

International Labor Standards Conference

Stanford Law School, Stanford, California, Mayo 19-21 del 2002

Libre Comercio y Relaciones Laborales en México

Enrique de la Garza Toledo

**+Profesor del Doctorado en Estudios Sociales de la UAM-I, Visiting Scholar del Center for Latin
American Studies de la UC-Berkeley**

Introducción

La apertura comercial no se inició en México con el NAFTA, antecedentes importantes fueron la entrada de México al GATT en 1986 y las políticas de liberalización económica emprendidas desde la mitad de los ochenta que se complementaron con privatizaciones, reducción substancial del gasto de inversión del gobierno y el énfasis en la política económica en el control de la inflación sobre la de crecimiento económico. Un punto culminante de este proceso fue la firma del NAFTA (ACLAN, 1998a).

En Junio de 1990 los presidentes de México y de los Estados Unidos se pronunciaron por firmar un Tratado de Libre Comercio. En ese año el gobierno mexicano solicitó formalmente al de los Estado Unidos iniciar negociaciones y este comunicó a su Congreso la intención de iniciar las acciones pertinentes. En 1991 el Congreso Norteamericano aprobó el *fast track* para las negociaciones y se iniciaron los tratos formales entre los tres países (Vega, 1991). En Agosto de 1992 concluyeron dichos acuerdos. En Febrero de 1993 principiaron las discusiones trinacionales acerca de los llamados acuerdos paralelos al NAFTA, el laboral y el ecológico. A finales de 1993 los Congresos de los tres países ya habían aprobado el NAFTA y este inició su operación el primero de Enero de 1994 (Arroyo, 1993) (Grinspun, 1993).

El NAFTA es un tratado de libre comercio, y no tiene otras implicaciones jurídicas para los tres países firmantes tales como moneda única, unificación migratoria, libre movilidad de las personas o fondos compensatorios. Las excepciones a lo anterior han sido la firma de acuerdos paralelos laborales y ecológicos, solo analizaremos el primero mas adelante (Blanco, 1994).

En otras palabras, el NAFTA elimina barreras arancelarias al libre comercio de bienes, servicios y capitales entre México, los Estados Unidos y Canadá con las siguientes salvedades: establece reglas de origen en varios niveles para gozar de la desgravación arancelaria, la mayoría de los bienes se han desgravado inmediatamente desde el inicio del NAFTA, y una minoría se desgrava en períodos que en general van de 5, 10 a 15 años. También hay reglas especiales para textiles, automóviles, energía y petroquímica básica,

agricultura, servicios de transporte terrestre, de telecomunicaciones y financieros. En cuanto a la inversión, se otorga por el NAFTA trato nacional y de nación más favorecida a los capitales de los países firmantes, se eliminan requisitos de exportación o de contenido nacional al capital de los tres países y se abren las compras de los sectores públicos a la inversión extranjera de los países dentro del NAFTA (Fernández, 1993). Finalmente hay reglas especiales acerca de la propiedad intelectual (Kessel, 1994)(Holter, 1993).

El Acuerdo Laboral Paralelo al NAFTA (Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, ACLAN) está contemplado para vigilar la aplicación efectiva de las leyes laborales en los tres países. El Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte se firmó también con los objetivos de intercambio de información, publicación, estadísticas, investigación y el compromiso de promover cada país mejores condiciones de trabajo y niveles de vida, así como 11 principios laborales que posteriormente se analizarán para proteger, mejorar y hacer valer los derechos de los trabajadores (Commission for Labor Cooperation, 1996) (Fernández, 1993).

1. NAFTA, Reestructuración Productiva y Condiciones de Trabajo

El NAFTA ha tenido dos efectos económicos inmediatos importantes en México, primero ha contribuido al incremento de la exportación manufacturera y segundo al flujo de inversión extranjera directa, que después de la crisis de 1995, se ha convertido en la fuente principal para financiar el desequilibrio de la balanza de pagos. Al mismo tiempo, el NAFTA ha contribuido al incremento de la importación de insumos y activos fijos para la industria, así como de bienes de consumo que han desequilibrado la balanza comercial. Es probable que el efecto del NAFTA en las empresas industriales en México haya sido muy desigual (Ruiz Duran, 1998), desde el momento en que la exportación en este sector sigue siendo prerrogativa de un número muy limitado de empresas y que esta situación no ha cambiado tan siquiera después de la gran devaluación de 1995, a través de la cual los productos mexicanos se abarataron en el extranjero. La concentración de la exportación mexicana es por consorcio pero también por rama industrial. Desde 1996, cuando las exportaciones se dispararon, el 67.3% de lo exportado corre a cargo de tres sectores: industria automotriz y de autopartes, eléctrica y electrónica, y maquinaria y equipo

especial. Setecientas firmas exportan el 80% del total, representan sólo el 2% de las empresas exportadoras (había 27 924 empresas exportadoras en 1996 de un total en el país de 2 186 655 establecimientos de todo tipo).

La estructura industrial en México desde antes del NAFTA ya era muy heterogénea, pero es probable que la distancia sociotécnica (tecnología, organización relaciones laborales y perfil de la fuerza de trabajo) entre los polos industriales haya aumentado con el tratado (De la Garza, 1998).

Se podría hablar de alrededor de un 10% de establecimientos de gran tamaño (mas de 250 trabajadores) de la industria manufacturera reestructurados en 1994 (De la Garza y Melgoza, 1994), esta situación no cambio mucho hacia el final de la década: la organización del trabajo toyotista se encontró en el 2.7% de los establecimientos pero mas frecuente fue la combinación entre toyotista y taylorista (5.1%), aunque predominó la taylorista seguida de la tradicional (De la Garza, Salas y Torres, 2000). En el núcleo de las empresas reestructuradas se encuentra la empresa que se ha visto favorecida por el NAFTA, son aquellas que tienen tecnología media o alta, con aplicación parcial de la calidad total y el justo a tiempo, con niveles de flexibilidad laboral y de bilateralidad medianos, pero sin importantes articulaciones con su zona.

Las configuraciones sociotécnicas no reestructuradas son, por un lado, las de industria mediana y grande no reestructuradas con procesos tayloristas-fordistas y, por el otro, las micro, pequeñas y parte de las medianas con administración no científica del trabajo.

En cuanto al perfil sociodemográfico de los trabajadores de la manufactura, en los noventa muestra un predominio de trabajadores con educación media, jóvenes, hombres aunque en disminución y jefes del hogar (en el caso de mujeres se trata de la hija de familia).

Cuadro No. 1: Jornada semanal de trabajo en la Industria de la Transformación en 2000

Jornada semanal	Porcentaje de la población ocupada
No trabaja	2.7%
Menos de 15 horas	4.8
Entre 15 horas y 40	18.6
Más de 40 horas	73.9

Fuente: INEGI (2001) Encuesta Nacional de Empleo. Aguas Calientes: INEGI

La jornada semanal promedio en la manufactura, según la ENESTYC, era en total y por tamaños de establecimientos de 47 horas en 1998, que concuerda con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo que reporta en el 2000 a un 73.9% de los ocupados en la Industria de la transformación con jornadas de más de 40 horas por semana. El desgaste de la fuerza de trabajo en la manufactura no solo proviene de la intensidad del trabajo acrecentada sino también de que perduran jornadas de trabajo extensas generalizadas.

La población que no trabaja o que lo hace en menos de 15 horas por semana, tanto en la industria de la transformación como en la población total ocupada no es muy significativa ni ha variado en 9 años de manera importante. El problema viene más por el exceso de horas trabajadas en la semana. En el 2000 en la Industria de la Transformación el porcentaje que laboró más de 48 horas fue del 25% y de estos en el 91.8% de los casos era su jornada normal. En los últimos 9 años las jornadas que más crecieron en la industria de la transformación fueron las de más de 48 horas por semana a través de las horas extras o de la doble ocupación.

Por lo que respecta al perfil salarial, los niveles de ingreso en la industria manufacturera se encuentra entre 1 y 2 salarios mínimos, independientemente del tamaño de establecimiento. Los datos anteriores se corresponden con los de la Encuesta Nacional de Empleo (1998): la moda salarial de los trabajadores manufactureros era de 1 a 2 salarios mínimos, igual a la de los trabajadores asalariados en general. De dicha encuesta también se desprende que el nivel salarial más frecuente tampoco sufre cambios con el nivel de instrucción (excepto los trabajadores sin instrucción y los profesionistas superiores, todos

los otros niveles de instrucción tienen modas salariales entre 1 y 2 salarios mínimos, cuando muchos estudios consideran el límite de la pobreza en México en 5 salarios mínimos).

Las prestaciones sociales en las remuneraciones totales en la manufactura representaron el 24%, pero de la población ocupada en la industria de la transformación el 42% no tenía prestaciones económicas en el año 2000.

Desde 1994 se inició la política amplia de firma de convenios de productividad entre empresa y sindicatos, impulsada por la Secretaría del Trabajo (De la Garza, 1997), y como parte de la campaña para impulsar la aprobación del NAFTA, al grado de que en 1994 el 50.7% de las negociaciones salariales en el nivel federal (equivalen al 78% de los trabajadores contratados en el nivel federal) incorporaron convenios por productividad (De la Garza, 1995). Pero en años posteriores el número de nuevos convenios ha crecido poco (Samaniego, 1997). Sin embargo, los resultados globales en cuanto aumento en los ingresos de los trabajadores fueron desalentadores, el 90% de los convenios firmados en 1994 otorgaron un 2% de aumento por productividad, el mismo porcentaje que se adjudicó a los salarios mínimos y las repercusiones salariales han sido escasas (Ruiz Durán, 1998). Desde 1995 la política de recuperación del salario real a través de bonos por productividad se esterilizó frente a una inflación de 51.9% y un promedio de bonos por productividad de 1.2% (ACLAN, 1998).

La apertura comercial no ha significado una correlación positiva entre crecimiento de los salarios reales y de la productividad en la manufactura. Es decir, la causa de la evolución negativa del salario real no puede adjudicarse a las bajas productividades de las empresas manufactureras en México.

En cuanto a los perfiles laborales, predominan ampliamente en todos los estratos de tamaños de establecimientos los trabajadores no calificados, aunque a mayor tamaño mayor calificación

Cuadro No. 2: Porcentaje de obreros manufactureros según nivel de calificación (1992)

Empresa	Obrero profesional	Obrero especializado	Obrero general
Micro	4.4	18.3	77.3
Pequeña	7.1	25.1	67.8
Mediana	11.1	25.8	63.1
Grande	9.6	27.2	63.2
Total	8.5	24.9	66.6

Fuente: INEGI (1992) ENESTYC

En 1999 el porcentaje de obreros calificados en el total de la manufactura fue de 40.1% y el de obreros no calificados de 59.8% en el total de obreros, es decir hubo en la década un ligero aumento de los calificados pero continua el predominio de los no calificados.

En síntesis, en la década de los noventa el perfil sociodemográfico de la fuerza de trabajo manufacturera es la del trabajador hombre, joven, de nivel secundaria y jefe del hogar. Laboralmente predomina el obrero no calificado, con jornadas elevadas de trabajo y muy bajo salario.

Una proporción alta de los trabajadores trabaja en micronegocios (empresas con menos o igual a 15 trabajadores). El 18.8% de los ocupados en la industria de la transformación en el 2000 y el 19.7% trabajaban en establecimientos sin local. En el total ocupado el porcentaje que trabajaba sin local pasó del 8.2% en 1988 al 19.7% en el 2000, el 23% del total de asalariados y a destajo en esta rama trabajaban de esta manera en este último año. El 33% de los asalariados en la transformación no tenían contrato escrito, colectivo o individual.

De investigaciones anteriores también hemos concluido que el aparato productivo en México está polarizado entre aquellos negocios que se han modernizado sea en Tecnología, organización del trabajo o relaciones laborales, la mayoría no han hecho cambios importantes en los últimos 10 años y que (De la Garza, 1993a) pero la fuerza de trabajo se presenta más homogénea en características laborales y salariales pero no sociodemográficas frente a la heterogeneidad entre las empresas (Alarcón, 1994) (Boltvitnik, 1998). Se puede hablar de una vieja clase obrera conformada por trabajadores de edad madura, hombres,

relativamente estable (aunque ha sufrido recortes de personal a raíz de las privatizaciones y la racionalización de las empresas) especializados en una máquina y ubicados en procesos de trabajo tradicionales, y una “nueva clase obrera”, no calificada, joven, con presencia alta de mujeres, con baja estabilidad en el empleo, una parte ocupada en empleos precarios y otra en empresas pujantes y modernizadas. Esta nueva clase obrera es claramente mayoritaria en la manufactura sobre todo por su presencia en la maquila.

Cuadro No. 3: Porcentaje de mujeres, obreros capacitados, jornada semanal en horas y antigüedad en años de los trabajadores de la manufactura

	Total Manufactura		Establecimientos Grandes	
	1991	1999	1991	1999
Mujeres	27.2	27.6	24.9	26.8
Capacitados	32.9	6.46	39.3	7.9
Jornada	47	47	47	47
Antigüedad	5.5		5.9	
Ausentismo		1.0		0.74

Fuente: INEGI (1992, 1999) ENESTYC

Cuadro No. 4: COEFICIENTES DE CORRELACIÓN ENTRE TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO Y LOS PERFILES SOCIODEMOGRÁFICOS, LABORALES, SALARIALES Y LA TASA DE SINDICALIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

	1991	1994
Perfil Sociodemográfico		
Porcentaje de mujeres	0.2	ND
Antigüedad	-0.18	ND
Nivel educativo	-0.12	ND
Perfil Laboral		
Porcentaje de obreros	0.1	-0.04
Porcentaje de planta	0.03	0.02
Porcentaje de Obreros y Profesionales	0.08	0.16

Especializados en el total de obreros		
Jornada de trabajo	1.0	0.98
Tasa de Rotación de Personal	-0.06	ND
Tasa de Ausentismo	-0.01	ND
Perfil Salarial		
Remuneración promedio de obreros	0.14	-0.29
Porcentaje de las prestaciones en el total de las Remuneraciones	0.0	-0.29
Porcentaje de bonos en el total de las Remuneraciones	0.04	0.09
Porcentaje de los costos de personal en los costos totales	0.25	0.02
Tasa de Sindicalización	ND	0.30

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENESTYC-92 y ENESTYC-95.

En cuanto a la relación entre tamaño del establecimiento y perfil de la fuerza de trabajo en los noventa se ve del cuadro anterior que entre más grandes los establecimientos manufactureros hay una relación débil negativa con nivel educativo y antigüedad y un poco más elevada en sentido positivo con fuerza de trabajo femenina. Por lo que respecta al perfil laboral, la relación es poco significativa con el porcentaje de obreros en el total empleado, con el trabajo de planta, el ausentismo y la rotación. En cambio hay una casi perfecta correlación con la duración de la jornada de trabajo. En cuanto al porcentaje de obreros especializados y profesionales la correlación es baja pero ha tendido a aumentar. Por lo que se refiere a los perfiles salariales, la relación con los costos salariales y las remuneraciones por obrero ha pasado de baja a negativa, es decir, se paga cada vez menos en los establecimientos grandes. Los bonos son poco significativos y la situación no tiende a cambiar. En cambio, como era de esperarse la relación con la tasa de sindicalización es alta. En síntesis, los establecimientos grandes no han tendido a diferenciar su fuerza de trabajo de los de los otros tamaños, a pesar de que pudieran distinguirse en configuración sociotécnica del proceso productivo, excepto que las jornadas han aumentado y que los salarios se han deteriorado.

2. Empresas exportadoras, de capital extranjero y mano de obra

Analizaremos a continuación algunas características del perfil laboral en la manufactura referido a empresas exportadoras y de capital extranjero, considerando que modernización y condiciones de trabajo pudieran diferenciarse entre estas empresas y las no exportadoras y de capital nacional.

La correlación entre exportación (porcentaje de ventas en el extranjero) y empleo de mujeres tiende a crecer entre 1991 y 1999; en cambio prácticamente no hay correlación con la antigüedad, muestra de empleo de una fuerza de trabajo móvil, de alta rotación externa; el nivel educativo en las exportadoras ha aumentado; en cambio en porcentaje de trabajadores de planta se ha vuelto negativo en correlación; aumento muy poco la correlación del porcentaje de obreros calificados en el total de obreros, indicador importante del tipo de proceso y de organización de trabajo utilizado que no propicia las tareas complejas en los obreros; en el mismo sentido la correlación con remuneraciones de obreros tendió a disminuir en los años del NAFTA.

Cuadro No. 5: Coeficientes de correlación entre porcentaje de ventas en el extranjero (exportación) y el perfil sociodemográfico, laboral y salarial de la fuerza de trabajo entre 1991 y 1999

	1991	1994	1999
Porcentaje de mujeres	0.09	---	0.19
Antigüedad	0.03	---	0.05
Nivel educativo	-0.14	---	0.27
Porcentaje de planta	0.04	0.04	-0.17
Porcentaje de obreros profesionales en el total de obreros	0.01	0.03	0.08
Remuneraciones promedio por obrero	0.12		0.02

Porcentaje de bonos en las remuneraciones			0.14
---	--	--	------

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (1992, 1995 y 1999) ENESTYC

Cuadro No. 6: Coeficientes de correlación entre propiedad extranjera del capital manufacturero y variables sociodemográficas, laborales y salariales

	1991	1994	1999
Antigüedad	-0.24		0.28
Porcentaje de planta	0.15	0.28	-0.02
Porcentaje de obreros profesionales en el total de obreros		0.04	-0.01
Remuneraciones promedio por obrero	0.37	0.29	0.12
Porcentaje de bonos en las remuneraciones de obreros			0.07

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (1992, 1995, 1999) ENESTYC

Las correlaciones con la propiedad extranjera del capital manufacturero muestran que la antigüedad tiende a aumentar, en cambio con el porcentaje de trabajadores de planta la correlación se vuelve negativa; así como con el porcentaje de obreros calificados y la correlación con remuneraciones reales de obreros tendió a disminuir entre 1994 y 1999.

En cuanto a las diferencias entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como de capital nacional y extranjero podemos afirmar que (De la Garza, 1998):

- a). Las empresas extranjeras tienen un importante intercambio de mercancías intrafirma y alto contenido de insumos extranjeros.
- b). En cuanto a nivel de la tecnología el NAFTA y la apertura en general no se han traducido en extensión de nivel tecnológico alto, aunque las empresas extranjeras llevaban una ligera ventaja a las nacionales

- c). En organización del trabajo pareciera que la división del trabajo de las extranjeras tiende más a esquemas tayloristas fordistas más estrictos que en las nacionales, posiblemente porque en estas haya mayor presencia de administración no científica, de la misma forma las extranjeras tienden más a formalizar el trabajo en sentido taylorista (De la Garza, Salas y Torres, 2000a).
- d). En niveles de flexibilidad del trabajo no parece haber diferencias entre tipos de empresas (De la Garza y Bouzas, 1998) (Hernández Laos y Aboites, 1990).
- e). En cuanto al salario, en todos los tipos el ingreso es bajo (De la Garza, 1998).
- f). En fuerza de trabajo la única diferencia es en cuanto a la mayor juventud y la menor antigüedad de la fuerza de trabajo en las empresas extranjeras, en todas se trata de trabajadores de nivel educativo en ascenso (De la garza, 2000).

La condición de empresa extranjera o nacional fue más significativa que la exportadora o no exportadora en cuanto a las variables de la base sociotécnica de los procesos productivos consideradas. Situación importante si se considera que en las empresas con participación de capital extranjero en la manufactura representan el 22.4% del empleo en este sector. En esta medida el NAFTA puede estar provocando cambios en las empresas pero con una fuerte adaptación al sistema de relaciones industriales mexicano, poco protector del trabajo. Las empresas extranjeras en México al parecer que llegan con esquemas de organización tayloristas-fordistas, mezclados con aplicaciones parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, pero en el fondo con una división del trabajo que sigue asignando a los obreros tareas poco calificadas en contraste con técnicos e ingenieros. En esta medida, el recambio importante de la fuerza de trabajo a nivel global no es por la creación de una capa importante de trabajadores recalificados, sino por la incorporación de fuerza de trabajo joven, femenina, de gran rotación externa y bajo salario y calificación.

Lo anterior es probable que contribuya al mantenimiento de un círculo poco virtuoso para el desarrollo industrial. Las empresas grandes que son sobre todo exportadoras importan de manera creciente sus insumos y no emplean subcontratistas internos, con ello la pequeña y mediana empresa no se ve impulsada a modernizarse, cambiar de tecnología, organización, funcionar justo a tiempo o con niveles aceptables de calidad. Este círculo se cierra también por la escasa difusión de los distritos industriales y de *Clusters*. Un ejemplo claro de este comportamiento que no articula cadenas productivas y de clientes y proveedores es la

maquila del norte que a pesar del discurso sobre *Clusters* adoptado oficialmente mantiene sus insumos nacionales en muy baja proporción desde el inicio del actual modelo económico en 1982.

Sin embargo, hay un efecto positivo pequeño en crecimiento de salarios reales y empleo con el NAFTA, en particular en el segundo aspecto en la maquila de exportación y la industria automotriz terminal, los coeficientes de correlación entre salarios reales y exportación a Estados Unidos y Canadá son positivos. Sin embargo, el efecto global en la economía es pequeño por la especialización exportadora en pocas ramas y la desarticulación de cadenas productivas, tanto en salarios como en empleo, el empleo creció en la maquila pero disminuyó en otras ramas manufactureras y la resultante fue de no creación neta. Asimismo, el efecto en los salarios, aunque positivo en las ramas más exportadoras hacia Estados Unidos y Canadá, las diferencias en niveles salariales no son tan significativas y tampoco ha sido un mecanismo efectivo para llevar el salario manufacturero hacia la alza en forma sostenida, el comportamiento cíclico de la economía se impone con periodicidades muy cortas: el salario aumentó en términos reales a partir de las grandes caídas de 1995 y 1996, sin alcanzar hasta el año 2001 el nivel de 1994. Las políticas macroeconómicas, así como las políticas monetarias de combate a la inflación han afectado tradicionalmente más la evolución de dichos salarios en México.

Cuadro No. 7: Salario real medio diario por persona ocupada, base 1994

Año	Salario medio Manufactura	Salario medio contractual	Salario medio en la Maquila
1994	46.44	196.9	26.20
1995	39.05	102.2	23.6
1996	35.9	101.3	21.8
1997	36.6	83.9	22.95
1998	37.9	73.15	23.4
1999	39.12	64.8	23.3
2000	41.7	60.5	24.5
2001 Enero-Junio	42.2	59.6	25.8nn

Fuente: STyPS (2001) Estadísticas Laborales

3. Relaciones laborales

En la época del nuevo modelo económico (1982 a la fecha) las relaciones laborales e industriales en México han pasado por tres etapas (De la Garza, 2000):

a). Flexibilización unilateral. Entre 1985 y 1992 hay en general una tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales y a la pérdida de presencia de los sindicatos en el diseño de la política económica y laboral. En este período se flexibilizaron algunos de los contratos colectivos más importantes (Aviación, petróleo, siderurgia, teléfonos, automotrices, por ejemplo) y la flexibilización significó unilateralidad del *management* en las decisiones de la producción. La flexibilidad fue sobre todo numérica y funcional pero no salarial (De la Garza, 1990)(Covarrubias, 1992)(Contreras y Ramírez, 1992)(Pozas, 1992)(Montiel, 1991)(De la O y Quintero, 1992)(Rueda, 1993) (Arteaga y Carrillo, 1990).

b). La concertación. La segunda etapa va de 1992 hasta 1994, es cuando el gobierno impulsa la firma de convenios de productividad conteniendo el esquema de bonos, como forma de recuperación salarial y una nueva concepción del salario variable. Es también cuando se habla de la crisis del corporativismo de Estado, de la necesidad de un nuevo sindicalismo aliado del Estado pero también de las empresas en la batalla por la competitividad. Este proceso se arranca oficialmente con la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (1992), por el cual los sindicatos son reconocidos discursivamente como interlocutores de las gerencias en la modernización de las empresas. En este pacto se detalla la propuesta gubernamental de un pacto productivo que hace suyos los conceptos más actuales de la Calidad Total, establece un marco de bilateralidad entre empresas y sindicatos y enuncia todo un modelo de industrialización. (Quintero, 1993)(De la Garza, 1993)(Covarrubias y Lara, 1993).

La extensión y el impacto de los acuerdos de productividad pueden diferenciarse dependiendo de cual es la estrategia empresarial de reestructuración, por cambio tecnológico, organizacional o en las relaciones laborales. Cuando la política de personal no se concibe como factor central para elevar la productividad, es probable que las gerencias muestren poco interés hacia los pactos bilaterales. Incluso cuando se considera relevante la política de personal, las gerencias pueden optar por pactos de escasa bilateralidad, prefiriendo entenderse directamente con los trabajadores.

Podríamos clasificar los pactos de productividad en dos tipos: activos y pasivos. En los primeros el sindicato se constituye como interlocutor activo en los planes de productividad, y despliega una amplia participación en su diseño, implementación y evaluación de dichos planes. En función del programa de productividad, el sindicato puede intervenir en la toma de decisiones que involucran aspectos tecnológicos, organizacionales, de capacitación, de condiciones y medio ambiente de trabajo, de medición de la productividad, y en la determinación de los criterios para distribuir los beneficios económicos.

Los pactos de productividad pasivos limitan la acción sindical a la mera aceptación de los proyectos empresariales a cambio de la preservación de ciertas condiciones de trabajo y, en especial, de la definición de incentivos por productividad. En este caso, el sindicato no participa en el diseño de los planes correspondientes ni en la determinación de los indicadores de productividad. Se trata pues de un pacto instrumental que no modifica realmente las relaciones laborales entre empresa y sindicato. En pocas palabras, sanciona el “dejar hacer” empresarial a cambio de algunos ingresos suplementarios para los trabajadores. Los que predominan hasta ahora son los pasivos que se convierten mas en acuerdos de bonos por determinados resultados en la producción, aunque muchos de estos no rebasan los premios por puntualidad y asistencia.

c). Los Límites de la “Nueva Cultura laboral”

En la tercera etapa del cambio en las relaciones laborales, diciembre de 1994 a la fecha, hay primero un amortiguamiento de la estrategia de convenios y bonos por productividad provocada por la crisis económica iniciada en diciembre de 1994 que deprimió considerablemente los salarios reales y esterilizó el efecto de los bonos en el ingreso de los trabajadores. Sin embargo, hacia mediados de 1995 la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) iniciaron una negociación por una nueva cultura laboral. Esta negociación terminó en Agosto de 1996 y se plantea una nueva relación entre sindicatos y empresas no de enfrentamientos sino de cooperación para ganar la batalla por la competitividad. Se trata de un documento que incorpora las doctrinas mas conocidas acerca de la calidad total y el justo a tiempo y que puede ser un acuerdo de principios entre organizaciones obreras y

patronales para el cambio en la Ley del Trabajo y que con el gobierno de Fox ha tratado de retomar la Secretaría del Trabajo.

Sin embargo, ante la decadencia de las condiciones de trabajo, hacia finales de 1997 algunos de los grandes sindicatos oficiales de industria, telefonistas, seguridad social, aviación y otros independientes (sindicato de la Universidad Nacional, Frente Auténtico del Trabajo) decidieron romper los primeros con el Congreso del Trabajo y formar todos la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Desde entonces la UNT se ha convertido en la organización que disputa la hegemonía al antes llamado sindicalismo oficial. La otra vertiente más radical de sindicalismo independiente que en 1995 formó la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo tuvo al inicio cierta actividad, pero las disputas entre los grupos de izquierda la llevaron a su disolución. Sin embargo, la UNT que ha tenido un papel importante en el diálogo público con las autoridades, después de su crecimiento fundacional no ha logrado substituir a los sindicatos del Congreso del Trabajo, sobre todo en el sector industrial, siendo una Central básicamente de trabajadores de servicios modernos.

El cambio más importante en México en los noventa en las Relaciones laborales puede resumirse en su tendencia hacia la flexibilidad del trabajo en las grandes empresas. Esta tendencia se inició desde mediados de la década antepasada y es probable que con el NAFTA se haya intensificado, aunque no llega aun a afectar a la Ley del Trabajo (Rodríguez, 1992) hasta la actualidad, se han extendido los convenios de productividad con bonos poco significativos en su mayoría, conformando una suerte de toyotismo de la precariedad impuesto desde arriba, desde las cúpulas del Estado, del empresariado y las dirigencias sindicales.

4. NAFTA y Legislación Laboral

En México la ley federal del trabajo no ha cambiado desde 1970, aunque hay un debate actual referido a su posible flexibilización, como veremos más adelante (De Buen, 1989). Previo a la firma del NAFTA, las legislaciones y los contratos laborales en los tres países

de América del Norte mostraban diferencias importantes (Cavazos, 1993). En México, a diferencia de Estados Unidos y de Canadá, la Constitución reconoce el derecho de asociación de trabajadores y de patrones, así como el de huelga. También en México la Ley Laboral, como en los Estados Unidos, es de jurisdicción federal, en cambio en Canadá existen 11 sistemas legislativos referidos a lo laboral. En cuanto al registro de Sindicatos, en México se requiere un mínimo de 20 trabajadores, pero no es condición tener a la mayoría de los empleados en una empresa, tampoco es obligada la certificación previa al registro ni el voto secreto y esto se mantiene hasta la fecha. En Canadá sí es necesario que el sindicato cuente con la mayoría de los trabajadores en una empresa y en Estados Unidos si bien no es condición legal es frecuente en la práctica. En Canadá y Estados Unidos no existe el *close shop*, en México se establece frecuentemente al nivel de los Contratos Colectivos de Trabajo y ha sido un instrumento de amedrentamiento de la oposición a las direcciones sindicales. En Estados Unidos y Canadá las empresas están obligadas a contratar con un sindicato certificado, en México no. En cuanto a los conflictos del trabajo, en Canadá en la mayoría de las provincias hay arbitraje obligatorio, en Estados Unidos y México no. La extensión de los contratos colectivos en Estados Unidos y Canadá son por empresa, en México es lo frecuente pero en algunas ramas pueden establecerse contratos en este nivel. En relación con las huelgas, en Canadá están prohibidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo, en Estados Unidos y México no, aunque en el primero los Contratos pueden incluir cláusulas de no huelgas. En Canadá el estallamiento de una huelga supone un recuento oficial, en los Estados Unidos y México no al nivel de la Ley. Durante las huelgas en los Estados Unidos es posible el reemplazo de huelguistas, en Canadá sólo de trabajadores temporales y en México no es posible (ACLAN, 1996).

En relación con las condiciones de trabajo, la Ley mexicana es más protectora de la estabilidad en el empleo, sin importar si hay contrato colectivo o individual, escrito o verbal. Así, la Ley contempla la figura de despido injustificado que puede implicar la reinstalación del trabajador o su indemnización. En Canadá hay la libertad al empleador de despido de trabajadores no sindicalizados y sólo al nivel de Contratos Colectivos se establecen recursos de arbitraje, contemplándose salarios caídos o reinstalación. En los Estados Unidos se puede despedir sin aviso ni indemnización, excepto cuando lo contemple el Contrato Colectivo.

En cuanto a la jornada de trabajo, en Canadá es variable según la provincia, en Estados Unidos no se establece un máximo, en México sí, pero es de 48 horas a la semana. En Canadá no hay salario mínimo, en México y Estados Unidos sí, aunque en México ha quedado muy rezagado con respecto de un ingreso de subsistencia que muchos calculan en 5 veces el salario mínimo.

En cuanto a contenidos de los Contratos Colectivos la diferencias más importante entre los de México con los de Estados Unidos y de Canadá consiste en que aspectos importantes de las prestaciones económicas, la Seguridad Social y los mecanismos de resolución de disputas en México se establecen a nivel de leyes federales, en cambio en los segundos aparecen como contenidos de los contratos (De la Garza, 1992).

Las leyes laborales en México hasta ahora no han sido modificadas, sin embargo, desde 1988 se inició un debate que no termina aún acerca de la necesidad de flexibilizar la ley laboral y que se ha intensificado después de la entrada en vigor del NAFTA. Las primeras propuestas de modificación provinieron de las organizaciones empresariales CONCANACO (empresarios del comercio) y COPARMEX (sindicato patronal). El punto central era la *flexibilidad del trabajo*, justificado por el nuevo contexto de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas y, sobre todo, elevar la productividad y la calidad (Bensunsan, 1995)(De Buen, 1989).

En aquellas propuestas iniciales se comprendían los tres aspectos clásicos de la flexibilidad del trabajo, además de limitaciones a los conflictos obrero patronales.

En cuanto a flexibilidad numérica se proponía revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantar el proceso de rescisión del contrato. En la funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad. En la salarial replantar el concepto de salario remunerador y poner el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa, reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa, así como implantar el salario por hora.

Por lo que respecta a los conflictos obrero patronales se pedía prohibir las huelgas por solidaridad, establecer la responsabilidad de los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes y mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos.

En el año de 1989 la diputación obrera del PRI (Partido Revolucionario Institucional) logró que el Congreso de la Unión hiciera una consulta popular acerca de las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo; la Secretaría del Trabajo formó una comisión tripartita para la elaboración de un proyecto de modificación, pero esta no llegó a emitir ningún resultado público. Desde ese año a la fecha, periódicamente los empresarios han reclamado una nueva Ley del Trabajo y los sindicatos se han dividido entre los que oponen a toda modificación y los que aceptan modificaciones que no afecten derechos adquiridos, sobre todo los que hablan de la necesidad de un nuevo capítulo acerca de modernización y productividad (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Frente Auténtico del Trabajo).

Una propuesta sistemática empresarial está contenida en el documento que las organizaciones empresariales Coparmex, Concanaco y Canacintra (empresarios de la industria) presentaron en 1994 al candidato triunfante del Partido Revolucionario Institucional (PRI) Ernesto Zedillo a la presidencia de la república, de lineamientos de política económica que contiene un apartado laboral. En este documento se justifica el cambio en la legislación del trabajo en aras de lograr una mayor competitividad. Los puntos principales de modificación según los empresarios serían:

- 1). Movilidad funcional y geográfica con multihabilidades
- 2). Contratos temporales, por hora o jornada reducida
- 3). Racionalizar causales de rescisión de contratos
- 4). Limitaciones en cuanto a responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos
- 5). Pago por hora
- 6). Democratizar la huelga: previo al estallamiento acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores con voto secreto; asimismo en la decisión para levantarla
- 7). Desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje
- 8). Desaparecer los contratos ley que rigen para toda una rama
- 9). Establecer contratos de capacitación sin que impliquen relación laboral

- 10). Acabar con el escalafón ciego y cambiarlo a escalafón por capacidad
- 11). Establecer prestaciones laborales y sindicales de acuerdo con las condiciones de cada empresa (implica el cuestionamiento del funcionamiento de la Seguridad Social)
- 12). Eliminar la cláusula de exclusión por ingreso y separación
- 13). Libertad de sindicalizarse
- 14). Sindicalismo apolítico, acabar con la relación con los partidos.

En este contexto el Partido Acción Nacional (PAN) presentó en el sexenio anterior su iniciativa de reforma de la legislación laboral. El proyecto del PAN, elaborado por el prestigioso abogado Nestor de Buen, tiene dos componentes novedosos principales: primero, considera a la flexibilidad el trabajo en aspectos muy diversos, que en esencia coincidiría con las propuestas de la Coparmex y la Concanaco; y, segundo, la democratización de las organizaciones obreras, que se aleja de los planteamientos gubernamentales y de las cúpulas patronales y obreras.

En el aspecto de la flexibilidad el trabajo, el proyecto panista cambia principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto de la parte más débil en la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; el otro cambio importante en los principios es la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y de la productividad. Por este camino, la flexibilidad del trabajo aparece en el proyecto de la ley en sus tres formas clásicas: la flexibilidad numérica es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido se introducen las nociones de contrato de aprendizaje con su período de prueba; se flexibiliza la terminación de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de la terminación que substituye a los 20 días por año mas los tres meses de salario y a la anterior prima de antigüedad de 12 días de salario por año; flexibiliza el trabajo discontinuo; y reglamenta el empleo de subcontratistas. En cuanto a la flexibilidad interna, se especifica que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo; además se amplía la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos, geográficamente y sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibiliza la distribución del tiempo semanal del trabajo (que

propone de 40 horas) a criterio del empleador, según las necesidades de la producción; plantea la obligación por el obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere, aunque esta obligación no es para los días de descanso semanal; establece el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón. En flexibilidad salarial (salario en función de productividad o calidad) no propone una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abre las posibilidades a múltiples formas de pago con mayor claridad que en la Ley actual. En resumen, la principal característica de la flexibilidad que propone el proyecto panista es la unilateralidad patronal. Es decir, salvo en los dos casos que se mencionan en seguida, se trata de una flexibilidad que no implica un acuerdo de por medio con la parte obrera. Estos dos casos son: cuando los cambios en la Tecnología o en la organización del trabajo afecten el empleo. Hay muchos cambios tecnológicos o de organización que no suponen reducción de personal y todos estos quedan a la discrecionalidad patronal. El otro aspecto sujeto a la bilateralidad es en cuanto a los programas de productividad y capacitación. En estos se sigue el actual modelo impulsado por la Secretaría del Trabajo de convenios de productividad, señalando que deben especificarse las metas y acciones de tales programas, los indicadores de productividad, el tipo de información a proporcionar a los trabajadores, el monto de los bonos y la capacitación.

La otra gran novedad del proyectos del PAN es en cuanto a la representatividad de las organizaciones obreras y su democratización. Este tema tiene a su vez dos aspectos centrales. La eliminación de la toma de nota (registro) ante la Secretaría del Trabajo en la constitución de organizaciones obreras; con la libertad para sindicalizarse o no de los trabajadores, eliminando las cláusulas de exclusión, posibilitando la existencia de contratos colectivos junto a contratos individuales y abriendo los canales para la sindicalización de los trabajadores de confianza (trabajadores que realizan tareas de dirección y organización); finalmente, eliminando la obligación de ratificar los convenios de trabajo ante las juntas de Conciliación, que por cierto se les substituye por Tribunales de lo Social, dependientes del poder judicial.

El otro aspecto importante de la democratización de las organizaciones obreras es la aparición de la categoría de Comité de Empresa, como órgano diferente de los sindicatos y que en el proyecto de hecho son substituidos como firmantes de convenios de trabajo,

vigilantes de los mismos y por ser quienes declaran las huelgas. Es decir, los sindicatos quedan reducidos a una suerte de corrientes políticas de libre afiliación que pueden participar con planillas en las elecciones de Comités de Empresa, pero no representan como tales a los trabajadores en las negociaciones colectivas. Es cierto que hay una excepción, puesto que el proyecto prevé la negociación articulada en paraguas, de la rama a la empresa, en el nivel de rama el sindicato mayoritario representaría a los trabajadores.

El proyecto retoma las experiencias europeas en cuanto a constitución de los Comités de Empresa, que representarían a todos los trabajadores que no fueran de confianza, formen o no parte de un sindicato; estos comités serían la expresión de una democracia representativa a través de delegados, con fuerte participación de las bases en asambleas y una vigilancia muy estricta sobre los procesos electorales. Adicionalmente, el emplazamiento a huelga se democratiza al volver obligatoria la asamblea obrera como órgano decisorio; a la conciliación se le considera estrictamente voluntaria; el Comité de Empresa es quien emplaza y puede desistirse en cualquier momento; después de un mes de huelga cualquiera de las partes puede solicitar la calificación de la huelga; se establecen límites temporales para la misma, en el caso de servicios a la comunidad; y, se conserva el principio de que los huelguistas no pueden ser substituidos durante la huelga, ni que la minoría pueda seguir laborando.

El Partido de la Revolución Democrática (PRD) elaboró también un anteproyecto de Ley del Trabajo. Este anteproyecto reconoce la necesidad de flexibilizar moderadamente las relaciones de trabajo e insiste en eliminar controles gubernamentales sobre el registro de sindicatos, la contratación colectiva y la huelga.

En Agosto del 2001, con el nuevo gobierno de Vicente Fox, la Secretaría del Trabajo formó una Comisión (Mesa Central de Decisión) para elaborar una propuesta de Ley Laboral, en esta Comisión, además del Congreso del Trabajo y de las organizaciones patronales hay representantes de la Unión Nacional de Trabajadores. Sin embargo, hasta la fecha los avances han sido mínimos.

Es decir, en México no ha cambiado hasta la fecha la legislación laboral, sin embargo las presiones empresariales y gubernamentales para flexibilizarla han aumentado desde la firma del NAFTA. El argumento principal para dicha flexibilización se relaciona con la necesidad de ganar competitividad para exportar mas y atraer inversión extranjera directa.

5. El Acuerdo Laboral Paralelo

Como señalamos en la Introducción, el Acuerdo Laboral Paralelo (ACLAN) fue promovido por el gobierno norteamericano en 1993 (Smith, 1997), con la oposición de las grandes organizaciones sindicales de México y las críticas de las de los Estados Unidos y Canadá, aunque por razones diferentes: los sindicatos mexicanos por violar la soberanía del país, los de Estados Unidos y Canadá por ser poco coercitivo con las empresas o países en los que se violasen normas laborales (Campbell, 1997)(Ranney, 1997) (Moncayo y Trejo, 1993) (Puga, 1993). Por el ACLAN los gobiernos de los tres países se comprometen a promover los siguientes 11 principios, así como a mejorar las condiciones de trabajo y niveles de vida de los empleados:

- a). Libertad de asociación y derecho de los trabajadores para asociarse.
- b). Derecho a la negociación colectiva.
- c). Derecho de huelga.
- d). Prohibición del trabajo forzado.
- e). Restricciones sobre el trabajo de menores.
- f). Condiciones mínimas de trabajo.
- g). Eliminación de la discriminación en el empleo.
- h). Salario igual para trabajo igual de hombres y mujeres.
- i). Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- j). Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- k). Protección de los trabajadores migratorios.

Organizativamente el ACLAN contempla la siguiente estructura: en la cabeza está la Comisión del Acuerdo Laboral Paralelo, conformada por los ministros del trabajo de los tres países; sigue el Secretariado con sede en Dallas, Texas con un Director más 15 puestos adicionales repartidos trinacionalmente. Las funciones de Secretariado son las de investigación, análisis, información y se apoya en comités evaluadores de expertos y paneles arbitrales en los casos de demandas. Finalmente, el Acuerdo prevé la constitución de una Oficina Administrativa Nacional (OAN) por cada país, en las que se pueden depositar las denuncias relacionadas con el ACLAN. Aunque se puede demandar por

violaciones en cualquiera de los 11 principios señalados, sólo en tres situaciones es posible llegar a sanciones: cuando haya violaciones sistemáticas que afecten a la producción de bienes y servicios comerciales entre las partes en normas de seguridad e higiene, trabajo de menores y violación a las normas de salarios mínimos, todo esto según los estándares que se fijen en cada país. En los demás casos la labor de la ACLAN es hacer estudios, seminarios y exhortaciones a las partes en los casos de demandas. En los tres temas de sanciones, el proceso se inicia en el Consejo de Ministros del Trabajo, si este no llega a una solución entonces se forma un panel de expertos que puede proponer un plan de solución de 60 días, si este plan no es posible se pide un plan de acción a la parte demandada y puede imponerse una multa al país donde se produjo la violación (no a la empresa). Si el país se niega a pagar la multa se puede llegar a la suspensión de los beneficios del NAFTA por un máximo de 20 millones de dólares al año (Commission for Labor Cooperation, 1996)(Robinson, 1995). Hasta la fecha no ha habido ningún caso que haya pasado o iniciado el proceso de sanciones. Las demandas se han centrado en violaciones a la libertad de sindicalización (70% de los 24 casos presentados hasta el 2001), en empresas situadas en primer lugar en México y en segundo en los Estados Unidos. Hay que observar el reducido número de demandas ejercidas, en su mayoría han implicado alianzas entre sindicatos independientes de México con la AFL-CIO de los Estados Unidos y las violaciones denunciadas ha recaído principalmente sobre empresas en México o sobre mexicanos que trabajan en los Estados Unidos (Steinberg y Vicario, 1997). En general han resultado efectivas en la mayoría de los casos para proteger la libertad de sindicalización, pero no por la capacidad coercitiva del ACLAN, sino por la aglutinación de campañas civiles, sobre todo al interior de los Estados Unidos que han repercutido en presiones sobre gobiernos y empresas (ACLAN, 1997). Hasta ahora el ACLAN no ha influido en México desde el punto de vista de la legislación del trabajo y no es de esperarse que influya, en el contenido de un nuevo código del trabajo, los proyectos públicos del Partido Acción Nacional, del PRD, de los sindicatos del Congreso del Trabajo o del nuevo gobierno federal no incorporan ninguna dimensión jurídica internacional relacionada con el ACLAN.

6. Sindicatos, Corporativismo y Nuevo Gobierno

En 1978 Zazueta (1984) reportó 2 667000 trabajadores sindicalizados en el país; en 1998 contabilizamos 3 853 939 sindicalizados activos, esto es, los que se revisan sus contratos colectivos de trabajo, porque hay otra parte que nunca los cambian y que pueden corresponder a sindicatos de protección (ficticios). En 1998 la tasa de sindicalización activa, calculada como porcentaje de trabajadores cuyos contratos colectivos de trabajo se revisan entre el total de asalariados potencialmente sindicalizables (mayores de 12 años y en empresas de más de 20 trabajadores) fue de 32.6%. A partir de la encuesta del INEGI, ENESTYC, se calcula que en 1995 en la industria manufactura el 42.2% de los trabajadores estaban sindicalizados, en forma activa o pasiva. Si la tasa de sindicalización se mide con relación a la población económicamente activa, esta tasa era del 10.46% en 1978 y de 11.68% en 1997. Si la tasa de sindicalización no ha decaído en México puede estar relacionado con el papel que los sindicatos juegan en las relaciones laborales para las empresas y políticas para el Estado en el país.

En México las relaciones estrechas entre sindicatos y Estado datan desde el fin de la Revolución Mexicana y se afianzaron con la incorporación oficial de las Confederaciones al Partido de la Revolución Mexicana (antecesor del PRI) en 1938. La red de relaciones corporativas implicó en sus buenos años (los sesenta serían los años de oro del corporativismo sindical): cuotas de puestos de elección popular y gubernamentales para líderes sindicales; intervención sindical en organismos tripartitas relacionados con la Seguridad Social; influencia en el diseño de la política laboral del gobierno; extensión de la contratación colectiva y del sistema de prestaciones contenidos en los contratos; relaciones clientelares con los trabajadores al nivel de empresa. Desde mediados de los ochenta los espacios de acción sindical se han reducido y aquellos han perdido fuerza, sin embargo no han dejado de apoyar las políticas de apertura de la economía y de ajuste estructural.

Con la pérdida en las elecciones federales de la presidencia de la república por parte del PRI, al gobierno de Fox se le abren varias alternativas con respecto de las relaciones con los sindicatos: primera, favorecer la libertad sindical tal como postuló en su discurso de campaña, por lo que podría emprender acciones en contra de los contratos de protección y de los apoyos estatales al corporativismo e impulsar una reforma democrática de la Ley

laboral (voto secreto para elegir líderes, eliminación del close shop, menor control del gobierno en el registro sindical, la contratación colectiva y la huelga); segunda, más moderada que la primera, pero que apuntase hacia un respeto a la legalidad vigente con funcionarios honestos en las Juntas de Conciliación (donde se ventilan los conflictos del trabajo, incluyendo la contratación colectiva) y en el Registro de Asociaciones (que da el registro legal a los sindicatos); tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los Estados en los que tiene gobernadores como Baja California Norte, en donde ha entrado en un *modus vivendi* con las centrales corporativas, combatiendo a los independientes, jugando entre las centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de Corporativismo *panista* cuyo interés sería satisfacer al máximo a los inversionistas de la maquila.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, se abren varias opciones: la primera es la de seguir a la cola del PRI apoyando sus campañas electorales y parlamentarias, esperando un triunfo en nuevas elecciones; la segunda es la que ya han emprendido algunos de los grandes sindicatos como los petroleros y los de profesores, de tratar de formar frentes con sindicatos independientes tratando de posesionarse mejor en cuanto a no perder privilegios sindicales y eventualmente convertirse en interlocutores del nuevo gobierno; la tercera es unirse a la UNT.

Por parte de la UNT, al parecer, sólo existe la opción ya emprendida, la de mostrarse ante el nuevo gobierno como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se mueve, por un lado, en volverse polo de atracción de sindicatos del Congreso del Trabajo y, por el otro, en el centro de un nuevo pacto social basado en la productividad, la legalidad y la democracia.

Por su parte, los grandes empresarios que controlan a la mayoría de las organizaciones patronales pueden emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad; o bien pueden presionar al gobierno para que nada cambie, excepto la flexibilidad al nivel de la Ley laboral; o pueden impulsar un ajuste de cuentas a los sindicatos y a los trabajadores impulsando políticas francamente antisindicales y antiobreras.

No todas estas opciones son igualmente probables, además sus opciones se entrecruzan y

dan probabilidades conjuntas. A nuestro parecer las probabilidades conjugadas más probables se reducen a dos:

I: El gobierno de Fox opta por mayor respeto a la legalidad en cuanto a registro de sindicatos, contratación colectiva, huelga y sustitución de líderes, que favorecerá sobre todo a la UNT y provocaría conflictos con el Congreso del Trabajo y malestar de los empresarios si estos conflictos se extienden (la actuación de la Secretaria del Trabajo en el reciente conflicto de la siderúrgica Lázaro Cárdenas es en este sentido).

II. El gobierno atiende los reclamos de aquellos empresarios que ven peligros en la democracia de los sindicatos y en atacar al corporativismo, los que prefieren que poco cambien estas organizaciones; se trata de jugar con las Confederaciones y en parte con la UNT sin alterar mucho la relación de fuerzas. Esta política favorecería al Congreso del Trabajo y no a la UNT (conflictos recientes en maquilas del norte son ejemplos de esta otra estrategia). Es la opción de convertir al Convenio por una Nueva Cultura Laboral en el eje de la estrategia laboral del nuevo sexenio. Abascal, actual Secretario del Trabajo, fue uno de sus iniciadores, junto con la CTM. La “Nueva Cultura Laboral” es un pacto de corte corporativo: es de tipo cupular, se cocina en las alturas y cuando se aprueba se da a conocer a las bases obreras o empresariales; sus impactos en el bienestar para los trabajadores o en la productividad de las empresas han sido poco relevantes, por la forma antidemocrática como fue suscrito, no viéndose involucrados los trabajadores y empresarios de base, por la escasa representatividad de las organizaciones que lo han firmado; es decir, es un pacto retórico que ha contribuido sobre todo al control de las demandas obreras. Es decir, la alternativa que la corriente de Abascal representa significaría un proceso de restauración de las relaciones corporativas con los sindicatos oficiales que garantizarían control obrero a cambio de interlocución y ciertas protecciones por parte de la Secretaría del Trabajo. El Corporativismo *Foxista* sería una continuación con respecto del antiguo régimen en lo laboral, apoyado por las organizaciones empresariales poco interesadas en la democracia sindical y temerosas de los peligros de desbordamiento de las organizaciones obreras por los trabajadores ante la *cuestión laboral en México*. La corriente de Abascal puede proporcionar, además de continuidad en la cuestión laboral, un nuevo discurso, el de la derecha cristiana en lo laboral que en México quedó suspendido con la derrota de los ‘*cristeros*’ en la década de los veinte. Es el discurso que antepone a la existencia de obreros

y patrones con intereses diferenciados, el concepto de esencia humana inmutable por ser de carácter espiritual, esencia y dignidad humana versus conflicto de intereses. Concepto de esencia humana que las Ciencias Sociales en sus diversas vertientes dejaron atrás desde hace un siglo, para contraponerle el concepto de sujeto construido social y culturalmente. Del concepto de Sujeto construido y no dado por el espíritu o por la naturaleza se sigue a la existencia de múltiples sujetos que pueden tener intereses contradictorios, independientemente de que lleguen a acuerdos diversos. La concepción cristiana de derecha se contrapone tanto a las corrientes marxistas como socialistas y laboristas como a la del *Business Unionism*, para las cuales la contradicción de intereses entre el capital y el trabajo no se pueden resolver en forma definitiva. En esta medida se afirma que el trabajador no debe concebirse como un costo a minimizar sino como una persona a reivindicar en su dignidad. Pero esta ideología naufraga frente al principio de realidad ya enunciado por el *foxismo*, pues el combate a la inflación requerirá que los aumentos salariales sean contenidos como en los tiempos neoliberales. Así, la doctrina cristiana conservadora con respecto de las relaciones laborales queda al desnudo como encubridora de la crisis del trabajo en México (crisis de capacidad de sobrevivencia por venta de fuerza de trabajo, de intensidad creciente de la actividad laboral y de anomia reflejada en la altísima rotación voluntaria de personal). Su efectividad en las condiciones y tradiciones mexicanas es de esperarse que sea limitada.

Lo cierto es que se ha reiniciado la discusión acerca de la Nueva Ley Federal del Trabajo a partir de principios cristianos como los enunciados anteriormente: la UNT está por su reforma democratizadora y anticorporativa, con la inclusión de capítulos referidos a flexibilidad y productividad; los sindicatos del Congreso del Trabajo y algunos independientes como el Sindicato Mexicano de Electricistas (que aunque integrado al Congreso del Trabajo se comporta como independiente) ven peligros en revisar la Ley laboral, los primeros para el Corporativismo y los segundos en cuanto a su posible flexibilización; los sindicatos independientes de lo que era la Coordinadora Primero de Mayo, estarían en contra de todo cambio en la Ley; los sindicatos blancos (controlados directamente por los patrones) poco participarían atendiendo a sus tradiciones de no meterse en política. El gobierno de Fox estaría por la flexibilización de la Ley y posiblemente algunas reformas democratizadoras; los empresarios apostarían solamente a

la flexibilización ante los peligros de la democratización sindical; el PAN apoyaría las reformas *foxistas* aunque no necesariamente el proyecto que presentó hace dos años ante la cámara de senadores; el PRD se mostraría dividido entre una minoría que aceptaría reformas en el tono del anteproyecto no aprobado de este partido y una mayoría renuente a toda reforma; el PRI jugaría con los sindicatos Corporativos.

Pero estos no son todos los actores que pudieran manifestarse, además están los obreros comunes que ha sufrido en carne propia la *Crisis del Trabajo* y que pudieran manifestarse al margen de las opciones conjugadas de los líderes. ¿Hasta que punto la impresión de un Estado que ya no controla a las organizaciones obreras, sindicatos que no tendrían el soporte de la superestructura del Estado, un PRI debilitado y líderes oficiales divididos darán confianza a los trabajadores e iniciar un periodo de conflictividad?

Conclusiones

El NAFTA en su corta vida no ha dejado de tener influencia en el comportamiento de la economía y las relaciones laborales e industriales en México (Morris, 1997)(Morales1998). Por un lado, la apertura comercial en lo inmediato ha contribuido al incremento en las exportaciones pero también a las dificultades en el equilibrio de la cuenta corriente de la balanza de pagos. Es decir, si bien las exportaciones se han incrementado varios años han sido alcanzadas por las importaciones, entrándose en un circuito de crecimiento, déficit en cuenta corriente. La inversión extranjera directa en 1994 comenzó a fluir en mayor cantidad que la de cartera, pero la crisis de diciembre de ese año la desalentó y en 1995 decayó sensiblemente, para elevarse nuevamente a partir de 1996. Es decir, si bien el NAFTA favorece la llegada de capital productivo extranjero, otros factores macroeconómicos, la demanda de productos manufactureros en los Estados Unidos y las crisis políticas lo afectan, de tal manera que su arribo en forma masiva no puede garantizarse sólo a partir de este pacto. En lo inmediato no ha habido una generación importante de empleo ni efectos positivos globales sobre los salarios con la apertura, es probable que las políticas de racionalización de las empresas para ganar competitividad y las del Estado que considera al salario como variable macroeconómica de ajuste y el tipo de intercambios del Estado con los sindicatos sigan siendo factores importantes que influyen sobre salario y empleo (Littleheale, 1995).

Por otra parte, el aparato productivo mexicano ha sido de siempre muy heterogéneo y a partir de la desregulación y apertura de la economía, en particular de la firma del NAFTA, la mayoría de las empresas no han estado en condiciones de ser exportadoras, al grado de que la concentración de esta capacidad en pocas empresas (unas 700 del sector industrial) sigue siendo todavía una realidad hasta la fecha. Además, tampoco ha habido capacidad de eslabonamientos productivos importantes como para arrastrar las grandes a las pequeñas y medianas por la vía de la subcontratación. La condición de empresa exportadora tampoco está significando tendencia hacia la igualación de estándares laborales con respecto de los Estados Unidos y Canadá, aunque en las más dinámicas, como la industria automotriz, si haya tendencia la igualación de la productividad y la calidad. También habría que pensar que las empresas extranjeras que se instalan en México o aquellas mexicanas que se han vuelto exportadoras pueden tener estrategias de relaciones laborales que impliquen bilateralidad con los sindicatos, sino de flexibilidades unilaterales y bajos salarios (Henk, 1995), y que hay todavía una sobredeterminación del sistema político en las relaciones industriales que inhibe otro tipo de transformaciones en el piso de las fábricas. Si las formas y contenidos de la flexibilidad en México son diversos se debe sobre todo a las diferentes estrategias empresariales de modernización (dejamos fuera las formas de flexibilidad previas a la reestructuración productiva actual). Esta visto que estas estrategias pueden ser varias pero pudieran resumirse en dos principales :

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

Es decir, las dos formas dominantes de la flexibilidad en México se enfrentan a contradicciones importantes, tensiones potenciales y distancia entre discursos, sobre todo entre el *toyotista* y la realidad (Buroway, 1985)(Wood, 1991, 1993).

Las tendencias hacia la flexibilización son reales, pero todavía prevalece la forma unilateral empresarial y la posibilidad de la concertación con los sindicatos (fuera de ciertas excepciones) es por ahora más retórica que realidad en los lugares de trabajo (Tolliday, 1992). En efecto, la modernización de las empresas exportadoras no es tan espectacular como pudiera pensarse, posiblemente porque la ventaja comparativa del bajo salario sigue siendo una realidad en muchas de estas. Empresas exportadoras con bajos salarios, con fuerza de trabajo poco calificada y de nivel educativo medio, con tecnologías intermedias, con aplicaciones parciales de la calidad total y el justo a tiempo, especialmente con poco involucramiento de los trabajadores, con esquemas de bonos por productividad poco atractivos para los obreros y baja bilateralidad con los sindicatos, parecieran más basadas en el bajo salario y la racionalización con gran intensidad del trabajo que en la constitución de cualquier forma de *Postfordismo* o de *Lean Production*. La reestructuración productiva en México es real pero sigue caminos propios de acuerdo con las estrategias empresariales, el contexto institucional particular, las políticas estatales y las características previas de los mercados de trabajo, de las relaciones laborales, de los sindicatos y las culturas de estos actores (Hernández, 1998). Taylorismo-fordismo con aspectos parciales de la calidad total y el justo a tiempo, todo esto con una división del trabajo que sigue segmentando las tareas de operación en el piso de las de concepción; por ello la reestructuración en general no se acompaña con mayor calificación ni capacitación obreras y el recambio en perfil de la fuerza de trabajo es más entre la antigua clase obrera, de educación baja, calificada en la práctica en el uso de una máquina, masculina, de antigüedad y edad medianas y bajo salario, con una nueva fuerza de trabajo más femenina, joven, de alta rotación externa, baja calificación y también bajo salario.

Estos años del NAFTA en México han probado que los estándares laborales no dependen simplemente de cuál es la elevación de la productividad marginal, en México en la manufactura ha crecido más que en los Estados Unidos. En México sigue siendo fundamental la presencia del Estado en la definición de las relaciones laborales. El nuevo gobierno de Fox ha intentado una reconstrucción del pacto corporativo a la vieja usanza, desde las cúpulas empresariales, sindicales y del propio gobierno. Este pacto se ha intentado hacerlo en torno de la productividad, la flexibilidad y una supuesta nueva cultura laboral, sin insistir en la libertad y la democracia en los sindicatos. En especial en el

problema del salario, ha sido el Estado el que ha fijado los parámetros de los aumentos con los incrementos en los salarios mínimos, aunque los salarios contractuales desde 1999 se han elevado mas que la inflación continúan en términos reales en un nivel inferior a 1994. Por otro lado, los sindicatos no han sido capaces y tal vez no hayan estado realmente interesados en la modernización organizacional de las empresas y en lograr su interlocución productiva. Es cierto que han aumentado los casos de participación sindical en este sentido, pero estamos lejos de presenciar un cambio generalizado en las políticas sindicales, el corporativismo sindical pareciera mas interesado en llegar a un nuevo acuerdo por arriba que asumirse como autentico representante de los trabajadores, el impacto del nuevo sindicalismo de la UNT ha sido hasta hoy muy limitado y esta organización no ha logrado penetrar al sector central de la maquila. En síntesis, un cambio democratizador en las relaciones laborales en México por ahora no parece emprenderse a partir de las empresas, ni del Estado y menos de los sindicatos, es probable que para ello se tenga primero que esperar a que se transforme mas el sistema político y de ahí impactar a las relaciones laborales en el nivel de la empresa.

El corporativismo de Estado por supuesto que no ha muerto, se manifiesta en temáticas muy antiguas como el soporte de las políticas económicas del gobierno, en particular de los topes salariales y en la red de compromisos de nivel meso y micro entre empresarios, líderes sindicales y funcionarios gubernamentales para garantizar la paz laboral con bajos salarios. Si es que se pudiera hablar de novedades en el sindicalismo corporativo estas han sido la firma del Convenio por una nueva Cultura Laboral, que continuó la doctrina salinista del nuevo sindicalismo. En términos culturales este corporativismo no ha cambiado, le siguen caracterizando el verticalismo, la escasa democracia, la delegación y no participación de las bases en las decisiones, el clientelismo (aunque atemperado por tener menos recursos que repartir) y la subordinación paradójicamente a las políticas de un Estado ya no controlado por el PRI. Por otro lado, aunque en todas las grandes confederaciones se han constituido corrientes, que sin entrar en confrontación con las anquilosadas direcciones nacionales tratan de retomar el tema de la productividad como tópico de negociación con las empresa, estas corrientes son minoritarias y la repercusión en los ingresos de los trabajadores ha sido escasa, además de que tienen parámetros o límites en el autoritarismo de las cúpulas sindicales que no se atreven a cuestionar.

Sin embargo, la realidad más profunda de la cuestión laboral, la que viene de las formas de trabajar se ha ido transformando; en particular, ha emergido con propiedad en los noventa una nueva clase obrera, mas joven, más femenina, de bajos salarios y baja calificación, de alta rotación, sin tradición sindical aunque se le englobe en sindicatos sobre todo de protección, posiblemente con una cultura laboral y sindical diferente de la clase obrera del desarrollo estabilizador. Esta clase de menores raigambres corporativos poco se ha manifestado en forma colectiva, en todo caso demandando individualmente ante los tribunales o dejando el trabajo, emigrando, creando nuevas formas de sociabilidad, de vestir, de música y maneras de ver al país, al gobierno y posiblemente con poco apego a los sindicatos, aunque esté en gran proporción sindicalizada.

La UNT, en la que se han depositado tantas esperanza se ha quedado a un cuarto del camino. En sus sindicatos de origen cuenta con un capital social y sindical importante, la experiencia telefonista (STRM) de negociación de la productividad y la reestructuración de las empresas, la del **Sindicato del Seguro Social** (STIMSS) de defensa de la seguridad social, la del Frente Autentico del Trabajo de relaciones internacionales de nuevo tipo, la

del Sindicato de la Universidad Nacional (STUNAM) de independencia sindical. Sin embargo, esta rica experiencia, sintetizada en los documentos programáticos de la UNT, no se ha vuelto táctica concreta de lucha.

Una razón estriba en las relaciones imaginarias o reales con el Estado. Sin duda que el gobierno no vio con buenos ojos la fundación de la UNT, pero esta también ha tratado de no confrontarse demasiado con aquel. La razón no está solamente en las personalidades y ambiciones de los líderes de la UNT, sino que el Estado mexicano sigue siendo altamente centralizado en las decisiones sindicales. En esta medida, una parte de la UNT pareciera hacer un guiño permanente al Estado, en tanto buscar como durante el régimen de Salinas el ser la alternativa con el visto bueno que viene desde arriba. Este guiño no es gratuito, considerando no solamente el papel centralizado de la política económica y salarial, sino el control que el gobierno conserva sobre el registro sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva. Todo esto a pesar de que hay actores políticos fuertes de oposición, nuevas relaciones internacionales de los sindicatos de la UNT, nuevos movimientos sociales, extensión de la influencia de las Organizaciones No Gubernamentales relacionadas con derechos humanos y laborales. En otras palabras, esta suerte de Neolombardismo (líder marxista que justificó la alianza de la CTM con el Estado en los años treinta) de buscar la aprobación del Estado para saber que hacer y con quien aliarse, no deja de significar una limitación a las potencialidades de la UNT. En este sentido el papel disciplinador de la política económica y los topes salariales funcionan también para los sindicatos de la UNT y, en esta medida, contribuyen a fomentar la disyuntiva para los trabajadores entre mantener la fuente de trabajo y el empleo v.s. el incremento salarial. Por otro lado, la competencia entre las direcciones de los tres grandes sindicatos de la UNT – STUNAM, STIMSS y STRM – ha conducido a que las partes más propositivas dejen para otros momentos el insistir en una estrategia sindical nueva. Así, la UNT ha retomado como aspecto central de su práctica del último año lo más elemental del sindicalismo independiente, la denuncia. Esta reducción de la estrategia sindical a su aspecto más rudimentario obedece en parte a que las culturas sindicales que vienen del oficialismo no han sido tampoco remontadas en la UNT: las decisiones cupulares acerca de la táctica y la estrategia, la delegación en los líderes sin contrapesos, y el clientelismo son parte de la vida de muchos de los sindicatos de UNT. Además, influye también la lucha por el poder al

interior de la UNT, no es tanto por proyectos diferentes –a pesar de que los grandes sindicatos si expresen con sus prácticas estrategias diferenciadas – sino por la hegemonía de los líderes. Habría que añadir las tentaciones que significan las alianzas con partidos al nivel del sistema político que divide a los sindicatos de a UNT entre el PRD y el PRI. Finalmente la interesante iniciativa de fundar el Movimiento Social de los Trabajadores (MST), como Asociación Política volcada hacia el territorio, buscando aliados no laborales y hegemonía sindical en la masa del pueblo, con miras a un proyecto diferente de nación, se ha quedado en el papel, sin efectos prácticos, a pesar de que el MST apoyó al PRD en la última elección. La razón se encuentra en los equilibrios al interior de la UNT – si uno de los sindicatos destaca sobre los otros en cualquier terreno desequilibra la relación de fuerzas y pone en peligro a la organización en su integridad – y las disyuntivas de con cuales partidos o movimientos sociales aliarse, que presupone opciones políticas y de cambio del país de mayor envergadura que las sindicales. En esta medida, al continuar tan imbricados lo político nacional con lo laboral, los sindicatos de la UNT, que se atrevieron a romper con el Congreso del Trabajo y deslindarse de la Coordinadora, no han realizado la misma operación o al menos no con la misma claridad con el gobierno y los partidos.

Siglas

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática

ENESTYC: Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación levantada entre el INEGI y la Secretaria del Trabajo con una muestra representativa de 5000 establecimientos manufactureros en 1991, 1994 y 1999.

Bibliografía

ACLAN (1996) *La Legislación Laboral de México, Canadá y Estados Unidos*. Dallas: ACLAN.

ACLAN (1997) *Cierre de Empresas y Derechos Laborales*. Dallas: ACLAN.

ACLAN (1997a) *Los Mercados de Trabajo en América del Norte*. Dallas: ACLAN.

- ACLAN (1998) *Ingresos y Productividad en América del Norte*. Dallas: ACLAN.
- ACLAN (1998a) *Los Mercados de Trabajo en América del Norte. Un Análisis Comparativo*. Dallas: ACLAN.
- Alarcón, D. (1994) *Changes in the Distribution of Income in Mexico and Trade Liberalization*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Arroyo, A, (1993) *Impactos Regionales de la Apertura Comercial*. Guadalajara: UdeG-UCLA.
- Arteaga, A. y Carrillo V. J (1990), "Automóvil: Hacia la flexibilidad productiva", *El Cotidiano*, 21.
- Bensunsan, G. (1995) "La propuesta panista de un nuevo modelo de regulación laboral", *La Jornada*, 28 de Octubre
- Blanco, H. (1994) *Las Negociaciones Comerciales de México con el Mundo*. México: FCE.
- Bolvitnik, J. (16 de Octubre de 1998) "Pauperización", *La Jornada*.
- Buroway, M. (1985) *The Politics of Production*. London: Verso.
- Campbell, B. (1997) "NAFTA and the Canadian Labor Market", *Momento Económico*, 92, Julio-Agosto.
- Carrillo, J. (coord.) (1993) *Condiciones de Empleo y Capacitación en las Maquiladoras de Exportación en México*. México Secretaria del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte.

Cavazos, B., et.al. (1993) *Estudio Comparativo entre las Legislaciones Laborales de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano*. México: Trillas.

Commission for Labor Cooperation (1996) *Annual Report*. Dallas, Texas

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*. Hermosillo : El Colegio de Sonora

Covarrubias, A. y B. Lara (coords.)(1993) *Relaciones Industriales y Productividad en el Norte de México: Tendencias y Problemas*. México : Fundación Friedrich Ebert.

De Buen, N. (1989) *La Flexibilidad en el Derecho del Trabajo*. México : Fundación Ebert

De la Garza, E., (1990) "Reconversión Industrial y Cambios en el Patrón de Relaciones Laborales en México" en Anguiano A.(comp.), *La Modernización de México*, México : UAM-X.

De la Garza, E. (1992) "El Tratado de Libre Comercio y sus Consecuencias en la Contratación Colectiva”, *El Cotidiano*, 48.

De la Garza, E. (1993) “Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en América Latina”, *Sociología del Trabajo*, 19.

De la Garza, E. (1993a) *Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México*. México: IIEc.-UNAM

De la Garza, E. (1993b) "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*. México : Fundación Ebert.

De la Garza, E. (1997) "La Flexibilidad del Trabajo en América Latina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 5.

De la Garza, E. (1997a) *La Formación Socioeconómica Neoliberal*. México : UAM

De la Garza, E. (Coord.) (1998) *Modelos de Industrialización en México*. México: UAM-I

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) *Contratación Colectiva y Flexibilidad del Trabajo en México*. México :IIEc

De la Garza, E, y J. Melgoza (1994) "Estrategias Sindicales y Productividad en México", Ponencia para el seminario *Inequalities and New Forms of Popular Representation in Latin America*. N.Y.: Columbia University.

De la O Martínez, M.E. y C. Quintero, (1992) "Sindicalismo y Contratación Colectiva en las Maquiladoras Fronterizas. Los Casos de Tijuana, Ciudad Juárez y", *Frontera Norte* número 8, El Colegio de la Frontera Norte, julio.

Fernández, R. (Ed.) (1993) *Sectorial Labor Effect of North American Free Trade*. México: ITAM.

Grinspun, R. (ed.)(1993) *The Political Economy of North American Free Trade*. N.Y.: St. Martin Press.

Henk, T. (1995) *Globalization*. London: Zed Books.

Hernández Laos, E. y J. Aboites (1990) *Identificación de los Factores que Obstaculizan la Movilidad de la Mano de Obra en el Sector Industrial Mexicana*. México :STyPS.

Hernández, T. (1998) “ La Organización 6 de Octubre en la Maquiladora Hang Young de Tijuana, Baja California”, Ponencia presentada en el II Congreso Nacional de la AMET, Jalapa, Ver., 28 de Octubre.

Holter, D. (ed.)(1993) *Beyond the Free Trade Debate: Labor's Future in California and Mexico*. Los Angeles: UCLA.

Kessel, G. (comp.)(1994) *Lo Negociado del TLC*. México: McGraw Hill.

Littleheale, J.S. (1995) “ National Trade Union Federations, labor standars and social clauses: the political economy of North American Integration”. University of North Carolina at Chapel Hill: Mimeo.

Middlebrook, K. Y C. Quintero (1998) “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa” *Estudios Sociológicos*, XVI, 47, Mayo-Agosto.

Moncayo, P.P. y R. Trejo (1993) *Los Sindicatos Mexicanos ante el TLC*. México: SNTE.

Montiel, Y. (1991) *Organización del Trabajo y Relaciones Laborales en VW*. México : Cuadernos de la Casa Chata

Morales, J.C. (1998) “Cadenas Productivas y Empresas del Vestido en Ciudad Juárez, Chihuahua”, Ponencia Presentada en el II Congreso de la AMET, Jalapa, Ver., 28-30 de

Octubre de 1998.

Morris, J.T. (1997) "The Strategic Terrain for Independent Union Organizing in Mexico's Autoparts Sector", XX International Congress of LASA. Guadalajara: April 17.

Pozas, M. de los A., (1992) *Reestructuración Industrial en Monterrey*. México : F. Ebert.

Puga, C. (1993) *Organizaciones Empresariales y Tratado de Libre Comercio*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: UNAM.

Quintero, C. (1993) "Tendencias Sindicales en la Frontera Norte de México", *El Cotidiano* 56.

Ranney, D. (1997) "NAFTA and Devalorization of Labor Power: a U.S. Perspective" *Momento Económico*, 92, Julio-Agosto.

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (1997) *Espejismos y Realidades: el TLC tres años después*. México: RMAFLC.

Robinson, I. (1995) "The NAFTA Labor Accord in Canada: Experience, Prospects, and Alternatives" *Connecticut Journal of International Law*, 10, 2, Spring.

Rodríguez, E., (1992)" Crisis, Reestructuración y Flexibilidad", *Estudios Sociales, Revista de investigación del noroeste*, III , 6, julio diciembre.

Rueda, I., et.al (1993) *Tras las Huellas de la Privatización, El Caso de Altos Hornos de México*. México: Siglo XXI.

Ruiz Durán, C. (1998) "Empleo, Productividad y Salarios Dentro del TLC: el caso de México, un análisis multisectorial", en ACLAN (1988) Seminario sobre Ingresos y

Productividad en América del Norte. Dallas: 26-27 de Febrero

Samaniego, N. “Cambio Tecnológico, Competencia Comercial y Transformación en el Entorno de la Empresa en México”, en ACLAN (1997) Seminario sobre Ingresos y Productividad en América del Norte. Dallas: 26-27 de Febrero.

Smith, R. (1997) “An Early Assessment of the NAFTA Labor Side Accord”, Meeting of IRRA, New Orleans, Jan 4-7.

Steinberg, J. y E. Vicario (1997) “ A Discussion Paper Based on the Report: North America Labor Markets” *Momento Económico*, 91, Mayo-Junio.

Tolliday, S. (1992) *Between Fordism and Flexibility*. London: Berg.

Vega, G. (Coord.) (1991) *México ante el Libre Comercio con América del Norte*. México: El Colegio de México.

Wood, S. (1991) “Japoneization and or Toyotaism”. *Work Employment and Society* 5, 4.

Wood, S. (1993) “The Japonization of Fordism”, *Economic and Industrial Relations* 14.

Zazueta, C. (1984) *La Estructura del Congreso del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica