problemático porque debilita el sistema educativo de la frontera norte.

4. Género, estado civil y situación familiar

Aunque la proporción de mujeres empleadas en las maquiladoras ha disminuido, continúa siendo alta. Carrillo et. al., (1991: 32, 34) encontraron que entre 55 y 70% de los trabajadores directos en Monterrey, Tijuana y Juárez eran mujeres. El aumento de hombres en la maquiladora no refleja un desplazamiento de las mujeres,

sino el hecho de que las maquiladoras han sacado ventaja de la prolongada crisis económica de México, que ha abaratado el costo de la fuerza de trabajo creando nuevos puestos en los cuales podían ser contratados hombres jóvenes (De la O, 1995: 266). Por tanto, hay fuertes evidencias de la segmentación de la fuerza de trabajo por género en todos los sectores y dentro de cada uno de ellos, encontrándose las mujeres en los sectores con la tecnología más elemental y en los empleos considerados menos calificados. Esto ha cambiado la composición de género de la fuerza de trabajo maquiladora de diferentes maneras dependiendo de su localización.

Carrillo et. al., (1991) encontraron que más de dos terceras partes de los empleados en autopartes eran hombres, en tanto que más de tres cuartos de los empleados en el vestido eran mujeres. Las maquiladoras de Tijuana contrataban más frecuentemente mujeres, 70% y más del 50% de las plantas de Tijuana tenían mujeres en más del 80% de todos los empleos directos. Esto se debe al predominio de los sectores electrónico y del vestido que prefieren mujeres. En el otro extremo de la frontera, Quintero (1997a: 143) encontró que aunque el nivel de trabajadores directos hombres estaba aumentando, Matamoros continuaba siendo una de las pocas localidades donde las mujeres son todavía hegemónicas en la mano de obra de la maquiladora. Quintero atribuye este hecho a que en Matamoros hay grandes plantas de ensamble y las mujeres son preferidas para este tipo de trabajo.

El hecho de que 45% de trabajadores directos de la maquiladora de Juárez fueran hombres, es un cambio de importancia en la composición de género de la fuerza de trabajo en comparación con años anteriores, (Carrillo et. al., 1993) que se debe principalmente al crecimiento del sector de autopartes, donde representan el 68%. Otro factor explicativo de la alta tasa de empleo masculino en Juárez, es el mercado de trabajo local donde hay una gran competencia para conseguir trabajadores. En el pasado se prefería a las mujeres en los sectores electrónico y del vestido, pero actualmente existe en Juárez escasez de mujeres dispuestas a trabajar. Los trabajadores aumentaron del 41 al 60% de los trabajadores directos en la electrónica y el 17% en el vestido.

La disminución de la proporción de mujeres entre los trabajadores directos, hace que ciudades como Juárez se vayan pareciendo a Nogales (Sonora) que históricamente ha sido la ciudad con la menor proporción de mujeres entre los trabajadores de la maquila. En 1987, Nogales era la segunda ciudad con menos mujeres empleadas en la maquila con 44-56. Las tasas más bajas de todas las ciudades mexicanas eran otras ciudades pequeñas de Sonora que tenían una proporción de 49 a 51.

Por su parte, las estadísticas nacionales muestran que sigue decreciendo el empleo femenino, pero que la tendencia en ciudades con "vocación maquiladora" es a emplear de manera semejante hombres y mujeres. Mientras que en 1981 las mujeres representaban el 77% del total de trabajadores directos, en julio de 1998 representaban el 56%. Estos porcentajes son semejantes en las maquiladoras de autopartes y electrónicas. Pero en industrias como la confección, el empleo sigue siendo predominantemente femenino (cuadros 7-9).

La mayoría de los trabajadores directos son todavía solteros, pero los trabajadores con hijos representan una mayor proporción de la fuerza de trabajo que en los ochenta. El estudio de Carrillo et. al., (1991) en tres ciudades, mostró que una proporción substancial de mujeres son madres, especialmente en Tijuana, 38% y Juárez 33%. Cuando se examina la participación de las mujeres en diferentes sectores, vemos que las que no tienen niños están altamente representadas, tanto en la electrónica, como en las autopartes, pero la mitad de las que trabajaban en el vestido tenían hijos. Además, en las autopartes, 27% de las plantas no contrataban madres, sino sólo hombres o mujeres sin hijos. Aunque Monterrey sólo en los noventa empezó a albergar un substancial número de plantas maquiladoras, el hecho de ser plantas del viejo estilo hace que tengan una gran proporción de mujeres 67% y de trabajadores sin hijos 78%, en contraste estos últimos representan un poco más de la mitad de los trabajadores directos en Tijuana y Juárez.

Aunque muchos de los primeros estudios, de las mujeres empleadas en la maquiladora, encontraron madres solteras e

hijas como cabezas de familia que eran mujeres que trabajaban en la industria, ya no es tan fácil asociar género del trabajador y tipo de hogar. En Tijuana, aunque los hogares extensos proveían una gran proporción de las mujeres que trabajaban en la maquiladora, los hogares nucleares comenzaban a ser importantes (López, 1995). Todavía es cierto, sin embargo, que las madres solteras tienden a ser trabajadores más estables, en tanto que las jóvenes solteras rotan más (Barajas y Sotomayor, 1995). Para las madres solteras, la búsqueda de un nuevo empleo es todavía más arriesgado, ya que el ingreso del hogar depende de ellas.

5. Distribución de trabajadores por tipo de trabajo

Se considera que uno de los indicadores que refleja niveles de madurez y oportunidades para el avance industrial, es la proporción entre trabajadores directos e indirectos en las plantas. Algunas que usan métodos más modernos de producción emplean más trabajadores indirectos cuyos empleos son más calificados y están mejor pagados. En un estudio de maquiladoras en Monterrey, Juárez y Tijuana, (Carrillo et. al., 1993a: 69) encontraron que la mayoría de las plantas contrataban trabajadores directos para el 61-80% de todos los puestos de trabajo, pero había importantes variaciones por ciudad y por sector. Tanto Monterrey, como Tijuana mostraban altos niveles de trabajadores directos, en tanto que Juárez tenía las tasas más altas de técnicos empleados. En Monterrey, donde un número mayor de plantas tenían incluso más del 80% de los trabajadores en la categoría de directos, los empresarios que se encontraban con bajas tasas de actividad, han convertido las plantas antiguas que producían para el mercado interno en plantas para la exportación. Las plantas de Tijuana, por otra parte, son una mezcla de plantas antiguas intensivas en trabajo y otras más modernas. Las plantas de Juárez mostraban las mayores variaciones en la proporción de trabajadores directos, lo cual reflejaba la instalación reciente de plantas más modernas en el sector de autopartes y de la electrónica. Por sectores, el vestido contaba con más del 80% en la categoría de

trabajadores directos, en tanto que la electrónica tenía niveles más bajos y autopartes los más bajos de todos los sectores.

En Nogales (Sonora) los técnicos subieron de 16.8% de los trabajadores empleados en todas las maquiladoras en 1980 a 19.9% en 1989 (Kopinak, 1996: 67). En comparación con Tijuana, Juárez y Monterrey es un nivel bastante bajo de empleos de técnicos. Un estudio en profundidad de 10 maquiladoras de autopartes en Nogales e Imuris, mostró una gran variación en la proporción de técnicos a trabajadores directos, ilustrando cómo las plantas pueden elegir entre diferentes estrategias de producción incluso, aunque sean del mismo tamaño y fabriquen el mismo producto. Por ejemplo, en las dos plantas más grandes, que tenían ambas más de 500 trabajadores y hacían cables, la proporción de trabajadores a técnicos era 3.7 y 59.2. La exclusión de mujeres de esos empleos técnicos quedó demostrada al analizar los anuncios de empleo en los ochenta y mediante encuestas a trabajadores y gerentes en 1991. Los puestos en los que se especificaba género del trabajador pedían mujeres en más de dos tercios de los casos y los puestos en los que se pedían mujeres eran descalificados en el 89% de éstos. Las encuestas con trabajadores y gerentes mostraron que entre los trabajadores directos, los hombres tenían con más frecuencia, 25%, puestos definidos como muy calificados o, semicalificados que las mujeres, 10%. Esto es debido a que los puestos ocupados por mujeres tendían a ser definidos por los gerentes como de baja calificación y porque los hombres recibían entrenamiento y ascendían por antigüedad con más frecuencia.

V. RELACIONES LABORALES

1. La localización condiciona el tipo de sindicato

Las relaciones laborales en la maquiladora, sólo parcialmente están asociadas con los tres tipos de la maquiladora a las que nos referimos en el subtítulo Etapas. En general, es cierto que las maquilas intensivas en trabajo han intentado evitar persistentemente

la coexistencia de sindicatos, en tanto que las maquiladoras modernas, que dependen menos en los bajos costos del trabajo, no están tan coartados los sindicatos. Sin embargo, la historia particular de cada región específica, ha sido una variable más importante que ha influido en la sindicalización que cualquier otro factor relacionado con la generación a la que una planta pertenezca. Se ha dicho recientemente que la persistencia de sindicatos en determinadas maquiladoras, se debe principalmente a dos elementos centrales: la historia previa y/o la capacidad del sindicato para adaptarse a los cambios. Otros factores que contribuyen en menor medida, son la solvencia económica de una compañía y su posición en la estructura productiva mundial. La sindicalización también está influida por el origen del capital, pues las plantas japonesas, especialmente en Tijuana, muestran preferencia por evitar a los sindicatos o aceptar sindicatos que les permitan una flexibilidad total (Quintero, 1988a: 90; 1997a; 1997b; 1993; 1992).

En promedio la sindicalización en la maquiladora era del 52% de los trabajadores en 1990. En 1995, todos los de Piedras Negras, Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros estaban sindicalizados, mientras que sólo un 30% de los de Tijuana pertenecían a algún sindicato, 19% de los de Nogales, 16% en Ciudad Acuña y 13% en Ciudad Juárez. Estos sindicatos tienden a ser de dos tipos: los tradicionales aliados del Estado mexicano y sindicatos subordinados, que se introdujeron en México por la vía de la reestructuración industrial que las maquiladoras ejemplifican. Los sindicatos subordinados pueden ser vistos como un elemento en la explotación y control de los trabajadores, que se lleva a cabo por medio de colaboración irrestricta con el capital. Se caracterizan por la protección gubernamental de las instituciones locales del trabajo (p.e. las Juntas de Conciliación y Arbitraje), el rechazo a usar los contratos colectivos como forma de negociación laboral y la escasa o nula representación de sus miembros. Los sindicatos subordinados están tan lejos de los trabajadores, que éstos frecuentemente ni siquiera saben que son miembros y que la empresa paga las cuotas. Por otra parte, los sindicatos tradicionales tienen una historia consolidada en la región. Usan los contratos colectivos como

una forma de negociación en el puesto de trabajo, participan y apoyan a sus miembros.

Los sindicatos tradicionales predominan en la frontera noreste de México y son los más fuertes en Piedras Negras; también en Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros existen sindicatos tradicionales poderosos y su presencia más débil es en Ciudad Acuña. El sindicalismo subordinado predomina en el noroeste, con algunos de sus mejores ejemplos en Nogales y Tijuana. Los sindicatos de Ciudad Juárez son también bastante subordinados, pero no al grado de los que existen en el noroeste. Esta explicación regional según la cual los sindicatos subordinados se encuentran en el oeste, los tradicionales en el este y una mezcla de ambos en el centro, es compartida por muchos gerentes de la industria. Por ejemplo, la encuesta gerencial de South (1990: 561) encontró que muchas maquiladoras habían decidido no instalarse en Nuevo Laredo, debido a los "problemas sindicales percibidos", aunque las que se instalaron ahí no habían experimentado dificultades con los trabajadores. Se quejaban por el contrario de sus problemas debido al pequeño tamaño de la fuerza de trabajo. Rafael Trujillo (1997) que encabezó la Asociación de la Industria Maquiladora de Tijuana, ha caracterizado a la frontera como una región con cielo, purgatorio e infierno, siendo Tamaulipas el infierno, Juárez el purgatorio y Tijuana el cielo.

Algunos analistas como Quintero (1998a: 98) sostienen, sin embargo, que la persistencia de sindicatos más fuertes en el noreste se debe, tanto a la tolerancia de las empresas, como a la exitosa resistencia de las organizaciones laborales frente a los esfuerzos para eliminarlas. Quintero se refiere a una "tolerancia mutua" y a una "interacción bilateral perenne" entre las empresas y los sindicatos en la cual los sindicatos, adaptados a las nuevas realidades económicas, son reconocidos como interlocutores necesarios del trabajo y no únicamente organizaciones que funcionan al antojo de los gerentes. De la O y Quintero (1992: 8-9) sostienen que es necesario tener en cuenta los nichos de resistencia que han hecho posible los sindicatos tradicionales, ahí donde las organizaciones laborales han mantenido la hegemonía territorial en sus localidades.

Obligadas a reestructurarse y flexibilizarse a principios de los noventa, tanto por gobiernos estatales y federales, como por petición oficial de la CTM, los sindicatos tradicionales en el estado de Tamaulipas muestran actualmente menores capacidades para negociar, que en el pasado. En Nuevo Laredo, por ejemplo, se observa la existencia de un sindicalismo domesticado cuyo liderazgo ha abandonado la huelga como arma y ha adaptado sus contratos a las necesidades de la compañía, pero que todavía cuenta con el apoyo de sus miembros debido a que ha conseguido aumentos salariales.

En Reynosa, el sindicalismo tradicional se ha debilitado por la reciente aparición de sindicatos subordinados. Esto ha pacificado al sindicato tradicional dominante, de modo que ahora permite a las compañías total libertad para establecer los estándares de productividad, rotación de personal y gestión de la fuerza de trabajo, aunque todavía negocia contratos y colecta cuotas de sus trabajadores. En Matamoros, pese a la ofensiva de las medidas antisindicales en los noventa, que culminó en la firma del acuerdo para promover una nueva cultura laboral, los sindicatos tradicionales continúan siendo actores centrales en las relaciones laborales de la ciudad y tienen amplia influencia en el estado. A pesar de que las negociaciones contractuales se han flexibilizado, continúan siendo la forma principal de establecer los niveles salariales y de prestaciones. Quintero (1998a: 105) argumenta que la situación ha mostrado la ductilidad del sindicalismo tradicional frente a las presiones de la nueva situación económica. Sin embargo, un nuevo sindicato formado en 1990 intentó sin éxito, socavar las bases del sindicato tradicional en 1997, algo que no había sucedido en Matamoros desde los años cuarenta (Quintero: 1988b). En tanto que este sindicato es parte de la CTM y parece tradicional, sin embargo, su objetivo era arrebatar los contratos a la central hegemónica de Matamoros. Hasta la fecha, sólo compañías pequeñas y medianas que se han instalado recientemente tienen afiliados en él.

En Piedras Negras, Coahuila, la fuerza del sindicato se ha erosionado debido al faccionalismo en el seno del movimiento laboral

tradicional. Sin embargo, su práctica histórica de negociar compañía por compañía ha evitado la flexibilización del sector y el sindicato todavía participa en el entrenamiento de los trabajadores. Aunque los sindicatos autónomos y tradicionales característicos de esta zona, han reconocido el derecho exclusivo de la compañía a gestionar la fuerza de trabajo y decidir los métodos de trabajo, éstos han continuado involucrados en el establecimiento y modificación de los estándares de productividad. Además, sus contratos han mantenido cláusulas que requieren que las compañías compensen a los trabajadores que han sido despedidos temporalmente, debido a la falta de materia prima, lo cual ha desalentado a los inversores golondrinos. En respuesta al creciente conflicto laboral de 1995, los sindicatos y las organizaciones gerenciales mantuvieron conversaciones durante seis meses, después de las cuales se comprometieron a mejorar las relaciones de trabajo bilaterales, capacitación, seguridad, condiciones ambientales y un acuerdo de pago y de prestaciones "que satisfagan las necesidades normales de cada trabajador" (Quintero, 1998: 109). Si dicha bilateralidad fracasara, acordaron acudir a sus propias organizaciones no gubernamentales para mediar en los conflictos laborales.

La conducta típica del sindicalismo subordinado en las maquiladoras de Tijuana, puede observarse en las prácticas de la CROC. Un acuerdo informal de no agresión entre compañías y sindicatos en los años treinta dejó sólo migajas de poder a éstos últimos en el estado de Baja California, la mayor parte de los cuales fueron destruidos por las maquiladoras en los setenta y en los ochenta. La excepción fue la CROM, cuyos sindicatos representan legalmente a la mayoría de los trabajadores en las maquiladoras del estado. Desde mediados de los ochenta, la CROC-CROM ha intentado reforzar la confianza de los inversionistas. De la O y Quintero señalan, que la mayoría de las maquiladoras de Tijuana, con independencia del tamaño que tengan y del sector en que se encuentren, han firmado contrato conteniendo la misma cláusula 15 con el STIC que es parte de la CROC-CROM. Dicho contrato da mínimos derechos a los trabajadores y el control del sindicato sobre ellos. La flexibi-

lización prevista en dichos contratos se propone conseguir eficiencia, niveles mayores de productividad y la eliminación de cualquier cosa que impida la gestión del personal o genere gastos debido a la antigüedad.

Los sindicatos independientes han sido combatidos activa y exitosamente en Tijuana por el gobierno y la CROM-CROC. Observando a los sindicatos subordinados que hoy predominan, uno difícilmente podría sospechar que el primer sindicato democrático independiente de las instituciones oficiales del trabajo, fue registrado en esta ciudad en 1979, después de una huelga de 23 días. Esto ocurrió en Solidev Mexicana, una planta donde las mujeres trabajadoras ensamblaban semiconductores. Fueron a la huelga contra los despidos injustificados, acoso sexual, malas condiciones de seguridad e higiene y falta de protección contra substancias tóxicas. En su movimiento estuvieron totalmente unidas y fueron apoyadas por los trabajadores de confianza, otros trabajadores de la maquiladora y sindicatos de EU. En los dos años siguientes hubo mucha presión por parte de la compañía para dividir y destruir al sindicato, pero los trabajadores consiguieron resistir y consolidaron su organización. En la primera revisión del contrato ganaron, sin ir a la huelga, salarios por encima del salario mínimo profesional (que no había en ninguna otra maquiladora), contratos permanentes frente a los contratos anteriores de tres meses, se puso fin a los despidos injustos, consiguieron una jornada de cuarenta horas semanales y el derecho exclusivo a negociar (Carrillo: 1981). Fue la única maquiladora que en su tiempo consiguió la jornada de 40 horas con pago de 56. En la siguiente revisión los trabajadores fueron a la huelga por mejores remuneraciones y contra las violaciones de su contrato. La huelga fue declarada inexistente, a pesar de que todos los trabajadores la apoyaban. Ante el tremendo apoyo popular al sindicato independiente, Solidev cerró algún tiempo después (Carrillo, 1984; Irizar y Carrillo, 1982).

En 1997, otro grupo de trabajadores de la maquiladora intentó formar un sindicato independiente en Tijuana y la historia de su lucha es sorprendentemente similar a la de los trabajadores de

Solidev casi dos décadas antes. Ocurrió en la planta de Han Young que ensambla chasis para automóviles y trailers, contenedores de trailers y plataformas para trailers y camiones de basura. En la lista de Secofi aparece como propietario de la planta Han Young Industrial Machinery, Inc., localizada en la Mesa, California, pero produce exclusivamente para la compañía coreana Hyundai. Si Hyundai es o no propietaria de Han Young, algo que se debatió en el reciente conflicto laboral, no hay duda de que Hyundai tiene una tremenda influencia, si no el control sobre quienes toman las decisiones en Han Young, así como, sobre las otras cuatro maquiladoras de Tijuana que producen exclusivamente para Hyundai. Los trabajadores de Han Young empezaron luchando contra el sindicato de la CROC en el que estaban registrados por no representarlos y permitir que su contrato fuera violado; pedían también mejores salarios, mejores condiciones de trabajo y especialmente estándares y equipo de seguridad. El nivel de accidentes se había disparado de modo que muchos trabajadores habían perdido manos y dedos.

Cuando el 90% de los mismos se organizaron en un nuevo sindicato independiente, la compañía empezó a hostigarlos, amenazarlos y a despedir a los líderes. La causa del sindicato empezó a ser popular entre las organizaciones no gubernamentales de ambos lados de la frontera, de la misma manera que lo había sido Solidev. La firma del TLC prestó todavía más atención internacional al caso, puesto que el acuerdo laboral del TLC permitía a sus miembros insistir en que al menos deberían cumplirse sus propias leyes laborales. Cuando los trabajadores de Han Young denunciaron a la CROC, recibieron varias ofertas de los sindicatos para representarlos. Aceptaron una del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Conexos, Hierro y Similares (STIMACHS) que pertenece al Frente Auténtico del Trabajo (FAT), una central independiente de las estructuras del sindicalismo oficial. El 6 de octubre de 1997, los trabajadores de Han Young votaron a favor de que esa central los representara, pero la JLCA no reconoció el voto. Poco después, cuatro trabajadores empezaron una huelga de hambre por obtener el reconocimiento oficial.

En respuesta, los trabajadores, la compañía y el gobierno hicieron promesas de cooperar. En una segunda elección el STIMACHS ganó y el 16 de diciembre fue reconocido oficialmente como representante legal de los trabajadores.

Posteriormente, la gerencia contrató trabajadores de Veracruz que fueron a la JLCA diciendo que sólo trabajarían para un sindicato de la CROC. Aunque había presiones gubernamentales contra el STIMACHS, el contrato se firmó en enero de 1998. Posteriormente, agentes de la CROC y la CTM continuaron yendo a la fábrica y reuniéndose con los trabajadores. La gerencia rechazó negociar cambios al contrato con el STIMACHS. Los trabajadores, pensaron que podían llegar a negociar con la empresa si dejaban el FAT y formaban su propia unión local independiente, a la que llamaron sindicato 6 de octubre. El 28 de abril de 1998, la National Administrative Office y la Comisión Norteamericana para la Cooperación Laboral (oficina del acuerdo paralelo sobre cuestiones laborales), tomaron la decisión más rigurosa posible después de escuchar la queja contra Han Young, recomendando consultas ministeriales entre los secretarios del trabajo.

Los trabajadores fueron de nuevo a la huelga en mayo de 1998, en vista del rechazo de la empresa a negociar. Dado que los trabajadores de Veracruz no se sumaron a la misma, fue declarada inmediatamente inexistente por la JLCA, pero la decisión fue revertida por un juez federal y la huelga fue declarada legal. Mientras tanto, parecía que la compañía iba a cerrar, pero en realidad se fue de un lugar de Tijuana a otro. La huelga, aunque todavía legal, se convirtió en una huelga sólo de nombre, puesto que no había realmente una actividad huelguística por parte de los trabajadores. En el momento en que se escribe este trabajo, el conflicto todavía no se ha resuelto y el abogado y el presidente del sindicato 6 de octubre están arrestados acusados de intentar secuestrar a los manager de Han Young.

Una de las cosas que hace de éste un caso típico de las situaciones donde prevalece el sindicalismo subordinado, es la protección que tales organizaciones disfrutaban de las JLCA. A través de esos cuerpos semijudiciales, el Estado controla las políticas

que los sindicatos pueden adoptar al tener el poder de reconocer a un sindicato como el representante oficial en la planta, así como, poder sancionar a los disidentes mediante la aplicación de la cláusula de exclusión.

Quintero (1998a: 113) predice dos futuros escenarios para los sindicatos maquiladores: la consolidación del sindicalismo subordinado, no sólo en el noroeste, sino en otras localidades donde el sindicalismo tradicional es débil o, la consolidación del sindicalismo tradicional con énfasis en salarios mínimos y prestaciones, así como estándares de productividad.

Más allá de que prevalezca uno u otro escenario, otras formas de resistencia a la explotación se han documentado en las maquiladoras de Juárez e indudablemente existen hasta cierto punto en muchas otras. Peña (1997) ha documentado, cómo la flexibilidad unilateral de la gran mayoría de los sindicatos de Juárez, no ha permanecido sin respuesta de los trabajadores en algunas de las grandes plantas del sector electrónico. La primera forma de lucha que describe, es restricciones a la producción, tortuguismo, resistencia a seguir el ritmo en la línea de montaje. La segunda forma de resistencia, son paros en el trabajo, huelgas salvajes y otras formas de acción colectiva. Él demuestra, asimismo, cómo los trabajadores de la maquiladora inventaron innovaciones en el proceso tecnológico al mismo tiempo que se comprometían a resistir a su explotación.

2. Regulación del trabajo

De la O y Quintero (1992: 24-28) encontraron que los contratos colectivos en las maquiladoras de Tijuana, mostraban una notable ausencia de cláusulas relativas a la ejecución, regulación y organización del trabajo, así como, a las condiciones de salud dentro de la planta. Los contratos de las maquiladoras de Ciudad Juárez son notables porque dan a las empresas un control casi absoluto en las cláusulas que se refieren a la ejecución del trabajo, especialmente en lo referido al cambio tecnológico, el proceso de trabajo, la supervisión, la intervención en las decisiones de trabajo

y el sistema de relaciones laborales relacionado con la productividad. En comparación, los contratos de Matamoros tenían más cláusulas en las que empresa y sindicatos acordaban, mutuamente, cómo regular la ejecución y las condiciones de trabajo, bajo las cuales debe llevarse a cabo en áreas, como capacitación del trabajador, vacaciones, promociones en el escalafón, horario, jornada de trabajo, definiciones de puesto, despidos y cargas de trabajo. Las excepciones son las que se relacionan con el cambio tecnológico, proceso de trabajo, supervisión e intervención en las decisiones acerca del proceso de trabajo y la tecnología que se delegan a la empresa.

El logro más importante de la unión hegemónica en Matamoros ocurrió en 1981, cuando consiguió el derecho de los trabajadores a recibir 56 horas de pago por 40 trabajadas y la revisión anual de la escala salarial de acuerdo con las variaciones de la economía. Resistieron con éxito los intentos de la empresa de cambiar la jornada semanal de cuarenta a cuarenta y ocho horas en 1992, recurriendo a huelga en los conflictos sobre el tema.

Algunos estudios recientes han revisado la implementación de nuevos procesos de trabajo en las maquiladoras, en lo que se refiere a un mayor poder de negociación de los trabajadores y métodos consensuales opuestos a las relaciones laborales jerárquicas en la fábrica. Sin embargo, no se ha encontrado que tales métodos hayan sido introducidos o que la organización del trabajo camine en esa dirección. En las autopartes de Imuris y Nogales, por ejemplo, Kopinak (1996) encontró que el control estadístico de procesos y "cero inventarios" eran las únicas prácticas adoptadas del nuevo paradigma. Asimismo, el control de calidad que se consideraba antes trabajo técnico había sido delegado a los puestos de trabajo de los operadores. No existían ni los equipos de trabajo, ni los círculos de calidad. Tampoco había prácticas de polivalencia. La supervisión del trabajo seguía siendo muy jerárquica, de modo que los jefes tomaban las decisiones cuando se producían desacuerdos. Datos más recientes recogidos en Sonora por Covarrubias et. al., (1993) muestran hallazgos similares: la movilidad entre puestos de trabajo no será una forma de

flexibilidad frecuente y la polivalencia era más frecuente en las fábricas no maquiladoras que en las maquiladoras. Únicamente en una proporción del 6 al 10% de las maquiladoras entrevistadas, los trabajadores o el sindicato participaban en discusiones o decisiones acerca del cambio tecnológico o del proceso de trabajo. Los autores concluyen que la reestructuración que ha tenido lugar puede ser caracterizada como neotaylorismo. De la misma manera, en un estudio de cuatro maquiladoras electrónicas de Ciudad Juárez, De la O (1998) encontró que las compañías habían seleccionado unos pocos métodos de "lean production" para mejorar la producción y reducir los inventarios. Sin embargo, también se había readaptado el viejo tipo de las relaciones laborales autoritario-paternalista, de modo que no había una mayor autonomía o una mayor responsabilidad compartida por los trabajadores. El control total de la calidad y los círculos de calidad, atrapaban a los trabajadores en esas plantas, en sistemas en los cuales se intensificaba el trabajo y el consenso estaba coartado.

3. Nuevas tendencias en los contratos de trabajo

Las dos formas principales de sindicalización descritas más arriba, subordinada y tradicional, han sobrevivido en los noventa. Como organizaciones para resistir al capital, los sindicatos han perdido terreno en los noventa, tanto en términos de ganancias previas, como en la participación en decisiones acerca del proceso productivo. En esta sección revisaremos las investigaciones que muestran cómo esto ha ocurrido en las diferentes regiones.

Los sindicatos tradicionales como los del noreste, se han adaptado a las demandas empresariales para sobrevivir. En otras secciones de este capítulo hemos mostrado cómo han dado pasos atrás en varias áreas, pero cómo todavía mantienen ganancias salariales que es lo más importante para sus miembros. Sin embargo, el arresto de cuatro de los más fuertes líderes no colaboracionistas no ha llevado, como muchos esperaban, a su transformación en sindicatos subordinados. De hecho, la CTM no consiguió "desactivar" al poderoso Agapito González. Fue liberado después de pagar una

multa y volvió a las negociaciones del contrato en 1993, cuando no cedió lo que se había ganado en salarios en contratos anteriores, aunque se perdieron algunas prestaciones, su actitud fue de mayor cooperación en las negociaciones de ese año y sus sindicatos firmaron un acuerdo con los representantes empresariales prometiendo paz sindical para el futuro.

Las detenciones fueron el comienzo de un trastocamiento en la estructura del sindicato, en el norte de Tamaulipas. Tales intentos del sindicato para reemplazar a los líderes que tenían apoyo en la región por otros subordinados al Comité Ejecutivo Nacional de la CTM, no fueron diferentes de acciones similares durante el alemanismo. Aunque los líderes quedaron debilitados, son más poderosos que en los cuarenta, porque sus regiones son más importantes ahora para la economía nacional que entonces (Quintero, 1993: 281). Su espacio de negociación se ha reducido, debido a que, por un lado, buscan el apoyo de sus centrales a la nueva política económica y, por el otro, no ceden en las mejoras más importantes obtenidas por los trabajadores.

Los sindicatos subordinados del noreste sienten que la hegemonía neoliberal actual refuerza su posición histórica de colaboración y son más enfáticos que antes en su oposición al conflicto laboral y a los sindicatos tradicionales e independientes. Los trabajadores que han apoyado a los sindicatos tradicionales han sido despedidos y las plantas han sido cerradas, a lo que los líderes tradicionales han respondido abandonando las maquiladoras del noreste para no dañar a los trabajadores. Así en Tijuana, la norma son los contratos colectivos flexibles unilaterales que claramente benefician a las empresas. Como ya se dijo, son contratos muy cortos y no tienen cláusulas referidas a beneficios, ejecución, regulación y organización del trabajo, como condiciones ambientales o de seguridad en la planta. Esos contratos son tan funcionales para las empresas, que en los noventa se han introducido cláusulas para hacerlos indefinidos, sin fechas previstas para su revisión.

Veamos ahora de manera más profunda, lo que ocurre en la parte central de la frontera norte que arroja diferencias internas

interesantes. En Juárez, muchos sindicatos desde mediados de los setenta, han sido funcionales al apoyar a los gobiernos locales y estatales, pero también, regresivos con poca presencia en el puesto de trabajo y negociando cláusulas por debajo de los estándares mínimos estipulados por la LFT. Este tipo de sindicatos que fue descrito por primera vez por Carrillo y Ramírez (1990) se intensificó en los ochenta. Un análisis comparativo de los contratos colectivos en la RCA entre 1978 y 1988, muestra que los negociadores fueron más allá en el uso previo del sindicalismo, como una forma de protección de la empresa y comenzaron a tomar más seriamente el contrato como un instrumento para controlar a los trabajadores y el proceso de trabajo. El final de la década vio una crisis en los sindicatos de Juárez, con las campañas anti-sindicales, el conflicto entre los sindicatos y menos contacto entre éstos y la fuerza de trabajo.

En los noventa, se preveía una mayor decadencia ya que no hubo nuevas plantas sindicalizadas entre 1988 y 1991 (De la O, 1994; 1997). Esto ha permitido a las empresas un mayor control de la regulación del trabajo dentro de las plantas, en lugar de negociar dicho control con el sindicato. Los trabajadores todavía fueron más hostiles a los sindicatos de la CROC y de la CTM en los noventa, cuando se eliminaron cláusulas referidas a salarios y prestaciones, dejando todo esto a la decisión de las empresas. En esta década, se han introducido muchas más cláusulas en los contratos que permiten el uso flexible de la fuerza de trabajo. De hecho, las áreas más problemáticas de la regulación del trabajo, como despidos, contrataciones, traslados internos y temas relativos a la calidad y la productividad están ahora más controlados por los gerentes de Juárez.

Sánchez (1998a, 1998b, 1995) es uno de los pocos investigadores que estudia a los sindicatos en el interior. En los noventa, casi tres cuartas partes de los trabajadores de la maquiladora en la ciudad de Chihuahua, de los cuales el 70% son mujeres, estaban sindicalizados en 20 sindicatos diferentes, especialmente en las grandes empresas de autopartes; casi todos pertenecían a la Federación de Trabajadores de Chihuahua, afiliada a la CTM. Estos

sindicatos no encajan en las tipologías precedentes, sino que son híbridos, teniendo elementos del sindicalismo antidemocrático, regresivo, tradicional, subordinado y otras nuevas características. Los afiliados de la CTM de Chihuahua se han acomodado a las industrias maquiladoras, para defender a los trabajadores en una época en la que operan fuerzas poderosas para erosionar las conquistas anteriores.

Durante la crisis de estado del PRI, a finales de los ochenta y con el ascenso del PAN al poder en 1992, se puso en práctica en la industria un nuevo tipo de neocorporativismo que sirvió para renovar la subordinación de los trabajadores. En tanto que el capital es el actor más fuerte en esta situación, los líderes autoritarios son también poderosos. Las empresas sólo negocian contratos flexibles. La flexibilidad es más pronunciada en el área de los salarios por la vía de la aplicación de los bonos. Lo nuevo de la situación, es que los sindicatos han aceptado el complejo sistema de bonos que están ligados a la asistencia al trabajo y el cumplimiento de obligaciones laborales y los incluyen en los contratos de trabajo. Además, han intentado modificarlos para mejorar las difíciles condiciones bajo las cuales se emplea al trabajo. Unos pocos sindicatos han conseguido bonos de productividad y otros están luchando por ellos.

Hay una gran flexibilidad en los contratos de trabajo acerca de quién es contratado, en qué puesto, turno, etc., pero la empresa y el sindicato comparten el control acerca de estos criterios. En tanto que muchos contratos dicen que el sindicato sólo hará sugerencias en esas áreas, de hecho los líderes van más allá e intervienen informalmente en el proceso de trabajo para negociar las contrataciones y la promoción con los supervisores y los gerentes. Se han negociado contratos con el capital en los cuales se ha ganado un número de pequeñas mejoras, incluyendo un control substancial sobre la organización del trabajo. Algunos sindicatos han negociado reajustes para compensar pérdidas previas, como el pago de liquidaciones y la recontractación de trabajadores despedidos. Los trabajadores de algunas plantas pueden llegar ahora tarde por razones médicas. La jornada semanal ha disminuido de 48 a 45 horas con descansos de 15 a veinte minutos en promedio. En el caso del mayor parque industrial, los sindicatos

han conseguido mejor seguridad en el trabajo y alumbrado en el exterior. El economicismo, que era parte del sindicalismo tradicional, se ha reproducido en esa situación y ha sido apoyado por la naturaleza pragmática de la cultura regional del norte de México. Lo que es nuevo en esta década, es que algunos sindicatos de Chihuahua están empezando a intervenir en problemas ligados con la producción, la salud de los trabajadores y temas que preocupan a las mujeres. Siendo estas tendencias positivas, no se pueden generalizar a todas las empresas.

Algunos contratos contenían cláusulas que violaban la LFT, como las pruebas de embarazo para nuevas trabajadoras, el despido de mujeres que se embarazaban después de haber sido contratadas y condicionar el pago de algunos bonos a no estar embarazada. Además, estos sindicatos dominan a los trabajadores. Por ejemplo, mientras los sindicatos a menudo tienen comités de trabajadores para revisar los contratos, los líderes no les permitían realmente desarrollar sus propuestas de nuevas demandas, sino que negociaban directa y secretamente con la empresa sin que hubiera mucha participación de los trabajadores. Hay una resistencia incipiente de los trabajadores frente a los sindicatos antidemocráticos, pero requiere más desarrollo para tener éxito.

4. Salarios

La investigación reciente, que ha analizado los datos de empleo en los hogares para revisar los salarios relativos, durante los años de la liberalización entre 1987 y 1993, indica que los salarios en el norte han permanecido por debajo de los del resto de México, debido a la concentración de maquiladoras en esta zona. Zepeda (1997) argumenta que por no estar integrada económicamente la maquiladora del norte con la economía nacional y dada su demanda de grandes cantidades de trabajo barato, hay una relación más débil en el norte que en el resto del país entre trabajo calificado de alta tecnología por un lado y recompensas al salario por una educación más alta. Otras regiones de México, parecen tener servicios con alto valor agregado que contribuyen a que los trabaja-

dores con formación educativa sean mejor pagados. En contraste, las maquiladoras que prefieren permanecer en la frontera, pueden servirse de trabajadores mejor pagados "al otro lado". Las mujeres del norte sufrían un doble deterioro salarial, en primer lugar frente a sus contrapartes de otros lugares del país y, en segundo lugar, frente a los hombres que trabajan en el norte.

En tanto que éstos son los patrones para el norte de México en su conjunto, hay también diferencias salariales notables en la región fronteriza del norte. Al haber sido Matamoros una localidad con fuertes sindicatos tradicionales, es el lugar donde se pagan los salarios más altos al trabajo directo de las maquiladoras, el cual en 1996 era de 2.11 dólares por hora. Este es un sueldo mucho más alto que el de otras ciudades fronterizas (Christman, 1997: 3-4). Por otro lado, el carácter subordinado de la CROC en Juárez ha permitido "la venta de contratos colectivos que aceptan los ajustes salariales mínimos" (Quintero, 1998: 96-97). Los sindicatos en Juárez se han plegado a las políticas salariales de las empresas y han acordado ligar las prestaciones a la productividad. A su vez, los sindicatos subordinados de Juárez han sido recompensados con las cuotas deducidas de los cheques de los trabajadores, así como de algunas compensaciones extras de las empresas. Esto diferencia a los sindicatos subordinados de Juárez de los de Tijuana y Nogales, puesto que en estas dos localidades, las cuotas se las paga directamente la empresa al sindicato.

En tanto las tasas nominales de pago a los trabajadores directos han aumentado, los salarios reales han disminuido. Esto ha sucedido en todos los salarios pagados a los trabajadores directos de la maquiladora en todos los sectores y ciudades de México. La proporción de los salarios totales pagados al personal indirecto —técnicos y administrativos— ha aumentado. Por ejemplo en las plantas de equipo de transporte en Imuris y Nogales, los salarios de trabajadores directos disminuyeron del 60 al 40% entre 1982 y 1990 (Kopinak, 1996: 156). Aunque es un signo positivo que haya trabajos mejor pagados, la evidencia de una segmentación creciente en la fuerza de trabajo de la maquiladora, significa que no hay igual acceso a nuevas oportunidades.

Carrillo et. al., (1993c: 135-137) encontraron que la media salarial para todos los trabajadores directos en Tijuana, Ciudad Juárez y Monterrey era 1.5 veces el salario mínimo. Sus datos, recogidos en 1990, mostraron que el promedio salarial semanal por planta para todos los trabajadores directos (con prestaciones incluidas) era 185.10 viejos pesos en Tijuana, 165.00 viejos pesos en Ciudad Juárez y 96.30 pesos en Monterrey. Al tipo de cambio del momento, ello significaba que el ingreso promedio por planta para todo el personal directo iba de 0.45 a 0.96 centavos de dólar por hora en Tijuana, de 0.53 a 1.27 en Juárez y de 0.42 a 1.13 dólares en Monterrey. Estos promedios no muestran la gran variación de salarios pagados en Tijuana y Ciudad Juárez, aunque son indicativos de que la mayor parte de los salarios pagados en Monterrey tienden a presentar escalas de pago más homogéneas. Se encontró también que en el sector del vestido se ganaba mucho menos que en las autopartes o la electrónica. Los sueldos más altos se pagaban en las autopartes a 194.70 viejos pesos por semana, seguido por la electrónica con 184.50 viejos pesos y el vestido con 127.80 viejos pesos por semana. Los promedios salariales eran 6% más altos en autopartes que en electrónica y 52% más en autopartes que en el vestido. Así pues, las diferencias salariales entre ciudades parecen ser mayores que las diferencias entre sectores. Las plantas de propiedad estadounidense pagaban más que las mexicanas. En Tijuana, por ejemplo, 65% de las plantas estadounidenses pagaban un promedio que oscilaba entre 131.00 y 260.00 viejos pesos en comparación con 52% de las plantas mexicanas.

Con datos recogidos en las plantas de autopartes en Imuris y Nogales, un año más tarde en 1991, Kopinak (1996: 151-155) encontró que el promedio del ingreso de los trabajadores directos, incluyendo el salario, las prestaciones y el pago por horas extras era 138.25 viejos pesos o 46 dólares por semana. Esto es menos que lo encontrado en Tijuana y Juárez, pero no tan bajo como los salarios en las maquiladoras de Monterrey. Las prestaciones representaban en las ciudades sonorenses mencionadas 15% del pago total. Este estudio reveló asimismo que en las

plantas estudiadas, los salarios reales habían caído en 55% entre 1982 y 1990; esto es, los trabajadores directores ganaban 45%, o menos de la mitad de los salarios en 1990 de lo que ganaban en 1982. Los trabajadores que ganaban más lo hacían trabajando tiempo extra, extendiendo la semana laboral, aunque también conseguir un trabajo definido como más calificado contribuía a proporcionar mejores salarios. Estos últimos lo conseguían mediante la especialización en el mismo trabajo a través del tiempo, no con polivalencia.

Con base en las estadísticas nacionales disponibles, el comportamiento de los salarios es el siguiente:

- A) Desde 1982 (y hasta 1995), los salarios reales y nominales en las maquiladoras han tenido un comportamiento errático. Si bien los salarios, puestos en dólares, se incrementan en forma constante pero ligera, las devaluaciones de la moneda mexicana frente al dólar presionan fuertemente para que éstos disminuyan. En 1981 se pagaba en promedio al conjunto de todos los empleados de la IME 1.99 dólares por hora; disminuyendo a 1.38 en 1985 y aumentando a 1.78 en 1990. En 1998 se pagaba 2.42 por hora y se espera que para el año 2002 los salarios alcancen los 3.04 dólares por hora. Visto en términos de crecimiento anual llama la atención que los promedios son negativos en los quinquenios 1981-1985 y 1990-1995, que es precisamente en donde se ubican las dos grandes crisis económicas del país 1982 y 1994 y un aumento relativo del orden del 6% en el periodo 1985-1990 particularmente en las prestaciones y los bonos. Para el periodo 1995-2001 se estima que los salarios y prestaciones alcancen un crecimiento del 10% (cuadros 10-13).
- B) La situación salarial para las tres actividades relevantes muestra diferencias significativas. Los salarios (medidos en dólares) en la industria del vestido se movieron de 1.64 dólares en 1981 a 1.65 en 1993, cayendo en los dos siguientes años (en 1994 fue de 1.05). En 1998 se pagaban 1.51 por hora, de los cuales el 79% correspondía al salario base y el restante

21% al salario indirecto (prestaciones y bonos). Las diferencias salariales entre las categorías ocupacionales son significativas: en 1998 fueron de 1.25 para los obreros, 2.72 para los técnicos y 4.42 para los administrativos (cuadro 13). En el caso de las autopartes los salarios son sustantivamente mayores: 3.10 para la rama, distribuyéndose el 67% para el salario base y el 33% para el indirecto. Los obreros ganan 2.06 por hora, los técnicos 5.62 y los administrativos 9.0. Finalmente, en la industria de la electrónica el salario por hora llegó a 2.58 en 1998 (71% directo y 29% indirecto), siendo de 1.68 para los obreros, de 4.81 para los técnicos y de 7.57 dólares para los administrativos.

Por tanto, la actividad del equipo de transportación paga 105% más que la del textil y del vestido; y 20% más que la eléctrica-electrónica y esta última paga 71% más que la industria del vestido. La composición del salario muestra, en 1995, que el salario indirecto era más importante en las autopartes 38% y en la electrónica 34%, que en el vestido 27%, pero esta diferencia se atenuará para el 2002 (27%, 23 y 21%, respectivamente).

Finalmente, se encontró que en la industria de la electrónica, las autopartes y el vestido, los salarios están cercanamente relacionados con el nivel tecnológico de la firma, el tamaño del empleo, la localidad donde se establecen las empresas, el nivel de complejidad de la actividad y el origen del capital.

Considerando la evolución regional de las maquiladoras fronterizas, parece ser ésta más positiva que las no-maquiladoras. Considerando los mercados de trabajo locales y los salarios y prestaciones, las maquiladoras pagan más que las manufacturas locales del mismo sector y más que los salarios mínimos profesionales de las localidades donde se asientan. Pero, como fue mencionado con anterioridad, esta tendencia de mejores salarios dentro de la localidad al comparar maquiladoras y no maquiladoras, contrasta al comparar la IME con la industria manufacturera a nivel nacional. En este nivel los salarios manufactureros siempre han sido más altos que en las maquiladoras. En 1980 eran 56% superiores en la manufactura que en las maquiladoras. Sin em-

bargo, esta diferencia se acorta rápidamente. Para 1997 las remuneraciones totales por hora para el total de personal ocupado en julio de 1997 fueron de 2.69 dólares, mientras que en las maquiladoras (cálculo anual) fueron de 2.11, esto es apenas 27% superiores. En el caso de los trabajadores directos apenas un 11% fue superior el salario promedio en la manufactura que en la maquiladora.

Esta disminución de los salarios reales, así como de los salarios relativos en México, se verifica de manera dramática al hacer comparaciones internacionales. Mientras que en 1975 los salarios a trabajadores por hora en la manufactura en México eran 3 veces superiores en promedio a los de Hong Kong, Taiwán y Corea del Sur, en 1996 eran 4 veces superiores los países asiáticos. En otras palabras, mientras que en 1975 la relación del salario mexicano frente a los dragones asiáticos era 198% superior, para 1996 apenas representaba el salario mexicano el 24% del asiático. La comparación con EU aunque es menos ejemplar (ya que el aumento y disminución de los mismos es más homogéneo), demuestra de igual manera la reducción de los salarios mexicanos. Mientras que en 1990 el salario por hora a trabajadores de la manufactura en México representaba el 11% del estadounidense (1.58 vs 14.91 dólares) en 1997 se redujo al 9% (1.62 vs 18.12 dólares).

5. Beneficios

En un estudio de las prestaciones contempladas en los contratos colectivos de la maquiladora, De la O y Quintero (1992) encontraron que había grandes diferencias en la inclusión de cláusulas que proporcionan beneficios de los siguientes tipos: servicios médicos, transporte, ahorro, maternidad, bono de navidad y cuotas de los sindicatos. En Tijuana no había cláusulas en 14 de las 20 prestaciones en observación. En contraste, en los contratos de Juárez faltaban cláusulas de 3 de las 20 prestaciones y los contratos de Matamoros contenían todas las cláusulas menos 1 (la de transporte). Matamoros era asimismo, la ciudad

con contratos en donde la empresa y el sindicato acordaban negociar acerca de enfermeras y hospitales, así como substancias tóxicas. Estas cláusulas no existían en los contratos de Tijuana y estaban presentes una minoría en los contratos de Juárez, aunque la capacidad de decisión era de la empresa en esos temas.

Por su parte, las prestaciones sociales, dentro de las estadísticas nacionales, se han incrementado y constituyen una parte importante del total de las remuneraciones. En 1981 éstas constituían el 22% y, para 1995 representaron el 32%. Se espera que para el 2001 representen el 33% (cuadros 10-13). Según la encuesta del COLEF y la STPS, en 1989, los beneficios económicos estuvieron distribuidos de la siguiente manera: alrededor de un 50% son prestaciones que marca la ley (aguinaldo, vacaciones, descansos obligatorios, prima vacacional y fondo de ahorro) y otra cantidad más o menos igual está compuesta por bonos y subsidios. El subsidio a la comida dentro de la planta es el más importante: representó el 20% del total de los beneficios en la industria electrónica, del 18% en las autopartes y del 25% en el vestido. En cuanto a los bonos, los más importantes fueron el de puntualidad (8%, 4 y 5%, respectivamente) y el de asistencia (5%, 5 y 2%) (Carrillo, 1993). Aunque no todas las empresas ofrecen los bonos económicos y las prestaciones adicionales a las que marca la LFT. Asimismo, se observa una diferencia entre las diversas prestaciones según la rama de actividad que se trate, resultando que la electrónica y las autopartes ofrecen más prestaciones que las empresas del vestido (cuadros 11-13).

6. Antigüedad y rotación

La escasa antigüedad continúa caracterizando en general a los trabajadores de las maquiladoras. Carrillo et. al., (1991) encontraron que la media de antigüedad de los trabajadores directos en Tijuana, Juárez y Monterrey era de 3.5 años. Los gerentes de Tijuana reportaron un aumento ligero en el promedio de antigüedad de 4.2 años, pero los promedios en otras ciudades no son mucho más altos que los reportados una década antes, de

modo que Juárez tiene un promedio de antigüedad de 2.9 años. Monterrey en realidad no tenía anteriormente muchas maquiladoras, por lo que su promedio de antigüedad es más bajo, alcanzando sólo el 2.3%.

Hay diferencias internas entre Tijuana y Juárez que quedan enmascaradas por los promedios. Si se observan las medias de las tasas de antigüedad, los empleos de la maquiladora parecen temporales, pero en algunas empresas existe la posibilidad de desarrollar una carrera profesional. Los autores argumentan que éste es probablemente el cambio más importante en la estructura de empleo en los últimos 25 años. Sin embargo, el grupo de trabajadores que podrían desarrollar tal carrera profesional es muy pequeño. La mayor parte de los trabajadores continúan siendo jóvenes, en la medida en que los de más edad van consiguiendo más oportunidades de empleo en el sector servicios, en negocios y en EU donde el pago y las condiciones de trabajo son mejores.

Los sindicatos tradicionales en Matamoros, han conseguido un equilibrio entre salarios y prestaciones en las maquiladoras y en otros sectores económicos de su región, haciendo más lenta la movilidad entre diferentes empleos y sectores. Además, el hecho de que los salarios entre las empresas maquiladoras de Matamoros haya sido homogeneizado por contratos colectivos, significa que la única forma de ganar más dentro del sector maquilador es ascender en el escalafón (De la O y Quintero, 1995).

Respecto a la rotación en el trabajo, ésta sigue siendo el principal problema de recursos humanos en las empresas. La transición de una situación de mano de obra abundante (sesentas-setenta: a otra con una gran escasez de trabajadores (ochentas-noventas es quizás, el cambio más significativo en términos de empleo; en las operaciones de maquiladora en varias ciudades de la frontera norte de México. La estructura de las oportunidades en las ciudades fronterizas del lado mexicano y americano, así como el gran dinamismo de los mercados locales de trabajo desde mediados de la ochenta, ha creado una situación de escasez real de mano de obra para todos los sectores de la economía fronteriza, pero particularmente y de manera importante para las maquiladoras.

Cuadro 10

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA.
SALARIOS, BONOS Y PERCEPCIONES TOTALES
(DÓLARES POR HORA) (1981-2001)**

(AVERAGE)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
<i>Wage rate</i>	1.99	1.38	1.78	1.69	2.72	2.97
<i>Base</i>	1.55	1.07	1.26	1.14	1.84	1.99
<i>Fringe benefits bonuses</i>	0.44	0.31	0.52	0.55	0.88	0.98
PORCENTAJES						
(AVERAGE)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
<i>Wage rate</i>	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
<i>Base</i>	77.89	77.54	70.79	67.46	67.65	67.00
<i>Fringe benefits bonuses</i>	22.11	22.46	29.21	32.54	32.35	33.00
PORCENTAJE DE CAMBIO						
(AVERAGE)	1981-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001		
<i>Wage rate</i>	-7.66	5.80	-1.01	10.16		
<i>Base</i>	-7.74	3.55	-1.90	10.23		
<i>Fringe benefits bonuses</i>	-7.39	13.55	1.15	10.00		

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:
INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982,
1975-1986, 1978-1988 y 1990-1994;
CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1997.

Nota: El promedio fue obtenido con base en el dato de inicio y fin del periodo.
a: Proyecciones.

Cuadro 11

MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA. SALARIOS, BONOS Y PERCEPCIONES TOTALES. ACTIVIDAD DE AUTOPARTES (DÓLARES POR HORA) (1981-2001)

(PROMEDIO)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
Salario	2.30	1.57	2.21	2.03	3.26	3.52
Base	1.81	1.28	1.53	1.26	2.00	2.14
Prestaciones y bonos	0.49	0.29	0.68	0.77	1.26	1.38
PORCENTAJES						
(PROMEDIO)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
Salario	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Base	78.70	81.53	69.23	62.07	61.35	60.80
Prestaciones y bonos	21.30	18.47	30.77	37.93	38.65	39.20
PORCENTAJE DE CAMBIO						
(PROMEDIO)	1981-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001		
Salario	-7.93	8.15	-1.63	10.10		
Base	-7.32	3.91	-3.53	9.79		
Prestaciones y bonos	-10.20	26.90	2.65	10.61		

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:
 INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988 y 1990-1994;
 CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1997.

Nota: El promedio fue obtenido con base en el dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyecciones.

Cuadro 12

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA. SALARIOS,
BONOS Y PERCEPCIONES TOTALES. ACTIVIDAD ELECTRÓNICA
(DÓLARES POR HORA) (1981-2001)**

(PROMEDIO)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
Salario	1.97	1.43	1.88	1.85	2.94	3.22
Base	1.50	1.07	1.31	1.23	1.93	2.09
Prestaciones y bonos	0.47	0.36	0.57	0.62	1.01	1.13
PORCENTAJES						
(PROMEDIO)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
Salario	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Base	76.14	74.83	69.68	66.49	65.65	64.91
Prestaciones y bonos	23.86	25.17	30.32	33.51	34.35	35.09
PORCENTAJE DE CAMBIO						
(PROMEDIO)	1981-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001		
Salario	-6.85	6.29	-0.32	9.82		
Base	-7.17	4.49	-1.22	9.49		
Prestaciones y bonos	-5.85	11.67	1.75	10.48		

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988 y 1990-1994.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1997.

Nota: El promedio fue obtenido con base en el dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyecciones.

Cuadro 13

**MÉXICO: INDUSTRIA MAQUILADORA.
SALARIOS, BONOS Y PERCEPCIONES TOTALES. ACTIVIDAD
DE LA CONFECCIÓN (DÓLARES POR HORA) (1981-2001)**

(PROMEDIO)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
Salario	1.64	1.05	1.27	1.04	1.73	1.88
Base	1.32	0.84	0.90	0.76	1.26	1.36
Prestaciones y bonos	0.32	0.21	0.37	0.28	0.47	0.52
PORCENTAJES						
(PROMEDIO)	1981	1985	1990	1995	2000a	2001a
Salario	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Base	80.49	80.00	70.87	73.08	72.83	72.34
Prestaciones y bonos	19.51	20.00	29.13	26.92	27.17	27.66
PORCENTAJE DE CAMBIO						
(PROMEDIO)	1981-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001		
Salario	-8.99	4.19	-3.62	11.06		
Base	-9.09	1.43	-3.11	10.96		
Prestaciones y bonos	-8.59	15.24	-4.86	11.31		

Fuentes: Elaboración de los autores a partir de:

INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación: 1974-1982, 1975-1986, 1978-1988 y 1990-1994.

CIEMEX-WEFA: Maquiladora Industry Analysis: 1991 y 1997.

Nota: El promedio fue obtenido con base en el dato de inicio y fin del periodo.

a: Proyecciones.

A pesar de los esfuerzos considerables, por parte de los gerentes de recursos humanos de las empresas maquiladoras para disminuir el número de salidas del personal, las altas tasas de rotación, entendidas como salidas voluntarias de los trabajadores, han disminuido muy poco. Las maquiladoras han experimentado disminuir la rotación a través del aumento de los salarios y particularmente de los bonos económicos, así como de otro tipo de beneficios y servicios. Pero a pesar de ello, han tenido que tomar iniciativas para buscar personal en otras localidades aledañas o definitivamente tener que cambiar sus operaciones o sus ampliaciones hacia ciudades cercanas con mayor disponibilidad de mano de obra, debido a que las tasas continúan siendo altas.

La interpretación más común de por qué los trabajadores abandonan sus empleos en las maquiladoras, se refiere a las malas condiciones de trabajo, esto es, los bajos salarios y prestaciones, las intensas jornadas de trabajo y la falta de carreras profesionales dentro de las compañías. Un estudio basado en entrevistas mostró que la rotación puede ser explicada por tres razones principales: 1) el tipo de trabajo en las maquiladoras, el cual se considera aburrido, monótono y mal pagado; 2) la pobre infraestructura urbana en las ciudades fronterizas y 3) el exceso de demanda de empleos para la oferta de trabajos (Williams and Passe-Smith, 1989).

Otro estudio encontró lo siguiente: las tasas de rotación continúan aún altas, la tasa promedio mensual de rotación en el empleo en las maquiladoras fue de 12%, esto es más de 150% acumulada en el año. La ciudad con la más alta rotación fue Tijuana con 13% y el sector que más sufre esta situación es la industria del vestido con una tasa del 16% (Carrillo, 1993).

A pesar de que las tasas de rotación son muy altas, no todos los trabajadores son inestables. Un estudio con trabajadores de maquiladoras en la ciudad de Tijuana, en 1992, mostró que dos variables del ciclo de vida están fuertemente asociadas con la probabilidad de que un trabajador abandone su empleo: la edad y el número de hijos. La edad promedio de un grupo "estable" de trabajadores fue de 26 años, mientras que de un grupo "ines-

table" fue de sólo 20 años. El grupo "estable" tuvo en promedio 1.2 hijos, mientras que el grupo "inestable" tuvo en promedio solamente 0.5. Más recientemente, otra interpretación ha propuesto que esta movilidad de los trabajadores no debe ser explicada por variables demográficas solamente, sino también por estrategias de empleo de los trabajadores en contextos de oportunidades: ante la ausencia de carreras profesionales dentro de las empresas y de contextos locales de escasez de mano de obra, los trabajadores perciben a los trabajos en las maquiladoras como un empleo temporal y transitorio, dentro de las estrategias de supervivencia en los hogares. El empleo en las maquiladoras es fuertemente temporal, aun cuando los trabajadores han tenido contratos permanentes y una larga duración dentro de las empresas. En 1992 el promedio de antigüedad, en el empleo maquilador fue de 1.8 años, mientras que en promedio tienen como experiencia laboral el haber trabajado en dos maquiladoras previamente.

Finalmente, un estudio basado en una pequeña encuesta con gerentes de empresas del televisor y de las autopartes, concluye que el gran dinamismo en el empleo y en la producción en las empresas visitadas, particularmente en Tijuana y Ciudad Juárez, tiene un escaso poder explicativo en el comportamiento de la rotación y que la rotación tiene un comportamiento específico en cada empresa. Estos resultados, sugieren que los volúmenes de producción pueden estar afectando las cargas de trabajo y las funciones que desempeñan los trabajadores, lo cual estimula la rotación y que su efecto sobre el aumento en las tasas de rotación es pequeño debido a las estrategias de flexibilidad en la organización del trabajo y a los esfuerzos que desarrollan en capacitación. Según este estudio, "todo indica que la rotación de personal, aun cuando por definición apunta hacia una decisión individual del trabajador de abandonar su empleo, está relacionada con las características específicas de cada empresa" (Carrillo, Mortimore y Alonso, 1998).

VI. CONCLUSIONES

El examen de la evolución y estructura de las empresas maquiladoras en México, muestra que se trata de un conjunto de actividades económicas heterogéneas y con desempeño muy disímil entre ellas. Pero también se observa, un proceso de especialización productiva y territorial, de tal manera que algunos productos de ramas como la electrónica y las autopartes explican la dinámica sectorial y la mayor competitividad internacional que han adquirido.

Las empresas maquiladoras conservan su característica central de ser intensivas en trabajo y de bajos salarios relativos. No obstante, un segmento pequeño de establecimientos, ha logrado desarrollar un proceso de aprendizaje organizacional al constituir una mano de obra más calificada, mejor pagada y con fuertes vínculos con empresas dentro de la localidad (muchos de ellos, vínculos intra-firma).

La realidad productiva, tecnológica, organizacional y laboral en las empresas maquiladoras en México, es demasiado heterogénea para intentar simplificarla en unas pocas variables. Lo que sí se puede concluir, es que estamos presenciando diferentes tipos de maquiladoras en diversos sectores y que existen fuertes limitaciones para lograr un verdadero y global **industrial upgrading**. Pero de la misma manera podemos concluir que, en ciertas actividades como la industria de los televisores y de los sistemas eléctricos de autopartes, estamos frente a empresas de clase mundial con una gran trayectoria de aprendizaje, altamente competitivas en el mercado internacional y vanguardia de los procesos de integración nacional y regional dentro del TLCAN.

La integración regional entre México, EU y Canadá, en el marco del TLCAN, ha fortalecido el ya tradicional proceso de integración **de facto** de la industria maquiladora de exportación en México con la industria en EU. Nuevas inversiones para establecer o ampliar operaciones, han proliferado desde la firma del TLCAN. Particular importancia está teniendo, por un lado, el desarrollo de proveedores cercanos en empresas asiáticas, con el fin de alcanzar las reglas de origen y el dinamismo de la rama del vestido; y

por otro lado, las nuevas estrategias corporativas de integración vertical centralizada de empresas como Delphi y Samsung. En otras palabras, el TLCAN ha dinamizado la IME en México y ha acelerado un proceso de desarrollo productivo regional. Esto tiene fuertes implicaciones laborales: el efecto más claro es el aumento en el empleo y la ocupación de un mayor número de ingenieros y en menor medida, el enriquecimiento en las calificaciones en algunos segmentos ocupacionales. Sin olvidar que continúa siendo, en su gran mayoría, trabajo poco calificado, tareas parcializadas, ciclos de tiempo cortos y bajos salarios relativos.

En cuanto a las relaciones laborales, todo indica que los sindicatos existentes tienen un bajo impacto en este proceso de competitividad, maduración y complejidad productiva y tecnológica de algunas firmas y ramas económicas. Desde el inicio de los ochenta proliferaron los “contratos de protección” en el noroeste de México a través de los sindicatos “transparentes” como la CROM y las demandas y los conflictos surgidos en el noreste no impidieron que el crecimiento del sector maquilador siguiera su curso. Por tanto, en el nivel sindical o en la regulación del trabajo, pocos han sido los cambios que nos permitan hablar de un impacto positivo en dicha industria; más bien continúa el proceso de flexibilidad laboral y la propia rotación de la gente permite que los conflictos tengan una corta duración y que sea muy difícil constituir sindicatos independientes de manera consolidada. En todo caso, los sindicatos subordinados y tradicionales —pero particularmente los primeros— permiten que la precariedad en el empleo continúe.

En donde se pueden observar cambios durante los noventa, aunque su impacto aún es poco significativo, es en la proliferación de organismos no gubernamentales anti-NAFTA en México, EU y Canadá, los cuales ponen una atención especial en las malas condiciones de trabajo y en la falta de democracia sindical en las maquiladoras. Esto tiene un carácter positivo ya al “salir a la luz pública”, muchos de los problemas existentes en casos específicos, se presenta una balanza más equilibrada dentro de las negociaciones y un contrapeso en la información pública. Un escenario alternativo con una fuerte participación de ONG's progresistas y

un mayor número de sindicatos independientes y democráticos, capaces de funcionar en un contexto de globalización y de fuertes presiones para elevar la competitividad de las empresas parece, sin embargo, ser mucho menos realista.

La pregunta central más amplia que se puede formular, por tanto, es la siguiente: ¿podrá México transitar de un modelo de integración regional dependiente ("satélite") hacia un centro de manufactura continental? En otras palabras, ¿logrará el país sustituir paulatinamente empresas: a) con empleos intensivos en trabajo manual poco calificado y de bajos salarios por trabajos intensivos en conocimiento y salarios más altos; b) con bajos niveles de tecnología y de integración con la economía nacional por procesos de punta y cuyas decisiones sean tomadas ya no en las casas matrices en el extranjero; c) con sindicatos tradicionales, de protección y/o antidemocráticos por empresas dónde la regulación en el trabajo y su sindicalización sea un ejercicio de libre decisión por parte de los trabajadores y en dónde d) los sindicatos tengan una función propositiva, tanto en términos laborales, cómo empresariales (aumento de la competitividad) y se elaboren propuestas inteligentes que ofrezcan ganancias no sólo a los trabajadores, sino a toda la comunidad empleada? Desafortunadamente, la respuesta a esta pregunta rebasa los objetivos de este trabajo y, al parecer, también rebasa la ideología predominante del fin del milenio.

BIBLIOGRAFÍA

- Barajas, Rocío y Maritza, Sotomayor** (1995). «Rotación de personal en la industria maquiladora de Tijuana: Mujeres y condiciones de vida», en Soledad González, Olivia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo (compiladores) *Mujeres, migración y maquila*, COLMEX Y COLEF, México y Tijuana, pp. 189-214.
- Carrillo, Jorge** (coord.) (1993). *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, Secretaria del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, p. 287.

- (coord.) (1991). *Síntesis de Investigación. Mercados De Trabajo En Las Actividades Maquiladoras*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte, México.
- (1985). «Maquilando huelgas». *La Jornada*, México, 7 de julio.
- (1984). «Maquiladoras: Estabilidad y cierres». *La Jornada*, México, 23 de noviembre, p. 21.
- (1981). «Solidev: Una historia en marcha», *Voz Fronteriza*, vol. VI, núm. 5, San Diego, pp. 3-8.
- **y Hernández, Alberto** (1985). *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, Secretaría de Educación Pública y Centro de Estudios Fronterizos (Colección Frontera), México.
- **y Hualde, Alfredo** (1997). «Maquiladoras de tercera generación. El caso de Delphi-General Motors», en *Comercio Exterior*, vol. 47, núm. 9, septiembre, México, pp. 747-758.
- , **Mortimore, Michael y Alonso, Jorge** (1998). *El Impacto de las Transnacionales en la Reestructuración en México. Examen de la Industria de Autopartes y del Televisor*, Desarrollo Económico, CEPAL, Santiago.
- **y Ramírez, Miguel Angel** (1990). «Maquiladoras en la frontera norte: Opinión sobre los sindicatos», en *Frontera Norte* vol. 2, núm. 4, Tijuana, pp. 121-152.
- Christman, John** (1997). *Maquiladora Industry Outlook. Maquiladora Industry Analysis*. Ciemex-Wefa, vol. 10, núm. 1, Eddystone, Pennsylvania.
- Contreras, Oscar** (1990). «Flexibilidad laboral en la industria maquiladora». *El Correo Fronterizo*, COLEF, vol. 5, núm. 4, pp. 6-7.
- Cimex-Wefa** (1998). «Maquiladora Industry Analysis», vol. 11, núm. 2, Bala Cynwyd, mayo.
- Covarrubias, Alejandro; Gabriela Grijalva y Pilar Barrientos** (1993). «Modelos de reestructuración en el norte de México: El caso de Sonora», en A. Covarrubias y B. Lara (coord.) *Relaciones industriales y productividad en el norte de México: Tendencias y problemas*, México, Friedrich Ebert Stiftung, pp. 185-256.
- De la O, Ma. Eugenia** (1998). «La modernización y la cultura de la corresponsabilidad en la industria maquiladora», en Rocío Guadarrama (coord.) *Cultura y trabajo en México: Estereotipos*,

prácticas y representaciones. Universidad Autónoma Metropolitana, México, pp. 282-305.

- (1997). *...Y por eso se llaman maquilas: La configuración de las relaciones laborales en la modernización. Cuatro estudios de plantas electrónicas en Ciudad Juárez, Chihuahua*, Tesis para obtener el Grado de Doctor en Ciencia Social, El Colegio de México.
- (1995). «Maquila, mujer y cambios productivos: estudio de caso en la industria maquiladora de Ciudad Juárez», en Soledad González, Olivia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo (compiladores) *Mujeres, migración y maquila*, COLMEX-COLEF, México y Tijuana, pp. 241-270.
- (1994). *Innovación tecnológica y clase obrera: Estudio de caso de la industria maquiladora electrónica R.C.A. Ciudad Juárez, Chihuahua*, UAM & Miguel Ángel Porrúa, México.
- (1992). «Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros» en *Frontera Norte*, vol. 4, núm. 8, COLEF, México, pp. 7-47.
- **y Cirila Quintero** (1995). «Trayectorias laborales y estabilidad en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana», en *Frontera Norte*, vol. 7, núm. 13, COLEF, Tijuana, pp. 67-91.
- Echeverri-Carroll, Elsie** (1994). *Flexible Linkages and Offshore Assembly Facilities in Developing Countries*, School of Business, University of Texas, Austin (unpublished).
- Fernandez-Kelly, María Patricia** (1983). *For We Are Sold, I and my People Women and Industry in Mexico's Frontier*, State University of New York Press, Albany.
- Gambrill, Mónica Claire** (1981). «La fuerza de trabajo en las maquiladoras. Resultado de una encuesta y algunas hipótesis interpretativas», *Lecturas del CEESTEM*, México, CEESTEM.
- Gabayet, Luisa**. (1998). *Blue-Collar Women In Guadalajara's Electronics Industry*. Presentation at the Center For U.S.-Mexican Studies, UCSD, San Diego. december 9.
- (1990). «La industrial electrónica de Guadalajara y su fuerza de trabajo», en Guillermo de la Peña, Juan Manuel Durán, Agustín Escobar, Javier García de Alba (compiladores) *Crisis*,

conflicto y sobrevivencia: Estudios sobre la sociedad urbana en México, CIESAS-Universidad de Guadalajara, Guadalajara.

- INEGI** (1998). *Industria Maquiladora de Exportación*, Estadísticas Económicas, México, septiembre.
- Irizar, Guadalupe y Jorge Carrillo** (1982). «La lucha por el empleo», en *Uno más uno*, México, 23 de mayo, p. 3.
- Kopinak, Kathryn** (1996). *Desert Capitalism: Maquiladoras in North America's Western Industrial Corridor*, University of Arizona Press, Tucson.
- López, Silvia** (1995). «Estructura familiar y empleo femenino en Tijuana», en Soledad González, Olivia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo (compiladores) *Mujeres, migración y maquila*, COLMEX-COLEF, México y Tijuana, pp. 165-188.
- Mertens, Laura y Palomares, Leonard** (1988). «El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología. El caso de la electrónica», en Esthela Gutiérrez (compiladora) *Reestructuración Productiva y Clase Obrera*, México, SXXI-UNAM, (documento escrito inicialmente en 1986).
- Orantes Gálvez, Lilia** (1987). *La industria maquiladora y su impacto sobre la fuerza de trabajo (El caso Nogales 1960-1986)*. Tesis que para obtener el Título de Lic. en Sociología. Universidad de Sonora, Hermosillo.
- Peña, Devon** (1997). *The Terror of the Machine: Technology, Work, Gender, and Ecology on the U.S.-Mexico Border*, Center for Mexican American Studies, Austin.
- Quintero, Cirila** (1998a). Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas. Balance y perspectivas, *Estudios Sociológicos*, XVI: 46, pp. 89-116.
- (1998b). «Brotos sindicales recientes en la maquila: ¿hacia una nueva fase sindical?», ponencia presentada en *the 40th Annual Conference WSSA/ABS*, realizada en Denver, Colorado, Estados Unidos, del 15 al 18 de abril.
- (1997a). *Reestructuración sindical en la frontera norte: El caso de la industria maquiladora*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- (1997b). «El sindicalismo en el noreste de México: El caso de la frontera tamaulipeca», en María Eugenia de la O Martínez y Víctor Alejandro Espinoza Valle (coord.) *El sindicalismo regional en los noventa*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, pp. 71-91.

- (1993a). «Juventud en las maquiladoras fronterizas.»,
Disertación preparada para el evento *Opciones de Participación
y Estrategias de Supervivencia de la Juventud*, organizado por
IIS/UNAM-UNESCO. abril.
- (1993b). «Un sindicalismo tradicional en la modernidad:
El caso de Tamaulipas», en Alejandro Covarrubias y Blanca Lara
(coord.) *Relaciones industriales y productividad en el norte de
México: Tendencias y problemas*, Friedrich Ebert Stiftung, México,
pp. 257-280.
- Ramírez, José Carlos** (1988). «La nueva industria sonorenses: el caso
de las maquilas de exportación», en J. Ramírez (coord.) *La Nueva
Industrialización en Sonora: el caso de los sectores de alta tec-
nología*, Hermosillo, El Colegio de Sonora, pp. 17-132.
- Sánchez, Sergio** (1998a). «Poder y sindicalismo en las maquiladoras
de exportación», en *Trabajo*, vol., núm. 1, CAT, pp. 117-137.
- (1998b). «Entre la oligarquía y el economicismo sindicales.
De la cultura sindical del nuevo proletariado», en R. G Olivera
(coord.) *Cultura y trabajo en México: Estereotipos, prácticas y
representaciones*. UAM, Juan Pablos Editor, y Fundación Friedric
Ebert, México, pp. 386-405.
- (1995). «La cultura del nuevo sindicalismo: las maqui-
ladoras de la ciudad de Chihuahua», en *Cotidiano*, 73, pp. 25-32.
- South, Robert** (1990). Transitional "Maquiladora" Location. *Annals of
the Association of American Geographers*. 80(4): 549-570.
- Tiano, Susan** (1994). *Patriarchy On The Line. Labor, Gender, and Ide-
ology in the Mexican Maquila Industry*, Philadelphia, Temple Uni-
versity Press.
- Trujillo, Rafael** (1997). «Visión del Factor Humano en las Empresas
Maquiladoras», Presented at the encuentro sobre *Tijuana, Fe-
nómeno Psicosocial De La Maquiladora*, Tijuana, 25 de octubre.
- U.S. Department of Labor** (1990). *Worker Rights in Export Process-
ing Zones*, Bureau of International Labor Affairs, vol.1, Washigton
D.C., august.
- Velázquez, C. A.** (1997a). «Entrevista con Javier Ramos Villalobos,
director de la oficina Chihuahua now», *Reforma*, Sección
Empresas, México, 30 de junio.
- (1997b). «Maquiladoras, ¿la mejor opción?», *Reforma*,
Sección Empresas, México, 30 de junio.

- Williams, E. J. y Passe-Smith, J. T.** (1989). «Turnover and Recruitment in the Maquiladora Industry: Causes and Solutions» en *Borderlands Research Monograph Series*, núm. 5, Joint Border Research Institute, Las Cruces.
- Wilson, Patricia. A.** (1992). *Exports and Local Development. -Mexico's New Maquiladoras*, University of Texas Press, Austin, 161 p.
- Zepeda, Eduardo** (1997). «Salarios relativos y región: 1987-1993. El caso de la frontera norte de México», en *Estudios Sociales*, vol. VII, núm. 14, COLSON, Hermosillo, pp. 123-152.



Cambio en las relaciones laborales en Sonora

Araceli Almaraz* y Oscar F. Contreras **

I. INTRODUCCIÓN¹

A partir de la segunda mitad de los años ochenta, el proceso de apertura comercial, la privatización del sector público de la economía y, en general, el cambio en el modelo de desarrollo económico experimentado a lo largo de los años noventa, han representado un giro sustancial en la relación entre el capital y el trabajo en el país. En términos generales, la política de ajuste estructural y la reestructuración industrial durante los últimos quince años, se tradujeron en un retroceso de las posiciones sindicales, tanto en la esfera política, como en las relaciones contractuales y en el piso de trabajo.

.....
* El Colegio de la Frontera Norte.

** El Colegio de Sonora.

1 Los autores agradecen a Fernando Murillo por la recopilación de información de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Hermosillo, Hiram Félix por la organización de los datos y a los dirigentes sindicales y empresariales que accedieron a ser entrevistados para este trabajo.

En el amplio y conflictivo proceso de reorganización de las relaciones laborales, la región norte de México, ha tenido un papel claramente diferenciado respecto de otras zonas del centro y sur del país. Más que el desmantelamiento del viejo sindicalismo corporativo y la reestructuración de los contratos, el norte ha experimentado durante este periodo un acelerado proceso de industrialización, principalmente, a través de las empresas maquiladoras de exportación, conformando en un plano relativamente breve una nueva clase obrera cuyas características más sobresalientes son su juventud, su escasa experiencia industrial y su baja tasa de sindicalización.

En este marco, el proceso de **flexibilización** de las relaciones laborales ha tenido un significado distinto en las diferentes regiones del país. Hablando en términos generales, se puede decir que en zonas de la industrialización sustitutiva, la flexibilización significó el desmantelamiento de un modelo de regulación laboral complejo y con amplias prerrogativas sindicales, en tanto que en el norte del país, la nueva industrialización se implantó con un modelo de regulación laboral que otorgaba amplias prerrogativas empresariales desde el principio. A la vez, las zonas de la industrialización sustitutiva, han experimentado el proceso de integración económica como un proceso traumático, mientras que para el norte, la firma del Tratado de Libre Comercio ha significado, principalmente, la formalización de una integración económica que en los hechos se había producido con anterioridad.

El estado de Sonora y muy particularmente el municipio de Hermosillo, representa un caso de gran interés para el análisis de este proceso de transformación de las relaciones laborales. Se trata de una región que forma parte del norte recientemente industrializado, pero que a la vez, ha podido preservar una tradición sindical forjada durante la primera mitad del siglo y también renovar con relativo éxito, al menos a una parte de sus dirigencias. En la Federación de Trabajadores de Sonora conviven hoy dirigentes corporativos tradicionales con un grupo de cuadros sindicales modernos.

Este artículo se divide en cuatro secciones. En la primera, se presentan algunos antecedentes sobre la reestructuración productiva en el estado de Sonora y sobre el papel económico de la ciudad de Hermosillo. Posteriormente, se describe la participación que han tenido las organizaciones sindicales a lo largo de los años noventa, así como algunos de los principales conflictos laborales en Hermosillo. En la tercera sección, se analiza el tema de la flexibilidad contractual a partir del análisis de las modificaciones en los contratos colectivos. Finalmente, se presenta una serie de reflexiones sobre el proceso de flexibilización de las relaciones laborales.

II. LA REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA EN SONORA

El estado de Sonora se distinguió, principalmente, por su perfil agropecuario. Sin embargo, a partir de los años setenta, la estructura productiva de la región experimentó una notable transformación, que en la década de los ochenta definió con claridad la nueva estructura económica en la que las actividades industriales y de servicios desplazaron a las actividades primarias (cuadro 1).

Las actividades del sector industrial en el estado de Sonora son diversas. A la par de la creciente participación de las actividades manufactureras, se desarrollan la industria minera y la de construcción. Pero en la escala regional y local, las estructuras son menos diversificadas y algunas de ellas mantienen una fuerte tendencia hacia ciertas ramas de la (manufactura. Tal es el caso de las localidades fronterizas manufactura a partir de la Industria Maquiladora de Exportación –IME–), la región del sur (actividades agropecuarias basadas en la producción, transformación y comercialización de granos básicos y hortalizas) o bien las actividades de la capital de la entidad, Hermosillo (servicios, manufactura diversificada y construcción).²

.....

2 Ver Anuario Estadístico de Sonora.

Cuadro 1

**SONORA: EVOLUCIÓN DEL PIB POR ACTIVIDAD ECONÓMICA,
1960-1980 (PORCENTAJES)**

	1960	1970	1985	1990	1993
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agropecuaria y forestal	35.0	26.8	17.2	12.3	13.5
Industrial	11.9	14.8	28.3	30.3	25.8
Minera	2.5	1.9	7.2	7.9	3.0
Manufacturera	4.8	7.0	12.1	11.0	16.1
Construcción	3.1	3.9	7.3	10.0	4.1
Electricidad, gas y agua	1.5	1.9	1.7	1.4	2.6
Comercio y servicios	53.1	58.5	54.5	52.9	60.7

Fuente: Gobierno del Estado de Sonora, Anuario Estadístico, 1997.

Esta concentración regional de las actividades económicas, está ligada a las trayectorias locales de desarrollo. En cada localidad o región, existe una interdependencia prevaleciente entre las trayectorias industriales, las formas de organización laboral y las de organización social, que históricamente se han ligado al crecimiento de la población.

Por ejemplo: los municipios de Hermosillo, Guaymas, Cajeme, Navojoa, Nogales, San Luis Río Colorado y Agua Prieta, concentran a más del 70% de la población estatal y se ubican en la región de la costa y la franja fronteriza, respectivamente (cuadro 2).

Las localidades de la frontera, como Nogales, San Luis Río Colorado y Agua Prieta, han alcanzado gran importancia en el sector industrial, el cual se deriva de la fuerte participación de la IME, establecida desde 1969.

Por su parte, las ciudades de Navojoa, Huatabampo, Cd. Obregón y Guaymas, que forman parte de la región costera del sur de Sonora, han desarrollado un dinamismo económico que se deriva,

en gran medida, del flujo marítimo de mercancías. Guaymas, puerto industrial y de comercio, ha operado desde mediados del siglo pasado y está circunscrito en un entorno de localidades que concentran un elevado porcentaje de manufacturas, aunque la vocación productiva que predomina en la región está orientada a la transformación y comercialización de alimentos y bebidas, aun cuando su crecimiento económico se ha frenado durante las últimas dos décadas.

La ciudad de Hermosillo forma parte de la región costera y se ubica en la parte oeste del estado. Esta localidad presenta actualmente una estructura diversificada en las manufacturas y servicios, pero le antecede una vocación productiva basada en actividades del sector agropecuario. Sin embargo, es en la zona urbana de Hermosillo donde se ha desenvuelto una importante actividad manufacturera en la que sobresalen las industrias automotriz, de autopartes, eléctrico-electrónica, textil y cementera.

Cuadro 2

SONORA: POBLACIÓN DE LOS PRINCIPALES MUNICIPIOS (1995)

LOCALIDADES	POBLACIÓN	%
Sonora	1'893,226	100
Agua Prieta	56,289	2.70
Cajeme	345,222	16.55
Guaymas	134,625	6.46
Hermosillo	559,154	26.81
Huatabampo	75,706	3.63
Navjoa	136,162	6.53
Nogales	133,491	6.40
SLRC	133,140	6.38

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda, 1995.

1. Diversificación productiva en la ciudad de Hermosillo

Después del auge agropecuario que distinguió al estado de Sonora hasta principios de los años setenta, la entidad empezó a transformar su base productiva. A partir de la década de los setenta, Sonora experimentó un proceso de reestructuración productiva caracterizado por una disminución considerable de sus actividades primarias, comparada con el despliegue de las de comercio, servicios y manufacturas. En este mismo sentido, la estructura ocupacional mostró cambios cuantitativos reflejados en un predominio de las actividades de comercio y servicios, así como en la industria (cuadro 3).

Cuadro 3

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN SONORA: 1940-1990 (PARTICIPACIÓN PORCENTUAL)

SECTOR	1940	1950	1960	1970	1980	1990
Agropecuario	63.3	54.6	53.5	39.0	20.8	24.0
Industrial	16.4	16.1	16.0	18.0	16.8	26.3
Comercio y servicios	20.3	29.3	30.5	40.0	62.4	49.7
TOTAL	100	100	100	97.0	100	100

Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda (V,VI,VII,VIII,IX,X,XI).

El crecimiento industrial de las últimas décadas ha tendido a concentrarse en la ciudad de Hermosillo, dejando al resto de las localidades, con excepción de Nogales, en un plano secundario. Las actividades manufactureras de mayor importancia se relacionan, por una parte, con los productos tradicionales en los que Sonora ha destacado (bebidas y alimentos, por ejemplo). No obstante, ramas como la automotriz, cementera y actividades relacionadas con la IME, han incrementado su participación en la localidad.

Es importante señalar que las maquiladoras han experimentado un crecimiento sostenido a partir de finales de los ochenta;

actualmente la ciudad se ubica en el cuarto lugar estatal, en cuanto a concentración de maquiladoras se refiere.

Entre 1995 y 1999 el número de plantas maquiladoras en Hermosillo pasó de 21 a 38 establecimientos, ocupando 5,427 y poco más de 10,000 empleados, respectivamente (Gobierno del estado de Sonora, 1997). Las principales actividades a las que se dedica la IME de Hermosillo son las de fabricación y/o ensamble de productos eléctricos y electrónicos y prendas de vestir. A diferencia de las maquiladoras de la frontera, las de Hermosillo tienen una fuerte participación de capitales nacionales (Pardo y Borbón, 1996: 288).

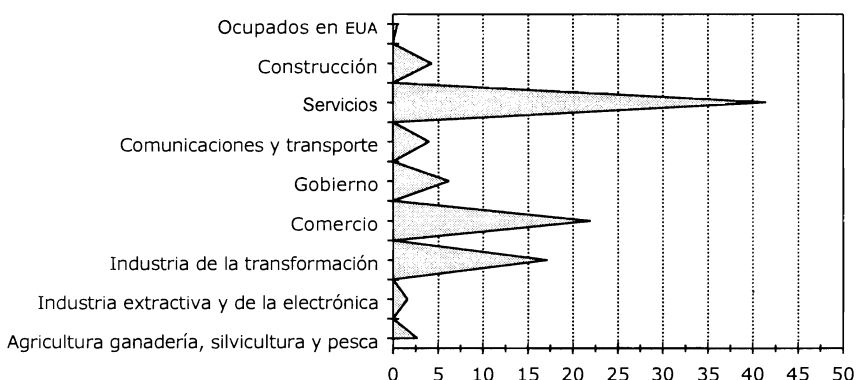
Cabe resaltar que en este proceso de desarrollo industrial, las actividades relacionadas con la rama automotriz y del cemento, son las que han presentado los avances más considerables en la localidad. Por ejemplo, uno de los flujos de inversión que ha provocado gran impacto en la actividad manufacturera de la ciudad de Hermosillo, proviene de la firma automotriz Ford Motor Company en 1984 (Vázquez, 1992 y Wong, 1996). Posterior a la instalación de Ford-Hermosillo se generó una expansión de empresas colaterales, todas ellas relacionadas con la manufactura de partes automotrices requeridas por esta empresa líder. Asimismo, se ha señalado por algunos analistas, que el desarrollo de la rama automotriz en Sonora sintetiza las nuevas modalidades de industrialización, las cuales, en parte, reflejan los procesos de reconversión internacional (Vázquez, 1992).

Por lo que se refiere a la industria cementera, ésta representa, después de la automotriz, la segunda mayor fuente de inversiones en Hermosillo, reflejada por un crecimiento en el nivel de exportaciones y en la capacidad instalada (Vázquez, 1992). Las empresas Portland National y Cementos del Yaqui —como parte del consorcio CEMEX—, son las más importantes en la localidad.

En relación directa con este proceso de crecimiento y diversificación productiva de Hermosillo, el reclutamiento de fuerza de trabajo asalariada se ha intensificado en las actividades de mayor importancia local. El mayor porcentaje de la PEA ocupada se concentra en los sectores de servicios y comercio y en tercer lugar se ubica la industria de la transformación. En 1996 la PEA dedicada

a las actividades de servicios representaba el 41.5%, mientras que el sector del comercio concentraba el 22% y la industria de la transformación el 17.25% del total de la PEA en la zona urbana de Hermosillo (gráfica 1).

Gráfica 1
PEA OCUPADA POR RAMA
PORCENTAJES PARA HERMOSILLO, 1996



III. SINDICALISMO Y CONFLICTOS LABORALES

Aunque no existe una relación tan estrecha como en el caso de la PEA ocupada, se puede encontrar cierta relación entre el número de sindicatos y las actividades de más participación económica. El mayor número de organizaciones corresponden a la industria de la construcción, comercio y servicios y a las actividades industriales (manufactura de alimentos y bebidas y, manufactura de partes e insumos para la rama de autopartes).

Como se ha mencionado, Sonora presentaba una fuerte base productiva basada en el desempeño de actividades primarias hasta el final de la década de los setenta, lo que paralelamente explica la existencia de diversas formas de organización apoyadas en la creación de uniones de crédito y asociaciones de productores agrícolas, así como de sindicatos ligados con las actividades primarias y agroindustriales.

A partir del proceso de reestructuración productiva del estado, caracterizado por la creciente participación de las actividades del

comercio y los servicios, pero sobre todo de las industriales, la emergencia de una sindicalización basada en sindicatos de empresa y de industria, principalmente, ha sido cada vez más importante.

La ciudad de Hermosillo, a la vez que ha sido vanguardista en este proceso de modernización productiva peculiarmente orientado hacia las actividades industriales, ha tenido una activa y creciente participación de sindicatos de industria y nacionales de industria.

1. Las organizaciones sindicales

En 1990 había 712 sindicatos y organizaciones de trabajadores registrados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) del estado de Sonora. De éstos, el 18.25% (130) se concentraba en Hermosillo. El promedio de agremiados por organización era de 200 afiliados, con un promedio de antigüedad de 20 años por sindicato. Cabe señalar que 1990 fue el año en que el mayor número de organizaciones sindicales obtuvieron su registro. Del total de los sindicatos de Sonora, 448 eran gremiales o de oficios, más del 60% y 264 de empresa o de industria. Los sindicatos gremiales y de oficios agrupaban 33,943 trabajadores y 24,725 eran de empresa o industria (cuadro 4).

La tradición sindical de los trabajadores sonorenses se encuentra estrechamente ligada a la CTM, cuya representación estatal fue constituida en la segunda mitad de los años treinta. La Federación Estatal de la CTM agrupa en la actualidad a más de 300 sindicatos con cerca de 80,000 agremiados, la mayor parte de ellos en el sector industrial (maquiladoras e industria automotriz) y en los servicios (hoteles, restaurantes, comercios y gasolineras).

Una diferencia importante que distingue a Hermosillo respecto del resto del estado, es la mayor presencia de sindicatos de empresa, de industria y nacionales de industria, lo que en términos formales suele asociarse a esquemas más modernos de organización sindical, por comparación con las estructuras gremiales y de oficios. Esto, desde luego, tiene que ver con la estructura económica de la ciudad capital.

En cuanto a la presencia de las centrales obreras que aglutinan a los sindicatos, en Hermosillo pertenecen en su mayoría a la FTS-CTM³ (70%). El 7% pertenece a la CROM,⁴ el 4% a la CTS-CROC.⁵ Por otra parte, el 9.5% son sindicatos autónomos.

En los años recientes, el activismo sindical de las organizaciones sindicales ligadas a la industria maquiladora y a la rama automotriz, ha sido uno de los aspectos relevantes de las relaciones obrero-patronales en la región. Sin embargo, esta participación organizada, se ha sustentado en una tradición desarrollada hacia la mitad del siglo por los sindicatos de los servicios (como hoteleros, restauranteros y taxistas) y de industrias como la de alimentos, molinera y de la construcción.

Cuadro 4
**NÚMERO DE SINDICATOS Y AGREMIADOS
EN SONORA Y HERMOSILLO (1990)**

TIPO	SIND. SONORA	%	SIND. HERMOSILLO	%	AGREM. SONORA	%	AGREM. HERMOSILLO	%
Tradicional	448	62.92	61	47	33,943	57.5	N.D.	N.D.
Gremial	336	47.19	48	37	25,336	42.9		
De of. varios	112	15.73	13	10	8,607	14.6		
Modernos	254	37.08	69	53	25,125	42.5	N.D.	N.D.
De empresa	103	14.47	24	18	10,906	18.5		
De industria	129	18.12	41	32	9,882	16.7		
Nacional de ind.	32	4.49	4	3	4,337	7.3		
TOTAL	712	100.00	130	100	59,068	100.00	17,149	100

Fuente: JLCA de Hermosillo.

N.D.= No hay datos.

3 La Federación de Trabajadores del Estado de Sonora-Confederación de Trabajadores Mexicanos, fue constituida en junio de 1937 y cuenta en la actualidad con 18 representaciones regionales: en San Luis Río Colorado, Plutarco Elías Calles, Caborca, Nogales, Puerto Peñasco, Agua Prieta, Guaymas, Empalme, Cd. Obregón, Quiriego, Huatabampo, Navojoa, Cananea, Bácum, Etchojoa, Naco, Estación Don y Hermosillo.

4 Confederación Regional de Obreros Mexicanos, constituida en junio de 1937.

5 Confederación de Trabajadores de Sonora-Confederación Revolucionaria para Obreros y Campesinos.

En cuanto a la movilización de sindicatos de maquiladoras sobresalen en los años recientes, el de la empresa Belden Mexicana (fabricante de cableados eléctricos); Makino (empresa dedicada a la costura de ropa); McCulloch (fabricación de sierras eléctricas); AMP (electrónica); Maxi Switch (componentes eléctricos); el sindicato de obreros y obreras de la maquiladora FYCO y el sindicato único de empresas maquiladoras del municipio de Hermosillo (anexo 1).

Entre los sindicatos con mayor número de agremiados se pueden distinguir los de la industria, de los servicios y del comercio (anexo 1).

Al primer grupo pertenecen, el muy conocido sindicato de la empresa CIMA (proveedora de la empresa FORD). Entre los sindicatos que destacan por su participación y membresía, se pueden mencionar al sindicato de trabajadores de la música de orquestas de Hermosillo, 303 agremiados; al sindicato de trabajadores de pequeñas industrias y comercio del municipio de Hermosillo, 300 agremiados; al sindicato de empleados de hoteles y restaurantes, cantinas y similares del estado de Sonora, 536 agremiados; al sindicato de empleados y trabajadores de la industria y comercio "Lázaro Cárdenas", 367 agremiados; al sindicato de trabajadores y empleados de la UNISON, 990 agremiados; al sindicato de trabajadores de la industria del cemento y similares, del estado de Sonora, 247 agremiados; al sindicato de trabajadores de la construcción conexos y similares del estado de Sonora, 921 agremiados; al sindicato de obreros de talleres, carpinteros, albañiles y trabajadores en general del municipio de Hermosillo, 331 agremiados; al sindicato único de empresas maquiladoras del municipio de Hermosillo, 303 agremiados y al sindicato de empleados y maestros de la UNISON, 368 agremiados.

En el segundo grupo, con más de 1,000 agremiados, se encuentran el sindicato único de trabajadores al servicio del municipio de Hermosillo, 1,170 agremiados, el sindicato de trabajadores de Ford Motor Company, 2,100 agremiados y el sindicato único de trabajadores al servicio del estado de Sonora, 4,800 agremiados.

El número de sindicatos con más de 1,000 agremiados representa poco más del 2% del total de sindicatos en Hermosillo, pero en cambio el porcentaje de afiliados en este grupo representa 41% del total de afiliados (anexo 1).

La antigüedad promedio del primer grupo de sindicatos, más de 200 y menos de 1,000, es superior a 30 años y la del segundo grupo de más de 10 años, mientras que el promedio general de los sindicatos en Hermosillo es de 20 años (anexo 1).

De los sindicatos que tienen más de 200 agremiados, pero menos de 1,000, el 40% pertenece a la FTS-CTM, 20% son autónomos, 10 pertenece a la CTS-CROC, 20 a la CROM y el 10% a la FORES-COR. De los sindicatos con más de 1,000 agremiados, el 66.6 pertenece a FESAS y SUTSPES y sólo el 33.3% a la FTS-CTM.

El tipo de sindicatos que predomina en las organizaciones con más de 200 y menos de 1,000 agremiados, es de empresa, de industria o nacional de industria 80%. Los sindicatos tradicionales, de tipo gremial, representan únicamente el 20%.

Los sectores de actividad en los que se concentran los sindicatos de mayor antigüedad son los siguientes grupos:

A) Industria de alimentos y bebidas.

- ◆ Sindicato de trabajadores en industria, comercio, panaderos, resposteros, similares y conexos del municipio de Hermosillo, creado en 1932.
- ◆ Sindicato de la empresa "Panadería Modelo", 1934.
- ◆ Sindicato de molineros, cargadores y estibadores y similares de Hermosillo, 1937.
- ◆ Sindicato de trabajadores de abasto y similares del municipio de Hermosillo, 1937.
- ◆ Sindicato de trabajadores de la empresa "Frigorífica y Empacadora, S.A.", 1948.
- ◆ Sindicato nacional de trabajadores de la industria acétera, jabonera, grasas hidrogenadoras, copra, granos,

oleaginosas, despepitadoras de algodón, insecticida, fertilizantes, similares, derivados y conexos de la república mexicana, secc. 100, 1952.

- ◆ Sindicato de trabajadores de la empresa "Lácteos de Sonora" y similares, 1952.
- ◆ Sindicato de cargadores y estibadores del municipio de Hermosillo, 1957.

B) Sector de servicios.

- Sindicato de cancioneros, mariachistas y filarmónicos de Hermosillo, CTM, 1948.
- Sindicato de empleados de hoteles, restaurantes, cantinas, de la industria y el comercio en general del estado de Sonora, 1950.
- Sindicato de trabajadores de la música de Hermosillo, secc. 114 del SNTMRM, 1954.

C) Industria del cemento.

- ✦ Sindicato de trabajadores de la industria del cemento y similares del estado de Sonora, creado en 1934.
- ✦ Sindicato de trabajadores de la construcción, conexos y similares de Hermosillo, 1956.
- ✦ Sindicato de la industria del mosaico, losetas, tubería de cemento y similares de Hermosillo, 1960.

D) Industria en general.

- ▶ Sindicato industrial de obreros y obreras del municipio de Hermosillo, 1959.
- ▶ Sindicato industrial progresista, 1959.
- ▶ Sindicato de trabajadores de la industria, transportistas, obreros y comercio en general del estado de Sonora, 1957.
- ▶ Sindicato de trabajadores de "Eléctrica Newberm de Sonora en Hermosillo", 1960.

2. Conflictos laborales en la década de los noventa

La relación entre número de huelgas y emplazamientos es menor en Sonora que en el país, así como el porcentaje de huelgas estalladas. En cuanto al número de conflictos la tendencia es semejante a la nacional.

De acuerdo a la JLCA, los conflictos laborales más importantes que se presentaron en esta década, han sido encabezados por sindicatos de los servicios de hotelería, industria molinera y maquiladoras principalmente. En particular resaltan los conflictos obrero-patronales del Hotel Valle Grande, Hotel Gándara, Hotel San Alberto, así como de las empresas CIMA, CISA, Molino La Fama, Molino San Luis, Asociación Agrícola Hermosillense, AMP y McCulloch.

La mayor parte de los emplazamientos a huelga tuvieron como principal causa las demandas de incremento salarial y la aplicación de diversos tipos de prestaciones (cuadro 5).

Cuadro 5

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA Y HUELGAS ESTALLADAS EN MÉXICO, SONORA Y HERMOSILLO (1991-1998)

AÑO	MÉXICO		SONORA		HERMOSILLO	
	EMPLAZAMIENTOS	HUELGAS	EMPLAZAMIENTOS	HUELGAS	EMPLAZAMIENTOS	HUELGAS
1991	33,359	438	524	15	321	12
1992	32,954	477	415	—	215	N.D.
1993	35,072	474	598	3	342	2
1994	35,880	472	643	2	418	2
1995	34,692	481	694	5	447	4
1996	32,973	410	652	6	436	5
1997	33,504	356	701	4	547	2
1998	N.D.	N.D.	76	2	75	2

Fuente: Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática.
Cifras preliminares para 1998.

N.D.= No hay datos.

Entre los ejemplos de conflictos laborales relevantes durante la década de los noventa (cuadro 6), se pueden mencionar los siguientes:

Cuadro 6

NÚMERO DE CONFLICTOS DE TRABAJO Y DEMANDANTES EN MÉXICO, SONORA Y HERMOSILLO (1980-1998)

AÑO	MÉXICO		SONORA		HERMOSILLO	
	CONFLICTOS	DEMANDANTES	CONFLICTOS	DEMANDANTES	CONFLICTOS	DEMANDANTES
1991	68,475	125,649	1,699	3,046	962	1,806
1992	78,844	113,832	1,385	2,116	709	1,159
1993	94,967	133,289	2,395	4,454	885	2,246
1994	98,183	140,260	2,217	3,832	812	1,846
1995	112,250	167,509	2,517	3,676	1,079	1,425
1996	99,005	165,061	2,094	3,258	789	1,158
1997	95,362	132,972	2,341	3,404	1,175	1,695
1998	N.D.	N.D.	2,327	3,197	1,199	1,656

Fuente: Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática.
Cifras preliminares para 1998.

N.D.= No hay datos.

- A) El Sindicato nacional de trabajadores de la industria aceitera, jabonera, grasas hidrogenadoras, copra, granos, oleaginosas, despepitadoras de algodón, insecticida, fertilizantes, similares, derivados y conexos de la República Mexicana, secc. 100 en contra de Industrias Agropecuarias del Pacífico, S.A.
- B) El Sindicato de trabajadores de gasolineras, servicios y talleres mecánicos, similares y conexos, CTM en contra de Servicio Herrera.

- C) El Sindicato de trabajadores del sector público de autotransportes y similares del municipio de Hermosillo en contra de Transportes de la Costa de Hermosillo.
- D) El Sindicato de la empresa "Frigorífica y Empacadora, S.A." en contra de la empresa del mismo nombre.
- E) El Sindicato de trabajadores en general del municipio de Hermosillo en contra de CIMA.

Finalmente, es importante señalar que la trayectoria del sindicalismo en Hermosillo, al igual que en el resto del estado, está fuertemente definida por la pugna entre las dos centrales obreras de mayor trayectoria, la cual se mezcla recientemente con la participación de nuevas centrales y nuevos tipos de sindicatos.

IV. MODIFICACIONES EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS (1990-1997)⁶

1. La flexibilidad implícita

La mitad de los indicadores de flexibilidad incluidos en la investigación (9 de 18), no registraron cambios en los contratos colectivos. Esto no necesariamente significa que no haya procesos de flexibilización en tales aspectos de la relación laboral. Por lo general, la ausencia de especificaciones en el contrato representa, por omisión, un amplio margen de maniobra unilateral por parte de la empresa.

2. La flexibilidad contractual

En relación con los indicadores de la flexibilidad numérica, es de destacar el hecho de que en el 31% de los contratos se estable-

.....

6 Esta sección está basada en el análisis de los contratos colectivos depositados en la DLCA. El 10% de los contratos que tuvieron revisión durante el periodo 1990-1997, fueron seleccionados mediante un procedimiento aleatorio-consignado sobre diversos aspectos de la flexibilidad contractual.

ció que la contratación de trabajadores eventuales debía hacerse mediante acuerdo entre la empresa y el sindicato. De esta manera, el 19% de los contratos incorporaron cláusulas en el sentido de que el empleo de subcontratistas se haría mediante acuerdo entre las dos partes y el 6% que la contratación de trabajadores de confianza se haría mediante acuerdos.

Asumiendo la premisa de que cuando el tema no está incluido en el contrato, la empresa puede actuar de forma unilateral al respecto, así tenemos que en el 69% de los casos las empresas pueden contratar libremente a trabajadores eventuales, el 79% a subcontratistas y el 93% al personal de confianza. Además, como ya se vio antes, la libertad para despedir a trabajadores de base es prácticamente irrestricta en la medida en que no es un tema incluido en los contratos.

En cuanto a la flexibilidad salarial, se encontró que el 14% de los contratos establecieron la aplicación de bonificaciones por puntualidad y/o asistencia y el 12% bonificaciones por productividad y/o calidad.

Por último, en el caso de la flexibilidad funcional se encontró que el 28% de los contratos, establecieron algún tipo de limitación a la movilidad entre turnos (en su gran mayoría se trata del requisito de pasar por un acuerdo entre la empresa y el sindicato). Asimismo, el 10% especificaron los criterios de ascenso o movilidad horizontal (en su mayoría, estos contratos establecen la antigüedad más algún otro criterio como principal atributo para los ascensos). Los aspectos que aparecen con una mayor regulación formal, son los referidos a las horas extras (el 43% de los contratos estipulan que esto habría de pasar por acuerdos empresa-sindicato) y al trabajo en día de descanso obligatorio, acerca de lo cual el 45% de los contratos especificaron que habría de hacerse también mediante acuerdos entre la empresa y el sindicato (cuadro 7).

Cuadro 7

**FLEXIBILIDAD LABORAL EN SONORA.
INDICADORES SELECCIONADOS**

INDICADOR	PORCENTAJE
<i>Contratación de eventuales</i>	
Acuerdo empresa-sindicato	31
Libre para la empresa	11
No especificado	58
<i>Empleo de subcontratistas</i>	
Acuerdo empresa-sindicato	19
Prohibido para la empresa	2
Libre para la empresa	11
No especificado	68
<i>Contratación de trabajadores de confianza</i>	
Acuerdo empresa-sindicato	6
Prohibido para la empresa	1
Libre para la empresa	27
No especificado	66
<i>Movilidad de turnos</i>	
Limitada por contrato colectivo	1
Acuerdo empresa-sindicato	26
Prohibida para empresa	1
Libre para empresa	3
No especificado	69
<i>Criterio principal de ascenso</i>	
Antigüedad	1
Capacidad	3
Antigüedad y otra	6
No especificado	90
<i>Trabajo en horas extras</i>	
Obligatorio	1
Convenio empresa-sindicato	43
No especificado	56
<i>Trabajo en días de descanso</i>	
Voluntario	1
Convenio empresa-sindicato	45
No especificado	54
<i>Bonos por puntualidad o asistencia</i>	
Sí	14
No	3
No especificado	84

Fuente: Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.

V. CONCLUSIONES

El proceso de ajuste de las relaciones laborales en el norte de México, ha seguido un camino distinto del que se puede observar en los viejos núcleos de la industrialización sustitutiva. Mientras que en éstas zonas, la flexibilidad laboral se ha implantado a través de la desarticulación de los contratos colectivos (a menudo complejos y exhaustivos) que caracterizaron al modelo de regulación laboral de la "Revolución Mexicana", la industrialización se implantó bajo una regulación altamente flexible, en la que el actor sindical era generalmente marginal y otorgaba amplias prerrogativas a la parte patronal.

A pesar de la transformación en la estructura económica regional, el sindicalismo sonorenses ha podido preservar con relativo éxito la tradición sindical forjada durante la primera mitad del siglo, incorporando a buena parte de las empresas recientemente establecidas y renovando a una parte de sus dirigencias. Este fenómeno se hace evidente en la organización sindical más importante del estado, la Federación de Trabajadores de Sonora (perteneciente a la CTM) en la que coexisten actualmente el sector corporativo tradicional con un grupo de cuadros sindicales modernos, comprometidos con las nuevas exigencias de la productividad y la calidad, sin abandonar las reivindicaciones de los trabajadores ni la participación de la base obrera en la vida sindical. A diferencia de otras regiones donde las tendencias renovadoras se ven obligadas a actuar en la marginalidad, en este caso se trata de un grupo que se ha afianzado al interior de la estructura del sindicalismo oficial y que también ha adquirido una importante presencia política y social en la entidad.

La situación de la corriente renovadora de la FTS, constituye quizá un buen ejemplo de los desafíos que enfrenta el sindicalismo moderno de cara a la supervivencia de su representatividad en el México contemporáneo. Por una parte, debe combatir las arraigadas prácticas del viejo sindicalismo corporativo, que desde el interior le restan legitimidad al actor sindical; por otra adaptarse a las nuevas políticas empresariales de gestión de la mano de obra,

centradas en los imperativos de la productividad y la calidad; por último, debe hacer frente a un entorno político claramente adverso al sindicalismo, en el que los empresarios y el gobierno suelen actuar coaligados en contra de los sindicatos.

En este ámbito, la revisión de una muestra aleatoria de los contratos colectivos depositados en la JLCA nos ha permitido distinguir tres tendencias generales:

En primer lugar, se puede afirmar que a lo largo de la década de los noventa, los sindicatos sonorenses han recurrido con mayor frecuencia al emplazamiento a huelga como una arma de presión en las negociaciones contractuales. Es necesario, sin embargo, investigar con mayor detalle este aspecto, ya que con la información disponible no es posible distinguir hasta qué punto el incremento de los emplazamientos por encima de los promedios nacionales, representa una táctica de negociación de las demandas sindicales o bien, un simple recrudescimiento de las prácticas de chantaje que ejercen hacia las empresas, los titulares de los contratos de protección.

En lo que consideramos la segunda tendencia, llama la atención el hecho de que la mitad de los indicadores de flexibilidad incluidos en la investigación, no registraron cambios en los contratos colectivos durante la década de los noventa. Esto no quiere decir que se trata de aspectos poco flexibles en la relación laboral, sino quizá exactamente lo contrario: por lo general, la ausencia de especificaciones en el contrato significa, por omisión, un amplio margen de maniobra unilateral por parte de la empresa.

Entre los nueve aspectos que no aparecen especificados en los contratos, uno de ellos se refiere a la flexibilidad numérica (despidos al personal de base), dos a la salarial (forma de establecer el salario, bonos) y seis a la funcional (intervención del sindicato en los cambios tecnológicos, en el establecimiento de nuevos métodos de trabajo, en la movilidad de puestos y categorías, en la movilidad geográfica y en la polivalencia).

Se puede asumir, sin riesgo de incurrir en un exceso, que todos estos aspectos están sujetos a una **flexibilidad implícita** y

unilateral, es decir que se trata de dimensiones de la relación laboral en las que los empresarios pueden imponer libremente sus criterios, sólo limitados a la observancia de las restricciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo y eventualmente, por aquellas prácticas de resistencia informal en el lugar de trabajo.

Por último, cabe destacar que entre los aspectos explícitamente modificados en los contratos colectivos durante los años noventa, se encontró un número relativamente alto de cláusulas referidas a la protección del empleo, por ejemplo, en el caso de la contratación de trabajadores eventuales, el uso de subcontratistas y el número de empleados de confianza.

En cuanto a la flexibilidad salarial, los aspectos con una mayor regulación resultaron ser aquéllos referidos a las bonificaciones por puntualidad, asistencia, productividad y calidad. En el caso de la flexibilidad funcional los aspectos sometidos a una mayor regulación, fueron los referidos a la prolongación de la jornada (las "horas extra"), el trabajo en días de descanso obligatorio, la movilidad entre turnos y los criterios de ascenso.

No obstante, resulta claro que aun en los temas sujetos a una mayor regulación contractual, predomina ampliamente la **flexibilidad implícita**. Así por ejemplo, los dos aspectos que aparecen más regulados, son el trabajo en días de descanso obligatorio y las "horas extra"; sin embargo, los contratos en los que se incluyen este tipo de salvaguardas no llegan siquiera al 50% del total. En otros aspectos cruciales de la relación laboral, como la movilidad entre turnos, los criterios de ascenso o el empleo de subcontratistas, los contratos que incluyen cláusulas al respecto, no llegan a una cuarta parte del total. Por otra parte, y como ya se mencionó antes, una buena cantidad de aspectos estratégicos para la relación laboral (despidos, movilidad, polivalencia, etc.) sencillamente no forman parte de los temas incluidos en los contratos.

Al parecer, en la gran mayoría de los contratos colectivos de trabajo impera la **flexibilidad implícita**, al omitirse toda referencia a los temas cruciales de la flexibilidad laboral y otorgar, por esta vía una libertad prácticamente irrestricta a los empresarios en el

establecimiento de las normas de trabajo. Fuera de los sindicatos más activos y politizados, generalmente pertenecientes a las grandes empresas o instituciones públicas, pareciera ser que para la inmensa mayoría de los sindicatos regionales, la flexibilidad se presenta ante todo como un hecho consumado.

Se trata, sin duda, de un fenómeno de gran relevancia. Sin embargo, y en la medida en que esto por lo general no queda reflejado en los contratos colectivos de trabajo, es necesario abordarlo a partir de otro tipo de estrategias de investigación.

ANEXO 1

REGISTRO	AÑO REGISTRO	CENTRAL	Nº	SECTOR	ACTIVIDAD	JURISDICCIÓN	FEDERACIÓN	TIPO DE INDUSTRIA
1	1965	FST-CTM	29	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	De industria
2	1966	FTS-CTM	29	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De empresa
3	1966	FTS-CTM	52	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
4	1967	FTS-CTM	303	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De industria
5	1968	CTS-CROC	300	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De empresa
6	1968	FTS-CTM	25	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
7	1968	FTS-CTM	46	Comercio y servicios	Comercio y Servicios	Local	FOCH	Gremial
8	1963	CTS-CROC	22	Industrial	Act. primarias ind. agrop.	Local	FOCH	Gremial
9	1969	CTS-CROC	82	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De empresa

S

O

N

O

R

A

M

É

X

I

C

O

Continuación

S	10	Sindicato de trab. de estructuras de hierro, lam., sim. y conexos del mpio. de Hermosillo	1970	FTS-CTM	29	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios
O	11	Sindicato de choferes de sitio y sim. del mpio. de Hermosillo	1972	FTS-CTM	54	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
Z	12	Sindicato de obreros industriales del mpio. de Hermosillo	1973	FTS-CTM	33	Industrial	Local	FOCH	De empresa
O	13	Sindicato de obreros especializados dis., montajes, est. de hierro	1974	FTS-CTM	49	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De oficios varios
R	14	Sindicato de trabajadores de dist. y reparto de dist. de cervezas de Sonora (agencias edo. Sonora)	1974	FTS-CTM	183	Comercio y servicios	Local	FOCH	De empresa
A	15	Sindicato único de mariachis del mpio. de Hermosillo	1974	CTS-CROC	46	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
M	16	Sindicato de empleados y maestros de la UNISON	1976	Autónomo	368	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
E	17	Sindicato independiente de empleados y trabajadores al servicio de la UNISON	1976	Autónomo	146	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
X	18	Sindicato de trabajadores agrícola, vinícola, hort. y similares del departamento Hermosillo	1977	FTS-CTM	128	Industrial	Local	FOCH	Gremial
I	19	Sindicato de trabajadores y empleados del COBACH Sonora. STECBS	1978	Autónomo	87	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
C	20	Sindicato de trabajadores especializados en const. y montaje de maq. Ind. de Sonora	1978	FTS-CTM	105	Industrial	Local	FOCH	De industria

Continuación

S	21	Sindicato patronal "Asociación de Productores Agropecuarios de Sonora"	1981	CROM	51	Comercio y servicios	Rep. Patronal	Local	FOCH	Gremial
O	22	Sindicato de corredores de espectáculos públicos de edo. de Sonora	1982	FTS-CTM	14	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
N	23	Sindicato de obreros y obreras de la empresa de Sonora	1982	FTS-CTM	66	Industrial	Ind. transf.	Local	FOCH	De empresa
O	24	Sindicato de trabajadores y emp. de gasolinerías, exp. de gas, similares y conexos del mpio. de Hermosillo.	1982	FTS-CTM	26	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
R	25	Sindicato de la Ind. del maíz	1983	FTS-CTM	82	Industrial	Ind. transf.	Local	FOCH	De industria
A	26	Sindicato independiente del personal académico de UNISON	1983	Autónomo	41	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
M	27	Sindicato de trabajadores de combustibles y gas continental	1983	FORES-COR	98	Industrial	Elect. y gas	Local	FOCH	De empresa
E	28	Sindicato de trabajadores Ind. del comercio con. y sim. del mpio. de Hermosillo	1983	FTS-CTM	72	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios
X	29	Sindicato de trabajadores de la Industria elaboradora de bloques adoquín y mosaico	1983	FORES-COR	29	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	De industria
I	30	Sindicato industrial de trab. de artes gráficas sim. y con de la RM Secc. 26	1984	FTS-CTM	37	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De industria
C	31	Sindicato de músicos profesionales de Hermosillo	1984	FTS-CTM	46	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
O	32	Sindicato de emp. de hoteles y restaurantes, cantinas y sim. del estado de Sonora	1950	FTS-CTM	536	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios

Continuación

S	33	Sindicato de trabajadores de la empresa Infra del Norte, S.A. de C.V. del estado de Sonora	1984	FIS-CTM	23	Comercio y servicios	Local	FOCH	De empresa
O	34	Sindicato patronal "Centro Coord. de la Construcción"	1985	Patronal Ent. Fed.	20	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
N	35	Sindicato de trabajadores de Carplastic, planta Hermosillo	1985	FIS-CTM	22	Comercio y servicios	Local	FOCH	De industria
O	36	Sindicato de emp. y trabajadores de la Ind. y comercio "Lázaro Cárdenas"	1985	CROM	367	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
R	37	Sindicato de trabajadores y empleados de la UNISON STEUS	1976	Autónomo	990	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
A	38	Sindicato de trabajadores de la Junta Federal de Agua Potable de Hermosillo	1985	FIS-CTM	195	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
	39	Sindicato de trab. empresa "Eléctrica Díaz S.A."	1986	CROM	21	Comercio y servicios	Local	FOCH	De empresa
M	40	Sindicato emp. ramo comercial, of. y trab. en general del mpio. de Hermosillo	1985	FIS-CTM	98	Industrial	Local	FOCH	De empresa
M	41	Sindicato de trabajadores en general de mpio. de Hermosillo	1986	FIS-CTM	37	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
X	42	Sindicato trab. Ind. prod. y expendedores de mat. para const. anex. y con. edo. Sonora	1986	FIS-CTM	32	Industrial	Local	FOCH	Gremial
I	43	Sindicato de la Ind. harinera y sim. del mpio. de Hermosillo	1987	FIS-CTM	144	Industrial	Local	FOCH	De industria
C	44	Sindicato de trabajadores de prod. lácteos y sim. del mpio. de Hermosillo	1952	CROM	62	Industrial	Local	FOCH	De industria
O	45	Sindicato de Ind. y comercio en general del edo. de Sonora	1988	CROM	51	Comercio y servicios	Local	FOCH	De industria

Continuación

S	46	Sindicato de trabajadores mec. y ayudantes de talleres sim. y con. del mpio. de Hermosillo	1988	FTS-CTM	24	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios
O	47	Sindicato de trabajadores de la Ind. del cemento y sim. del edo. de Sonora	1934	FTS-CTM	247	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	De industria
N	48	Sindicato de trabajadores de "Electrica New-Berry" de Sonora de Hermosillo	1960	FTS-CTM	26	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De empresa
R	49	Sindicato de empresa de pan "Modelo"	1934	FORES-COR	26	Industrial	Ind. trans.	Local	FOCH	De empresa
A	50	Sindicato de trabajadores del rastro y sim. del mpio. de Hermosillo	1937	FTS-CTM	45	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
M	51	Sindicato de molineros, cargadores, estibadores y sim. de Hermosillo	1937	FTS-CTM	24	Comercio y servicios	Comercio y Servicios	Local	FOCH	De oficios varios
Eñ	52	Sindicato de trabajadores en Ind. y comercio, panaderos, reposteros, sim. y con. del mpio. de Hermosillo	1932	FTS-CTM	24	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios
X	53	Sindicato de trabajadores de la empresa frigorífica y empacadora S.A.	1948	FTS-CTM	22	Industrial	Ind. trans.	Local	FOCH	De empresa
I	54	Sindicato de trabajadores en estructuras de hierro, lám., sim. y conexos	1970	FTS-CTM	29	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De industria
C	55	Sindicato de personal académico del COBACH de Sonora	1977	Autónomo	85	Comercio y servicios	Servicios	Local	FOCH	Gremial
O	56	Sindicato unico de trabajadores del COBACH de Sonora	1983	Autónomo	178	Comercio y servicios	Servicios	Local	FOCH	Gremial

Continuación

S	57	Sindicato de cargadores y estibadores del mpio. de Hermosillo	1957	FTS-CTM	25	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficinas varios
O	58	Sindicato nacional de la Ind. aceitera, jabonera, grasas, etc. Secc. 72	1952	FTS-CTM	100	Industrial	Act. primarias ind. agrop.	Federal	FOCH	De industria
N	59	Sindicato de trabajadores de Ind. transportistas, obreros y comercios en general	1957	CROM	48	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
O	60	Sindicato de trabajadores de la música de Hermosillo, Secc. 114 del SNTMRM	1954	FTS-CTM	92	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
R	61	Sindicato de trabajadores de la construcción, con. y sim. del edo. de Sonora	1956	FORES-COR	921	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	De industria
A	62	Sindicato industrial de obreros y obreras del mpio. de Hermosillo	1959	FTS-CTM	79	Industrial	Ind. trans.	Local	FOCH	De empresa
M	63	Sindicato industrial progresista del estado de Sonora	1959	FTS-CTM	100	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficinas varios
	64	Sindicato de trabajadores de la Ind. del mosaico, losetas, tuberías de cemento y sim. mpio. Hermosillo	1960	FORES-COR	53	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	De industria
F	65	Sindicato de trabajadores de carga y descarga en general del Distrito de Hermosillo	1962	FTS-CTM	50	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
X	66	Sindicato de trabajadores de la empresa "Calihdra de Sonora"	1963	CROM	98	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	De industria
I	67	Sindicato de pintores y esp. en el ramo de la construcción de Hermosillo	1964	FTS-CTM	76	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	Gremial
C	68	Sindicato de obreros de talleres carpinteros, albañiles y trab. en gral. del mpio. de Hermosillo	1964	CROM	331	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	De oficinas varios

Continuación

S	69	Sindicato de la Ind. en general, del Comercio de la RM	1986	CROM	38	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De industria
O	70	Sindicato industrial, con. y sim. del estado de Sonora	1972	CROM	N.D.	Industrial	Federal	FOCH	De industria
Z	71	Sindicato de choferes del servicio público urbano de Hermosillo	N.D.	CTS-CROC	N.D.	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
O	72	Sindicato único de trabajadores al servicio del mpio. de Hermosillo	1978	FESAS Y SUTSPES	1170	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
R	73	SUTERM, Secc. 10	1972	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Federal	FOCH	Nacional de Industria
A	74	STPRM, Secc. 40, deleg. 25	1935	Autónomo	60	Industrial	Federal	FOCH	Nacional de Industria
	75	Sindicato nacional de empresa Sabritas, deleg. Hermosillo	1978	FTS-CTM	49	Industrial	Federal	FOCH	De empresa
M	76	STIRT de la RM Hermosillo	1961	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Federal	FOCH	De industria
E	77	Sindicato nacional de la Ind. aceitera, deleg. Buroconsa	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Federal	FOCH	De industria
X	78	Sindicato Nacional Seguros MTY	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De empresa
I	79	Sindicato nacional Seguros América	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De empresa
C	80	Sindicato nacional del IMSS Secc. 13	1966	Autónomo	N.D.	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
	81	Sindicato regional de Buroconsa	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Federal	FOCH	De industria
O	82	STIE Secc. 263	1941	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Federal	FOCH	De industria

S	83	Sindicato de trabajadores de la Ind. del café del mpio. de Hermosillo	1979	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
O	84	Sindicato nacional de trab. de telecomunicaciones sim. y CINEXO de la RM	1962	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
N	85	STIE Secc. 132	1978	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Trans. y comercio	Federal	FOCH	Nacional De industria
O	86	STIE Secc. 280	1941	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
R	87	STIE Secc. 181	1941	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
A	88	STIE Secc. 180	1941	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
	89	STRM de la RM Secc. 8 deleg. 2	1933	Autónomo	N.D.	Industrial	Trans. y comercio	Federal	FOCH	Nacional de industria
M	90	Sindicato nacional de la Ind. harrinera, Secc. 8	1971	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
	91	Sindicato nacional de la Ind. aceitera, Secc. 72	1952	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
E	92	Sindicato nacional de trab. de Mexicana de Aviación en Hermosillo	N.D.	FORES-COR	N.D.	Industrial	Act. terciarias	Federal	FOCH	De empresa
X	93	Sindicato nacional de la Ind. aceitera, Secc. 93	1952	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Trans. y comercio	Federal	FOCH	De industria
I	94	Sindicato nacional de la Ind. aceitera, Secc. 91	1952	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De empresa
C	95	Sindicato nacional de la Ind. aceitera, Secc. 100	1952	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
O	96	Sindicato nacional de trab. de la Ind. del cemento, Secc. 43	1934	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	De industria

Continuación

S	97	Sindicato nacional de trab. de la const. y excavaciones deleg. Sonora	1965	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	De industria
O	98	Sindicato nacional de empleados de comercio, of. part., sim. y conexos de la RM	1966	FORES-COR	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
N	99	Sindicato de trabajadores de hoteles, rest., centros nocturnos sociales y sim. de Hermosillo	1950	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
O	100	Sindicato de trabajadores de empresas contratadoras del servicio de aseo y sim. dpto. Hermosillo	1976	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
R	101	Unión de vendedores ambulantes del mpio. de Hermosillo	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
A	102	Unión de permisionarios de taxis	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
M	103	Unión de auténticos choferes de automóviles de sitio y alquiler A.C.	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De empresa
E	104	Sindicato nacional de la Ind. alimenticia y con. de la RM	1971	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. aliment.	Federal	FOCH	Gremial
X	105	Sindicato de trab. de la Ind. de detergentes y sus derivados de Hermosillo	1971	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
I	106	SNTMRM Secc. 191	1976	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	Gremial
C	107	Sindicato de trab. de la Ind. del cemento y sim. del edo. de Sonora	1934	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	De industria
O	108	Sindicato de trab. de la Ind. del cemento, cal, yeso, envases y sus prod. sim. y con.	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	Gremial

Continuación

S	109	Unión Costera del Pacífico	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	De industria
O	110	Sociedad Cooperativa "Fidel Velazquez"	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
N	111	Sindicato unión sindical de permisionarios del servicio de ruleteros	N.D.	FTS-CTM	N.D.	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Federal	FOCH	De industria
O	112	Unión de ladrilleros "La Caridad"	N.D.	FORES-COR	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	De industria
R	113	Unión de productores de mat. para la const. Ladrillera "San Miguel"	N.D.	FORES-COR	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	Gremial
A	114	Sindicato nacional de trabajadores, terraceros, constructores y con. de la RM	1946	FTS-CTM	N.D.	Industrial	Ind. const.	Federal	FOCH	Gremial
	115	Sindicato nacional de trabajadores, del INFONAVIT	1973	Autónomo	N.D.	Comercio y servicios	Trans. y comercio	Federal	FOCH	Gremial
	116	Sindicato nacional de telefonistas	1950	Autónomo	N.D.	Comercio y servicios	Trans. y comercio	Federal	FOCH	De empresa
M	117	Sindicato de trabajadores de Ford Motor Company	1986	FTS-CTM	2100	Industrial	Ind. trans.	Federal	FOCH	De industria
E	118	SUTSPES	1976	FESAS y SUTSPES	4800	Comercio y servicios	Trans. y comercio	Federal	FOCH	Gremial
X	119	Sindicato de trabajadores mecánicos y ayudantes de talleres sim. y con. del mpio. Hermosillo	1988	FTS-CTM	23	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
I	120	Sindicato de trabajadores de gasolineras, servicios y talleres sim. y con.	1990	FTS-CTM	27	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios
C	121	Sindicato de trab. de Ind. carnes engordas y pre-engordas, sim. y con. mpio. Hermosillo	1990	FTS-CTM	35	Industrial	Ind. trans.	Local	FOCH	De industria

Continuación

S	122	Sindicato único de empresas maquiladoras del mpio. de Hermosillo	1990	FTS-CTM	303	Industrial	Ind. trans.	Local	FOCH	De empresa
O	123	Sindicato de trabajadores Ind. ferreteros, sim. y con. del estado de Sonora	1990	FTS-CTM	54	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios
N	124	Sindicato de trabajadores del ramo comercial, mueblerías, sim. y con. de Sonora	1990	FTS-CTM	42	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
O	125	Sindicato trab. de talleres mecánicos agencias y refacc. automotrices sim. y con. de Sonora	1990	FTS-CTM	64	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
R	126	Sindicato de trabajadores de concretos y poliestirenos, sim. y con. del estado de Sonora	1990	FTS-CTM	108	Industrial	Ind. const.	Local	FOCH	De industria
A	127	Sindicato de trabajadores de empresa agropecuarias sim. y conexas mpio. de Hermosillo	1990	FTS-CTM	33	Industrial	Act. prim.	Local	FOCH	De empresa
M	128	Sindicato de trabajadores de llanteras y servicios conexos y sim. de Hermosillo	1990	FTS-CTM	39	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	Gremial
E	129	Sindicato de obreros y obreras de la maquiladora "FYCO"	1990	FTS-CTM	192	Industrial	Ind. trans.	Local	FOCH	De empresa
X	130	Sindicato estatal de la IME en todas sus ramas, con. y sim.	1990	CTS-CROC	33	Comercio y servicios	Comercio y servicios	Local	FOCH	De oficios varios

Fuente: Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

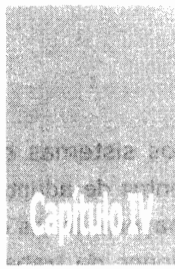
N.D.= No hay datos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bizberg, Ilán** (1990). *Estado y Sindicalismo en México*, El Colegio de México, México.
- Covarrubias A.** (1992). *La Flexibilidad Laboral en Sonora*, El Colegio de Sonora y Fundación F. Ebert. Sonora, México.
- Carrillo, J.** (coord.) (1993). *Condiciones de Empleo y Capacitación en las Maquiladoras de Exportación en México*, STPS y El Colegio de la Frontera Norte, México.
- De la Garza E., et. al.** (1998). «Modelos de Industrialización en México», *Cuaderno de trabajo* 15, STPS, México, D.F.
- González-Aréchiga, B. y J. C. Ramírez** (1990). *Subcontratación y Empresas Transnacionales*, El Colegio de la Frontera Norte y Fundación Friedrich Ebert, México.
- INEGI** (1997). Anuario Estadístico del Gobierno del Estado de Sonora.
- INEGI** Censos de Población y Vivienda (V, VI, VII, VIII, IX, X, XI).
- Lara F.** (1994). «Las Ciudades de la Frontera Norte: Nogales, Sonora», Reporte de investigación. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C.
- Pardo y Borbón** (1996). en *Regiones ante la Globalidad*, El Colegio de Sonora, CIAD, A. C., El Gobierno del Estado de Sonora, Hermosillo, México.
- Parra, C. Javier** (1992). *La Estructura Sindical de la FTS-CTM*, Mimeo, Tesis de Maestría de El Colegio de Sonora.
- Ramírez, J. C.** (1988). *La Nueva Industrialización de Sonora: el caso de los sectores de alta tecnología*, El Colegio de Sonora, Hermosillo, México.
- Rodríguez, J. M. y A. Almaraz** (1998). «Los Procesos de Conformación Urbana en Nogales, Sonora: comercio, inmigración, servicios e industria (1853-1995)», Ponencia presentada en el *II Coloquio de Historia Urbana*, Universidad de Guadalajara, El Colegio de Arquitectos del Sur del Estado de Jalisco, Ciudad Guzmán, Jalisco.
- Vázquez R. y G. García de León** (1992). *Modernización Industrial en Sonora*, Gobierno del Estado de Sonora, Secretaría de Fomento Educativo y Cultura e Instituto Sonorense de Cultura, México.
- Williams, E. y John Passé-Smith** (1992). *The Unionization of the Maquiladora Industry: The Tamaulipan Case in National Context*,

Institute for Regional Studies of the Californias, San Diego State,
SD, Ca.

Wong, Pablo (1996). en *Las Regiones ante la Globalidad*, El Colegio
de Sonora, CIAD, A. C., El Gobierno del Estado de Sonora, Her-
mosillo, México.



La transformación de las relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco

Ma. Eugenia de la O.*

INTRODUCCIÓN

El reciente proceso de reestructuración económica, así como la puesta en marcha de un proyecto modernizador y de apertura exportadora en México, pusieron al descubierto las condiciones de trabajo de los mexicanos. La peculiaridad de este caso es el fenómeno denominado flexibilidad laboral, que se torna en uno de los efectos más importantes en la reorganización entre capital y trabajo y que ha implicado una mayor complejidad al escenario laboral en México. A través de este fenómeno se ha presenciado un gradual proceso de desregulación de los

.....
* Investigadora del CIESAS de occidente.

mercados laborales, de los sistemas de seguridad social y de prestaciones, así como intentos de adaptabilidad y eficiencia en los lugares de trabajo. En la mayoría de los casos éstos han permitido el deterioro de las condiciones de trabajo y la protección inadecuada de trabajadores, debido a la creciente amenaza de eliminación de los marcos en los que se contrata y emplea a la fuerza de trabajo.

La flexibilidad se ha manifestado con fuerza, tanto en el ámbito del empleo, como del trabajo, generando cambios en la estructura sectorial y ocupacional de la mano de obra, transformando las formas de contratación, las modalidades de remuneración, las formas de organizar el trabajo y la actuación de los sindicatos en dicho marco.

Si este panorama ya muestra una creciente complejidad, el análisis a nivel regional lo es aún mayor. Por lo que en este documento se tratará de analizar cuál ha sido el desarrollo de las relaciones laborales y de la contratación colectiva en el estado de Jalisco en la década de los noventa, en el marco de una creciente flexibilidad laboral e impactos de la reestructuración económica.

Para ello, el presente artículo se encuentra dividido en tres amplias secciones. En la primera se aborda la conformación de la estructura económica y del mercado de trabajo en el estado, especialmente en la década de los noventa, con el fin de identificar el tipo de establecimientos productivos y de trabajadores en dicho marco económico.

En la segunda sección se analiza el papel histórico y contemporáneo de las organizaciones sindicales en Jalisco en la concertación laboral. Este panorama nos permite entender el tipo de conflictividad laboral y de convenios de trabajo que se han aceptado durante la década de los noventa, al parecer cada vez más individualizados, sin resolución y con posturas acordes a los procesos de modernización.

Finalmente se presenta el análisis de 72 contratos colectivos de jurisdicción local, que fueron objeto de revisión contractual en el periodo 1990-1998 y que nos permiten ilustrar el grado de

bilateralidad en los arreglos, las formas de contratación y estabilidad laboral, así como las estrategias de uso de la fuerza de trabajo y tipos de remuneración, frente a la flexibilidad laboral y a una estrategia cada vez más conservadora de los sindicatos en las formas de negociación laboral.

II. LA ESTRUCTURA ECONÓMICA Y EL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN EN JALISCO

La dinámica del crecimiento económico en el estado de Jalisco, se ha caracterizado por un importante comercio regional y por el peso de las actividades industriales, especialmente las de carácter mediano y pequeño.

En la configuración de esta dinámica, es posible identificar tres etapas de desarrollo económico e industrial por el que ha atravesado la entidad: de 1930 a 1960 en la que inicia el proceso de industrialización propiamente dicho en el estado; de 1960 a 1970 en la que la economía de la región sufre los efectos del agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y de 1970 a 1989 en la que el proceso de reestructuración económica y las políticas de apertura a la inversión extranjera influyeran en la definición productiva del estado. Cabe mencionar los años de 1989 a 1999, que podrían ser definidos como una etapa en vías de consolidación hacia una producción exportadora.

En la primera etapa, después de severos cambios en la economía de Jalisco debido a los efectos de la Gran Depresión, siguió un largo periodo de conformación industrial. Para algunas empresas emergidas en las décadas de los veinte y treinta significó su renovación, para otras, un nuevo destino industrial. El alcance de esta expansión se reflejó en el crecimiento industrial de Jalisco durante las décadas de los cincuenta y sesenta.¹

.....

1 Durante este periodo la producción industrial bruta creció en un 7.7% anual en el primer decenio, en tanto en el segundo, lo hizo a un ritmo de 6.3% (Massey, 1991: 111).

El tipo de producción industrial que se generó en esta etapa se orientó a los bienes de consumo final, básicamente en pequeños establecimientos con tecnología intensiva en mano de obra principalmente localizados en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) (Medina, 1992: 272). Destaca la producción de alimentos, bebidas y tabaco que llegaron a representar el 35.6% del total de la industria manufacturera y el 76.4% del personal ocupado en la industria en 1955 (Hernández Laos, 1974: 58).

La segunda etapa de industrialización (1960-1970) permite observar una mayor diversificación, ya que se desarrollarían empresas orientadas a la producción de bienes de consumo intermedio y de capital (cementos, química, hule, plástico y metal-mecánica). Gran parte de este desarrollo estuvo asociado a las políticas implementadas en el modelo de sustitución de importaciones y por la ventaja de la región como centro comercial y de distribución.

En esta etapa cabe destacar el establecimiento de la gran empresa vinculada a capitales foráneos, ya sea nacionales o extranjeros, que promovieron el crecimiento por una vía más moderna (Alba y Kruijt, 1988). No obstante, continuaron predominando las actividades de consumo final y la proliferación de pequeños establecimientos, los que caracterizan a la industria local (Medina, 1992: 273). De aquí que se hablara de la "coexistencia estructural" de las industrias locales y sus potenciales vínculos al nivel nacional (Arias, 1980; Alba y Kruijt, 1988).

En este contexto es posible distinguir diferentes tipos de desarrollo industrial, dependiendo del tamaño del establecimiento, de sus vínculos con el mercado local, regional o nacional y del origen del capital. Por un lado, se encontraban los pequeños y medianos establecimientos con tecnología intensiva en trabajo y cuya producción se vinculaba con el mercado regional, ya sea con productos finales o con insumos para la producción de las grandes empresas. Este tipo de establecimiento marcaría la estructura predominante en la actividad manufacturera local y, en algunos casos, se vincularía con formas de trabajo precario como son las empresas clandestinas y el trabajo domiciliario (Medina, 1992).

Por otro lado, se podía identificar a las medianas y grandes empresas con una mayor inversión de capital y capacidad de penetración comercial. Especialmente la mediana empresa se encontraba vinculada al mercado regional y nacional, cuya producción se orientaba a los bienes de consumo intermedio y de capital. Éstas fueron pensadas bajo un esquema de futura sustitución de las manufacturas tradicionales y como un paso hacia la modernización de la región, en gran parte, debido al agotamiento del modelo de sustitución de importaciones por el que atravesaba el país.

En tanto la gran empresa con frecuencia estaba vinculada a la actividad exportadora. En este periodo es frecuente encontrar grupos de empresas de inversión extranjera directa, más vinculadas al sector externo a través de la venta de su producción a los mercados mundiales (Medina, 1992; Alba y Kruijt, 1988).

La tercera etapa del proceso de crecimiento de Jalisco, inicia en la década de los setenta (1970-1989), en la que la industria continuó siendo de mediana escala y concentrándose en la zona metropolitana, especialmente en el municipio de Guadalajara. En esta etapa, el gobierno del estado inició una campaña de promoción industrial a nivel nacional e internacional, cuyo propósito era ofrecer las ventajas comparativas de Jalisco, tales como el bajo costo de la fuerza de trabajo, la estabilidad laboral, las exenciones de impuestos y la localización estratégica de Guadalajara para los mercados nacionales y regionales (Alba, 1986: 113).

Sin embargo, la heterogeneidad de los grupos empresariales en la entidad, no permitió la consecución de una vía más consolidada hacia el tipo de industrialización que se esperaba, continuando con el desarrollo de las medianas y pequeñas industrias de bienes básicos, además de diversificar sus inversiones en bienes inmuebles y actividades comerciales. De esta forma, las empresas de pequeña y mediana escala llegaron a representar el 98% de los establecimientos industriales y a generar el 45% del empleo en el sector (Alba, 1988: 73).

Así, las actividades orientadas a la producción de artículos de consumo básico y de consumo no duradero elaborados en pequeñas empresas y talleres, continuaron siendo un rasgo importante en

la especialización productiva de la entidad, especialmente en la ciudad de Guadalajara.² Lo que le valió el convertirse en uno de los principales centros de producción de ropa, calzado, joyería, productos alimenticios y muebles, entre otros.

Un importante número de estos talleres, se caracterizó por ser pequeñas empresas independientes y en ocasiones clandestinas. A pesar de no existir registros de la cantidad y calidad de los talleres, se llegó a estimar que por cada fábrica registrada había ocho o diez talleres clandestinos.³ Estos talleres pueden localizarse en vecindades y barrios populares de Guadalajara y utilizar maquinaria artesanal o tradicional que les permita modificarla según las demandas productivas, por lo cual no se encuentran en ningún circuito de inversión en bienes de capital (Massey, 1991: 113-114).

Bajo este esquema de producción Jalisco contribuyó con el 7.1% del producto interno bruto nacional (PIB) en 1970, esta aportación disminuiría en términos relativos hasta llegar al 6.8 en 1988. Durante este mismo periodo el sector productivo que mantuvo una mayor aportación al PIB nacional fue el primario, contribuyendo con el 10 en 1970 y disminuyendo gradualmente su importancia hasta 1985, cuando su aportación fuera de 8.1, para recuperarse en 1988 con el 9.6. En tanto los sectores terciario y secundario aportarían al PIB nacional 6.8 y 6.7% respectivamente en 1970, para continuar con su tendencia estable en 1988 con 6.6 y 6.4% cada uno (cuadro 1 y anexo 2).

.....
2 La Revista Expansión en 1974 llegó a considerar a los empresarios de Jalisco bajo un esquema de apego a las ramas productivas más tradicionales como los alimentos, bebidas, calzado y textiles, especialmente en pequeñas unidades familiares. Salvo algunas empresas, como Calzado Canadá, la mayor parte de las grandes inversiones estaban siendo realizadas por capitales extranjeros o de otras ciudades a la región. La situación actual no ha sufrido grandes modificaciones, ya que para 1994 se estimaba que el 55% de la inversión total industrial correspondía a capitales provenientes del exterior del estado y se concentraban en bienes de capital, bienes intermedios y de consumo duradero (Pozas, 1994: 28).

3 Se considera clandestinos por no estar sujetos a ningún reglamento, no pagar impuestos ni participar en el sistema nacional de seguridad social, además de no recibir inspección por parte de las Secretarías de Hacienda y Salubridad.

Cuadro 1

**JALISCO. 1970-1993.
APORTACIÓN DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO ESTATAL AL
TOTAL NACIONAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD**

SECTOR DE ACTIVIDAD	1970	1975	1980	1985	1988	1993
TOTAL	7.1	7.0	6.6	6.7	6.8	6.6
Primario	10.0	9.4	9.5	8.1	9.6	8.5
Secundario	6.7	6.8	5.7	6.4	6.4	6.2
Terciario	6.8	6.6	6.7	6.6	6.6	6.6

Fuente: INEGI. Base de Datos Electrónica. 1997. (BDINEGI).

No obstante, si se observa la composición de la estructura económica de Jalisco de 1970 a 1988, se podrá identificar que la mayor aportación al PIB estatal fue la del sector terciario con el 52.3% en 1970 y de 55.1 en 1988 (cuadro 2). De este sector, las actividades que más aportaron fueron el comercio, los restaurantes y hoteles, así como los servicios personales (anexo 1), aunque la tasa más dinámica de crecimiento para el periodo 1980-1988 la presentan los servicios bancarios y las más afectadas fueron la del transporte, comunicaciones, y los bienes inmuebles (anexo 3).

Asimismo, el sector secundario contribuyó con el 30.5% al PIB estatal en 1970, para después aumentar su participación a 33.8 en 1988 (cuadro 2). De este sector, las actividades manufactureras contribuyeron con el 23.4 en 1980 y el 28.8 en 1988 y con una tasa anual de crecimiento de 1.8% para el periodo 1980-1988.

Cuadro 2

**JALISCO. 1970-1993. ESTRUCTURA DEL PRODUCTO INTERNO
BRUTO POR SECTOR DE ACTIVIDAD**

SECTOR DE ACTIVIDAD	1970	1975	1980	1985	1988	1993
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primario	17.1	15.1	12.1	11.0	11.1	8.7
Secundario	30.5	32.2	32.1	32.2	33.8	27.0
Terciario	52.3	52.7	55.7	56.8	55.1	64.3

Fuente: INEGI. Base de Datos Electrónica. 1997. (BDINEGI).

Este ritmo de crecimiento convirtió a la manufactura en uno de los pocos sectores que logró mantener cierta tasa de crecimiento, sobre todo en los de gran escala, frente a la caída de la industria de la construcción, de la minería y la electricidad, principalmente en el periodo de crisis (anexo 1 y 3).

Esta década estaría marcada por la importancia de las actividades comerciales y manufactureras, las que lograron 40.2 y 26.4% del PIB en la ZMG respectivamente (cuadro 3).

Cuadro 3

ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA. PRODUCTO INTERNO BRUTO POR SECTOR DE ACTIVIDAD. 1970 Y 1990. (MILLONES DE NUEVOS PESOS A PRECIOS DE 1970)

SECTOR DE ACTIVIDAD	VALOR DEL PIB		DISTRIBUCIÓN %	
	1970	1990	1970	1990
PIB TOTAL	17,547	44,277	100%	100%
Manufacturas	4,626	8,229	26.4%	18.6%
Comercio	7,061	15,299	40.2%	34.6%
Servicios	3,625	13,759	20.7%	31.1%
Otros Sectores	2,235	6,990	12.7%	15.8%

Fuente: G. Garza y S. Rivera, 1994. *Dinámica Macroeconómica de las Ciudades en México*. INEGI, El Colegio de México. IIS-UNAM.

En este contexto, es posible identificar algunos de los principales rasgos de la expansión industrial en Jalisco en los años setenta y principios de los ochenta. Por una parte, encontramos las actividades productivas tradicionales que consolidaron su presencia a través de las pequeñas y medianas industrias.⁴ Por la otra, a la gran industria, a través de la localización de empresas de inversión nacional e inversión extranjera directa.

4 Según Alba y Kruijt (1988: 92 y 93), este tipo de industrias conforma al sector tradicional de la industria, se caracterizan por ser inversiones bajas en capital y bajo desarrollo tecnológico y una orientación hacia el mercado de las clases populares. Se especializan sobre todo en la rama del vestido, calzado, cuero, mueblería y alimentos. Se pagan comúnmente los salarios más bajos y operan en ocasiones, a través del trabajo doméstico-familiar, el trabajo a domicilio o el trabajo en talleres que forman parte de la vivienda. En la mediana industria predomina el capital tapatío.

La industria tradicional, básicamente de capital proveniente del Valle de México y Monterrey, presenta plantas orientadas a las ramas de mayor importancia regional tales como los alimentos, bebidas, química, metal-mecánica y plásticos.⁵ Algunas de éstas nuevas inversiones buscaron asociarse con capitales transnacionales, aunque la mayoría invirtió en nuevos establecimientos o en la compra de empresas locales debilitadas frente a la crisis.⁶

En tanto las empresas de inversión extranjera cobraron gran importancia en la dinámica industrial de la entidad, al pasar el monto de su inversión de 154.8 millones de dólares a 795.2 entre 1984 y 1987. Principalmente en el sector manufacturero y en maquila para la exportación (Palacios, 1989; Alba y Kruijt, 1988).

En las primeras sobresalen los sectores de bienes básicos, de capital y durables, sobre todo, en la rama de eléctricos y electrónicos. Durante este periodo se instalaron empresas como Unisis, que surgió de la unión de Burroughs y Sperry, además de otras empresas como IBM, General Instruments, Hewlett Packard, Kodak, Celanese, Purina, Union Carbide, Tandem, Compubur y Shuzuky Electrónica, Quimi Kao, Wang, Ciba Geigy, Cyanamid, Goodrich Euzkadi, Dodge de México, Mitel de México, Corn Products, Phillip Morris y Anderson and Clayton, entre otras (Pozos, 1996). Este tipo de localización industrial propició el surgimiento de industrias de capital nacional, que actuaban como proveedoras de las grandes empresas de la electrónica como ADTEC creada por IBM, Industrias Pantera por Hewlett Packard, Logix (ensambladora de computadoras) y Rabinouitz, planta electrónica de capital local y productora de TV que posteriormente cerrara (Gabayet, 1990).

.....

5 Empresas tales como Productos de Maíz, S.A., Compañía Nestlé, Enximas Mexicanas, Aranal, Anderson and Clayton, Purina, Almidones Mexicanos. En el sector de las bebidas; Tequila Cuervo comprada por Domeq, Tequila Sauza e industrias químicas como Cyanamid de México, Celanese Mexicana, Celulosa y Derivados, en la metal-mecánica, Nibco y Protomex, Motorola, IBM y Siemens, así como Euzkadi y Kodak entre otras Alba y Kruijt (1988: 96).

6 Por ejemplo la Vidriera Guadalajara y Poliuretanos de México, así como las nuevas inversiones de las industrias Bimbo, Cervecería Moctezuma, Modelo, Cuahtémoc, Cementos de Guadalajara y Cementos Tolteca, entre los más sobresalientes Alba y Kruijt (1988: 101).

Asimismo, bajo el régimen de maquila para la exportación se instalaron numerosas empresas en Guadalajara, en su mayoría después de la crisis de 1982. Éstas se han concentrado en la producción de bienes básicos, electrónicos, electrodomésticos, plásticos y químicos; proporcionan trabajos relativamente más protegidos y regulados que los que predominan en los talleres de maquila familiar, en ambos se prefiere la contratación de fuerza de trabajo femenina.

Este contexto marcaría el inicio de la diversificación de la planta productiva en Jalisco, así como un acelerado proceso de localización de la industria hacia áreas aledañas a Guadalajara, principalmente a través de la construcción de parques y zonas industriales como del Salto,⁷ en donde se concentra un importante número de empresas electrónicas de capital extranjero y de alta productividad.⁸ Estos sectores han generado un importante número de empleos y han dado un nuevo giro a la especialización productiva del territorio.⁹

En síntesis, durante el periodo de 1970 a 1989 el desarrollo económico y productivo de Jalisco estaría marcado por un proceso de crisis, ajuste y reestructuración económica. Lo que ha dado complejidad a ciertos sectores, como el de bienes de consumo ligero destinados al mercado interno y externo; se han consolidado cier-

.....

- 7 En 1980 se constituyó un fideicomiso para construir el Parque Industrial de El Salto, en donde se involucran tanto gobiernos federales como estatales. En 1982, 38 empresas ya habían adquirido terrenos, en tanto el estado proporcionaba la infraestructura y los servicios necesarios, así como estímulos fiscales para incentivar la localización de más empresas. De esta forma, para 1985 ya había 62 empresas agrupadas en el corrector industrial, que generaban 16 mil empleos (Durán, 1988: 6 y 7).
- 8 Un ejemplo de ello lo es la empresa IBM y Wang que han incorporado alta tecnología, nuevas formas de organización y utilizan métodos de subcontratación de fuerza de trabajo de manera muy extendida. Al lado de industrias que producen bajos métodos más convencionales y haciendo uso intensivo de mano de obra, principalmente de mujeres (Gabayet, 1990).
- 9 Por ejemplo se han desarrollado corredores, zonas y parques industriales, principalmente en la zona metropolitana de Guadalajara. Ejemplo de ello es el corredor industrial El Salto, con más de 35 mil empleados, dos zonas industriales —Zona industrial Guadalajara y El Álamo— con casi 37 mil empleados, seis parques industriales, Belénes Norte, Las Cuatas, Ferrán, Guadalajara, Lomas del Sur y uno en Ciudad Guzmán con más de 13 mil empleados, además del Fraccionamiento Industrial Zapopan Norte y dos importantes asociaciones de empresarios en los que se localizan actividades productivas, como son la Asociación de Empresarios del Periférico Sur y La Asociación de Industriales de Ciudad Granja, con más de 6 mil empleados (El Informador, 1988).

tos sectores ligados a la inversión extranjera como las ramas de computación y electrónica y se ha establecido un modelo de coexistencia entre la micro y pequeña industria con la gran empresa. Este periodo presenta dos fases importantes: por una parte, una lenta recuperación de la economía hasta 1985, seguida de una caída progresiva después de la apertura económica¹⁰ y la entrada de mercancías y capitales entre 1988 y 1993 (Valencia, 1998).

Actualmente en esta segunda fase de apertura, Jalisco ha disminuido su aportación al PIB nacional reportando los mismos niveles que en 1980, es decir, 6.6% para 1993. A pesar de que durante los años de crisis, devaluación y ajuste presentara un ligero crecimiento en sus tasas anuales, si se compara a los periodos 1985-1988 respecto a 1988-1993, en donde se pasó de -3.2% a 3.5% (anexo 3).

Si se analiza a este mismo indicador por sector de actividad, se verá que la contribución de las actividades primarias decayó al pasar de 9.6% a 8.5 en 1988 y 1993¹¹ (cuadro 1 y anexos 1 y 3). En tanto los sectores secundario y terciario no han logrado incrementar su participación al PIB nacional, con 6.2 y 6.6% para 1993 respectivamente (cuadro 1).

En este periodo de reestructuración y apertura, los empresarios no pudieron frenar la crisis de 1994 tan fácilmente como lo hicieron en el periodo anterior. Debido al predominio de segmentos tradicionales como la micro, pequeña y mediana empresa, cuyas

.....
10 Ejemplo de ello fue El Programa de Política Industrial y de Comercio Exterior del gobierno (SECOFI, 1996), en el que se planteó profundizar la apertura comercial y crear incentivos para la modernización y la competitividad, especialmente para sectores competitivos como la automotriz y de electrónica. Posibilitando la integración de cadenas productivas para la exportación y la creación de nuevos polos de desarrollo industrial como lo son las actividades manufactureras en las ciudades fronterizas del norte del país. Sin embargo, este programa no ha logrado solucionar la posibilidad de una articulación productiva armoniosa con la estructura industrial existente, tales como el rezago de las empresas micro, pequeña y mediana sobre todo en ramas como el vestido, el calzado, el juguete y los muebles. Así como la escasa vinculación productiva, lo que conduce al crecimiento de las importaciones, una infraestructura industrial cada vez más insuficiente y el retraso tecnológico en una importante porción de la planta productiva (Valencia, 1998: 9).

11 No obstante Jalisco continúa siendo el primer productor agropecuario nacional, destacando la producción de maíz, garbanzo, agave, lima, leche y miel entre otras (Cárdenas Jiménez, citado por Valencia, 1998).

facilidades y actitudes respecto al cambio los hizo enfrentar serios problemas, tales como las elevadas tasas de interés, el incremento de su cartera vencida hasta en un 40%,¹² junto con la reducción del poder de compra de la población, lo que llevó a una gran cantidad de empresarios a la insolvencia o a la quiebra.

Sin embargo, los efectos de la crisis y del segundo periodo de reestructuración de la economía no afectaron igualmente a todos los sectores de actividad en Jalisco. De esta forma, la estructura del PIB en el estado muestra una gradual caída de las actividades agropecuarias, al pasar de 11.1% en 1988 a 8.7 en 1993, y presentar una tasa de crecimiento anual de -1.4% para dicho periodo (cuadro 2 y anexo 3).

En tanto la contribución del sector secundario al PIB estatal ha permanecido en los mismos niveles desde 1970, presentando una ligera disminución en 1993 al lograr sólo 27%, con relación al 33.8 de 1988. En gran parte debido a la crisis minera que no ha logrado recuperarse desde 1988 y, a que la manufactura no ha crecido en los niveles esperados, aportando sólo 20.9 al PIB estatal y presentar una tasa de crecimiento de -2.6% para 1988-1993. No obstante, es uno de los sectores que ha aumentado su distribución porcentual e importancia de 1980 a 1988 (cuadro 2 y anexos 1 y 3).

En este contexto, cabe mencionar la menor contribución al PIB estatal de las ramas tradicionales como los productos alimenticios, bebidas y tabaco en este periodo de ajuste. Especialmente la producción de azúcar, aceites, grasas y alimentos para animales, aunque las bebidas alcohólicas y la cerveza se mantuvieron en el segundo lugar nacional en 1993 (Valencia, 1998). En tanto la producción de textiles, prendas de vestir e industria del cuero mantiene un lugar importante en el ámbito nacional, aunque la apertura comercial y la competencia con los productos asiáticos afectaron su ritmo de crecimiento de manera importante.

De forma contraria, la fabricación de equipo y aparatos electrónicos ha incrementado su participación al PIB estatal de manera

.....

12 Según datos para el mes de febrero de 1998, El Informador, 1998.

muy dinámica, al pasar de 10.7% en 1985 a 12.3 en 1993 (INEGI, 1996). Actualmente este sector ocupa el tercer lugar como productor electrónico y es el principal apoyo de las exportaciones en Jalisco (Valencia, 1998).

Si se observa a estos mismos sectores, según el número de establecimientos y personal ocupado en el estado para el periodo 1988-1993, se podrá ver que los sectores que han presentado tasas anuales de crecimiento importantes, son los asociados con actividades tradicionales, como los productos alimenticios, bebidas y tabaco, textiles y cueros, productos de madera y papel, a pesar de su estancamiento a partir de 1988. En tanto los sectores que no lograron crecer fueron la minería y las industrias metálicas básicas (cuadro 4).

El mismo comportamiento se observa en las tasas de crecimiento del personal ocupado, tomando en cuenta la caída de algunas ramas como la textil y las prendas de cuero, debido a la apertura de las importaciones asiáticas. Aunque cabe resaltar el importante crecimiento de empleos en la rama de productos de papel, imprentas y editoriales, que duplicaran al personal ocupado de 1988 a 1993, en contraste a la pérdida de empleos en el sector minero y en la producción de metales, maquinaria y equipo (cuadro 5).

Asimismo, el sector que logró crecer en 1993 fue el terciario, que paso del 55.1% en 1988 a 64.3 en 1993 en su contribución al PIB estatal. Esto se debe a la importancia que ha logrado el comercio, los servicios personales, los servicios financieros y de bienes inmuebles. Aunque destacan especialmente los servicios personales y los financieros al presentar una tasa de crecimiento anual de 11.5 y de 16.9% respectivamente (cuadro 2 y anexos 1 y 3).

Para 1995 Jalisco había logrado diversificar sus actividades económicas y elevar el número de empresas, no obstante, la industria de la construcción no había podido recuperarse aunque sí la minería. Especialmente gracias al proyecto "El Barqueño", en el municipio de Guauchinango, para la extracción de oro. Para 1997 la industria manufacturera registró a nivel nacional el mayor crecimiento con un 7.8%, seguida de la industria de la construcción

con 6.9, minería con 4.9 y electricidad con 48, siendo su promedio de crecimiento anual de 7.4% (El Informador, 1998).

Del actual momento por el que atraviesa la estructura productiva de Jalisco, se podrían destacar varios aspectos que indican su complejidad. En primer lugar, la persistencia de una dualidad industrial en la manufactura del estado. Que identifica a las empresas tradicionales micro y pequeñas, cuya producción se orienta al mercado interno, con escasas probabilidades de integrarse al mercado mundial y relacionadas con rubros como los textiles, el calzado y los alimentos. Estos sectores, como se mencionó, son de los más vulnerables ante la apertura comercial.

En segundo lugar, se identifica un patrón orientado hacia la inversión extranjera, como un recurso vital para el funcionamiento de la economía de Jalisco, razón por la que se ha convertido en una sólida plataforma para la exportación en México. En este contexto destacan tres tipos de inserción: 1) las empresas domésticas, ya sea existentes, de nueva creación o en coinversión con el capital extranjero, que se encuentran relacionadas con la actividad exportadora; 2) las empresas de capital extranjero y 3) las maquiladoras para la exportación.

En el primer grupo destacan las ramas orientadas a la fabricación de productos electrónicos y eléctricos, que lentamente han empezado a constituir una plataforma de especialización para la exportación. De hecho, en conjunto representaron el 27% de todas las exportaciones para 1992. Este sector ha cobrado tanta importancia que en 1997 se estima había instaladas 400 empresas del ramo de la electrónica en el estado, 84 de las cuales estaban afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, generando 19 mil empleos.

Asimismo se espera una inversión en 22 nuevas empresas, entre las que destacan Nat Steel Electronics, Solectron de México, HTandTool y Flextronics de México (Revista Iniciativa Empresarial, 1997). El segundo giro de especialización para la exportación en la entidad son las bebidas (tequila) que participan con el 7% (Torres, 1997 y Medina, 1997).

JALISCO. 1988 Y 1993.
NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EN LA INDUSTRIA POR GRUPOS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

GRUPO DE ACTIVIDAD	1988		1993		TASA DE CRECIM.
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	
TOTAL INDUSTRIA	10,828	100.0%	18671	100.0%	10.9%
Minería	62	0.6%	53	0.3%	-3.1%
Electricidad y agua	1	0.0%	N.D.	N.D.	N.D.
Construcción	303	2.8%	N.D.	N.D.	N.D.
Prod. alimenticios, bebidas y tabaco	3,521	32.5%	6,544	35.0%	12.4%
Textiles, prendas de vestir e ind. del cuero	1,144	10.6%	2,387	12.8%	14.7%
Ind. de la madera y productos de madera	1,087	10.0%	2,029	10.9%	12.5%
Productos de papel, imprentas y editoriales	548	5.1%	1,023	5.5%	12.5%
Substancias químicas, productos de hule y plástico	617	5.7%	869	4.7%	6.8%
Productos minerales no metálicos	968	8.9%	1,617	8.7%	10.3%
Industrias metálicas básicas	66	0.6%	17	0.1%	-27.1%
Productos metálicos, maquinaria y equipo	2,396	22.1%	3,882	20.8%	9.7%
Otras industrias manufactureras	115	1.1%	250	1.3%	15.5%

Fuente: INEGI, Censos Industriales de 1988 y 1993.

N.D. = No hay datos.

JALISCO. 1988 Y 1993.
PERSONAL OCUPADO EN LA INDUSTRIA POR GRUPOS DE ACTIVIDAD ECONOMICA

GRUPO DE ACTIVIDAD	1988		1993		TASA DE CRECIM.
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	
TOTAL INDUSTRIA	198,225	100%	227,967	100%	2.8%
Minería	3,070	1.5%	1,890	0.8%	-9.7%
Electricidad y agua	4,736	2.4%	N.D.	N.D.	N.D.
Construcción	15,997	8.1%	N.D.	N.D.	N.D.
Prod. alimenticios, bebidas y tabaco	48,286	24.4%	64,994	28.5%	5.9%
Textiles, prendas de vestir e ind. del cuero	33,303	16.8%	37,588	16.5%	2.4%
Ind. de la madera y productos de madera	9,885	5.0%	13,611	6.0%	6.4%
Productos de papel, imprentas y editoriales	5,587	2.8%	10,469	4.6%	12.6%
Substancias químicas, productos de hule y plástico	25,555	12.9%	34,011	14.9%	5.7%
Productos minerales no metálicos	10,065	5.1%	12,334	5.4%	4.1%
Industrias metálicas básicas	3,454	1.7%	1,986	0.9%	-11.1%
Productos metálicos, maquinaria y equipo	37,211	18.8%	48,433	21.2%	5.3%
Otras industrias manufactureras	1,076	0.5%	2,651	1.2%	18.0%

Fuente: INEGI, Censos Industriales de 1988 y 1993.

N.D. = No hay datos.

En el segundo grupo de empresas cabe mencionar que desde 1989 Jalisco era uno de los principales destinos nacionales de la inversión extranjera directa, ocupando el cuarto lugar al nivel nacional. Para 1990 se localizaba la mayor proporción de empresas altamente exportadoras (ALTEX) en el país, después de Nuevo León y el Distrito Federal, agrupando a 44 empresas, las que incluyen la totalidad de industrias electrónicas de la entidad (Palacios, 1997).

De 1992 a 1997 la inversión extranjera directa en Jalisco presentó constante incremento, de tal forma que en 1992 ascendía a 163.8 millones de dólares y en 1997 a 526.6 millones de dólares. Asimismo, los sectores que reciben el mayor flujo de capital extranjero es la industria electrónica, maquinaria, productos electrónicos, autopartes y la manufactura de textiles. Aunque el sector electrónico adquiere la mayor parte de sus insumos en el extranjero y destina el 7.1% de su producción al mercado mundial (Palacios, 1997, Medina, 1997 y Torres, 1997).

Durante este periodo el 83% de las inversiones provenían de EU 4% de Panamá y el resto de Dinamarca, Inglaterra, Alemania y Japón. Para 1997 se habían instalado 769 empresas bajo algún régimen de inversión extranjera en Jalisco, de las cuales 366 se localizaban en Guadalajara. Sobresalen empresas como Motorola, Shizuki, Cyanamid, Goodriech Euzkadi, Dodge de México, Mitel de México, Corn Products, Philip Morris, C.P. Clare y Anderson Clayton (SEI-JAL, 1997 y Pozos, 1996) (anexo 4).

Así mismo se encuentran firmas que operan bajo instrumentos legales como el programa PITEX, en su gran mayoría de EU (IBM, Hewlett-Packard, Tendem, Kodak), así como las que se encuentran bajo Spin-Offs, que se trata de empresas conjuntas con participación de capital mexicano como ADTEC y COMPUBUR.

En el tercer grupo se encuentra la maquila de exportación, la cual se instaló en Jalisco en 1966 e incrementó su presencia a partir de los ochenta. De esta forma para 1993 había 58 empresas las cuáles se incrementaron a 72 para junio de 1998. De este conjunto 22 se localizan en Guadalajara y ocupaban a un total de 3,553 personas, el resto se distribuye en 17 municipios del estado de los cuales destacan El Salto, Zapopan y Tlaquepaque (INEGI, 1998).

Asimismo, se emplea a un elevado porcentaje de mujeres en actividades directas de la producción. Una gran mayoría de las maquiladoras se concentran en la rama de textiles y prendas de vestir, seguida de aparatos, equipos y componentes electrónicos. De aquí que existan importantes plantas orientadas a la industria del cómputo y la telefonía basada en microprocesadores. Cabe destacar que el esquema de ventajas comparativas continúa siendo un atractivo básico en la localización de estas empresas en las diversas regiones del país, tales como abundancia de mano de obra, disponibilidad de técnicos y trabajadores calificados, estabilidad laboral y sindicatos locales complacientes (Palacios, 1997).¹³

En conclusión, la actual etapa de reestructuración y apertura externa por la que atraviesa Jalisco se caracteriza por la búsqueda de una mayor integración internacional, a través de la entrada de inversión extranjera, y la aplicación de múltiples instrumentos fiscales para tales fines. Lo que ha propiciado el desarrollo de sectores orientados hacia una especialización sectorial y geográfica.

Destaca la electrónica, los proyectos de inversión a escala mundial, pero también los problemas de integración con la planta productiva local y su impacto en las relaciones laborales, que cada vez tienden más a profundizar el modelo de flexibilidad en la contratación de la fuerza de trabajo, debido a la tradición de la pequeña empresa y las modalidades de subcontratación en algunas empresas transnacionales. Es decir, se trata de "articular" el proyecto de apertura externa con la estructura tradicional productiva del estado, en donde el trabajo barato, la ausencia de garantías laborales y un perfil de bajas prestaciones dan sustento a la llamada flexibilidad, al lado de las prácticas de subcontratación de cierta tradición en el estado.

.....

13 Según investigaciones de Willson, 1996 y Palacios, 1997, las maquiladoras instaladas en Jalisco presentan una vinculación relativamente mayor con la economía local, presenta nexos con otras empresas extranjeras orientadas a la exportación en el área y con algunas empresas regionales, por lo cual se genera algún tipo de relación interfirma. Estos autores han denominado a este efecto en Jalisco como conglomerados industriales orientados a la exportación. Aunque aún falta desarrollar más investigación de campo que permita constatar tal hecho.

III. LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO

Pero ¿cómo se reflejan estos cambios de la estructura productiva en el empleo en Jalisco?

Durante el periodo 1990-1995 la población económicamente activa (PEA) incrementó su actividad al pasar de una tasa de participación del 43.9% al 57.3,¹⁴ si se observa la tasa de crecimiento para el periodo, se verá que el número de desocupados creció al doble respecto a los ocupados (cuadro 6).

Cuadro 6

JALISCO. 1990-1995. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

	1990	1995	TASA DE CTO.
POBLACIÓN TOTAL	5'302,689	5'991,176	2.0%
Pob. 12 años y más	3'621,286	4'284,030	2.8%
Pob. econ. activa	1'588,190	2'455,606	8.7%
Ocupados	1'553,202	2'373,589	8.5%
Desocupados	34,988	82,017	17.0%
Tasa de participación	43.9%	57.3%	—
Tasa de desempleo	2.3%	3.3%	—

Fuente: INEGI, XI Censo de Población y Vivienda, 1990 y Conteo de Población y Vivienda, 1995.

Asimismo, la tasa de incremento de la población ocupada para el mismo periodo en el sector secundario fue menor, con 6.1%, respecto a casi 10 de los sectores terciario y secundario. Así también, el empleo masculino creció en menor medida que el femenino —5.6 y 15.0 respectivamente— sobre todo en las ocupaciones generadas por el secundario con una tasa de 3.8%, en tanto las mujeres se incorporaron más a la fuerza de trabajo y casi no perdieron su participación en el sector secundario (cuadro 7).

.....
14 Este comportamiento es también un reflejo del crecimiento de la población, especialmente de los nacidos entre 1960 y 1970.

JALISCO. 1990-1995.
POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO

	POBLACIÓN 1990	OCUPADA 1995	DISTRIBUCIÓN %		TASA CTO. 90-95
			1990	1995	
TOTAL	1'553,202	2'373,589	100.0%	100.0%	8.5%
Primario	234,016	379,774	15.1%	16.0%	9.7%
Secundario	508,679	690,714	32.8%	29.1%	6.1%
Terciario	810,507	1'303,100	52.2%	54.9%	9.5%
Hombres	1'151,408	1'524,319	100.0%	100.0%	5.6%
Primario	226,129	319,955	19.6%	21.0%	6.9%
Secundario	413,053	499,519	35.9%	32.8%	3.8%
Terciario	512,226	702,254	44.5%	46.1%	6.3%
Mujeres	401,794	849,270	100.0%	100.0%	15.0%
Primario	7,887	57,071	2.0%	6.7%	39.6%
Secundario	95,626	188,538	23.8%	22.2%	13.6%
Terciario	298,281	599,585	74.2%	70.6%	14.0%

Fuente: INEGI, XI Censo de Población y Vivienda, 1990; y Conteo de Población y Vivienda, 1995.

Si se analiza a esta población según la ocupación principal para el periodo 1990-1995, se podrá ver que los trabajadores agrícolas, los comerciantes y trabajadores ambulantes, así como los trabajadores en servicios aumentaron su proporción, lo que podría indicar el crecimiento de trabajo precario. Otra situación que salta a la vista es la pérdida en la participación de los trabajadores en la industria y administrativos, como los primeros impactos del segundo periodo de la reestructuración en el estado (cuadro 8).

Por otra parte, al igual que en el ámbito nacional, entre 1990 y 1995 se incrementó la población ocupada que percibe ingresos bajos en el estado, casi al doble en este periodo. Es posible observar que 1 de cada 4 ganan menos de un salario mínimo o no perciben nada. En tanto los grupos que reciben de uno a cinco salarios se han reducido comparativamente, lo cual es más evidente en el grupo de 3 a 5 salarios, que de 31.1 se redujeron a 27.4% (cuadro 9).

Cuadro 8

**JALISCO. 1990-1995.
POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN GRUPOS DE
OCUPACIÓN PRINCIPAL**

	POBLACIÓN		DISTRIBUCIÓN %	
	1990	1995	1990	1995
POB. OCUPADA TOTAL	1'553,208	2'373,589	100%	100%
Profesionistas y técnicos	203,611	310,703	13.1%	13.1%
Trabajadores agropecuarios	229,499	360,311	14.8%	15.2%
Trabajadores en la industria	500,866	650,601	32.2%	27.4%
Trabajadores administrativos	137,430	176,120	8.8%	7.4%
Comerciantes y trab. ambulantes	218,720	467,360	14.1%	19.7%
Trabajadores en otros servicios	232,462	400,662	15.0%	16.9%
No especificados	30,620	7,833	2.0%	0.3%

Fuente: INEGI, XI Censo de Población y Vivienda, 1990; y Censo de Población y Vivienda, 1995.

Cuadro 9

**JALISCO. 1990-1995.
POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE INGRESO
Y SECTOR DE ACTIVIDAD**

	POBLACIÓN		DISTRIBUCIÓN %	
	1990	1995	1990	1995
POB. OCUPADA TOTAL	1'553,202	2'373,589	100%	100%
No recibe ingresos	83,242	238,071	5.4%	10.0%
Menos de 1 S.M.	213,838	347,019	13.8%	14.6%
De 1 S.M. a 2 S.M.	564,866	778,300	36.4%	32.8%
De 3 S.M. a 5 S.M.	483,082	650,838	31.1%	27.4%
Más de 5 S.M.	145,276	206,265	9.4%	8.7%
No especificados	62,898	153,096	4.0%	6.5%

Fuente: INEGI, XI Censo de Población y Vivienda, 1990; y Censo de Población y Vivienda, 1995.

Desde la crisis de 1994 las percepciones salariales cayeron y los ingresos, por consecuencia, se vieron afectados en su capacidad de compra. Especialmente en el sector de los trabajadores que percibían más de cinco salarios mínimos, que en proporción fue disminuyendo de 8.7% en 1994 hasta 7.5% en 1996. Estas cifras se han ido recuperando hasta llegar a 9.1% en diciembre de 1997 (El Informador, 1998). No obstante continúa alarmando que casi el 42.9% de la población ocupada reciba de menos de un salario mínimo a dos salarios, al mes de agosto de 1997 en la ZMG.

Tal comportamiento en las remuneraciones puede estar asociado al esquema de polaridad del tiempo de trabajo con el que se está laborando en el estado. De esta forma, cerca del 26% de la población ocupada para 1996 trabajaba menos de 34 horas, o sea jornadas incompletas, posiblemente trabajos de tiempo parcial o actividades eventuales. Asimismo otro 26.9% de la población ocupada está sometida a jornadas excesivas de trabajo.

Si observamos este dato según sexo, veremos que el tiempo trabajado por los hombres corresponde al esquema mencionado, es decir, más de la mitad de los hombres presentan exceso de trabajo, lo cual puede indicar o que están desempeñando dos trabajos simultáneos o tiempo extra, debido a los bajos ingresos de la población, como se vio en los cuadros anteriores.

En tanto casi la mitad de las mujeres (45%) trabajan menos de 15 horas, hasta 34 o no trabajan. Lo que posiblemente esté reflejando trabajos precarios en el comercio y los servicios (cuadros 8 y 9) con bajas remuneraciones debido a la eventualidad o corta duración de los trabajos (anexo 5).

Este dato puede contextualizarse al analizar a la población ocupada según el lugar de trabajo, en donde 55.3% trabaja en microempresas para 1996 en Jalisco, es decir de 1 a 5 personas. Casi la mitad de los hombres (43.2%) trabajan en microempresas, posiblemente sin contratos y con jornadas de trabajo extensas, como lo muestra el dato arriba señalado. En tanto casi 20% de las mujeres trabajan solas o en microempresas, que pueden responder al patrón de trabajadoras domésticas o en maquila artesanal o trabajo en talleres (anexo 6).

Podemos concluir este apartado señalando que a pesar de la consolidación de las actividades manufactureras para la exportación, ésta aún no crea los empleos necesarios para resolver el problema del desempleo y el subempleo en el estado. De tal forma que con la crisis de 1995 en Jalisco bajaron los índices de crecimiento y el nivel de desempleo se ubicó en un 6%, hasta disminuir a 3.1 en marzo de 1998, yendo a la par con el promedio nacional que es de 3.4 (INEGI, 1998).

Asimismo, el peso de las actividades de pequeña escala continúan constituyendo un factor importante en el esquema de la reestructuración económica, ya que si bien se identifica un cambio productivo, también existe una estrecha vinculación entre modelos de subcontratación y empleo de fuerza de trabajo barata.

IV. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Pero en este contexto ¿qué tipo de relaciones sindicales y laborales se gestaron?, ¿cuál es la actitud que presentan ante el proceso de reestructuración económica y creciente flexibilidad en el trabajo? A continuación se esbozará algunos de los principales rasgos que constituyeron al sindicalismo en la región y cuál es su actual posición frente a la contratación colectiva en momentos de fuerte reestructuración.

El sindicalismo en Jalisco surge desde los años veinte al establecerse la Casa del Obrero Mundial, en estos años destacaron el sindicalismo clerical o "blanco", que se originó en 1922 a raíz de la formación de la Confederación Nacional Católica del Trabajo, pero que desaparecería al terminar el conflicto religioso en la región (Tamayo, 1985).

Por otra parte, estaba el sindicalismo "amarillo", organizado por la Federación de Agrupaciones Obreras de Jalisco perteneciente a la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM). Esta organización, en un principio, logró una importante hegemonía, pero perdió su fuerza debido a desacuerdos con el gobierno estatal. Asimismo, se encontraba el movimiento de los

“rojos”, que era una fusión de pequeños grupos pertenecientes a la Confederación General de Trabajadores (CGT) y a grupos radicales, que establecieron alianzas con los caudillos locales, con el fin de rivalizar con la CROM y el gobierno de Calles (Tamayo, 1985).

Hasta este momento, la historia del sindicalismo en Jalisco contaba con una rica trayectoria de temprana protesta obrera. Para 1927 esta clase obrera estaba integrada por los mineros, los obreros de los textiles y electricistas, que había logrado la unificación y organización de la mayor parte de los trabajadores de la entidad, a través de la Confederación Obrera de Jalisco (COJ)¹⁵ (Romero, 1988: 297).

Sin embargo, el impacto de la crisis económica de fines de los años veinte propició el ajuste de las jornadas de trabajo, de personal, el cierre de empresas y otras restricciones laborales, especialmente en los sectores minero y textil, pilares de la lucha obrera. Estas medidas debilitaron de manera importante la fortaleza sindical de la COJ, a lo que cabe añadir el antagonismo de Plutarco Elías Calles hacia los líderes obreros regionales.

De esta forma, la naciente planta productiva conformada por pequeños talleres y trabajadores provenientes de las industrias de origen artesanal, se conjuntaron con aquéllas basadas en el trabajo personal y familiar de los propietarios, lo que condujo al surgimiento de la fuerza de trabajo asalariada y a establecimientos artesanales de tipo familiar. Lo que permitió establecer los compromisos, lealtades y lazos familiares, como formas de reclutamiento de la fuerza de trabajo y de tipo de relación entre los trabajadores y los patrones (Romero, 1988: 297). Esta ambigüedad laboral dificultó el proceso de sindicalización de los trabajadores de la entidad.

Para los años treinta, las federaciones sindicales más importantes se encontraban en las ramas de los alimentos, del transporte, los espectáculos, la textil, la minera, la electricidad, peleteros, comercio, educación y oficios varios, bajo la tutela de la COJ. En

.....

15 Durante este periodo existían dos confederaciones obreras en Jalisco, una encabezada por Juan I. Godínez y otra por Ramón Castellanos y Heliodoro Hernández Loza. Finalmente en agosto de 1936 la Federación de Trabajadores de Jalisco se lograría integrar (Tamayo, 1985).

un contexto de profunda inestabilidad política¹⁶ e intensa lucha entre facciones al interior de las organizaciones sindicales, que habrían de configurar el futuro del sindicalismo en Jalisco. Algunos autores han definido esta etapa del sindicalismo como:

“La virtual desaparición del proletariado industrial más consolidado, así como la resistencia a la proletarización de los nuevos trabajadores, las amistades, parentescos y compadrazgos como forma privilegiada de relaciones entre patrones y asalariados, la dispersión laboral en infinidad de pequeños establecimientos y la vinculación, todavía estrecha con el campo, fueron factores que se conjugaron para producir un nuevo tipo de sindicalismo: patriarcal, “caciquil” y vinculado al Estado, cuya ideología era ajena a la explotación” (Romero, 1988: 299).

En los siguientes años continuaría el proceso de debilitamiento del sindicalismo combativo de las primeras décadas, para dar paso a una etapa de caciquismo sindical representado en la persona de Heliodoro Hernández Loza,¹⁷ líder de los taxistas. Las bases del poder de Hernández Loza, radicaron en su dominio sobre un sector importante en la economía de Guadalajara, es decir, el transporte urbano. Así como por su capacidad de presionar, negociar y cooperar con el gobierno estatal y los empresarios, además de ofrecer posiciones políticas importantes para él y sus seguidores¹⁸ (Romero, 1988: 295).

.....

16 Entre 1929 y 1935, Jalisco contó con 11 gobernadores, ninguno de los cuáles terminó su periodo.

17 Este participó en la fundación de la Unión de Choferes Jaliscienses en 1924 y en 1929 conformó el Sindicato Único de Trabajadores Automovilistas (SUTA), con el apoyo de los cobradores de ómnibus y camiones, mecánicos y automovilistas. En 1930 logró el dominio de la COJ después de una fuerte lucha contra sus enemigos, y de una política pragmática hacia los dirigentes obreros nacionales, convirtiéndose en el dirigente de la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ) desde los años cuarenta hasta su muerte.

18 Por ejemplo Heliodoro Hernández desempeñó posiciones tan importantes como Secretario de SUTA), de la COJ, de la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ), Miembro del Consejo Administrativo de la Alianza de Camioneros, Oficial de Dirección de Tráfico del Estado, Representante de empresarios del transporte urbano ante la Dirección de Tránsito y Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Jalisco. Su naturaleza contradictoria —de empresarios, dueño de camiones y otros transportes y líder sindical— explicaba el desempeño de estas posiciones aparentemente irreconciliables. La mayor parte de sus cargos, fueron utilizados para beneficio de sus propios negocios y seguidores, o bien para el debilitamiento de sindicatos disidentes (Romero, 1988: 305-306).

Una característica más de esta etapa del sindicalismo, fue la pérdida de la importancia de la minería y los textiles, concentrándose en los transportes y servicios. Esto abrió profundas diferencias entre los trabajadores debido a la ambigua posición de los nuevos trabajadores, los que no en pocas ocasiones eran propietarios de las unidades, como el mismo Hernández Loza.

Estas diferencias se tradujeron en una escisión constante al interior de la COJ y más tarde en la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ), en la que se enfrentaron, tanto el nuevo sindicalismo, como los sectores más tradicionales del proletariado del estado.¹⁹ En las distintas luchas internas, escenificadas en los años treinta y cuarenta, el triunfo fue para Heliodoro Hernández, quién utilizó varias tácticas de represión y manipulación obrera con el fin de eliminar a sus enemigos. Además de contar con el apoyo gubernamental, especialmente del gobernador Sebastián Allende, durante el periodo 1932-1935, a cambio del control de la mayor parte de los trabajadores mediante la imposición o infiltración de seguidores suyos en los distintos sindicatos.²⁰

La expulsión y ataque en contra de los disidentes²¹ operó directamente en contra de Hernández Loza, debido a que se redujo la membresía de la COJ. De tal forma que en 1927 contaba con 15 mil obreros y en 1933 tan solo tenía 3 mil miembros, con lo que su base obrera era más simbólica que real. Esta situación sería especialmente crítica para el líder durante el cardenismo y

.....

19 Algunas de las principales escisiones al interior de la clase obrera jalisciense se escenificaron en 1929, 1931-1932, 1936, 1943 y 1945. En los conflictos y resoluciones obreros, la participación gubernamental y sindical nacional fueron actores centrales.

20 Un ejemplo lo constituyó la Unión de Empleadas de Hoteles, Restaurantes y Similares, quienes en 1929 denunciaron su sujeción a la Alianza de Empleados de Hoteles, Cantinas y Restaurantes, por la supuesta incapacidad para manejar su organización (Romero, 1988: 306).

21 Alguno de los cuáles intentaron reorganizar la fortaleza sindical regional primero mediante la Confederación Sindical Unitaria, luego por la Cámara del Trabajo en 1933. Sin embargo, lejos de lograrlo, muchos fueron expulsados de su lugar de trabajo. Más tarde con el cardenismo, se intentaría una reanimación del movimiento, pero la dispersión, la juventud y la debilidad de la clase obrera jalisciense lo evitó.

el surgimiento de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) nacional, en donde se le cuestionó su fortaleza sindical.²²

Hernández Loza, enfrentaría estas críticas mediante la práctica de una política pragmática, en la que se alió con los dirigentes sindicales nacionales más importantes de la época. De esta forma primero apoyó a Lombardo Toledano y luego a Fidel Velázquez. También reestructuró su imagen política enfatizando su carácter proletario y laboral para ganarse el reconocimiento de los dirigentes cetemistas nacionales, aunque en esencia su comportamiento sindical no se modificó.

Asimismo, este líder siguió contando con el apoyo del ejecutivo estatal, esta vez en la persona de Everardo Topete, lo que le valió su nombramiento como dirigente de la CTM local en los años cuarenta, después de fuertes luchas internas y su desconocimiento inicial.²³ Para ello recurrió a estrategias tales como aprovechar su asistencia a congresos de la CTM nacional una vez reinserto a la FTJ, con el fin de acercarse a los líderes nacionales. Posteriormente a través del conflicto interno de 1943 de la FTJ, que culminara hasta 1945, en donde sería reconocido como el representante legal de la nueva FTJ cetemista, desconociendo a la Federación comandada por Francisco Silva, con la ayuda del gobernador Marcelino García Barragán.

La derrotada FTJ, denominada como auténtica,²⁴ se transformaría en la CROC-jalisciense, dirigida por el mismo Francisco Silva. Para algunos autores, 1945 representa el año de la consolidación de las dos burocracias políticas que dominan el actual panorama

.....

22 Además en 1935 había surgido el Comité Estatal de Defensa Proletariada, que agrupaba a la Cámara del Trabajo de Jalisco, la CROC, el sindicato Ferrocarrilero, secciones 10, 13 y 23, el Sindicato Nacional de Telefonistas y la liga de empleados de Comercio e Industria, de la cual quedó excluida la COJ (Romero, 1988: 308).

23 En la primera unificación que había intentado la CTM en 1936, Heliodoro Hernández no había ocupado ninguna cartera debido a su escasa representatividad obrera. La primera dirigencia de la FTJ estuvo a cargo de Jesús Ocampo, de la Unión de Trabajadores del Hierro.

24 Algunos autores la identifican como la FTJ "leal", reconocida por la dirección nacional de la CTM y la FTJ "auténtica", en abril de 1947, cuando los disidentes pasaron a formar parte de la Central Única de trabajadores (CUT) a nivel nacional.

sindical jalisciense (Romero, 1988: 311). Asimismo, el reconocimiento de Heliodoro Hernández, por la CTM nacional representó un fuerte triunfo en contra del gobierno estatal, con quien se había enfrentado desde 1943. En su XXIX Convención Nacional de agosto de 1946 el dirigente cetemista expresaría:

"...saben perfectamente que la Federación de Jalisco se dividió como consecuencia de que el Comité Nacional de la Confederación no admitió de ninguna manera la postura política que habían asumido ciertos dirigentes de esa organización al entregarse al gobernador del Estado que ha sido uno de los que más ha alentado al sinarquismo y a Acción Nacional en el país...esto originó la división...y no porque los líderes divisionistas de Jalisco hayan tenido el propósito de encauzar a la organización dentro de una línea más avanzada de la que tienen actualmente...un año estuvimos luchando...(hasta que) decidimos constituir por mandato de ustedes mismos y por acuerdo del Comité Nacional, la FTJ, que ahora preside el compañero Heliodoro Hernández y que ha actuado ciento por ciento dentro de los lineamientos de la Confederación de los Trabajadores de México" (Segovia, 1986:187).

La declaración, aparte de enfatizar la sujeción de la FTJ a los lineamientos cetemistas nacionales, evidenciaba el mayor peso que habían tenido los factores políticos en la escisión, más que la preocupación real por sus agremiados. La consolidación del caciquismo hernandista generó una aparente etapa de tranquilidad sindical, en donde los conflictos parecían haber sido superados.²⁵

Sin embargo, la tranquilidad fue sinónimo de no sindicalización, ya que muchas de las industrias que surgieron entre 1940 y 1980, no se afiliaron. Por ejemplo, la mayor parte de las pequeñas fábricas y talleres no aceptaron demandas de mejores salarios ni admitieron sindicatos (Massey, 1991: 113). Esta tendencia fue

.....

25 Sin embargo, estos siguieron persistiendo, por ejemplo en septiembre de 1971 la FTJ se enfrentó con los trabajadores textiles de Guadalajara, quienes enfatizaban la escasa representación por parte de ésta. El conflicto rebasó los límites regionales, y la CTM nacional invitó a la solución de las dificultades debido a "que la situación en Jalisco no puede prolongarse por más tiempo y necesariamente tienen que incorporarse los trabajadores textiles a esta Federación", (Segovia, 1986: 590).

especialmente aguda en el sexenio de Miguel Alemán, cuando se dió en Jalisco el registro más bajo en toda la historia de los sindicatos locales, con un total de 78 (Tamayo, 1985).

A partir de la década de los cincuenta comenzaría una lenta recuperación de los sindicatos en la entidad, debido en gran medida a la formación de la CROC años antes, que actualmente "comparte" con la CTM la hegemonía en la región. Ésta se orientó principalmente a los sindicatos gremiales, que lograron el primer lugar en el número de registros (66), seguidos de los de industria, de empresa y oficios varios, en orden de importancia (Tamayo, 1985).

En los años setenta, la composición de los sindicatos cambiaría, predominando básicamente los sindicatos gremiales y los industriales, conservándose sólo un pequeño número de sindicatos de empresa y tendiendo a su desaparición los sindicatos de oficios varios. Posiblemente el incremento de los sindicatos industriales esté relacionado con la consolidación del desarrollo industrial de los setenta y ochenta.

Para 1978 la mayoría de los sindicatos eran gremiales, seguidos de los de empresa y en menor número los de industria. Resalta el grado de concentración que mostraban el número de sindicatos de jurisdicción local en la industria, con un total de 506, principalmente en la rama de la construcción, el calzado y los artículos de juguetería y plástico (Tamayo, 1985).

De igual magnitud fueron los sindicatos de jurisdicción local registrados en el comercio y los servicios, que para el mismo año representarían a un total de 561, básicamente en sindicatos gremiales y de empresa, concentrados en las ramas de los transportes, restaurantes, cabarets y cantinas, seguidos del comercio (Tamayo, 1985).

El 30 de mayo de 1990 muere Heliodoro Hernández Loza, dejando un gran vacío en la FTJ después de 45 años de liderazgo y de lograr agrupar 350 sindicatos titulares de 2,500 contratos colectivos al momento de su muerte. Fue sustituido por Catarino Isaac Estrada, sin embargo, debido a lo avanzado de su edad, su mal estado de salud y la falta de consenso, lo llevó a una pron-

ta salida. En corto tiempo sería sustituido por el diputado Francisco Ruiz Guerrero, quien fuera elegido como secretario general por unanimidad y apoyado por un fuerte movimiento disidente.²⁶

Sin embargo, en este contexto el Sindicato Único de Trabajadores Automovilistas de Jalisco (SUTAJ), cuyo fundador y último secretario general fuera Heliodoro Hernández Loza, organizó el primer movimiento disidente cuando Gilberto Acosta Bernal, pretendió convertirse en el heredero de la secretaría general de tal sindicato.²⁷ Este movimiento fracasaría al perder autonomía el sindicato, al ser anexados a una sección del Sindicato Nacional de Trabajadores de Auto-transportes y Conexos, Fernando Amilpa, al tiempo que era nombrado Manuel Cisneros Guerrero como nuevo secretario (Ocho Columnas, 1999).

Este hecho, marco el inicio de una cadena de conflictos inter-gremiales en las dirigencias de los sindicatos de la FTJ, principalmente, en los sindicatos de músicos y taxistas, aunado a un estado de apatía de los secretarios generales por resolver tales situaciones. A lo que cabe sumar la derrota del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el acceso del Partido de Acción Nacional (PAN), en este contexto, la FTJ trató de congraciarse con el nuevo gobierno, lo que le ha valido a Ruiz Guerrero, las más duras críticas de sus compañeros y la falta de un equipo que lo apoye.²⁸

.....

26 En la lucha por sacar a Catarino Isaac de la dirigencia de la FTJ, se encontraron Lupita Martínez viuda de Hernández Loza, Enrique Reyes, entonces dirigente del Sindicato de los Trabajadores de la Música, Ramiro Plascencia Loza, entonces líder de los taxistas, Carlos Arias Hernández, Guillermo Ramón de Alba, Rafael Yerena, Aurelio Mendoza Rivas, Rafael Torres Arredondo, entre los más destacados. Muchos de éstos serían destituidos o no continuarían en sus cargos políticos a causa de movimientos disidentes en sus sindicatos, como lo fuera el caso del sindicato de músicos, de los taxistas y el de Kodak (Ocho Columnas, 1999).

27 Este movimiento terminaría al anexar al nombre del sindicato el nombre de "Fernando Amilpa", convirtiendo así a este sindicato independiente en una sección del Sindicato Nacional de Trabajadores de Auto-transportes y Conexos, Fernando Amilpa.

28 En últimas fechas se ha empezado a hablar de un posible cambio de dirigente de la FTJ, entre los candidatos destacan Eduardo Arias Hernández, nieto del patriarca Heliodoro Hernández Loza, Rafael Yerena, líder sindical del Sindicato Gastronómico de la Costa, Guillermo Ramón Alba, quien encabezara la lucha contra Catarino Isaac y continúa al lado de Ruiz Guerrero, aunque no cuenta con apoyo de la base sindical, representa a comerciantes,

Muchos consideran que actualmente la FTJ enfrenta su peor crisis, gravemente dividida, carente de un fuerte liderazgo y sin fuerza política, la actual desarticulación la ha llevado a convertirse en una serie de pequeñas centrales obreras, que se abren paso al margen de su dirigente estatal.

En Jalisco actualmente hay 2,260 sindicatos, más de 250 de oficios varios y 300 sindicatos nacionales, pertenecen principalmente a la Federación de Trabajadores de Jalisco, que depende de la CTM, seguidos de los que están adscritos a la CROC. Aunque existe registro de pertenencia de sindicatos a la Confederación Revolucionaria de Obreros de México (CROM); a la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT); a la Confederación de Obreros Revolucionarios (COR) y en menor medida, en la Central General del Trabajo (CGT); la Confederación de Obreros Mexicanos y otras como la CTC; CNT y FORAS.

Asimismo, se estima que en 1998 había aproximadamente un total de 1,581 sindicatos registrados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. De éstos 513 pertenecían a la CTM, 595 a la CROC, 170 a la CROM, 187 a la COM, 64 a la CTC, 4 a la CNT, 43 a la COR, 3 a la CGT y uno a FORAS.²⁹ Y que en lo que va de 1999 se calcula que 86,251 huelgas fueron emplazadas y 101 estalladas, concentrándose en los sectores manufacturero y comercio (Ocho Columnas, 1999).

En general, es posible identificar que tanto la CTM como la CROC ya no gozan de la hegemonía que tuvieron hasta los años sesenta, debido a la existencia de otras agrupaciones sindicales independientes organizadas. Sin embargo, esto profundiza el alto

tianguistas, como este sector no cuenta con contratos colectivos de trabajo su fortaleza de negociación se ve seriamente disminuida. Los candidatos de Ruiz Guerrero son: Aurelio Mendoza, quien representa varios sindicatos, Carlos Arias Hernández, líder sindical que cuenta con una importante membresía dentro del área electrónica, computación y empresas similares, es el dirigente sindical de los grandes capitales, Rafael Torres Arredondo, líder del Sindicato de Kodak, José Luis Lupercio, dirigente de la SUTERM Jalisco, uno de los sindicatos más fuertes económicamente, vinculado con Leonardo Rodríguez Alcaine (Ocho Columnas, 1999).

29 Según listado de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. No incluye a cajas populares industriales, que son 1, sindicatos de empresa que son 63 y sindicatos de industria que son 59, para el mismo periodo.

grado de dispersión sindical que prevalece, a lo que cabe añadir la coexistencia de los sindicatos gremiales y de empresa, por una parte las formas de mayor control de los diferentes sectores de trabajadores, por la otra, la escasa figura de los sindicatos de industria no permite mayores ligas a nivel nacional con otros agremiados.

Asimismo, la persistencia de las micro y pequeñas industrias, así como el acelerado crecimiento del sector terciario en trabajos precarios, han contribuido a esta "tranquilidad sindical". Que en realidad está mostrando a un gran contingente de trabajadores desprotegidos, al lado de prácticas sindicales corporativas, que no han permitido el avance de los índices de sindicalización, ni el fortalecimiento de las organizaciones independientes, ni un camino democrático y de defensa de los derechos laborales.

En este panorama, cabe considerar las formas de contratación que han venido utilizando las empresas ligadas a la inversión extranjera. En varios estudios empíricos se han mostrado por lo menos tres tipos de tendencias: el uso de sindicatos blancos que poseen la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, la ausencia de sindicalización por orden expresa de la empresa prefiriendo la contratación individual y el uso de agencias subcontratadoras.

Así en un estudio realizado en industrias en Guadalajara ligadas a la inversión extranjera, se señaló que éstas presentaban relaciones laborales sin conflictos. En dos no había sindicato (Sidek y Motorola) y otras, como industria Canadá, Kodak y Honda contaba con un sindicato blanco cetemista (Pozas, 1994: 167). En tanto IBM cuenta con los servicios de agencias de subcontratación,³⁰ quienes se encargan de contratar, capacitar y dar movilidad a la fuerza de trabajo según lo requiera la empresa que lo socilite, lo que hace mucho más complejo el panorama laboral para los trabajadores, lo cual se refleja en el tipo de conflictividad laboral presente en el estado.

.....
30 Existen agencias de subcontratación que se dedican a capacitar y controlar a trabajadores que deciden ingresar a este tipo de industrias bajo la categoría de trabajadores de confianza, tornándose en mediadoras de compra de fuerza de trabajo, al contratar, movilizar y despedir a los trabajadores, un ejemplo de ello es la empresa IBM (Magaña, 1999; Gabayet, 1990).

V. LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS NOVENTA

En este apartado se analizan los conflictos laborales, con base en la información que proporciona el Instituto Nacional de Estadística e Informática y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA). El propósito es construir una serie histórica para el periodo de 1991 a 1996, que permita observar el tipo de convenios celebrados,³¹ los motivos que generaron los conflictos y el comportamiento de las huelgas³² en el estado de Jalisco.

Es necesario aclarar que los convenios de trabajo pueden ser, tanto individuales, como colectivos. Es frecuente observar que los convenios individuales de trabajo que se depositan, estén asociados a las liquidaciones de trabajadores, retiro voluntario e indemnizaciones. En tanto los convenios colectivos están relacionados con los **contratos colectivos de trabajo** y sus revisiones o modificaciones periódicas.

En tanto **los conflictos laborales**,³³ comprenden las desavenencias o pugnas de carácter laboral que surgen entre los trabajadores y patrones derivadas de las relaciones de trabajo, éstos pueden ser individuales y colectivos³⁴ sin llegar al emplazamiento a huelga. La solución de estos conflictos se encuentra mediada por el Estado, a través del artículo 621 de la LFT, en la que

.....

31 Se define a los convenios de trabajo como los acuerdos bajo la regulación de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que por su naturaleza o a solicitud de los sujetos demandantes requieren de la intervención de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), sin que esté promovido jurisdiccionalmente algún conflicto entre las partes involucradas (INEGI, 1998).

32 Se entiende como movimiento de huelga a la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, según lo establecido en el artículo 440 de la LFT.

33 El artículo 621 de la LFT establece que a las JLCA les corresponde el conocimiento y resolución de las desavenencias.

34 En los conflictos individuales se afectan los intereses de los trabajadores directamente, ya sea por el incumplimiento de pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo. En tanto los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga afectan los intereses de la totalidad de los trabajadores de una empresa o establecimiento, éstos tienen sus expresiones más frecuentes en el logro de titularidad del contrato colectivo de trabajo, el reclamo de prestaciones o los cambios en los contratos establecidos.

se faculta a los presidentes de las JLCA a realizar procedimientos de resolución. El proceso que implica llegar a ésta, ha sido fuertemente criticado debido al excesivo peso que tiene el Estado en la resolución de los conflictos laborales y en las no menos frecuentes decisiones parciales por parte de los presidentes de las Juntas.

VI. LOS CONVENIOS DE TRABAJO

Durante el periodo 1991-1996 se registró una baja importante en el número de convenios, tanto individuales, como colectivos, los que pasaron de 3,869 a 3,260 en el periodo analizado, lo que significó la pérdida de 609 convenios. Esta tendencia se venía registrando desde 1993, consolidándose al año siguiente y agudizándose en 1996 ante la caída de 1,337 casos respecto a 1995. Este comportamiento podría estar asociado al impacto de la devaluación de 1994 al mercado de trabajo (cuadro 10).

Los sectores de actividad económica más relevantes en la práctica de los convenios de trabajo son el manufacturero y el comercial, al registrar el 54.8% de los convenios y el 53.8 de los trabajadores respecto al total de estado. Este nivel de participación de ambos sectores era evidente desde 1991, cuando representaron el 55% de los convenios registrados. Cabe señalar de manera especial, que en el sector manufacturero por cada cien convenios suscritos, 86 se registraron por terminación de contrato y 11 por retiro voluntario en 1996 (INEGI, 1998).

Asimismo, si se analizan los motivos que dieron lugar a los convenios en 1996, se podrá observar que la terminación del contrato fue la causa más frecuente en este tipo de casos (79%) seguido del retiro voluntario (15.68%) (INEGI, 1998). Este tipo de comportamiento ya se venía registrando desde 1991, cuando la terminación de contrato concentró casi el total de los motivos que dieron lugar a los convenios (97.8%), seguido por el retiro voluntario (3.6%) (INEGI, 1994).

**EVOLUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS DE TRABAJO FUERA DE JUICIO EN JALISCO,
1991-1996**

CONCEPTO	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOTAL DE CONVENIOS DE TRABAJO FUERA DE JUICIO*	3,869	4,638	5,172	3,956	4,597	3,260
Tasas de crecimiento promedio anual de los convenios	N.D.	18.1	10.8	-26.8	15.0	-34.3
Nº Trabajadores que intervienen en los convenios	4,458	5,382	6,028	4,435	6,130	3,653
Total de convenios en el comercio	773	881	1,033	910	1,125	861
Total de convenios en la industria manufacturera	1,395	1,749	1,933	1,529	1,712	926
Total de servicios personales, mantenimiento y otros	424	582	775	540	645	557
Total de servicios de restaurantes y hoteles	285	368	289	311	227	179
Otros sectores**	992	1,058	1,142	666	888	731
Convenios de trabajo cuyo establecimiento está en Guadalajara	N.D.	3,633	4,030	2,762	3,314	N.D.
Convenios de trabajo cuyo establecimiento está en Zapopan	N.D.	360	447	354	440	N.D.
Convenios de trabajo cuyo establecimiento está en el Salto, Jalisco.	N.D.	17	36	27	360	N.D.

Fuente: INEGI, *Anuario Estadístico del Estado de Jalisco*, 1994, 1995 y 1997.

INEGI, *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*, Cuaderno núm. 6, 1998. *Perspectiva Estadística*, Jalisco, 1997.

N.D. = No hay datos.

* Comprende individuales y colectivos.

** Incluye agricultura y ganadería, caza y pesca, minería, construcción, transporte y comunicaciones, servicios financieros, administración pública y defensa, servicios comunales y sociales, servicios profesionales y técnicos y las actividades no especificadas.

Tanto la terminación del contrato, como el retiro voluntario, se encuentran estrechamente relacionados con la lógica de la contratación temporal y los efectos de los programas de la jubilación temprana implantado en muchas empresas,³⁵ lo que afecta directamente el panorama de estabilidad laboral de los trabajadores.

En tanto los motivos que comprenden la reinstalación, indemnización, firma y revisión del contrato, aumento salarial y participación de utilidades, son los motivos menos frecuentes por los que se establece una demanda. Lo que denota la pérdida en la negociación sobre las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores, tanto de manera individual, como colectiva.

Otro dato que nos permite valorar la importancia de este sector en los conflictos laborales, es que del total de convenios suscritos, más del 80% fueron emitidos por trabajadores cuyos establecimientos se localizaban en la ciudad de Guadalajara y el municipio de Zapopan, ambos puntos históricos de la producción en Jalisco.

Cabe destacar la gradual importancia que ha ido adquiriendo el municipio del Salto, ya que de registrar 17 convenios cuyos establecimientos estaban en dicho municipio, para 1995 se habían registrado 360 convenios (cuadro 10). Lo que se explica por la gran expansión industrial asociada principalmente a empresas con inversión extranjera y a la especialización productiva en el área de computación, electrónica y alimentos.

Con relación a los convenios según la clase de contrato, se encuentra que de los 3,260 convenios registrados en 1996, 84.3% eran individuales y tan sólo el .33% eran colectivos (once convenios). Asimismo, cabe destacar que del total de éstos, el sector manufacturero agrupa a un total de 926, de los cuales 795 son

.....

35 Según investigaciones de Gabayet (1990) en empresas electrónicas como Burroughs y General Instrument, se encontró con trabajadoras con 9 años de antigüedad bajo contratos de 28 días y dos de descanso, sin llegar a obtener la planta. Según esta autora, se trata de una fuerza de trabajo temporal-permanente, de la cual hacen uso varias empresas ligadas al capital foráneo desde fines de la década de los ochenta, refinando cada día más sus instrumentos de enrolamiento.

individuales y tan solo dos son colectivos, este mismo patrón se encuentra en el sector comercio con 770 contratos individuales y 9 colectivos. Cabe destacar la ausencia de contratos colectivos en los otros sectores de actividad, concentrándose el grueso de los convenios de trabajo en la negociación individual.³⁶

VII. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

En esta categoría cabe destacar cuatro tipo de eventos: los conflictos de trabajo en general, los conflictos individuales de trabajo, los colectivos sin emplazamiento a huelga y los conflictos que lograron tener algún tipo de solución. En los primeros se observa un rápido declive de los conflictos a partir de 1994, posiblemente por la gran inestabilidad laboral que generó el proceso de devaluación a partir de dicho año y que se reflejara especialmente en la disminución del número de conflictos registrados y de demandantes que interviene de 1995 a 1996 (cuadro 11).

Durante dicho periodo, los conflictos individuales constituyen el tipo de expresión básica en la defensa de los intereses de los trabajadores y su comportamiento es muy similar al total de conflictos de trabajo en el país.³⁷ A partir de 1996 se registra un descenso importante de los casos respecto al monto alcanzado un año antes, al pasar de 5,284 a 4,844: es decir, una disminución de 440 casos. Asimismo, de acuerdo con los motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo en la entidad, se observa al despido injustificado como la principal causa de desavenencia laboral, concentrando el 97% de los casos respecto al total.

.....

36 No se cuenta con información sobre los años anteriores que pudieran aportar pistas sobre el comportamiento histórico de los convenios según tipo de contrato.

37 Con respecto a la distribución de los conflictos individuales es importante señalar que Jalisco ocupa el quinto lugar entre los estados con mayor número de conflictos individuales, después del Distrito Federal, Nuevo León, México, Chihuahua y Guanajuato, en orden de importancia (INEGI, 1998).

EVOLUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN JALISCO, 1991-1996

CONCEPTO	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOTAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO	3,476	4,056	4,365	4,458	5,287	4,849
Tasa promedio anual de los conflictos (%)	9.7	15.4	7.3	2.1	-17	-8.6
Demandantes que intervienen***	5,411	6,189	6,223	6,412	7,881	6,996
Conflictos de trabajo individuales	3,467	4,038	4,342	N.D.	5,284	4,844
Conflictos colectivos de trabajo	9	18	23	N.D.	3	5
	7 titularidad	18	23			4 nvas. cond.
	contrato	titularidad	titularidad			de trabajo
Conflictos colectivos de trabajo	1 firma			N.D.	1 titularidad	
según motivos	contrato				2 susp. de	
	1 violación			N.D.	relaciones lab.	
	contrato			N.D.		
Conflictos de trabajo solucionados*/**	518	690	898	2,288	1,615	2,687
Forma de solución						
Convenio	—	—	1	166	146	982
Laudo	479	648	743	791	851	1,183
Desistimiento	38	42	152	1,246	539	309
Caducidad		—	—	55	51	187
Otras	1	—	2	30	25	26

Fuente: INEGI, Anuario Estadístico del Estado de Jalisco, 1994, 1995 y 1997.

INEGI, Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, Cuaderno núm. 6, 1998. Perspectiva Estadística, Jalisco, 1997.

N.D.= No hay datos.

* El año de solución de los conflictos en algunos casos no corresponde al de registro.

** En algunos casos incluye la solución de conflictos individuales y colectivos iniciados en años anteriores.

*** Comprende demandantes de los conflictos individuales y colectivos.

El que el despido injustificado sea la principal causa de desavenencia laboral registrada, tiene una estrecha relación con el tipo de reclamo de los trabajadores. Al respecto se puede señalar como los principales: el pago de indemnizaciones de ley (22%), el pago de salarios retenidos (20%), el reclamo por violaciones al cumplimiento de prestaciones como el pago de aguinaldo (19%) y la prima de antigüedad (18%) (INEGI, 1998).

Finalmente, los sectores de actividad económica con mayor número de conflictos, fueron el comercio y la industria manufacturera, ya que de cada cien eventos registrados, 45 se originaron en estos sectores en 1996. Asimismo, destaca que de cada cien conflictos registrados en estos sectores, 97 fueron por despido injustificado respectivamente. Lo que ilustra el estado de vulnerabilidad en el que se encuentran los trabajadores en dichos sectores.

VIII. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO³⁸ Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS

Los conflictos colectivos de trabajo durante el periodo 1991-1996 presentan marcadas variaciones, no sólo de crecimiento, sino de descensos significativos. Destaca 1994 como el inicio de la reducción más importante de conflictos respecto a 1993, que se pasara de 23 conflictos colectivos a solamente 3 en 1995.

Esta tendencia ya se venía registrando desde 1983, después de una intensa conflictividad laboral colectiva en la historia de Jalisco, cayendo el número de registros a partir de la crisis de 1982. Tan solo en 1981 y 1982 se habían registrado 369 y 338 conflictos colectivos respectivamente, para solo tres años después registrar un total de 12 casos (cuadro 11).

En lo que se refiere a los motivos que dieron lugar a los conflictos colectivos de trabajo, sobresalen nuevamente, aquellos

.....
38 Sin estallamiento de huelga.

eventos donde se disputó la titularidad del contrato colectivo. Aunque, sin duda, el evento ha resaltar son los cuatro conflictos registrados en 1996 motivado por nuevas condiciones de trabajo, dos de ellos en la industria manufacturera y el resto en transportes y comunicaciones, cuyos sindicatos son de industria y nacional de industria.

Los conflictos registrados en la industria manufacturera estuvieron bajo la tutela de la CROC y organizaciones obreras independientes. En tanto los del sector de transportes y comunicaciones por la CTM y la CROC.

Es necesario señalar que Jalisco se encuentra entre los estados de menor conflictividad colectiva, ya que el D.F., México y Nuevo León concentran el 90.8% del total de casos registrados, lo que significa que por cada cien conflictos captados, 91 se presentaron en estas entidades.

Finalmente, los conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales que han tenido solución, presentaron un comportamiento muy variable, especialmente en 1995 que se lograron 673 soluciones menos respecto al año anterior. Aunque en 1996 se observó un mayor crecimiento en el número de casos, duplicando el número de soluciones respecto al año anterior (cuadro 11).

Por otro lado, durante 1996 se registraron 4,849 conflictos de trabajo (individual y colectivo) de los que se solucionaron 2,687, lo que representa 55.4% de los casos registrados. La forma de solución de dichos conflictos fue principalmente por la vía menos conciliatoria, ya que predominó el laudo como forma de solución, en el que las JLCA lograron tener el mayor peso en la solución de los conflictos obrero-patronales en la entidad durante los noventa.

De 1991 a 1993, aproximadamente el 90% de los conflictos en el estado se resolvieron por esta vía, diversificándose a partir de 1994 por vías más conciliatorias como son el desistimiento y el convenio. Tan solo en 1996 del total de conflictos 37% lo hicieron mediante la firma de convenios (cuadro 11).

IX. LAS HUELGAS: EMPLAZAMIENTOS, ESTALLIDOS Y SOLUCIONES

La evolución de los emplazamientos a huelga en el periodo 1990-1996, muestra tasas de crecimiento anual negativas, lo que significa la disminución del registro de los emplazamientos a huelga en el estado. La variación más importante corresponde al periodo 1995-1996, al caer hasta -83.3%, no obstante, Jalisco es una de las principales entidades con emplazamientos a huelga registrados respecto al total nacional, ocupando el cuarto puesto después de Nuevo León, México y D.F. con el 8.6% (INEGI, 1998).

En 1998 se registrarán 101 huelgas (85 estatales y 16 federales), que en conjunto representan todas las que se reportaron en el D.F., Nuevo León y el estado de México (Ocho Columnas, 1999). El comercio, la industria manufacturera y los servicios personales de nueva cuenta son los sectores más importantes en cuanto a conflictividad laboral, al concentrar el mayor número de emplazamientos, tanto en 1991, como en 1996 con 70% y 67% respectivamente (cuadro 12).

Las causas más frecuentes por las que acuden los sindicatos a las JLCA para el registro de los emplazamientos a huelga, son la firma y el incumplimiento de contrato, de tal forma que en 1991 representaron el 64% y el 20 respectivamente. En 1996 estas causas continuarían siendo relevantes, aún en el contexto de una fuerte baja en el número de emplazamientos registrados, por lo que 68 de los casos fueron por firma de contrato y 31 por incumplimiento de contrato (cuadro 12). En 1998 el 77.8 de las huelgas se debieron a problemas con las firmas del contrato colectivo de trabajo y 22.1% por violaciones al contrato.

Este comportamiento se explica, en gran medida, por la fuerte capacidad de negociación que tienen los sindicatos oficiales sobre las instituciones del Estado, tales como las juntas de conciliación y arbitraje, lo que explica que un importante número de causas tengan origen por la firma del contrato. Según el Centro Empresarial de Jalisco, esto se debe a disputas intersindicales por el logro del control de grupos de trabajadores, lo cual no ocurría en

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN JALISCO, 1991-1996

SECTOR	EMPLAZAMIENTO A HUELGA			HUELGAS ESTALLADAS			HUELGAS SOLUCIONADAS		
	1991	1996	1998	1991	1996	1998	1991	1996	1998
Agricultura, ganadería, caza y pesca	220	30	74	11	15	1	—	N.D.	—
Minería	2	3	16	—	N.D.	—	—	N.D.	—
Industria manufacturera	1,643	597	1,385	17	28	—	5	1	3
Construcción	481	110	441	6	12	10	—	N.D.	1
Comercio	3,273	1,022	2,308	16	26	30	18	2	6
Transporte	249	157	392	2	3	5	2	N.D.	—
Serv. financieros	315	93	276	4	7	6	—	1	3
Serv. comunales, sociales profesionales y técnicos	539	151	226	4	2	7	4	1	1
Servicios de restaurantes y hoteles	619	361	630	3	14	8	—	3	6
Servicios personales, mantenimiento y otros	1,113	300	596	11	1	3	4	4	1
Actividades no especificadas	226	9	78	3	N.D.	3	—	N.D.	—
TOTAL	8,684	2,833	6,422	77	118	73	33	12	21

Fuente: INEGI, Anuario Estadístico del Estado de Jalisco, 1994, 1995 y 1997.

INEGI, Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, Cuaderno núm. 6, 1998.

INEGI y Centro Empresarial de Jalisco, 1999.

N.D. = No hay datos.

la vieja forma de hacer relaciones laborales con los anteriores líderes: "...con aquellos viejos líderes sindicales y empresariales, que precisamente para ello habían firmado un convenio..." (Ocho Columnas, 1999).

Por otra parte, los trabajadores afiliados a sindicatos de tipo industrial y nacional de industria, sobresalen con el mayor número de registros de emplazamientos a huelga, al representar 70.7% y 29.2 respectivamente en 1996. En este marco, el sector manufacturero representó 23 de los casos afiliados a sindicatos industriales y 16% de los afiliados a sindicatos nacionales de industria (INEGI, 1998).

Asimismo, la CROC y la CTM fueron las centrales obreras que registraron el mayor número de emplazamientos a huelga en 1996 al participar con las tres cuartas partes 75.3% del total de los casos. De los emplazamientos promovidos por la CROC destacan los sectores de transportes y comunicaciones 37% y la manufactura 23.5%, en tanto de los promovidos por la CTM concentraron el 29% del sector transportes y el 20% de la manufactura (INEGI, 1998).

En el periodo 1991-1996 el crecimiento de los emplazamientos a huelga solucionados ha ido decreciendo paulatinamente, hasta llegar a ser menos de la mitad de los registrados al inicio de los noventa. A lo que cabe agregar que en 1996 se solucionaron sólo 12 emplazamientos a huelga de casi 3,000 casos registrados. Es decir, que la tasa de solución presenta rendimientos decrecientes, lo cual ya se venía observando desde 1991 (cuadro 13).

En relación con la forma de solución de los emplazamientos a huelga, destacan aquellos eventos que a principios de la década se solucionaron por la vía del desistimiento en forma casi absoluta. En 1994 se sumaría como solución, que sindicato o trabajadores no acudieran a la audiencia de conciliación (art. 927-II) como primer tipo de solución, y por desistimiento como segundo, en 1996.

Este comportamiento explica la baja tasa de solución de los emplazamientos a huelga en el estado durante este largo periodo, ya que no contempla una vía más conciliatoria como la firma de

convenios. Además sobresale que Jalisco posee la tasa más baja de solución de emplazamientos a huelga respecto al nivel nacional, con 16 conflictos solucionados por cada 100 registrados (INEGI, 1996).

Respecto al comportamiento de las huelgas registradas en el periodo 1991-1996, se presenta un incremento importante del 53.2%. Si se analiza esta información por el número de casos, destaca que entre 1990 y 1996 el total de huelgas pasó de 83 a 118, lo que aumentó 35 huelgas en el periodo (cuadro 13). Cabe destacar que Jalisco presenta la mayor participación porcentual de huelgas por entidad federativa 28.8%, seguido del D.F. 27.8%, lo que significa que ambas entidades concentren más de la mitad del total de huelgas registradas en el país.

Asimismo, las principales causas por las que se llega al estallamiento de una huelga en el estado son: incumplimiento de contrato 60% y firma de contrato 40%, en donde los sectores manufactureros y de transportes fueron los que aludieron más frecuentemente a este tipo de motivos.

Finalmente, se observa que durante el periodo 1990-1996 ha disminuido notablemente el monto de huelgas solucionadas. De las cuales el 100% lo hicieron por desistimiento en el año 1996, lo que no constituye un comportamiento nuevo en el estado si se observan los datos de 1991, en donde el tipo de solución fue muy similar (cuadro 13). Lamentablemente la información no permite saber si el retiro en la negociación fue de parte de los trabajadores, el sindicato o el patrón. Cabe mencionar, que de nueva cuenta Jalisco presenta una de las tasas más bajas de solución de huelgas, al resolver sólo 10 de cada 100 huelgas estalladas.³⁹ Esta tasa es únicamente superada por San Luis Potosí, cuya relación es de 0 huelgas solucionadas por cada 100 estalladas (INEGI, 1998).

.....

39 Los casos que sobresalen más sobre huelgas no solucionadas han sido las textileras de Atemajac y la Experiencia, iniciadas en 1985. La del Circuito Montes, que vino a cerrar nueve cines en Guadalajara, la de Textiles Occidente en El Retito, que acabó con una vieja fábrica de 80 años y la de Bicicletas Cóndor, que cerró tras un paro (Ocho Columnas, 1999).

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA, HUELGAS ESTALLADAS Y SOLUCIONADAS SEGÚN MOTIVO Y FORMA DE SOLUCIÓN EN JALISCO, 1991-1996

MOTIVO	EMPLAZAMIENTO A HUELGA		HUELGAS ESTALLADAS		FORMA DE SOLUCIÓN	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Firma de contrato	5,565	1,918	55	47	Laudo**	—
Revisión de contrato	1,356	14	—	—	Allanamiento	1
Incumplimiento de contrato	1,754	901	22	71	Desistimiento	32
Revisión de salario	1	—	—	—	Convenio	—
Otros motivos	—	1***	—	—	No cumplir art. 927-II	—
No especificado	14	—	—	—	No cumplir art. 923	—
TOTAL*	8,684	2,834	77	118	Otras/no especificado	—
					TOTAL	33
						12

Fuente: INEGI, *Anuario Estadístico del Estado de Jalisco, 1994, 1995 y 1997.*

INEGI, *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, Cuaderno núm. 6, 1998.*

* Se refiere al total de los emplazamientos a huelga y de las huelgas estalladas y no a la suma aritmética en sentido vertical, ya que ésta no se aplica debido a que generalmente tales eventos implican más de un motivo a la vez y en ese sentido se duplicarían datos.

** Es el resultado final de un conflicto de trabajo, producto de un diagnóstico formulado con relación a la tramitación procesal de dicho conflicto. Este fallo reviste al carácter de sentencia, con motivo de aclarar de manera definitiva una controversia o pugna en materia laboral; comprende a los tipos de absolutorio, condenatorio y mixto así como aquellos no especificados.

*** Incluye reparto de utilidades, apoyo a otra huelga, desequilibrio entre los factores de la producción.

X. LA FLEXIBILIDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

En este apartado se plantea analizar los cambios que han presentado las relaciones laborales en la contratación colectiva. Especialmente en los ámbitos de intervención de los sindicatos en los cambios tecnológicos, organizativos y tipos de contratación. Para ello se cuenta con los resultados de una muestra no probabilística de 72 contratos de jurisdicción local, que fueron objeto de revisión contractual durante 1990-1998⁴⁰ por parte de sus sindicatos.

En la muestra se incluyeron contratos de la zona metropolitana de Guadalajara, así como a la rama automotriz, metalmecánica, fabricación y venta de artículos de piel y calzado, acabado y terminado de muebles, servicios de salud, industria del curtido, elaboración y fabricación de vidrio soplado y cerámica en general, compra, venta e impresiones de artículos plásticos, industria química y farmacéutica, servicios de transportes, industria del vestido, corte y confección. La gran mayoría de los contratos corresponde a empresas afiliadas a la CTM, seguidas de las pertenecientes a la CROM y a la coalición CROM-FARM.

El tipo de flexibilidad contractual que se pretende observar aquí, se enmarca en una larga polémica sobre los cambios en la contratación colectiva en México, a raíz de los efectos del modelo de modernización productiva implantado por el Estado desde fines de la década de los ochenta. Después de más de una década, posiblemente se esté presenciando un modelo de contratación en transición, en donde los rasgos del sindicalismo tradicional, aunado a estrategias de uso de la fuerza de trabajo de las empresas, estén configurando nuevos tipos de relaciones laborales (De

.....
40 El universo que se considero fueron contratos colectivos de trabajo de jurisdicción local para la zona metropolitana de Guadalajara. Se tomó como punto de selección un listado de sindicatos proporcionado por las JLCA, organizados en ramas, titularidad del contrato y pertenencia a algún tipo de organización obrera. Se trató de representar ampliamente lo que el listado señalaba, así como las facilidades que ofrecieran los sindicatos para consultar sus archivos, ya que las JLCA se negaron a proporcionar mayor información. Cabe señalar que según información proporcionada por la JLCA de mayo de 1997 a mayo de 1998 había registrados 42,019 contratos, de los cuales no se tiene mayor información sobre su vigencia y adscripción.

la Garza, 1998). Bajo esta lógica se analizará algunos de los principales rasgos asociados a los cambios productivos.

En primer lugar la existencia de arreglos bilaterales entre sindicatos y empresa, en aspectos de la regulación y uso de la fuerza de trabajo. En segundo lugar, las transformaciones en cantidad y tipo de fuerza de trabajo, según las necesidades de la producción en el mercado. Esta característica puede tomar forma, a través del reajuste del personal de base, la contratación de eventuales y subcontratistas, así como el incremento de personal de confianza.

En tercer lugar, se encuentran aquellas estrategias empresariales vinculadas con los cambios tecnológicos, la organización del trabajo y las relaciones entre capital-trabajo en el proceso productivo. En donde el uso de la fuerza de trabajo queda a disposición de la empresa, sin ninguna regulación contractual y sindical. Por último, la flexibilidad salarial, que involucra formas de remuneración y tipos de jornadas de trabajo, asociadas a la productividad y calidad que requiere la empresa.

En cuanto a la participación del sindicato en las estrategias seguidas por las empresas para incrementar su productividad, resalta la participación de los sindicatos en torno a la introducción de nuevos métodos de trabajo y los cambios en la intensidad, especialmente en la determinación bilateral del cambio tecnológico. Este grado de intervención, probablemente esté asociado a que la muestra incluyó a sectores que se han visto expuestos a cambios estructurales, como son la automotriz, la textil y la del calzado. Con lo que aparentemente aún existe negociación bilateral en estos rubros por parte de los sindicatos (cuadro 14).

Asimismo, si se analiza la flexibilidad en la contratación se podrá observar que, tanto la contratación de personal eventual, como el recorte de personal de base, son rúbricos protegidos por acuerdos bilaterales, aunque la estructura industrial de pequeñas y micro empresas podrían realizar este tipo de contratación con más frecuencia.

La subcontratación es un rubro no especificado, debido a que no ha sido abordado en los contratos colectivos, por lo que puede

permitir la acción de la empresa fácilmente, ya que no le está restringido o regulado. Y según trabajos empíricos, es un recurso muy utilizado en empresas asociadas al capital extranjero (cuadro 15).

Cuadro 14

INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN CAMBIOS EN LA EMPRESA

	CAMBIO TECNOLÓGICO %	NUEVOS MÉTODOS DE TRABAJO %	CAMBIOS EN INTENSIDAD DEL TRABAJO %
Consulta a sindicato	1.8		
Determinación bilateral	78.2		
No especificado	20.0	43.6	52.7
Sí		54.5	47.3
No		1.8	
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 15

TIPO DE INTERVENCIÓN SEGÚN FORMAS DE CONTRATACIÓN

	EVENTUALES	SUBCON- TRATACIÓN	TRABAJADORES DE CONFIANZA	RECORTE DE PERSONAL DE BASE
Empresa-sindicato	96.4	1.8	12.7	80.0
Empresa	1.8	16.4	83.6	1.8
Prohibido para empresa (CCT)		1.8		12.7
No especificado	1.8	80.0	3.6	5.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, es importante destacar que la contratación de trabajadores de confianza, es un rubro totalmente controlado

por la empresa, que en ocasiones se utiliza como un mecanismo para evadir el otorgamiento de base o definitividad a los trabajadores.

Por otro lado, se encuentran los cambios en el uso de la fuerza de trabajo y la participación del sindicato en tales decisiones. En este ámbito es notable la ambigüedad que existe en la definición de esta condición, es decir, casi 7 de cada 10 empresas no tienen regulado este rubro y el resto se concentra en acuerdos establecidos por la empresa y el sindicato, lo que nos indica la gran vulnerabilidad ante la que se encuentran los trabajadores y lo propicio de las condiciones laborales para que se instrumente cualquier tipo de modificación en el trabajo, especialmente en la polivalencia (cuadro 16).

En este mismo sentido se encuentran los criterios de ascenso, en el que predomina la no regulación del rubro con 63.6%, combinada con las formas tradicionales de movilidad como son, el escalafón por antigüedad y en mucho menor medida, la capacitación como instrumento de ascenso. Lo que nos muestra una estructura laboral poco abierta y bajo condiciones precarias (cuadro 17).

Cuadro 16

TIPO DE INTERVENCIÓN SEGÚN FORMA DE MOVILIDAD Y POLIVALENCIA DE LA FUERZA DE TRABAJO

TIPO DE ACUERDO	MOVILIDAD		POLIVALENCIA %
	ENTRE PUESTOS Y CATEGORÍAS %	ENTRE TURNOS % GEOGRÁFICA %	
Limitada por c.c.t	14.5	1.8	5.5
Acuerdo empresa-sindicato	25.5	14.5	3.6
Empresa	9.1	9.1	1.8
No especificado	50.9	74.5	89.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 17

CRITERIOS PARA ASCENDER

Antigüedad	23.6
Capacitación	12.7
No especificado	63.6
TOTAL	100

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, nos encontramos ante las formas de establecer los salarios, que en general se definen por día o mes, estas son formas tradicionales de remuneración en empresas pequeñas y medianas, así como en el comercio, dada la gran inestabilidad laboral que predomina en este tipo de negocios. De esta forma, del total de la muestra 72.7% de los contratos aceptaban este tipo de pago. Sin involucrar algún criterio de productividad o necesidades de la producción.

En cuanto a los bonos, encontramos que en su gran mayoría son recursos no especificados y que se practican en el menor de los casos de manera asociada a la puntualidad, asistencia, productividad o calidad. Aunque la categoría "otro tipo" es importante, pero se relaciona con prestaciones de empresas de corte tradicional, como son las despensa, ayuda para la educación de los hijos y el pago doble por asistir al desfile del primero de mayo (cuadro 18).

Cuadro 18

TIPO DE PAGO DE BONOS O INCENTIVOS

	POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	POR PRODUCTIVIDAD O CALIDAD	OTRO TIPO
Sí	12.7	5.5	85.5
No	12.7	16.4	5.5
No especificado	74.5	78.2	9.1
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

En suma, encontramos que los cambios registrados en las cláusulas relacionadas a la flexibilidad numérica, funcional y salarial, fueron notablemente escasos. Lo cual puede tener explicación en que este tipo de contratos de jurisdicción local no abarca a las empresas de industria, que pudieran ser más importantes como negociadoras de nuevas condiciones laborales.

En general los rasgos de bilateralidad son pocos y los ámbitos de movilidad y asignación de categorías no se encuentran especificados, lo cual indica que no es un tema relevante para los sindicatos y sí una condición cómoda para las empresas. Persisten rasgos de la industria tradicional, como son las formas de remuneración y la existencia del escalafón ciego.

Se trata de un modelo contractual asociado a la pequeña y mediana empresa, de corte tradicional y asociado a centrales que se han caracterizado por una intensa vida política vinculada a los respectivos gobiernos locales, pero no así, por una lucha por la reivindicación de los trabajadores. En este sentido estaríamos hablando de contratos colectivos ambiguos, unilaterales y con una flexibilidad "pre-existente", asociada a la permisibilidad en cuanto a los cambios en las relaciones de trabajo.

Es importante resaltar que la estrategia de este tipo de contratos, en donde se ven involucradas la CTM y la CROM, es la de no oponerse a los cambios tratando de no dejar establecido nada en los contratos y apegándose estrictamente a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, el caso de Jalisco muestra a un sindicalismo blanco coexistiendo con sindicatos de membrete, que han tornado la historia de "baja conflictividad" y sometimiento a las políticas de las empresas y de los intereses de los gobiernos locales en turno.

Por otra parte, según lo mencionado en los otros apartados, se trata de trabajadores asociados a industrias tradicionales, a un dinámico sector terciario y a recientes empresas vinculadas al mercado externo, pero en donde destaca una clase obrera con experiencia histórica laboral y sindical, cuya cultura reivindicativa se traduce a la protección del puesto de trabajo dadas las condiciones del mercado de trabajo local.

En futuros trabajos sobre la región se deberá considerar el momento por el que atraviesan las estructuras productivas, es decir, este segundo momento de reestructuración y recuperación a la crisis de 1994. Así como las presiones del mercado local de trabajo en la definición de tipos de contratación que se está dispuesto a aceptar, las políticas empresariales respecto a la contratación colectiva y la larga tradición autoritaria y corporativa de los sindicatos en Jalisco.

JALISCO. 1980-1993.
PRODUCTO INTERNO BRUTO SEGÚN GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
(MILES DE PESOS, A PRECIOS CONSTANTES DE 1990)

GRAN DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	1980			1985			1988			1993		
	VALOR ABSOLUTO	PARTICIPACIÓN NACIONAL	ENTOTAL NACIONAL	VALOR ABSOLUTO	PARTICIPACIÓN NACIONAL	ENTOTAL NACIONAL	VALOR ABSOLUTO	PARTICIPACIÓN NACIONAL	ENTOTAL NACIONAL	VALOR ABSOLUTO	PARTICIPACIÓN NACIONAL	ENTOTAL NACIONAL
TOTAL	42,381	6.6	100	44,369	6.7	100	40,223	6.8	100	47,721	6.6	100
Agropecuaria, silvicultura y pesca	5,146	9.5	12.1	4,889	8.1	11.0	4,467	9.6	11.1	4,154	8.5	8.7
Minería	512	1.2	1.2	326	1.0	0.7	411	2.1	1.0	426	3.4	0.9
Industria manufacturera	9,901	6.7	23.4	11,897	7.6	26.8	11,377	7.1	28.3	9,971	6.8	20.9
Construcción	2,938	7.0	6.9	1,895	6.5	4.3	1,623	6.8	4.0	2,182	5.7	4.6
Electricidad	268	4.2	0.6	181	2.9	0.4	189	2.5	0.5	297	2.7	0.6
Comercio, restaurantes y hoteles	10,986	7.3	25.9	12,522	6.7	28.2	11,252	6.9	28.0	12,233	7.5	25.6
Transporte, comunicaciones y almacenamiento	3,336	7.9	7.9	3,166	7.1	7.1	3,101	6.9	7.7	4,236	6.0	8.9
Servicios financieros seguros y bienes inmuebles	3,076	6.0	7.3	2,971	6.0	6.7	3,156	6.8	7.8	6,888	6.6	14.4

<i>Continuación</i>	6,519	5.7	15.4	7,034	6.4	15.9	5,276	5.8	13.1	9,109	6.0	19.1
Servicios comunales sociales y personales												
Servicios bancarios imputados	-301	4.2	-0.7	-510	6.6	-1.1	-629	7.2	-1.6	-1,776	8.2	-3.7

Fuente: INEGI. Base de Datos Electrónica. 1997. (BDINEGI).

Anexo 2

**JALISCO. 1970-1993.
PRODUCTO INTERNO BRUTO POR SECTOR DE ACTIVIDAD.
(MILES DE PESOS A PRECIOS CONSTANTES DE 1990)**

SECTOR DE ACTIVIDAD	1970	1975	1980	1985	1988	1993
TOTAL	22,052	30,412	42,381	44,369	40,223	47,721
Primario	3,782	4,584	5,146	4,889	4,467	4,154
Secundario	6,734	9,807	13,619	14,298	13,600	12,876
Terciario	11,536	16,021	23,616	25,182	22,156	30,691

Fuente: INEGI. Base de Datos Electrónica. 1997. (BDINEGI).

JALISCO. 1980-1993.
PRODUCTO INTERNO BRUTO SEGÚN GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.
(MILES DE PESOS, A PRECIOS CONSTANTES DE 1990)

GRAN DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	TASAS DE CRECIMIENTO ANUAL (%)									
	1980	1985	1988	1993	80-85	85-88	88-93	80-88	80-93	80-93
TOTAL	42,381	44,369	40,223	47,721	0.9	-3.2	3.5	-0.7	2.4	
Agropecuaria, silvicultura y pesca	5,146	4,889	4,467	4,154	-1.0	-3.0	-1.4	-1.8	-4.2	
Minería	512	326	411	426	-8.6	8.1	0.7	-2.7	-3.6	
Industria manufacturera	9,901	11,897	11,377	9971	3.7	-1.5	-2.6	1.8	0.1	
Construcción	2,938	1,895	1,623	2182	-8.4	-5.0	6.1	-7.1	-5.8	
Electricidad	268	181	189	297	-7.6	1.4	9.5	-4.3	2.1	
Comercio, restaurantes y hoteles	10,986	12,522	11,252	12,233	2.7	-3.5	1.7	0.3	2.2	
Transporte, comunicaciones, y almacenamiento	3,336	3,166	3,101	4,236	-1.0	-0.7	6.4	-0.9	4.9	
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	3,076	2,971	3,156	6,888	-0.7	2.0	16.9	0.3	17.5	
Servicios comunales, sociales y personales	6,519	7,034	5,276	9,109	1.5	-9.1	11.5	-2.6	6.9	
Servicios bancarios imputados	-301	-510	-629	-1,776	11.1	7.2	23.1	9.7	42.6	

Fuente: INEGI. Base de Datos Electrónica. 1997. (BDINEGI).

Anexo 4

**UBICACIÓN DE EMPRESAS CON INVERSIÓN EXTRANJERA
EN EL ESTADO DE JALISCO, 1996-1997**

MUNICIPIO	EMPRESAS	PARTICIPACIÓN %	EMPRESAS	PARTICIPACIÓN %
Guadalajara	298	48.1	366	47.6
Puerto Vallarta	135	21.7	185	24.1
Zapopan	77	12.4	93	12.1
El Salto	22	3.5	28	3.6
Tlaquepaque	22	3.5	25	3.2
Tlajomulco	13	2.1	14	1.8
Otros	54	8.7	58	7.6
TOTAL	621	100.0	769	100.0

Fuente: SEI-JAL, Sistema Estatal de Información Jalisco, con base a datos proporcionados por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, SECOFI. Dirección de Inversión Extranjera.

REPÚBLICA DE MÉXICO Y EDO. DE JALISCO. 1996.
POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN HORAS TRABAJADAS EN LA SEMANA ANTERIOR
EN SU LUGAR DE TRABAJO Y SEXO

	POBLACIÓN OCUPADA		DISTRIBUCIÓN %	
	MÉXICO	JALISCO	MÉXICO	JALISCO
POB. OCUPADA TOTAL	34'975,404	2'457,348	100.0%	100.0%
No trabajo	1'397,693	77,538	4.0%	3.2%
Menos de 15 horas	2'137,247	165,816	6.1%	6.7%
De 15 a 34 horas	6'247,104	468,483	17.9%	19.1%
De 35 a 48 horas	15'608,106	1'085,620	44.6%	44.2%
Más de 48 horas	9'585,254	659,891	27.4%	26.9%
Hombres	23'599,668	1'605,125	100.0%	100.0%
No trabajo	880,410	44,801	3.7%	2.8%
Menos de 15 horas	886,175	53,695	3.8%	3.3%
De 15 a 34 horas	3'283,843	229,915	13.9%	14.3%
De 35 a 48 horas	10'886,920	741,125	46.1%	46.2%
Más de 48 horas	7'662,320	535,589	32.5%	33.4%
Mujeres	11'375,736	852,223	100.0%	100.0%
No trabajo	517,283	32,737	4.5%	3.8%
Menos de 15 horas	1'251,072	112,121	11.0%	13.2%
De 15 a 34 horas	2'963,261	238,568	26.0%	28.0%
De 35 a 48 horas	4'721,186	344,495	41.5%	40.4%
Más de 48 horas	1'922,934	124,302	16.9%	14.6%

Fuente: INEGI y Secretaría del trabajo y Previsión Social. Encuesta Nacional de Empleo. 1996.

REPÚBLICA DE MÉXICO Y EDO. DE JALISCO. 1996.
POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS EN SU LUGAR DE TRABAJO Y SEXO

	POBLACIÓN OCUPADA		DISTRIBUCIÓN %	
	R. MEXICANA	JALISCO	R. MEXICANA	JALISCO
POB. OCUPADA TOTAL	35'226,036	2'479,102	100.0%	100.0%
1 persona	6'514,229	377,315	18.5%	15.2%
2 a 5 personas	13'739,263	1'018,169	39.0%	41.1%
6 a 50 personas	5'181,565	522,027	14.7%	21.1%
Más de 50 personas	9'612,032	558,102	27.3%	22.5%
No Especificados	178,947	3,489	0.5%	0.1%
Hombres	23'767,187	1'616,968	100.0%	100.0%
1 persona	3'897,042	222,435	16.4%	13.8%
2 a 5 personas	9'840,126	698,000	41.4%	43.2%
6 a 50 personas	3'819,565	363,446	16.1%	22.5%
Más de 50 personas	6'054,371	329,598	25.5%	20.4%
No Especificados	156,083	3,489	0.7%	0.2%
Mujeres	11'458,849	862,134	100.0%	100.0%
1 persona	2'617,187	154,880	22.8%	18.0%
2 a 5 personas	3'899,137	320,169	34.0%	37.1%
6 a 50 personas	1'362,000	158,581	11.9%	18.4%
Más de 50 personas	3'557,661	228,504	31.0%	26.5%
No Especificados	22,864	0	0.2%	0.0%

Fuente: INEGI y Secretaría del trabajo y Previsión Social. Encuesta Nacional de Empleo. 1996.

BIBLIOGRAFÍA

- Alba, Carlos y Dirk Kruijt** (1988). *Los empresarios y la industria de Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, México.
- (1986) «La industrialización en Jalisco: evolución y perspectiva», G. de la Peña y A. Escobar (eds.), *Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco*. El Colegio de Jalisco, Guadalajara.
- Arias, Patricia** (1986). «La maquila, pequeña industria y trabajo a domicilio en Los Altos de Jalisco», *Revista Relaciones*, núm. 28, El Colegio de Michoacán, México.
- (1983). *Fuentes para el estudio de la industrialización en Jalisco, Siglo xx*, Cuadernos de la Casa Chata-Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, núm. 74, México.
- Arroyo, Jesús y Adrián De León** (compiladores) (1997). *La internacionalización de la economía jalisciense*, Universidad de Guadalajara, UCLA Program on Mexico y Juan Pablos Editor, México.
- Arroyo, Jesús y Josefina León** (1996). «Posibles impactos regionales de la liberalización del comercio», en *Globalización y regionalización. El Occidente de México*, Humberto González y Jesús Arroyo (compiladores), Centro universitario de Ciencias Económicas Administrativas, Universidad de Guadalajara, México.
- De la Garza, Enrique** (1998). *Modelos de industrialización en México*, UAM-I, México.
- De León, Adrián** (1988). «La gran industria y el desarrollo industrial, 1940-1980», en *Jalisco desde la revolución. Crecimiento industrial y manufacturero 1940-1980*, tomo XII, Gobierno del Estado de Jalisco y Universidad de Guadalajara, México.
- (1992). «La industrialización jalisciense en la perspectiva de la apertura comercial» en *Guadalajara en el umbral del siglo XXI*, Jesús Arroyo y Luis Arturo Velázquez (compiladores), Universidad de Guadalajara y H. Ayuntamiento de Guadalajara, México.
- Durán, Juan Manuel** (1988). «Industrialización y transformaciones regionales. El caso del corredor industrial de Jalisco», en *Estudios Sociales*, Instituto de estudios Sociales, Universidad de Guadalajara, México.

El Informador (1998). 29 de mayo, Guadalajara, Jalisco.

Gabayet, Luisa (1990). «Women in transnacional industry: the case of the electronic industry in Guadalajara, Mexico», *Texas papers on Mexico*, Mexican Center, University of Texas at Austin, EU.

Hernández Laos, Enrique (1974). «El desarrollo industrial en la zona metropolitana de Guadalajara», en *Guadalajara centro de desarrollo en el occidente de México*, Facultad de Economía, Universidad de Guadalajara, México.

INEGI (1998). *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*, Cuaderno núm. 6, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, México.

Medina, Javier (1992). «La industria manufacturera de la zona metropolitana de Guadalajara», en *Guadalajara en el umbral del siglo XXI*, Jesús Arroyo y Luis Arturo Velázquez (compiladores), Universidad de Guadalajara y H. Ayuntamiento de Guadalajara, México.

----- (1997). «Internacionalización de las manufacturas jaliscienses y su impacto territorial», en *La internacionalización de la economía jalisciense*, Universidad de Guadalajara, UCLA Program on Mexico y Juan Pablos Editor, México.

Padilla, Cristina (1988). «La pequeña y mediana industria, 1940-1980», en *Jalisco desde la revolución. Crecimiento industrial y manufacturero 1940-1980*, tomo XII, Gobierno del Estado de Jalisco y Universidad de Guadalajara, México.

Palacios, Juan José (1997). *Industrialización y desarrollo regional en Jalisco*, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad de Guadalajara, México.

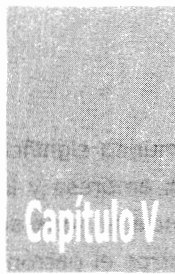
----- (1989). *La política regional en México, 1970-1982. Las contradicciones de un intento de redistribución*, Universidad de Guadalajara, México.

Pozas, María de los Ángeles (1994). *Modernización de la industria y relaciones de trabajo*, El Colegio de la Frontera Norte Fundación F. Ebert, México.

Pozos, Fernando (1996). *Metrópolis en reestructuración: Guadalajara y Monterrey 1980-1989*, Universidad de Guadalajara, México.

Revista Iniciativa Empresarial, núm. 1, (1997), septiembre.

- Romero, Laura Patricia** (1988). «La conformación del caciquismo sindical en Jalisco. El caso de Heliodoro Hernández Loza», Carlos Martínez Assad (coord.), *Estadistas, caciques y caudillos*, Colección Sociedad y Política en México, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, México.
- Tamayo, Jaime** (coord.) (1986). *El movimiento obrero jalisciense y la crisis del 29. La última batalla de los rojos*, Instituto de Estudios Sociales, Universidad de Guadalajara, México.
- (1985). *La estructura del sindicalismo en Jalisco*, Instituto de Estudios Sociales, Universidad de Guadalajara, México.
- Torres, Abelino** (1997). «Reinserción de Jalisco a la economía internacional: cambios en su sector externo, 1980-1994» en *La internacionalización de la economía jalisciense*, Universidad de Guadalajara, UCLA Program on Mexico y Juan Pablos Editor, México.
- Valencia, Enrique +** (1998). «Jalisco, ajuste y cambio estructural. Una región en busca de proyecto» Ponencia presentada en *Latin American Studies Association, XXI Internacional Congress*, septiembre 24-26, Chicago, ILL.
- Willson, Patricia** (1996). *Las nuevas maquiladoras de México. Exportaciones y desarrollo local*, Universidad de Guadalajara, México.



Nuevas condiciones de trabajo en la industria electrónica de Guadalajara. El caso de IBM y SOLECTRÓN

*Raquel Partida**

I. INTRODUCCIÓN

En Guadalajara, como en el resto del país, se viven reformas globales significativas, prevalece un tiempo de transición y de cambio económico que provoca una acelerada diseminación de los conocimientos científicos, de la tecnología, la cultura y la comunicación, de la reestructuración del trabajo, la industria, la vida económica y la fragmentación y reorganización de los dominios de poder (Long, 1997: 1).

Entre las dimensiones alteradas por la globalización resalta la flexibilización del trabajo, que aplica novedosas estrategias laborales y empresariales que afectan las relaciones entre el capital y el trabajo, pues se pasa de una idea rígida laboral a otra más flexible.

.....
* Doctora en Ciencias Sociales, Investigadora de la Universidad de Guadalajara.

Para algunos este nuevo mundo significa un cambio que altera la concordancia del Estado, la empresa y los procesos de trabajo, lo cual tiene como consecuencia la generación de nuevas relaciones (Watson, 1994: 3). Para otros el patrón de desarrollo que se implementa, a través de la globalización es considerado, no sólo positivo, sino indispensable; la reprimarización de las economías de mercados internos pequeños se ha convertido, nuevamente, en la punta de lanza de la modernización económica (Ugarteche, 1997: 19).

En este texto, se sostiene que la globalización enmarca varias dimensiones de las que sobresalen, la flexibilidad en la empresa y el trabajo. La estructura de este nuevo modelo global genera estrategias flexibles. Por flexibilidad se entiende el conjunto de dispositivos puestos en práctica por una organización productiva que responde a la creciente variabilidad de productos, mercados, diversificación de los procesos de producción y de las relaciones laborales (Trouve, 1989: 4).

Con en el mercado global se genera una tensión, tanto de los empresarios, como de los trabajadores, debido a la internacionalización de la producción. Como apunta Recio (1988), el creciente nivel de apertura del mercado mundial, es la mayor fuente de variabilidad e incertidumbre a la que tienen que hacer frente las empresas individuales; por una parte, se produce una simple expansión del mercado en el que operan las empresas, por la otra, aumentan las posibilidades de exportar e importar bienes, lo cual provoca el incremento de competidores que actúan en el mercado (Recio, 1988: 90). Interesa resaltar dos indicadores de la flexibilidad:

- A) La descentralización de la empresa.
- B) Las nuevas relaciones del trabajo.

La primera, se refiere a la descentralización empresarial, la cual provoca la desagregación del trabajo: constituye, un proceso flexible y dinámico que permite a la planta ahorro de costos y la personalización.

La nueva organización económica pretende descentralizar la gestión, personalizar los mercados y, fragmentar las sociedades. El nuevo esquema permite, al mismo tiempo, la descentralización de las tareas laborales y su coordinación en una red interactiva (Castells, 1996: 294-295). Las tendencias hacia la flexibilidad, inducidas por la competencia, que subyacen en las transformaciones de los contratos laborales y las categorías de crecimiento más rápido en este modelo son: la del trabajo temporal y la del tiempo parcial (Castells, 1996: 295).

Ahora existe, por un lado, un núcleo de trabajadores estables, que continúa siendo la norma en la mayoría de las empresas, pero por el otro, está la subcontratación como la forma más usual y rápida para obtener un empleo flexible. La lógica de este sistema, consiste en combinar los beneficios de una mano de obra nuclear con la flexibilidad de un mercado de trabajo periférico. Esta combinación ha sido esencial, porque garantiza estabilidad entre la dirección y los sindicatos de las empresas y por último, ha permitido una rápida reacción de cambios de la demanda laboral, así como a los premios competitivos de la fabricación (Castells, 1996: 297-300).

Estas tendencias son el resultado de la transformación actual que sufre la relación entre capital y trabajo, facilitado por una nueva organización de la empresa red.

Otro elemento a considerar, es que en la actualidad los gremios se ven debilitados por su falta de adaptabilidad, para representar a los nuevos trabajadores flexibles en la nueva red de empresas descentralizadas. La calificación ya no es suficiente, porque el proceso de cambio tecnológico aceleró su ritmo. La pertenencia a grandes empresas e incluso a países, ha dejado de tener privilegios, porque la competencia global intensificada rediseña las políticas del mercado y el trabajo (Castells, 1996: 308-309).

Sin duda, este modelo convierte a los empleados en seres más vulnerables, ya que son individuos aislados subcontratados en una red flexible.

Analizaremos los casos de las empresas IBM y Solectrón.

II. IBM

Esta empresa ha pretendido contribuir al desarrollo del campo de software operativo en el país. Conformó el Centro de Servicios y Consultoría de Manufactura, integrado por un grupo de asesores para proveer soluciones integrales a las necesidades de la informática, que existieran en la industria manufacturera del país.

A su vez, fue inaugurado el Laboratorio de Certificación de Componentes, que aseguró el control de calidad de los proveedores mexicanos, que integrados a productos de IBM se exportaron a más de 40 países. En los últimos tiempos abrieron las oficinas de una Consultoría de Manufactura, un Negocio de Software, un Centro de Traducciones, un Laboratorio de Certificación de Calidad y un Centro de Reparación de Equipo Portátil, entre otros.

A la par, la planta IBM, impulsó la creación de una red de proveedores a quienes les llama "Asociados de Negocios". El desarrollo de proveedores se orientó básicamente a dos áreas: al Market Driven Quality y al Si-sigma. El reto principal de los proveedores de cómputo para IBM, es proporcionar productos y servicios en cantidad, calidad y precio que estuvieran a la altura de los países con los cuales se compete. Así en 1988, se integraron a la lista de proveedores empresas que surtieran de componentes como cubiertas, chasis, reguladores, fuentes de poder, tarjetas de memoria, discos duros y cables, de los cuales algunos contaban con un alto índice de calidad y respuesta a la demanda.

La estrategia de incorporar partes hechas en México, hizo que los equipos IBM compitieran mejor en precio frente al mercado de apertura. Los sistemas personales de IBM tienen 70% de partes elaboradas en México. En definitiva, los costos de producción en el país, son menores a los de otras plantas de la multinacional y la calidad se ajusta a los estándares internacionales. Esto sitúa en una posición estratégica a la planta.

Así, desde 1993, emplearon el esquema "Vendor in House", es decir el proveedor en casa, este es un esquema de trabajo en el cual se genera empleo temporal, se comparten los mismos objetivos y mediciones de calidad, productividad, entrega a tiempo y, consecuentemente, la mejora continua de los procesos. Es un concepto de flexibilidad interna en el cual la agencia de subcontratación dota de personal de producción a las instalaciones de IBM, haciéndose cargo de la operación de manufactura. El cambio radical, entre la empresa tradicional de trabajar con proveedores internos es que, en lugar de pagar por los días-hombre trabajados del personal, se paga por la cantidad de ensamblados fabricados por día. Este esquema se lleva a cabo en la Unidad de Actuadores. Algunos años después de haberse introducido formalmente el esquema "Vendor in house", se comenta que ha avanzado y significado un ahorro considerable para IBM.

II. SOLECTRÓN

Esta empresa es parte de la red de proveedores de manufactura, tiene su sede en California, Estados Unidos (EU), la cual fue fundada en el año de 1977. Es una industria que cotiza en la Bolsa de Valores de Nueva York.

Cuenta con más de 120 clientes en el mundo y con 16 plantas de manufactura distribuidas en América, Asia y Europa (EU, Francia, Escocia, Alemania, Malasia, China y, ahora, en México). La totalidad de los proveedores son estadounidenses. Es una empresa de clase mundial que ofrece capacitación de alto nivel, que permite competir con éxito en los mercados mundiales en el campo de alto desarrollo tecnológico.

Así, el 21 de octubre de 1997, decide inaugurar la primera planta de Solectrón en México y de América Latina, con un capital inicial de origen estadounidense de 35 millones de dólares y cerca de 70 millones en la compra de equipo y tecnología de punta. Se asentó en el municipio de Tlajomulco de Zuñiga, dentro de la ZMG. Solectrón, vende 15% de su producción al mercado local y el restante

se destina a las exportaciones, principalmente hacia el mercado estadounidense. Nació con la producción de equipo eléctrico y electrónico, básicamente con la fabricación de tarjetas de circuitos impresos y sistemas. Actualmente produce tarjetas para **cn** directa, ya sea en el departamento de software, de administración o en el almacén. Existe la movilidad de puestos y horarios. El control de este tipo de trabajadores no se realiza por su nivel educativo, sino por el tipo de servicio y área de agencia proveedora.

Las agencias subcontratistas otorgan a la empresa centro o a la proveedora, trabajadores calificados con un bajo costo. Además, las agencias se responsabilizan del reclutamiento, selección, administración de nóminas, de préstamos, de incapacidades, de finiquitos y de controlar las faltas de asistencia, la rotación del personal, la disciplina y la contratación abierta de obreros, entre otros.

Las nuevas relaciones laborales se reflejan, en que ahora las empresas centro, igualmente algunas proveedoras, no contratan directamente trabajadores; se establece un convenio directo y exclusivamente con la agencia subcontratista la cual se compromete a proporcionar la mano de obra necesaria. Las empresas manufactureras en la actualidad no se preocupan por los recursos humanos, ese trabajo se les deja a los negocios subcontratistas de servicios o de manufacturas, las industrias solicitan su cooperación para hacer más flexible el proceso, pues esto le permite incrementar o disminuir la plantilla de trabajadores ante los cambios de planes de producción del mercado globalizado. Este concepto tiene su propio sindicato (blanco y sano), el cual facilita las operaciones de las agencias de contratación.

Sin duda el esquema de subcontratación ha dado lugar a la precarización del empleo; las relaciones laborales se individualizan y segmentan. El reglamento interno viene a sustituir los puntos desarrollados en los contratos colectivos tradicionales, es un documento normativo con artículos en los cuales sobresalen los credos, políticas y principios de la empresa; así mismo, se especifican jornadas de trabajo, días festivos y vacaciones, prevención, seguridad e higiene, capacitación, disposiciones disciplinarias, entre otros. IBM también tiene sus propios reglamentos

internos, los que deben ser respetados al pie de la letra por cada uno de los trabajadores.

Por último, hay que señalar que el perfil de los trabajadores subcontratados de una de las empresas analizadas, es el de obreros con edad promedio de 23 años; 70% se trata de mujeres, de las cuales el 40% corresponde a madres solteras, mujeres divorciadas, esposas abandonadas; el resto son mujeres solteras con una baja escolaridad que tienen la primaria terminada. En cambio del 30% de los hombres que existen en esa planta 90% son solteros, con primaria finalizada y/o primer año de secundaria.

IV. CONCLUSIÓN

Como se muestra, las relaciones laborales actuales entre capital y trabajo que se han generado en la industria electrónica del Valle del Silicio Azteca, corresponden a un modelo de empresa red que implementó la flexibilización del trabajo a dos niveles: uno externo y otro interno, que a su vez crearon un tercero, el de la flexibilidad intermedia. Estas formas de flexibilidad, a través de la subcontratación del empleo, generaron una precarización del trabajo por la implementación de mecanismos de individualización del trabajo, de una menor participación sindical y del derecho laboral. Hoy el obrero se convierte en trabajador cada vez más vulnerable.

Otra conclusión que quiero señalar, es que en ZMG, por su gran tradición de gozar de una estabilidad laboral (no huelgas), ha favorecido y propiciado la fácil adopción del sistema de trabajo subcontratado y quizás sea esta región del país quien lleva la delantera de estas nuevas formas de trabajo.

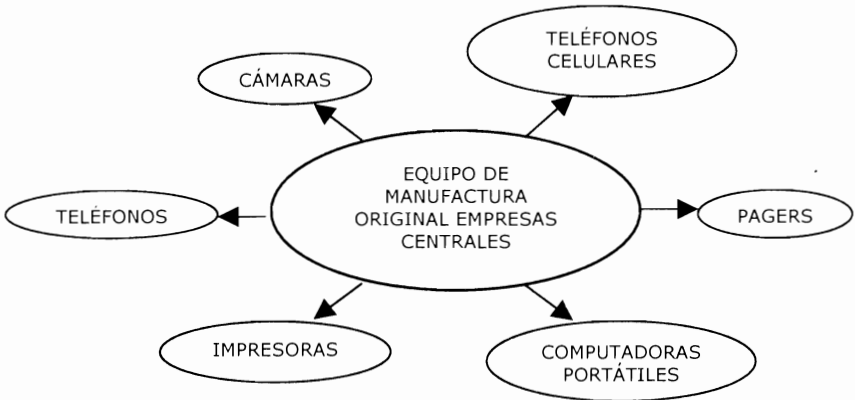
Sin duda, las relaciones laborales en la industria electrónica del Valle del Silicio Azteca registran cambios en las estrategias de los actores, sin que éstos se den cuenta de ser integrados como parte de un nuevo modelo de negociación. Los casos aquí expuestos nos permiten pensar que no podemos hablar de un único modelo de relaciones laborales en México, sino de múltiples modos de

regulación del trabajo que dependerán del sector, la rama y región en que se estudien.

También es importante destacar, que son pocos los sindicatos que advierten el actual escenario de las nuevas relaciones laborales, por ello en los casos analizados las agencias de subcontratación son las que ahora determinan las nuevas reglas con negociaciones individuales con una gran flexibilidad.

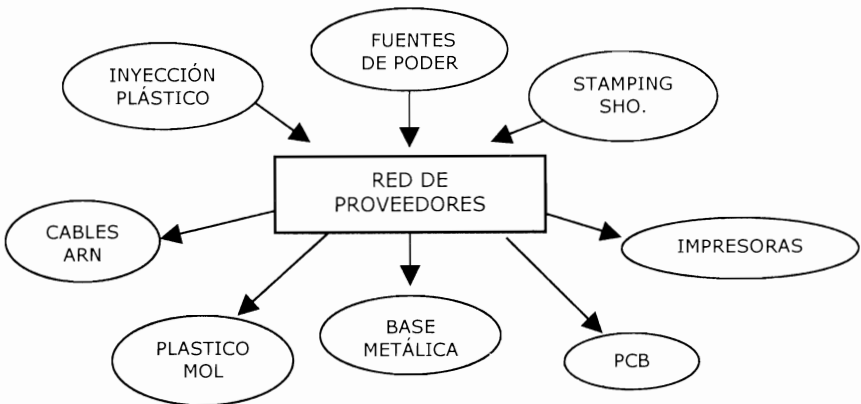
Cuadro 1

EMPRESAS CENTRALES DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA EN JALISCO



Cuadro 2

RED DE PROVEEDORES DE LA ELECTRÓNICA JALISCO



BIBLIOGRAFÍA

- Beck, U.** (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo respuesta a la globalización*, Paidós, Madrid.
- Castelles, M. y Hall, P.** (1994). *Las tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales del siglo XXI*, Alianza, Madrid.
- Castells, M.** (1996). *La era de la información*, Economía, sociedad y cultura, vol. 1, Alianza Editorial, Madrid.
- Castillo, J. J.** (1996). *El trabajo del sociólogo*, Editorial Complutense, Madrid.
- Gitahy, L., R. Lima, et. al.**, (1997). «Relacoes intrafirmas, eficiencia colectiva e emprego em dois clusters da industria brasileira», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Sao Paulo.
- Lima, J.** (1998). «Desconcentración industrial y precarización del empleo. Cooperativas de producción del vestido en Brasil», Ponencia presentada al Congreso *Latin American Studien Asocition*, Chicago.
- Long, N.** (1997). *Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural*, Mimeo.
- Martín, A.** (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*, CES Colección de Estudios, Madrid.
- Mercado, A. y C. Ocampo** (1998). *La lucha por la competitividad global en México y el papel de los recursos humanos: el caso de IBM-Guadalajara*, El Colegio de México, México.
- Piore, (1990).** *The second industrial divide*, Basic Books, EUA.
- Partida, R.** (1998). *El impacto de la reestructuración productiva en la industria electrónica y alimenticia de Guadalajara*, Tesis doctoral, Universidad de Guadalajara.
- Recio, A.** (1988). «Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)», *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 4, Siglo XXI, Madrid.
- Trouve, P.** (1989). «¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?», *Revista Sociología del Trabajo* núm. 7, Siglo XXI, Madrid.
- Ugartech, O.** (1997). *El falso dilema*, Nueva Sociedad, Perú.
- Watson, H.** (1994). *The Caribbean in the Global Political Economy*, Reinner, Estados Unidos.

Relaciones laborales y contratos colectivos en Aguascalientes

Marcela A. Hernández Romo*
y Daniel Gutiérrez Castorena **

I. DESARROLLO INDUSTRIAL Y ECONÓMICO DE AGUASCALIENTES

Los inicios de la industrialización en Aguascalientes, se pueden localizar a partir de los años cuarenta. Sin embargo, no se puede afirmar que ésta se ha mantenido en crecimiento continuo. Este desarrollo tuvo procesos cíclicos y las actividades económicas que sostenía la economía del estado eran el comercio y la agricultura. No es sino hasta la década de los ochenta que se observa un crecimiento industrial en Aguascalientes, como se puede constatar a partir de la observación del crecimiento que tiene el Producto Interno Bruto (PIB) en el estado, en el cual el sector industrial pasa de una participación en el PIB

.....
* Maestra en Sociología Industrial y del Trabajo, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

** Maestro en Sociología Industrial y del Trabajo, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

de 19.6% en la década de los setenta, a una participación del 35.5 en los ochenta, mientras que el sector agrícola en los setenta participó con el 18.5 al PIB, éste disminuyó en los ochenta al 8.1%. De esta manera podemos dar cuenta de cómo el sector industrial supera en importancia a la actividad agrícola.

Por otra parte el sector terciario mantiene primacía en su participación en el PIB como se puede apreciar en el cuadro 1. Esto se explica por la política del gobierno del estado para atraer grandes firmas comerciales transnacionales y nacionales.

Cuadro 1

**PRODUCTO INTERNO BRUTO POR SECTOR
1970, 1980, 1985, 1988, 1993
(ESTRUCTURA PORCENTUAL)**

SECTOR	1970	1980	1985	1988	1993
Sector	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primario	18.5	13.1	7.6	8.1	6.4
Secundario	19.6	24.2	34.5	35.5	26.1
Terciario	61.9	62.7	57.9	56.4	67.5

Fuente: INEGI. Comisión Estatal de Desarrollo Económico y Comercio Exterior. COPLADE.

Este crecimiento sostenido que se inicia en los ochenta y continúa hasta el momento, también se puede apreciar a través del número creciente de establecimientos que se crearon, así como del número de empleos generados, si bien de 1980 a 1990 el crecimiento no se dio en todos los subsectores, en el periodo que comprende 1989 a 1993 se potencializó comprendiendo a todos los subsectores, siendo notable este crecimiento en los de alimentos, madera y no metálicos (cuadro 2).

Como lo muestra el cuadro 3, el incremento en establecimientos giró en torno a la microempresa, ya que tuvo una tasa de crecimiento de 125.73 no siendo significativa en los demás tamaños, además de que resalta el hecho de que en este periodo ya no se instaló en la entidad ninguna microempresa.

Cuadro 2
**NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS Y TASA DE VARIACIÓN
 1980-1986 Y 1989-1993**

SUBSECTOR				T.B.C	T.B.C	T.B.C
	1980	1986	1989	1980-86	1980-89	1989-93
Prod. alimenticios, bebida y tabaco	514	477	520	-7.19	1.16	100.96
Textiles y prendas de vestir ind. de cuero	195	235	255	20.51	30.76	132.55
Ind. de madera prod. de mad. incluye muebles	124	187	147	50.80	18.54	119.04
Papel y prod. de papel imprensa y editoriales	33	54	71	63.63	115.15	123.94
Sust. químicas prod. de Petróleo carbón hule y plást.	14	25	36	78.57	157.14	38.80
Prod. minerales no metálicos excluye derivados del petróleo	127	126	156	-0.78	22.83	117.30
Ind. metálicas básicas	3	19	9	533.33	200.00	—
Inf. metálica maq. y equipo incluye instr. quirúrgicos	265	286	404	45.66	52.45	81.90
Otras ind. manufactureras	—	5	7	—	—	—
TOTAL	1,275	1,514	1,605	18.74	25.88	

Fuente: Cálculos realizados con datos del INEGI. Censos Industriales Nacionales, 1980, 1986, 1989, 1993.

Cuadro 3
**TASA DE CRECIMIENTO DEL NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS
 MANUFACTUREROS POR TAMAÑO**

TAMAÑO	1989	1993	TASA 1989-1993
Micro	1,302	2,939	125.73
Pequeña	194	246	26.80
Mediana	46	61	32.61
Grande	12	17	41.60
Macro	13	13	0
SECTOR TOTAL	1,567	3,276	109.06

Fuente: Cálculos realizados con datos del INEGI. Censos Industriales Nacionales, 1989, 1993.

El siguiente cuadro muestra el papel destacado de la microempresa en la generación de empleos, pues su tasa de crecimiento fue de 109.61, lo que nos indica su importancia en la localidad como generadora de empleos, (cuadro 4).

Cuadro 4

TASA DE CRECIMIENTO DEL PERSONAL OCUPADO POR EL TOTAL DEL SECTOR MANUFACTURERO, POR TAMAÑO

TAMAÑO	1989	1993	TASA 1989-1993
Micro	4,315	9,045	109.61
Pequeña	8,314	9,147	10.02
Mediana	7,110	9,189	29.24
Grande	4,429	6,108	37.91
Macro	10,213	13,775	34.87
SECTOR TOTAL	34,381	47,264	37.47

Fuente: Cálculos Realizados con datos del INEGI. Censos Industriales Nacionales, 1989, 1993.

El cuadro 5, nos muestra las variaciones que tuvo el empleo en el sector manufacturero, en el que de 1980 a 1990 creció en un 98.7 y generó el 45.3% de los empleos. Esta demanda de empleo manufacturero se centra en la ciudad de Aguascalientes, ya que ahí se generaron el 84.32% de los mismos, lo que indica que la industrialización se concentra en la capital del estado.

Cuadro 5

PERSONAL OCUPADO POR SECTOR INDUSTRIAL AGUASCALIENTES

SECTOR	1980%	1986%	1989%	TASA VAR 1980-1990
Minería	1.5	—	0.5	42.4
Manufacturera	45.6	43.8	45.3	98.7
Construcción	3.4	9.6	3.7	119.8
Comercio	31.1	26.8	29.7	90.2
Servicios	18.4	18.7	20.5	122.0
Otros	—	1.1	0.3	—
TOTAL SECTOR	100.0	100.0	100.0	99.54

Fuente: Cálculos elaborados con datos de Censos Industriales 1980, 1986 y 1989.

En relación a la población económicamente activa (PEA), tenemos que en 1990 era de 483,625 de los cuales el 44.8 % realiza actividades económicas y el resto 53.4 se dedicaba a otras actividades; en 1996 la PEA aumenta a 51.19 y para 1998 crece al 56.3%. (INEGI, 1996).

Este aumento de la PEA se debe, no sólo a la alta tasa de crecimiento de la población en el estado, la cual para 1995 era del 3.2% y que supera a la nacional que es de 2.5, sino también a la fuerte inmigración que se da en el estado producto de la oferta de empleo de la localidad. Así tenemos por ejemplo, que la ocupación principal a la que responde el crecimiento de la PEA se debe al sector manufacturero donde se genera el 25.2 de la población ocupada, siguiéndola el sector primario con el 15.3 y el comercio con 14.5%. (CITA, 1998).

Es importante resaltar que pese a la crisis de 1994, se mantuvo el crecimiento económico en el estado, debido a que el gobierno orientó su atención a la búsqueda de mercados extranjeros y en consecuencia, a aumentar la actividad exportadora, así como la búsqueda y negociación para el crecimiento industrial que se basa en la fuerte presencia de la inversión extranjera, siempre mayoritariamente japonesa y norteamericana.

Por otra parte los salarios de la zona de Aguascalientes se caracterizan por ser bajos. El 58.5% de la población trabajadora en 1990 se ubicaba en el rubro de menos de dos salarios mínimos. Esto se debe a que existe una política de contención salarial que impide su incremento y éstos se mantienen bajos sin importar el origen del capital, el tamaño de las empresas, su productividad o su exportación (Alemán, Hernández y Gutiérrez, 1996).

Un rasgo de la política de industrialización que influyó en el crecimiento sostenido de la industria de Aguascalientes, fue y es la actividad que realizó el estado en materia sociolaboral. Ésta consistió, como se dijo, en contener los salarios del sector industrial ajustándolos con los salarios mínimos y en mantener y controlar un clima laboral exento de conflicto. Esto es posible, gracias a la política estatal que permitió que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) incorporará masivamente a los trabajadores de

las nuevas empresas y que toleró que empresas extranjeras no tuvieran sindicato.

II. CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA EN AGUASCALIENTES

La industria manufacturera de Aguascalientes es heterogénea, debido a los diversos tipos de empresas que existen, con diferente grado de desarrollo en lo tecnológico, en la organización del trabajo y en las relaciones laborales. Asimismo, la planta industrial tiene un desigual crecimiento de las ramas, tanto en número y tamaño de establecimientos, como en el número de empleos que genera. Hasta 1993, el número de empresas establecidas era de 3,276, de las cuales 89.7% correspondían a microindustrias; 7.5 a pequeñas empresas; 1.9 a medianas; 0.5 a grandes y 0.9 a macroempresas. Las principales actividades productivas a que se dedicaban eran: alimentos un 32.6; maquinaria y equipo un 22.9; textiles con el 18.5 y productos minerales no metálicos con el 10.5%. El resto, con porcentajes menores, se distribuyeron entre los subsectores industria de la madera, papel, sustancias químicas, industrias metálicas y otras industrias manufactureras (Censo Económico, 1994).

El personal ocupado del sector manufacturero se distribuyó entre los distintos tamaños de las empresas de la siguiente manera: micro, la pequeña y la mediana empresa representan el 19% del personal ocupado respectivamente, la grande el 12.9 y la macro el 29.1%. Cabe destacar, que las macroempresas con sólo 13 establecimientos, emplean a mayor número de obreros que cada uno de los diferentes tamaños de las empresas restantes (Censo Económico, 1994). En estas empresas, se ha concentrado el mayor número de inversiones extranjeras, de las cuales se han aplicado principalmente en la industria automotriz, en la industria química y derivados, la electrónica y la textil. Esto fue producto de las inversiones extranjeras efectuadas en Aguascalientes, durante el periodo que va de 1980 a 1995, cuyo monto de inversión fue de 2,518.9 millones de dólares, generando 39,524 empleos.

Las inversiones provinieron principalmente de los Estados Unidos (EU), Japón y Alemania. Estas inversiones permitieron que las empresas instaladas en la localidad incrementaran la exportación.

El principal destino de las exportaciones por rama de actividad fue: la automotriz y autopartes, a EU, Japón y Centro América; la electrónica, a EU, Japón, Singapur y Hong Kong; la textil a EU, Canadá, Centro y Sudamérica; la del vestido a EU y otras manufacturas, a EU, Costa Rica, El Salvador y Guatemala. Aguascalientes cuenta en la actualidad con 210 empresas exportadoras hasta 1998 (CEDECE, 1998).

Otra característica de la actividad industrial, es el aumento de la actividad en la maquila, que a partir de 1994 se incrementó, sobre todo, en el sector textil y de la confección, generando un promedio de 20 nuevos establecimientos por año. Con una actividad económica que para 1996 logró exportar 182 millones de dólares y 41 millones hasta marzo de 1998 (Informe de gobierno, 1992-1998).

¿Cuáles han sido las consecuencias de esta industrialización?, tenemos por una parte, los grandes consorcios internacionales que con todas las ventajas laborales, financieras y fiscales han afianzado sus productos en los mercados internacionales con bajos costos de producción, dando a cambio de ello empleo con baja remuneración.

Por otra parte, la industria local, especialmente la pequeña y mediana empresa, han sido beneficiadas marginalmente, no obstante las acciones estatales que han buscado fortalecer su desarrollo tanto tecnológico como comercial. Y finalmente, el estado ha logrado amortiguar los efectos de la crisis en materia de empleo y crecimiento económico.

III. SINDICATOS, RELACIONES LABORALES Y CONFLICTOS EN AGUASCALIENTES

En este apartado, se hace el análisis de 41 contratos colectivos de trabajo que hicieron revisión contractual de 69 que se encuentran registrados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), a partir de 1990 a 1997.

De los contratos registrados en la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Aguascalientes tenemos que:

- A) La CTM, agrupa a la mayoría de los sindicatos de la industria manufacturera, de los 69 contratos registrados, 67 pertenecen a esta confederación.
- B) La Confederación Regional Obrero Campesina (CROC), sólo agrupa a los sindicatos de las dos empresas restantes.

Resulta verdaderamente abrumador el predominio que tiene la CTM, como representante de la mayoría de los sindicatos en Aguascalientes. Esto es explicable, pues de todos es conocido que la CTM está ligada corporativamente al Partido Revolucionario Institucional y por mucho tiempo ha gozado de las prerrogativas que le ha significado su relación con la que en un tiempo era, en forma absoluta, del partido del Gobierno, esto significó concesiones, licencias, cargos públicos, puestos de elección popular como diputaciones, senadurías y hasta gubernaturas a cambio de lealtad política y de mantener una clientela electoral cautiva, es decir, garantizar el voto de los obreros para el Revolucionario Institucional. Podemos decir que ello es una muestra de lo que ha sido el sindicalismo corporativo y que éste, en Aguascalientes, no ha entrado en crisis profunda, aunque cabe mencionar que su eficacia para garantizar el voto corporativo se ha visto mermada en los últimos tiempos. Esto se constató en las elecciones de 1995 y 1998, en donde el Revolucionario Institucional sufrió la más grande derrota que se le haya infringido en su historia en Aguascalientes.

No obstante, la crisis no ha llegado a las estructuras de control que detenta sobre la clase obrera en Aguascalientes, prueba de ello es el número de sindicatos que controla. De 168 sindicatos registrados en la Delegación Federal del Trabajo a la FTA-CTM, le pertenecen 131. A otras centrales como la CROC le pertenecen 20, a la central Justo Sierra que son empresas maquiladoras le corresponden 13, a la CRT 4 y al Frente Auténtico del Trabajo 1, aunque éste no aparece en la relación que presenta la delegación federal del trabajo.

En lo que respecta al clima de relaciones laborales, en el estado se hace mucho énfasis en que no existe un ambiente de conflicto laboral, se afirma que las relaciones laborales son de paz y tranquilidad y de que efectivamente nada altera estas relaciones. En este sentido podemos afirmar que ciertamente, Aguascalientes es un estado en donde no hay problemas laborales en las empresas que impliquen la paralización de las actividades productivas y se pone como ejemplo el hecho de que prácticamente no ha habido huelgas en la localidad. Este argumento se ha utilizado reiteradamente, por parte del gobierno del estado, para promover las inversiones extranjeras en la entidad. También este hecho nos hace pensar que dicha situación es producto de una política de Estado que impide por todos los medios el que estallen conflictos laborales en las empresas de Aguascalientes.

Sin embargo, si nosotros analizamos las relaciones laborales y sindicales más a fondo, nos encontramos con que existen múltiples problemas o conflictos, tanto individuales, como colectivos, que no llegan a la superficie y que constituyen una muestra de cómo las relaciones laborales en Aguascalientes no son tan "cordiales" y tan "pacíficas" como generalmente se sostiene. Por ejemplo, tenemos los conflictos individuales que se han dado en la entidad a partir de 1980 (cuadro 6).

Cuadro 6
**CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN
AGUASCALIENTES 1980-1996**

Año	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Nº de Conflictos	308	353	374	450	477	457	322	425	245

Continuación

Año	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Nº de Conflictos	285	263	371	553	652	887	1,155	880

Fuente: Información estadística sobre relaciones laborales de jurisdicción local. INEGI. Cuaderno Nº 6.

De entrada, podemos observar que los conflictos obrero-patronales en Aguascalientes es cosa común y según los datos éstos se incrementaron notablemente en 1995, podríamos pensar que por motivo de la crisis de diciembre de 1994.

Otro aspecto que cabe destacar en los conflictos individuales, son los motivos que llevan al conflicto. En el cuadro 7, se observa cómo un motivo muy importante de conflicto entre los trabajadores y sus patronos son los despidos injustificados, se puede entrever que ésta es una práctica común, sin que les preocupe realmente el ser demandados por el trabajador.

En relación con los conflictos colectivos, tenemos que éstos se presentan pero en un número muy reducido, como se observa en el cuadro 8.

Cuadro 7

MOTIVOS DE CONFLICTOS INDIVIDUALES AGUASCALIENTES

TOTAL DE CONFLICTOS	150
Despido Injustificado	144
Rescisión de Contratos	4
Terminación de Contrato	1
Participación de Utilidades	1

Fuente: Información estadística sobre relaciones laborales de jurisdicción local. INEGI Cuaderno N° 6.

Cuadro 8

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN AGUASCALIENTES 1980-1996

Año	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
N° de Conflictos	37	50	50	50	No	43	43	23	10

Continuación

Año	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
N° de Conflictos	0	4	3	1	3	0	0	5

Fuente: Información estadística sobre relaciones laborales de jurisdicción local. INEGI. Cuaderno N° 6.

Con los datos arriba mencionados, nos damos cuenta cómo en los inicios de la década pasada el número de conflictos era muy superior al número de la presente década, incluso contrasta mucho el hecho de que mientras en 1994 y 1995, año de la crisis, el número de conflictos individuales aumento y los colectivos, en esos mismos años, no tuvieron ni un solo caso. Esto responde a nuestra afirmación inicial de que la ausencia de conflictos abiertos son contenidos y mediatizados por las autoridades laborales, como se puede observar en los cuadros 9 y 10.

Cuadro 9

AGUASCALIENTES, EMPLAZAMIENTO A HUELGA Y EMPLAZAMIENTOS SOLUCIONADOS 1996

	TOTAL
Total de emplazamientos a huelga	78
Emplazamientos a huelga solucionados	78

Fuente: Información estadística sobre relaciones laborales de jurisdicción local. INEGI. Cuaderno N° 6.

Cuadro 10

HUELGAS ESTALLADAS EN AGUASCALIENTES 1980-1996

Año	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
N° de huelgas	0	0	0	1	0	0	1	1	0

Continuación

Año	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
N° de huelgas	0	0	0	1	0	0	0	0

Fuente: Información estadística sobre relaciones laborales de jurisdicción local. INEGI. Cuaderno N° 6.

De esta manera confirmamos el hecho de que conflictos, tanto individuales, como colectivos sí existen en la entidad. Pero todos son solucionados en la JLCA. De las 4 huelgas que ha habido en

la entidad, 2 han sido estalladas por los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. También podemos concluir, que ciertamente los esquemas de control sindical funcionan perfectamente, por lo que Aguascalientes constituye un paraíso laboral para las empresas nacionales y extranjeras. ¡En los hechos no se dan las huelgas!

IV. CONTRATOS COLECTIVOS EN AGUASCALIENTES

En este apartado se pretende hacer un análisis de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran en la JLCA, para poder determinar el grado de intervención que tienen los trabajadores en distintas dimensiones del ámbito laboral. Ya es muy conocido el hecho de que muchas empresas se reestructuraron para resolver sus problemas y sobre todo la caída de la productividad; para conseguirlo, hicieron modificaciones en su tecnología, en la organización del trabajo, en las relaciones laborales y contractuales y en la calificación de la fuerza de trabajo. Éstas, se dieron bajo la perspectiva de flexibilizar el proceso de producción, a partir del cambio de la producción en masa a la producción por lotes atendiendo a las exigencias del mercado de introducir cambios en la organización del trabajo, haciendo a un lado la rigidez para incorporar elementos del sistema japonés de producción como control de calidad, trabajo en equipo, rotación de tareas, involucramiento de los trabajadores en las tareas de mantenimiento y supervisión y una mayor comunicación; en las relaciones laborales y contractuales se encuentra la tendencia a la flexibilización de la fuerza de trabajo, ajustándola a las necesidades de la producción, al uso funcional y flexible de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo y en donde se den tanto la movilidad interna y la polivalencia y a la flexibilización salarial que sería el pago de salario por productividad (De la Garza 1988). La flexibilidad contractual que se manifiesta como una forma de flexibilidad de la fuerza de trabajo sería la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo, ésta puede ser unilateral, es decir, que las modificaciones que se hacen a los

contratos colectivos, sean hechas por la dirección empresarial sin intervención del sindicato en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y bilateral cuando se da la participación del sindicato.

Ahora bien, cuando se han flexibilizado los contratos colectivos éstos han tocado aspectos como el uso de eventuales, uso de subcontratistas, definición de personal de confianza, movilidad interna, polivalencia, compactación de tabuladores, eliminación del escalafón ciego y mayor capacidad de la empresa para reajustar personal de base.

En el caso de Aguascalientes, estudios realizados por Alemán, Hernández y Gutiérrez, han dado cuenta que en un buen número de empresas, sobre todo grandes y macros, se han realizado procesos de reestructuración importantes, consistiendo en cambios en la tecnología, en las formas de organización del trabajo, en las relaciones laborales y contractuales; sin embargo, el número de empresas reestructuradas en comparación con el de empresas existentes es realmente muy limitado. Esto puede observarse en los contratos colectivos estudiados, en donde se nota cómo en muchos de los cambios que implica la reestructuración sí ha participado el sindicato, pero su porcentaje es muy reducido. Así tenemos que la intervención del sindicato para aceptar o rechazar los cambios tecnológicos que propone la empresa a fin de reestructurarse es muy relativa, puesto que tan sólo el 2.5% de todos los contratos colectivos contemplan una participación del sindicato en la determinación del tipo de tecnología que se va a introducir en el proceso de trabajo. La necesidad que tiene el sindicato de intervenir en este cambio deriva del hecho de que todo cambio tecnológico tiene consecuencias directas en las condiciones, el ritmo e intensidad del trabajo, lo relevante aquí es que realmente la gerencia sí considera la importancia de introducir cambios en la tecnología como un medio para incrementar la productividad, como lo muestra el hecho de que en el 15 de los contratos colectivos mencionados, la gerencia determina unilateralmente qué tipo de tecnología debe ser introducida en sus empresas. Sin embargo, lo más significativo de este aspecto estriba en que el 82.5% de los contratos no especifican esta posibilidad, es decir, para la mayoría

de los empresarios no tiene ningún sentido el que los sindicatos puedan participar cuestionando la introducción de modernización en la tecnología, pues puede ser que se dé por entendido que es decisión que corresponde exclusivamente a la gerencia (cuadro 11).

Cuadro 11

INTERVIENE EL SINDICATO EN EL CAMBIO TECNOLÓGICO

	PORCENTAJE
Determinado bilateralmente	2.5
Determinado unilateralmente	15.0
No especificado	82.5
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Lo mismo acontece en relación con la participación del sindicato en el establecimiento de nuevos métodos de trabajo. Es del conocimiento de los sectores empresariales avanzados que para introducir nuevos métodos de trabajo y que éstos tengan éxito, se requiere la participación y el involucramiento de los trabajadores y del sindicato. En el mismo sentido, los contratos colectivos de Aguascalientes contienen muy poca participación de los sindicatos en la conformación de nuevos métodos de trabajo. Tan sólo el 2.5% de éstos nos muestran que los sindicatos sí intervienen para que la empresa establezca nuevos métodos de trabajo. Lo cual nos indica que en muy pocas empresas los contratos colectivos han incorporado la idea de la intervención sindical en la creación, o al menos sugerencia de nuevos métodos de trabajo. El 17.5 de los contratos especifican claramente que el sindicato no debe intervenir para establecer nuevos métodos, lo que pone de manifiesto una concepción muy particular por parte de los empresarios, respecto a quien le corresponde establecer estos nuevos métodos, quedando claro que no es precisamente a los trabajadores. Y para confirmar esta afirmación, tenemos que en el 80% de los

contratos colectivos mencionados, ni siquiera se encuentra especificada esta cuestión, haciendo notar la ausencia de este problema en las mentes de la dirección empresarial (cuadro 12).

Cuadro 12

**PARTICIPA EL SINDICATO EN EL ESTABLECIMIENTO
NUEVOS MÉTODOS DE TRABAJO**

	PORCENTAJE
Sí	2.5
No	17.5
No especificado	80.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo, presenta el doble (5%) de porcentaje que la participación en el cambio tecnológico y en el establecimiento de nuevos métodos de trabajo, al parecer, este aspecto del proceso de trabajo es de interés, tanto para el sindicato, como para los trabajadores, al respecto podemos pensar que cualquier cambio en la intensidad del trabajo conlleva una respuesta de los sindicatos y de los trabajadores. Sin embargo, es necesario destacar que el 20% de los contratos colectivos sí señalan claramente que los sindicatos no deben participar en la fijación de la intensidad del uso de la fuerza del trabajo, ya que es un aspecto determinado unilateralmente por parte de la gerencia viendo ociosa o pernicioso la intervención de los sindicatos, pero además el 75% ni siquiera contempla esta posibilidad (cuadro 13).

El sindicato con su participación en la contratación de eventuales, en el empleo de subcontratistas, en la contratación de trabajadores de confianza y el recorte de personal, nos muestra hasta donde llega su influencia para garantizar la estabilidad de los trabajadores en el empleo y hasta donde la empresa se en-

cuentra libre para determinar el número de trabajadores que en un momento se requieran, de acuerdo a las necesidades de la producción sin que existan obstáculos legales que impidan estos propósitos.

Cuadro 13

PARTICIPA EL SINDICATO EN LOS CAMBIOS DE INTENSIDAD DE TRABAJO

	PORCENTAJE
Sí	5.0
No	20.0
No especificado	75.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En la contratación de eventuales, tenemos que sólo 7.5% de los contratos colectivos establece la necesidad de formalizar acuerdos entre la empresa y el sindicato para fijar el número, el tiempo y las condiciones en que puede darse su contratación. En el entendido de que su contratación no afecta a los trabajadores de base. Por el contrario, el 65 de los contratos sí especifica que la libre contratación de eventuales por parte de la empresa es una facultad exclusiva de la dirección gerencial y en este sentido, es notoria la debilidad de los sindicatos al permitir que prácticamente en un 92.5% éstos nada tienen que hacer frente a la decisión de las gerencias por realizar dicho acto (cuadro 14).

Cuadro 14

CONTRATACIÓN DE EVENTUALES

	PORCENTAJE
Acuerdo empresa-sindicato	7.5
Libre para empresa	65.0
No especificado	27.5
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la contratación de subcontratistas, vemos que en los contratos colectivos un 72.5% de ellos formaliza el hecho de que la gerencia o los empresarios tienen la libertad para subcontratar a otras empresas cuando así lo requieran sus condiciones y las necesidades de la producción, aunado a lo anterior, tenemos que en el resto de los contratos ni siquiera está especificado, por lo que de hecho el 100% de los contratos colectivos garantizan la libre contratación de subcontratistas por parte de la empresa (cuadro 15).

Cuadro 15

EMPLEO DE SUBCONTRATISTAS

	PORCENTAJE
Libre para empresa	72.5
No especificado	27.5
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Lo mismo acontece con la contratación de trabajadores de confianza, entre la libertad que se establece en los contratos colectivos para hacerlo, 60% y la no especificación del mismo 37.5 tenemos que el 97.5 representa la debilidad de los sindicatos para frenar el incremento de los trabajadores de confianza frente a los de base, creando un peligro, tanto para los sindicatos, como para los trabajadores el que en un momento dado el número de trabajadores de confianza supere a los de base. Haciendo superflua la existencia de todo organismo sindical y aunado a lo anterior, añadimos el hecho de que un 90 de los contratos colectivos no establece ninguna restricción por parte de la empresa para recortar personal de base y que otro 7.5% sí establece la libertad de la empresa para hacerlo, tenemos pues que los trabajadores con relaciones laborales formalizadas en los contratos colectivos se encuentran en una total indefensión a los designios y voluntad del capital.

Este hecho cabe destacarlo, porque se puede pensar que los contratos colectivos conforman condiciones laborales y de trabajo por encima de lo que establece la propia Ley Federal del Trabajo y que por tanto, garantizarían la estabilidad en el empleo. Por el contrario, salta a la vista que las condiciones establecidas en los contratos colectivos resultan totalmente adecuadas para que la empresa "libremente" determine los rubros mencionados y por tanto el establecimiento de la "flexibilidad" para obtener el número y el uso de la fuerza de trabajo. Por lo que la flexibilidad, en este rubro, es claramente innecesaria pues ésta ya está garantizada (cuadros 16 y 17).

Cuadro 16

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

	PORCENTAJE
Acuerdo empresa-sindicato	2.5
Libre para empresa	60.0
No especificado	37.5
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuadro 17

RECORTE DE PERSONAL DE BASE

	PORCENTAJE
Acuerdo empresa-sindicato	2.5
Libre para empresa	7.5
No especificado	90.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La movilidad de puestos y categorías, de turnos, geográfica y la polivalencia son aspectos que conciernen a las nuevas formas de organización del trabajo y que se incluyen en el sistema Japonés. De hecho son una respuesta a la forma rígida taylorista-fordista del puesto fijo, turnos definidos, cero movilidad y tareas definidas y permanentes. En Aguascalientes la forma de organización del trabajo predominante en las empresas es la taylorista, este tipo de organización se muestra preponderantemente en la mediana empresa, especialmente en la división del trabajo, en la supervisión, mantenimiento y control de calidad, en la asignación formal de puestos y uso de manuales y en la medición de la productividad a través de tiempos y movimientos. En la gran empresa los rasgos tayloristas en la división del trabajo, control de calidad y la asignación formal de puestos, constituye un 100%. Es en la pequeña empresa en donde se dan formas tradicionales de organización del trabajo (Aleman, Hernández y Gutiérrez, 1996).

En la relación con los contratos colectivos, éstos reflejan plenamente lo antes mencionado ya que manifiestan en sus cláusulas la rigidez del taylorismo y la ausencia, en un porcentaje significativo, de nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido tenemos que 2.5% de los contratos colectivos establecen acuerdos entre empresa y sindicato, para determinar la movilidad de los puestos y las categorías de los trabajadores; un 2.5 prohíbe expresamente a la empresa el mover a los trabajadores de sus puestos y categorías; un 55 le concede total libertad a la empresa para decidir sobre esta cuestión y finalmente un 40 no lo especifica. De lo anterior, deducimos que en un 95% la empresa puede decidir unilateralmente la movilidad de los puestos y categorías de los trabajadores y con ello, damos cuenta de que los contratos colectivos en Aguascalientes no necesitan ser flexibilizados para decidir sobre este aspecto organizacional, pues en los hechos ya lo está (cuadro 18).

En el mismo sentido, se encuentra la libertad que tiene la empresa para decidir el cambio de turno de los trabajadores, puesto que en un 95% de los contratos colectivos se le da esa libertad (cuadro 19).

Cuadro 18

MOVILIDAD DE PUESTOS Y CATEGORÍAS

	PORCENTAJE
Acuerdo empresa-sindicato	2.5
Prohibida para la empresa	2.5
Libre para la empresa	55.0
No especificado	40.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuadro 19

MOVILIDAD DE TURNOS

	PORCENTAJE
Acuerdo empresa-sindicato	2.5
Prohibida para la empresa	2.5
Libre para la empresa	55.0
No especificado	40.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la posibilidad de que la empresa quiera trasladar a otro lugar a sus trabajadores o a ella misma, el contrato colectivo en general, le otorga total libertad (cuadro 20).

Cuadro 20

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

	PORCENTAJE
Libre para empresa	5.0
No especificado	95.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La posibilidad de que los trabajadores puedan realizar distintas tareas y que adquieran una mayor cantidad de habilidades, sólo se encuentra formalizada en un 5% de los contratos colectivos revisados. La polivalencia, constituye un elemento importante del sistema Japonés e implica que el trabajador pueda desempeñar distintas actividades y con ello adquiera mayores habilidades. Este aspecto, ya se encuentra presente en un número de empresas importantes que han emprendido procesos de reestructuración productiva y que también han incorporado estas nuevas formas organizacionales. Sin embargo, como ya se mencionó anteriormente, este nuevo elemento organizacional se encuentra muy poco formalizado en los contratos colectivos de trabajo de Aguascalientes, lo cual nos da una idea de que muchas empresas no han contemplado la necesidad de introducir nuevas formas organizacionales (cuadro 21).

Cuadro 21

POLIVALENCIA

	PORCENTAJE
Acuerdo empresa-sindicato	5.0
Libre para la empresa	50.0
No especificado	45.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En relación con el criterio principal para que los trabajadores obtengan ascensos, tenemos que la antigüedad o lo que se le denomina escalafón ciego no es un factor importante, pues tan sólo 2.5% de los contratos colectivos lo contemplan. Lo que distingue a estos contratos es que un criterio que los empresarios valoran en los trabajadores para que asciendan es la capacidad. Así está plasmado en el 22.5 de los contratos colectivos, le sigue en importancia la escolaridad con un 5, la edad con antigüedad con 2.5, en el 65% de los contratos no se especifica y con ello

podemos entender que las empresas no contemplan a los ascensos de los trabajadores como un medio para estimular y mejorar sus condiciones materiales de vida (cuadro 22).

Cuadro 22

CRITERIO PRINCIPAL DE ASCENSO

	PORCENTAJE
Antigüedad	2.5
Capacidad	22.5
Escolaridad	5.0
Antigüedad y otra	2.5
No especificado	65.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Una cuestión que podemos considerar relevante para las empresas es la determinación de las horas extras y el trabajo en los días de descansos. En el 35% de los contratos colectivos se establece que las horas extras son obligatorias para los trabajadores, así también en el 30% se estipula que los trabajadores están obligados a trabajar en los días de descanso; observamos que para los empresarios es muy importante el disponer de fuerza de trabajo cuando así lo requieran las necesidades de la producción, sin importar si el trabajador ya ha cumplido una jornada completa y desea retirarse a descansar y lo mismo acontece con el trabajo en días de descanso (cuadros 23 y 24).

Las remuneraciones salariales que perciben los trabajadores se hacen por día o por mes en un 95%; la puntualidad sí es valorada positivamente ya que 30 de los contratos la contemplan y por el contrario, lo que podría ser un elemento importante que correspondería a una nueva cultura laboral y una nueva forma de compromiso entre la empresa y los trabajadores como es el pago por productividad, su porcentaje se encuentra muy reducido 7.5% (cuadros 25, 26 y 27).

Cuadro 23

TRABAJO EN HORAS EXTRAS

	PORCENTAJE
Obligatorio	35.0
Convenido empresa-sindicato	10.0
No especificado	55.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuadro 24

TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO

	PORCENTAJE
Obligatorio	30.0
Convenido empresa-sindicato	15.0
No especificado	55.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuadro 25

FORMA DE ESTABLECER EL SALARIO

	PORCENTAJE
Por día o mes	95.0
No especificado	5.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuadro 26

BONOS POR PUNTUALIDAD O ASISTENCIA

	PORCENTAJE
Sí	30.0
No especificado	70.0
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuadro 27

BONOS POR PRODUCTIVIDAD O CALIDAD

	PORCENTAJE
Sí	7.5
No especificado	92.5
TOTAL	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos revisados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

V. CONCLUSIONES

Por lo anteriormente expuesto, podemos realizar las siguientes consideraciones:

En primer lugar, ya es un hecho innegable que Aguascalientes ha tenido un proceso de crecimiento industrial constante que se ha mantenido a partir de las dos últimas décadas. Este crecimiento se ha traducido en cambios que están impactando fuertemente la vida política, social y cultural de la entidad. Se están operando cambios en lo político como fue la derrota del PRI frente al PAN con el consiguiente relevo en la Dirección del Gobierno del Estado. La llegada de un número importante de individuos provenientes de otros estados de la República en demanda de empleo, ha traído en consecuencia un crecimiento acelerado de la ciudad y por tanto, mayores exigencias para satisfacer las necesidades de educación, salud, vivienda y esparcimiento que los nuevos residentes requieren.

Así en el caso que hoy nos ocupa: el análisis de las relaciones laborales y contractuales, tenemos que estos cambios pueden influir de manera positiva en Aguascalientes. El cambio de gobierno por la llegada de Acción Nacional implica un rompimiento de la vieja relación del sindicalismo con el Estado. La relación corporativa, que garantizaba para los líderes sindicales una gama de privilegios y prebendas a cambio de la lealtad y del voto cautivo de los trabajadores para el partido en el gobierno, se ha venido abajo. De hecho, en las dos últimas elecciones que se llevaron a cabo en Aguascalientes, quedó de manifiesto la incapacidad de las cúpulas sindicales para garantizar el voto de los trabajadores hacia el PRI, trayendo por consecuencia desastrosas derrotas electorales de los candidatos postulados por la CTM.

De tal manera, que ante tal perspectiva, se presenta un hecho inédito en la entidad la cual nos lleva a preguntarnos: ¿cuál va a ser la actitud de las cúpulas sindicales frente a la ruptura corporativa? y ¿qué tipo de relación se va a gestar con el gobierno dirigido por Acción Nacional?

Las organizaciones sindicales oficiales tienen una gran oportunidad de volcarse sobre sus bases para lograr reconstituir su legitimidad y la representatividad que a todas luces se ha deteriorado, pueden comenzar a incidir sobre un aspecto que estaba olvidado y que prácticamente estuvo ausente de su práctica sindical: los problemas de la productividad y las condiciones de vida de los trabajadores. Las cuestiones políticas y sus relaciones con el Estado tendrán que ser cuestionadas para utilizarlas única y exclusivamente hacia un propósito que es fundamental en los sindicatos: la defensa de los intereses de los trabajadores, haciendo a un lado todo interés partidista y extrafabril.

Por otro lado, se encuentra la interrogante de cuál va a ser la actitud del nuevo gobierno frente a organizaciones sindicales ligadas corporativamente a un partido que hoy se encuentra en la oposición. ¿Hará a un lado las viejas políticas patrimoniales y clientelares con las cúpulas sindicales? o ¿se adecuará a las nuevas condiciones aceptando las exigencias de los líderes oficiales a cambio de la paz y la tranquilidad laboral?

Podemos decir, que de la respuesta a estas preguntas dependerá el futuro del sindicalismo en la entidad. Sin embargo, no podemos olvidar que en el fondo de estas cuestiones se encuentran los trabajadores quienes pueden reclamar una mayor participación en los problemas de la empresa, formas democráticas en la elección de sus dirigentes y supresión del sindicalismo simulado como son los sindicatos de protección. Actitudes imparciales por parte de los funcionarios de conciliación y arbitraje y otras autoridades laborales, respeto a los contratos colectivos de trabajo e inclusión de las direcciones sindicales en la toma de decisiones que impliquen la solución de los problemas de la empresa y la más importante, la mejora en las percepciones salariales y en las condiciones de vida de los trabajadores.

Finalmente, los contratos colectivos en Aguascalientes no están considerando a los sindicatos como medios para lograr un mayor compromiso institucional que redunde en una nueva cultura laboral. Con su escasa intervención en aspectos tan importantes como el cambio tecnológico, la organización del trabajo, la estabilidad en el empleo y en otros aspectos, manifiestan su incapacidad para proponer cambios que coadyuven en la solución de los problemas en el piso de la fábrica y en la productividad. Por tanto, estos contratos no necesitan ser flexibilizados, puesto que en los hechos la empresa tiene toda la libertad para decidir lo que crea más conveniente para sus intereses, sin tener que considerar a los sindicatos.

BIBLIOGRAFÍA

Alemán López, Ramiro; Marcela A. Hernández Romo y Daniel Gutiérrez Castorena (1996). *La Heterogeneidad Productiva en la Industria de Aguascalientes*, U.A.A.

CEDECE (1998). *Foreign Investment in Aguascalientes 1980-1998*, Gobierno del Estado de Aguascalientes.

CEDECE (1998). *La Industria Maquiladora de Exportación en Aguascalientes 1990-1998*, Síntesis Ejecutiva, Gobierno del Estado de Aguascalientes.

- CEDECE** (1998). *Principales Indicadores Económicos de Aguascalientes 1992-1998*, Gobierno del Estado de Aguascalientes.
- CEDECE** (1998). *Sector Exportador de Aguascalientes 1992-1998*, Gobierno del Estado de Aguascalientes, julio.
- Censo Económico** (1994).
- CITA** (1998). Julio-septiembre, Gobierno del Estado.
- De la Garza, Enrique, et. al.,** (1998). *Modelos de industrialización en México*, UAM-I, México.
- INEGI** (1996). *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*, cuaderno núm. 6.
- INEGI** (1996). *Encuesta Nacional del Empleo*, STYPS.
- Informe de gobierno** (1992-1998). *Crecimiento económico y empleo productivo*, Gobierno del Estado.

Cambios en las relaciones laborales.

Enfoque sectorial y regional

se terminó de imprimir en agosto de 1999
en los talleres de ¡Buena Idea! Impresiones,
tel. 56 94 02 56, fax 56 94 11 97.

Se tiraron 1,000 ejemplares sobre papel bond de 75 grs.

El cuidado de la edición estuvo a cargo de
Ruth Mondragón Licea.



...ones laborales. Enfoque sectorial y regional



BIBLIOTECA "MITRO JESUS SILVA HERZOG"

HD8116.5/C35



24750

