

Análisis laboral mexicano: la coyuntura de los noventa

Javier Rodríguez Lagunas
Marco Antonio Leyva

Interpretación para la acción

La situación laboral del país tiende a redefinirse en el momento actual debido a los cambios del modelo económico ligados a las reestructuraciones mundiales de la actividad productiva y del comercio, así como a la reforma del Estado y a la apertura política.

Asimismo parecen reformularse los esquemas de interpretación con los cuales se contaba para situar política y económicamente el mundo laboral.

Cambios importantes desde la investigación académica

Las nuevas interpretaciones para analizar el movimiento obrero parecen advertir acerca de la multidimensionalidad y heterogeneidad del fenómeno laboral; el actor sindical ya no se encuentra ligado exclusivamente al ámbito de lo político; además, está inserto en la lógica de las relaciones de producción (que ya no tienen que ver sólo con la economía; también están vinculadas con el poder y la cultura). Así, el análisis del proceso de constitución y desarticulación del sujeto obrero se vuelve complejo; la subjetividad obrera emerge como una problemática fundamental en la acción, por lo cual el sujeto obrero ya no puede ser entendido a partir únicamente de la reconstrucción de la objetividad.

En consecuencia, en el análisis de la acción sindical deben tomarse en cuenta los espacios que tienen que ver con la conforma-

ción cultural del sujeto sindical-obrero, tanto en el ámbito de su cotidianidad fabril como en su vida comunitaria y familiar. Así, tenemos un sujeto obrero no homogéneo, ya sea en el ámbito estructural o en términos de sobreestructura o de subjetividad.¹ En la actualidad, se sostienen con mucha dificultad las interpretaciones que buscan observar, en la coyuntura, el nivel de la lucha de clases, de acuerdo con el cual debería la clase obrera emprender la profundización de la lucha y el antagonismo social. Los nuevos esquemas, al plantear la complejidad del mundo laboral (rescatando el examen puntual de lo real social laboral), terminan por ser muy críticos sobre la actividad del sindicalismo (tanto del oficial como del autónomo e independiente), y alertan sobre la necesidad de reformular sus postulados. Dichas reformulaciones tienen que ver con:

a) *La función sindical*, ya no se limita al ámbito de la circulación (negociación del empleo y del salario, que De la Garza define históricamente como "sindicalismo de la circulación"); el sindicalismo incluye además relaciones con el ámbito de la producción, sobre todo con la capacidad de negociación de las condiciones de trabajo, los niveles de productividad, introducción de las tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, justamente como actor sindical que potencia una determinada relación laboral para la producción.

b) El sindicalismo como *sujeto articulador* entre la coyuntura económica y el papel de actor laboral en ella.

c) *Como interlocutor del Estado y los empresarios*, lo cual implica su participación en el diseño de las políticas nacionales y de las alternativas de construcción de diferentes tipos de sociabilidad que fomenten beneficios equilibrados.

Cada vez resultan más caducas las visiones de una permanente confrontación en términos de lucha de clases, y el antagonismo que suponía un sujeto revolucionario obrero apriorístico se ha mediado en el análisis con formulaciones e investigaciones más puntuales y precisas de la acción obrera y sindical, así como de sus concepciones de la realidad social. El determinismo económico y catastrofista cede el paso a interpretaciones cada vez menos ideologizadas (sin que aquéllas dejen de existir y sean importantes en su número).

¹ Ejemplos de ambas perspectivas analíticas las podemos encontrar en: De la Garza, Enrique *et al.*, *Crisis y reestructuración productiva en México*, Cuadernos Universitarios de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-I, México, 1988. También existe todo un equipo de investigadores que a nivel nacional han abordado esta problemática en los coloquios de Jalapa de 1987 y 1989.

Asimismo, el reduccionismo que hace del movimiento obrero el único portavoz de toda la acción del sujeto social, ha sido fuertemente criticado. Además *el análisis de la relación sindicato-Estado*, ha sido matizado y reanalizado en un contexto más amplio que incluye al obrero, el sindicato, la empresa, la sociedad, instituciones políticas y Estado. Desde luego ello ha propiciado una revaloración del concepto de corporativismo *versus* acción independiente y autónoma de los sindicatos.²

Con el estudio del sujeto obrero en el nivel fabril, se ha iniciado una desmitificación de la clase mexicana respecto de su conciencia, voluntad, y formas de definición en la gestión de la empresa, entre otros. La visión de heterogeneidad obrera y la necesidad de valorar los vínculos contextuales de lo que cada vez más se conoce como el "sindicalismo de la producción"³ han hecho más complejo el análisis.

Actualmente, desde un punto de vista teórico, podría afirmarse la existencia de un consenso en la interpretación que reconoce que la construcción del orden social no es una prerrogativa de la clase obrera, sino que depende de múltiples actores sociales.

Como ya dijimos, la clase obrera ha dejado de conceptualizarse como homogénea y con intereses estrictamente afines derivados de su ubicación en el proceso productivo. Por el contrario, su diversidad se enraiza en los patrones tecnológicos, en las formas de organización del trabajo, en su relación con el Estado, en su experiencia laboral, en su memoria histórica, en sus costumbres y tradiciones, en sus luchas, en fin, en la reproducción social de la fuerza de trabajo. Esta diversidad de la clase obrera nos remite al planteamiento de la existencia de sujetos obreros con diversas potencialidades de cambio, según las coyunturas.

Paralelamente a la *desmitificación del sujeto obrero*, se reformula la *visión estatalista* de determinación de la acción sindical. Es evidente para todos la estrecha dependencia del sindicalismo hacia el

² Véanse distintos enfoques en: De la Garza, Enrique, *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, México, 1989. Ilán Bizberg, "La crisis del corporativismo mexicano", en *Foro Internacional*, El Colegio de México, vol. XXX, núm. 4, abril-junio de 1990. Víctor Manuel Durand Ponte, "Corporativismo obrero y democracia", en *Revista Mexicana de Sociología* del ISS-UNAM, año LII, núm. 3, julio-septiembre, 1990.

³ Véanse los distintos estudios de caso que, por ejemplo, han aparecido en diversos números, y en el especial del mes de enero de 1988, de la revista *El Cotidiano*. Igualmente pueden consultarse los diversos artículos de caso en la revista *Trabajo*, órgano editado por el Centro de Análisis del Trabajo, A.C. (CAT).

Estado, relación de subordinación reconocida como corporativa —a pesar de que este término adquiere significados diferentes—, pero actualmente es exagerado intentar interpretaciones a partir de la lógica estatal, nivel de análisis tradicionalmente reconocido como el espacio privilegiado de lo político, en donde la acción obrera se circunscribía a la acción de los líderes sindicales.⁴

La presente crisis económica y política afecta la relación corporativa Estado-sindicatos, situación que se expresa en el debilitamiento económico y político de ellos.⁵

Pero hay otras propuestas de interpretación en las que el corporativismo no se agota en la relación con el Estado; éste tiene que ver con otros espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo, como es el espacio fabril. Así, el corporativismo tiene uno de sus soportes en el Estado y otro en el mundo laboral. Cualquier intento de viraje o transformación de la relación corporativa tendrá que realizarse en la relación capital-trabajo entendida a través del concepto de flexibilización.⁶

La propuesta alternativa a la relación corporativa autoritaria, parece ser entonces la neocorporativa de la producción, que incluye todo lo relacionado con ese ámbito y supone como condición sustancial la participación obrera en el desarrollo de la modernización.

Interpretaciones de las propias organizaciones sindicales

No existe ya un monolito interpretativo, por ejemplo, desde el llamado movimiento obrero oficial (MOO). La existencia de corrientes de interpretación prefiguran también formas de organización y supuestos para la acción sindical distintos. Los ejemplos están a la vista y giran en torno de lo que se ha concebido como crisis del MOO.⁷

⁴ Ejemplos ya clásicos de este tipo de interpretaciones se encuentran en varias obras de Arnaldo Córdova, José Woldenberg y Raúl Trejo Delabre, entre otros.

⁵ Esta crisis ha sido analizada desde la perspectiva de los niveles de interlocución entre Estado y sindicatos por Teresa Incháustegui Romero, en el artículo "Crisis del movimiento obrero oficial", en *Trabajo*, núms. 3-4, 1991.

⁶ Esta posición tiene que ver principalmente con la línea de investigación sobre proceso de trabajo. Véase De la Garza, Enrique, "Los sindicatos en el futuro inmediato", en *Estado y sindicatos. Crisis de una relación*, Ed. Fundación Friedrich Ebert, México, 1989, y Quiroz Trejo, José Othón y Méndez y Berrueta, Luis, "Corporativismo, modernidad y autonomía obrera en México", en *Sociología*, UAM-A, enero-abril, 1991.

⁷ Véase por ejemplo la información sobre el Frente Sindical Unitario contenida en un artículo que sobre las corrientes del movimiento sindical escribieron José

En la perspectiva de algunas organizaciones sindicales (oficiales y no oficiales), el campo de acción ya no está totalmente determinado por la relación corporativa con el Estado ni por el entramado de compromisos de acuerdo con una cierta oferta política (cuotas de poder sindical, participación partidaria en el poder legislativo, etc.).

La obtención de un control político sin perspectivas para la masa obrera cobra menor importancia, y lo que pretende es la reapropiación de un nivel de representatividad social con las bases sindicales, a partir de contextos específicos y la formulación de estrategias de viabilidad e inserción en el mundo de la empresa y la sociedad.⁸

Ejemplos de transición del sindicalismo corporativo son, sin duda, los sindicatos *Telmex*, *del magisterio nacional* y *del SME*, por nombrar sólo los casos más conocidos. La reestructuración económica y política en el Estado mexicano, que en el inicio del gobierno de Salinas se ha materializado en cambios de las empresas paraestatales y transformaciones de las políticas educativas, ha llevado a estos sindicatos a plantearse conceptos organizativos y de gestión del trabajo. Se les llama "sindicatos de la bilateralidad", o bien sindicatos neocorporativos, en la medida en que conciben que la negociación laboral desde el bilateralismo deberá ofrecer alternativas para la viabilidad de la modernización económica.⁹

En *Telmex*, la organización sindical —con una fluida e intensa vida interna— adelantó proyectos de gestión del trabajo en el marco de la reestructuración productiva, convirtiéndose en mediador para la gestación de esquemas de flexibilidad laboral. El cambio de la empresa de pública a privada probablemente ha modificado ese escenario, pues los nuevos dueños prometen una intensificación de la productividad de *Telmex* en periodos cortos, por lo que el sindicato y sus agremiados tendrán que entrar en una rediscusión de lo alcanzado antes del cambio.

En el caso del *SNTE*, el magisterio vivió una intensa transformación sindical y de cambios de política pública hacia el sector que

Othón, Quiroz Trejo y Luis Méndez, aparecido en la revista *El Cotidiano*, núm. 41, mayo-junio, 1991.

⁸ Por lo menos ésta parece ser la línea de las propuestas que surgieron como resultado del Primer Encuentro sobre Sindicalismo y Democracia, organizado por el *SNTE* en 1990. Estas propuestas también parecen derivarse de los análisis de distintos sindicatos nacionales (como el de los telefonistas y electricistas).

⁹ La postura, sin embargo, no es generalizada. Pueden encontrarse posiciones divergentes en los estudios de Ilán Bizberg.

originaron un reacomodo de las corrientes internas. No hay, desde luego, una sola acción concertada intrasindicalmente pues, entre otros, la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) sigue manteniendo posiciones diferenciadas al liderazgo de Elba Esther Gordillo. Sin embargo, si hacemos un examen más puntual y crítico de la situación en el interior del gremio, y tomamos en cuenta la agilidad negociadora de Gordillo (el incremento del salario, la búsqueda del salario profesional, los proyectos de elevación de la calidad magisterial y del nivel de interlocución —que al parecer se logrará con la creación de la Fundación para la Cultura Magisterial así como con los proyectos de examen de la coyuntura en los coloquios internacionales que ya han probado su éxito—), podremos entrever la presencia cada vez mayor de un sindicalismo ilustrado y crítico, así como el surgimiento de posiciones cercanas al bilateralismo y la posibilidad de la formación de una cultura de participación dentro del sindicato.

En el caso del sindicato de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (en liquidación), *SME*, la historia reciente lo ha conducido a profundizar su línea de acción crítica en el plano de la productividad del trabajo. Los cambios de la CLYFC, son tan rotundos como su transformación hacia un organismo fundamentalmente privado. Esto ha gestado un clima difícil para el sindicato y sus agremiados, pues lo que proponen, en el marco del bilateralismo de Salinas, es la supervivencia del sindicato, de su contrato de trabajo y del nivel de empleo hasta ahora logrado.

Para la modernización del sector eléctrico ya se han dado los acuerdos respectivos; no obstante, las declaraciones hechas por el hasta ahora director de la CLYFC sobre la adecuación del empleo a los niveles tecnológicos que se pretenden implantar, no dejan fuera la posibilidad de los reajustes, a los que el sindicato deberá enfrentarse muy pronto. Es un hecho, sin embargo, que el *SME*, tanto por su larga tradición sindical como por su agudeza para revisar los cambios modernizadores, es ejemplo de estructura sindical de corte democrático, participativa, que forma ya parte del denominado nuevo estilo sindical.

Con todo y que el proyecto sindical de la FESEBES (en donde se encuentran participando los tres sindicatos mencionados), parece encontrarse obstruido —por los peligros que le implica a la representatividad hoy maltrecha en el CT y al resto del sindicalismo oficial—, la perspectiva de este tipo de propuesta sindical aún está abierta e incluso irradia a otros sectores.

Pero si existe un sindicalismo alternativo como inicial producto de la crisis del MOO, también es evidente un cambio o modulación de los esquemas actualmente manejados por el *sindicalismo independiente*. Puede decirse que, aunque con dificultades (por el bagaje de ideologías organizativas y de acción preexistentes), en esa parte de la estructura sindical al margen del MOO se prefigura igualmente un tipo de sindicalismo alternativo a la manera de, por ejemplo, el Frente Sindical Unitario (FSU), así como una nueva versión de los noventa del Frente Auténtico del Trabajo (FAT).¹⁰

Lo más evidente en esta nueva visión sindicalista es la presencia de posiciones que van más allá del enfrentamiento “ciego” de la política económica y laboral y de la defensa llana del empleo y los salarios. Sus postulados más complejos evidencian formas de interpretación y de análisis sindical más fundamentados, con diagnósticos más puntuales tanto de lo económico-productivo en el nivel nacional como, incluso, de las repercusiones que en términos de relaciones laborales tendrá la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC).¹¹

De esta manera, las nuevas orientaciones en el examen de la situación laboral han permitido redefinir posiciones sindicales y superar tabúes de la acción obrera. En la medida en que las organizaciones sindicales se acerquen al análisis del tiempo presente (con un sujeto obrero visto como un deconstructor-reconstructor de la realidad en su accionar heterogéneo), existe mayor probabilidad de que se constituyan en interlocutores de más de una propuesta programática (y no sólo de la cardenista actual), de acción en el campo laboral.

Uno de los problemas que enfrentan —y enfrentarán en el corto plazo—, las nuevas interpretaciones desde el sindicalismo, es llegar a postular la negociación colectiva como eje articulador para la elaboración de propuestas sindicales, en donde se excluyan el unilateralismo y autoritarismo.

El paso, teóricamente ya revisado, del sindicalismo de la circulación al sindicalismo de la producción, constituirá el principal reto

¹⁰ Véase la información que aparece en el artículo de José Othón Quiroz Trejo y Luis Méndez, sobre el FAT y las orientaciones de esa organización. Además pueden consultarse las opiniones externadas públicamente por sus dirigentes y los documentos de trabajo que el propio FAT ha elaborado en los últimos dos años.

¹¹ El mismo FAT, junto con otras organizaciones y sindicatos específicos, participa en la propuesta global de la Red Mexicana frente al TLC, que además incluye a organizaciones sociales y sindicales de Canadá, especialmente.

para las nuevas visiones sindicales que buscan establecer nuevos vínculos con el Estado y las empresas.¹²

Transformación del sector empresarial

Si los términos de la interlocución desde el movimiento sindical oficial e independiente y desde el Estado se están modificando, también el *sector empresarial* se transforma.

Las concepciones empresariales del mundo laboral mantienen aún los esquemas del sindicato apolítico, no conflictivo y negociador con la empresa (al estilo del sindicalismo blanco del norte), posición que desde los años cuarenta ha coexistido con el sindicalismo corporativo del tipo CTM.

Para el empresario nacional, la negociación laboral ha estado inscrita en los cánones del corporativismo obrero: acepta y promueve el control sindical de la masa obrera y la forma que deriva en la constitución de un mercado laboral mexicano caracterizado por un tipo de salario, formas de contratación y de estabilidad laboral.

A pesar de que las empresas transnacionales también se han visto beneficiadas por la funcionalidad del sindicato mexicano, en la actualidad reducen la acción del mismo, como es el caso de la contratación colectiva para hacer flexibles las relaciones laborales, a fin de incrementar la productividad y la calidad de lo que se produce.¹³

Por otro lado, parece poco probable que los empresarios formen un bloque homogéneo; la reestructuración económica también los ha conducido a exámenes menos ideologizados y más finos, en términos de fenómenos concretos y coyunturales, generando una diversidad de posiciones respecto del mundo laboral.

Si bien persiste el ideal del sindicalismo "blanco" (al estilo de Monterrey) por apolítico, no conflictivo y negociador, esta concepción tiende a transformarse por la presencia de nuevas regiones industriales, tipos de empresa y el TLC, a raíz de lo cual sería factible

¹² Diversos análisis de sindicalistas europeos y latinoamericanos han revisado recientemente la pertinencia de esta perspectiva. Véanse las ponencias presentadas en el 2o. Encuentro Internacional "Sindicalismo y Democracia", organizado por el SNTE en septiembre de 1991.

¹³ Una reflexión en esa dirección se encuentra en la obra de F. Ray Marshall *et al.*, *Economía laboral: salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*, particularmente la tercera parte, capítulos 5, 6 y 8., Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1987.

que se constituyeran otras visiones respecto de la organización sindical del trabajo y en general del mundo laboral.

En consecuencia, la cúpula empresarial (con la COPARMEX a la cabeza) seguirá tratando de hegemonizar, en el corto y mediano plazo, las interpretaciones del sector y sus posiciones. Esto posibilita la persistencia del esquema del sindicalismo libre, más negociador con la empresa y más accesible al concepto de calidad total bajo la perspectiva de la flexibilidad, donde justamente parece moverse un conjunto de nuevas propuestas.¹⁴

En el futuro inmediato, el protagonismo empresarial no se orientará exclusivamente a partir del control sindical en sí: cualquier tipo de control hacia los trabajadores debe de estar mediado por objetivos de productividad, eficiencia y calidad.

En esta perspectiva, estaríamos en el umbral de la formación de tipos de dominación inéditos, en donde es necesaria la participación de los obreros en la constitución de nuevos órdenes laborales. Así, la coexistencia de formas de dominación tradicionales —como la corporativa— con otras de nuevo cuño —como la neocontractualista— permite pensar que la eliminación de la organización sindical es poco posible.

El escenario laboral y las perspectivas

Los cambios del mundo laboral, permeados por la reestructuración productiva, la globalización económica, la privatización de empresas públicas, etc., se definen por la formulación de nuevas relaciones laborales. No sería erróneo decir que el mundo laboral mexicano experimenta cambios profundos; éstos, de diverso calibre, impactan tanto a la estructura económica de la empresa como a la conformación del mercado de trabajo y a las relaciones contractuales y laborales aún existentes.¹⁵

En las dos últimas décadas, la economía en México se ha reestructurado. Particularmente en la última, la de los años ochenta, la fuerza de los acontecimientos económicos (intra e internacionales) ha replanteado la noción de desarrollo que el propio Estado mexi-

¹⁴ Revítese como ejemplo el texto *Propuestas del sector privado*, coordinado por el Instituto de Proposiciones Estratégicas, A.C. (IPE), en el marco de los trabajos de la COPARMEX y CONCANACO, mayo de 1988.

¹⁵ Consúltese el anexo estadístico del libro de CTM-OIT, *El movimiento obrero ante la reconversión productiva*.

cano había fomentado en el pasado. En contrapartida, la apertura económica y la modernización productiva parecen constituir los principales pivotes del esquema de desarrollo.

La aplicación del proyecto de modernización ha afectado a la población trabajadora: primero, por estar ligada a la aceptación pasiva de la política antiinflacionaria, donde la población trabajadora ha jugado el triste papel de receptor de los efectos nocivos en salarios, con la consecuente depreciación de sus niveles generales de vida. Y segundo, por estar expuesta a los reveses de la puesta en marcha del programa (no necesariamente homogéneo y consensuado) de reestructuración y modernización productiva, que incide en la reducción de los niveles de empleo y en la reestructuración de los compromisos contractuales en diversos sentidos, pero sobre todo en las formas de ingreso del personal obrero, el reequilibrio de las capacidades obreras en términos de puestos de trabajo (buscándose con ello llegar a la figura del trabajador polivalente y flexible), a la movilidad intrafabril, a la decisión sobre ritmos de trabajo (redefinición de las productividades), entre otros aspectos no menos importantes.

En la reciente coyuntura, 1991, la profundización de las acciones modernizadoras actúa en varios frentes a la vez: se eliminan cacicazgos sindicales, se privatizan o modernizan las empresas públicas, se abren nuevos frentes para el desarrollo regional de la industria maquiladora, se privatiza aceleradamente la banca, se hacen flexibles los contratos colectivos de trabajo y se intenta modificar la Ley Federal del Trabajo, en el marco tanto de la modernización económica como de la apertura comercial con la parte norte del continente americano (TLC).

Luego de haber renovado la estructura sindical de PEMEX —con la eliminación del caciquismo quinista—, la acción se dirige hacia la reestructuración de las relaciones laborales, con el virtual cambio hacia la modernización de la industria petrolera, en el nivel de la operación de la transformación del contrato colectivo de trabajo. Hasta donde este proceso ha avanzado, dos son los datos más sobresalientes; uno el que implica el reajuste de personal y la vuelta o retorno del reciente personal sindicalizado, técnico y profesionalista, a un estatus de confianza, y otro que parece estar ligado, en general, a la necesidad de la empresa petrolera de avanzar en el proceso modernizador sin "escollos" —como el de la intromisión del sindicato en las diversas obras contratadas (contratistas), la introducción de cambios en el nivel tecnológico y organizativo, al

igual que la movilidad laboral, amén de la limitación del conjunto de las prestaciones sociales conquistadas por décadas.

En otros casos, como los de la *minería y la siderurgia*, la reestructuración productiva y las privatizaciones de empresas como sucedió en las compañías Minera de Cananea, de Real del Monte, de Altos Hornos de México, de Sicartsa, señalan que el procedimiento subsiguiente a las primeras acciones está dirigido hacia la limitación del empleo, la reestructuración contractual, la flexibilidad laboral, para lo cual, en más de un caso, se ha requerido del apoyo de las direcciones sindicales nacionales (del tipo tradicional y caciquil) en los sindicatos de esas empresas. Así parece certificarse aún muy lejana la inoperancia del sindicalismo tradicional, por lo menos hasta no haberse cubierto los objetivos de todo ese conjunto de empresas hasta ahora públicas.

En muchos otros casos, la lógica se define por la acción estatal en contra de la ineficiencia laboral y la acción sindical; es lo que ha sucedido en la *industria azucarera*, y el ejemplo más reciente es el realizado en el Ingenio Emiliano Zapata, en donde se ha despedido al total de los trabajadores, iniciándose la etapa de contrataciones de personal eventual para las labores de mantenimiento de la maquinaria para la próxima zafra. Algo similar ocurre en *Ferronales*, donde Lorenzo Duarte, líder sindical nacional, ordenó detener la contratación de personal "impreparado".

Esta política laboral heterogénea ha impactado de diferente manera al ámbito laboral: así, infinidad de empresas, públicas y privadas, han iniciado el recambio hacia las relaciones flexibles en lo laboral, con recortes a los contratos o con nuevas cláusulas referidas a un papel pasivo de los sindicatos en campos como la introducción de tecnologías, la movilidad intrafabril, las calificaciones del trabajo respecto de las repercusiones de orden escalafonario, los escenarios de la productividad del trabajo, la capacitación sin implicaciones escalafonarias, etcétera.

Igualmente, esta política incide en la formación de un mercado laboral acorde con la modernización productiva. Lo elemental está ocurriendo; hay bajas importantes en los niveles de empleo industrial, con una recuperación de las capacidades productivas de las industrias a partir de la promoción de nuevas tecnologías y distintas formas de organización del trabajo. La inclusión de las nuevas capacidades del trabajo en términos de la polivalencia y la movilidad intrafabril, empieza a formar parte de las nuevas reglas. A ellas sólo formalmente se ha sumado la necesidad de la capa-

citación del trabajo en términos de una elevación de la calificación.¹⁶

Tanto en las empresas públicas como en las privadas —aunque con un menor conocimiento de lo que ocurre— la modernización productiva es un hecho. Uno de los problemas más importantes para los sindicatos es reconocer esta realidad y actuar para recobrar el camino perdido, en cuanto a participación y generación de opciones se refiere, y así dar dimensionalidad y direccionalidad a los cambios, de modo que no se perjudique a los trabajadores.

La lucha intra e intersindical crece y los accesos a soluciones equilibradas parecen estar obstruidos: hay línea dura para muchos sindicatos que buscan renovarse y para la expresión de nuevos frentes organizativos como el de la FESEBES y la COR.

Si la rudeza de la política farelliana se mantiene en los próximos años, podrá asegurarse que para el cambio se ha preferido un camino no consensuado socialmente, y entonces los sindicatos estarán ausentes.

Si la intención de pluralidad sindical del gobierno no se concreta, podrá pensarse entonces que las posibilidades para lograr un nivel de interlocución aceptable —en donde puedan establecerse las condiciones del cambio, y participen los trabajadores a través de sus organizaciones—, quedarán fuertemente marginadas. De suceder así, se transitará a viejos esquemas de política autoritaria, sin consenso ni legitimidad reales y con una modernización económica socialmente excluyente.

Por último, en el campo de las perspectivas no está aún claro el verdadero valor de las transformaciones con respecto de los marcos legales para la puesta en marcha del proyecto de modernización.

Sería erróneo, por parte del movimiento sindical, creer que lo aconsejable es una defensa a ultranza de la legislación sobre el trabajo que, si bien es proteccionista, tiene fuertes carencias, en lo que hoy parece importar más, tanto a los trabajadores como a los empresarios. Nos referimos a la práctica ausencia de reglamentación sobre la gestión productiva. A diferencia de los sindicatos laborales europeos, los cuales cuentan con el respaldo jurídico para intervenir directa e indirectamente en la toma de aquellas decisiones que los afectan como organizaciones (como podría ser la introducción tecnológica —tanto de las blandas como de las duras—, la movilidad del trabajo, los sistemas de calificación, etc.),

¹⁶ Véase CTM-OIT, *op. cit.*

los sindicatos mexicanos carecen de una legislación en estos tópicos; la LFT parece limitarse a normar sólo las relaciones de empleo, salarios y condiciones de trabajo.¹⁷

Modernización laboral y consenso obrero

En la medida en que la modernización implica la productividad del trabajo, y que ésta pasa por un reequilibrio entre innovación tecnológica, organización del trabajo y esfuerzo obrero, es impensable su concreción total sin el rescate de un nivel de interlocución aceptable entre gobierno, trabajadores y empresarios que torne viable —y sobre todo con consenso— el proyecto nacional de modernización.

La entrada a ese escenario no es imposible; los trabajadores y cada vez más sus organizaciones entienden la dificultad de seguir con el modelo económico y social en crisis. Lo que puede observarse en el ambiente sindical en torno a la modernización y a los procesos de reestructuración productiva, tiene que ver más con las limitaciones a su participación en el proyecto —que aseguraría un cierto equilibrio social—, que con una negativa total a la misma.

De esta manera, para legitimar el proyecto de modernización, el gobierno de Salinas requiere crear los mecanismos que den entrada a las propuestas y orientaciones sindicales que hasta ahora han sido muy limitadas.

Es muy posible que los riegos económicos y políticos presentes en la marcha actual de la modernización puedan eliminarse si los actores laborales entran en un plano de equilibrio bilateral en los distintos escenarios que la modernización ha planteado.

El esfuerzo que corresponde al Estado es entonces innovar los mecanismos que institucionalmente hagan viable esa necesidad, vigilar que los cambios hacia la modernización nacional se ajusten a las necesidades de la población mexicana y que este proceso se realice en un campo de justicia social.

Esos mecanismos podrían estar basados en:

1. *El nivel de legitimidad política del proyecto*, a través de *encuentros plurales* entre las distintas opciones político-sindicales que se manejan actualmente: las incluidas en el MOO (CT, CTM, CROC,

¹⁷ Véase CTM-OIT, *op. cit.*, y el artículo de Graciela Bensusan sobre los efectos laborales del cambio de la LFT, en el número de septiembre de la Jornada Laboral, suplemento de *La Jornada*, 1991.

CROM, COR, entre otras); las corrientes innovadoras dentro del mismo (FESEBES y sindicatos nacionales, mineros, ferrocarrileros, petroleros, azucareros, del hule, del seguro social e ISSSTE, además del magisterial, telefonistas y electricistas), y desde la disidencia del MOO (las organizaciones dentro del FSU, especialmente el FAT, sindicatos de empresas trasnacionales, además de las coordinadoras sindicales del tipo CNTE y COTRASE). Estos encuentros pueden ser fomentados desde la creación de mesas de trabajo, con organismos sindicales entre sí y con las organizaciones empresariales, sobre *una agenda laboral* que podría incluir aspectos tales como:

a) Modificaciones de la LFT en el marco de la calidad y productividad del trabajo, así como en el nivel de determinación que en ella tendrán la flexibilidad laboral y la introducción tecnológica.

b) Readecuaciones laborales en el marco del TLC.

c) Incidencia de los aspectos anteriores en el ámbito de los salarios y el empleo.

d) Nuevas políticas de capacitación y empleo.

e) Innovación tecnológica y de organización del trabajo y sus efectos en empleo, salarios, calificación del trabajo, movilidad laboral, entre otros.

f) Cambios en la estructura del sindicato, orientación de sus funciones y nivel de su operación fabril, en el marco del proyecto de modernización y flexibilización laboral, así como de las modificaciones laborales en el contexto del TLC.

2. *En el nivel de operación de los proyectos particulares de la modernización o la reestructuración productiva* respecto de la rama o sector, parece pertinente promover el encuentro bilateral en las negociaciones de la reestructuración:

a) Encauzando los procesos particulares por rama y empresa, con un apego irrestricto a la ley por parte de las autoridades laborales en su papel de mediador y conciliador.

b) Generando los mecanismos innovadores en el tratamiento de la dinámica de reconversión: formación de comisiones técnicas desde la STyPS, en las que se incluyen representaciones empresariales y sindicales por rama de influencia, a fin de dar certidumbre en la viabilidad de los proyectos de transformación a nivel de industria.

3. *El proyecto de modernización en términos políticos* ha implicado una redefinición de la estructura sindical corporativa. La presencia de los cacicazgos sindicales, muy extendidos en algunos casos,

ha requerido actuar con fuerza para desterrar vicios, lo cual, sin embargo, no exige que se “generalice el procedimiento” pues las bases sindicales han emprendido esta tarea por otros medios. No parece pertinente cortar estas aspiraciones por tratar de defender a ultranza —y a cualquier costo—, las centrales oficiales del tipo CTM. Inhibir el proceso, muy extendido ya, de reestructuración de la representatividad sindical podría ser contraproducente para el nivel de interlocución fabril que los cambios hacia la modernización exigen. En el anterior contexto, parece pertinente:

a) Reevaluar una política de respeto a la vida sindical, y aplicar puntualmente la ley y su reglamentación en el caso de conflictos intrasindicales.

b) Revisar la gestión administrativa de lo anterior a fin de hacerla menos obstructiva, evitando la intromisión y decisión unilateral de funcionarios del trabajo en la dictaminación de los casos sin contar con un expediente completo y transparente.

4. *En el nivel de las decisiones de política económica.* Si bien es impensable para el equipo gobernante el aumento de los empleos y la elevación del salario de modo artificial, sí parece factible ajustar los tiempos del programa de creación de empleos productivos, generando mecanismos de asimilación productiva de empleos con mayores niveles de calificación. Tales propuestas de capacitación y calificación del trabajo deben sobrepasar los marcos en donde la capacitación no asegura mejores empleos y mayores niveles de ingreso.

Por otro lado, parece pertinente asegurar que los nuevos empleos, producto tanto de la maquilización de la economía como de las nuevas inversiones productivas, no se orienten por la continuación de la variable de la ventaja comparativa de los bajos salarios. La precarización del empleo genera un círculo vicioso para el mercado y aumenta las dificultades de acceder a los niveles de productividad deseados. En países como Estados Unidos, Alemania y Japón parece ser una tendencia indeclinable que los altos niveles de productividad están fuertemente ligados a respetables niveles de ingreso.

Si hoy se piensa en la ventaja comparativa de entrada, es poco probable mantenerla en el mediano y largo plazo, es decir, en términos estructurales, pues tendería a generar fracturas en la economía.

Finalmente, está claro que los retos para el encuentro con una modernización económica se entretrejen en el ámbito político —en

términos de la viabilidad del proyecto— y en el ámbito social y cultural —en cuanto a comunidad y pluralidad de participación se refiere.

También es evidente que crear consenso en esta época en torno a los objetivos de modernización no tiene que ser necesariamente a través de la subordinación de los trabajadores ni de sus organizaciones, si puede generarse, en cambio, una dinámica económica y social con beneficios para los trabajadores con niveles críticos y propuestas de participación.