

MODERNIZACIÓN PRODUCTIVA EN MÉXICO: LAS RELACIONES LABORALES, EL EMPLEO Y LOS SALARIOS

Javier Rodríguez Lagunas

Resumen

En este artículo presentamos la forma en que los diferentes sectores sociales enfrentan la posibilidad del cambio en las instituciones relacionadas con el trabajo, en las estructuras legales y contractuales, y en las diferentes formas de organización laboral. Nuestra propuesta de análisis parte del supuesto de que estos cambios se producen de forma más dinámica entre los diferentes sujetos laborales. Los cambios dentro del contexto de trabajo ocurren sin que se modifiquen el marco legal, y ciertos estilos de negociación entre los sindicatos y las empresas se llevan a cabo sin que cambien las condiciones en el mercado de trabajo. De ahí que sea posible que hacia el fin de siglo, el escenario de los referentes legales y los marcos de negociación se desface respecto al nivel del empleo, y que ocurran interrupciones en relación con los salarios, y sobre todo, en términos de la participación activa de los trabajadores en la economía y en las empresas.

Abstract

We present here the way in which different social sectors face the possibility of change in institutions which are related with labor, legal and contractual structures, as forms of labor organization. Our proposal of analysis departs from the proposal that such changes work in terms of a more practical dynamics than the institutional negotiations among the different laboral subjects. Changes in the labor context occur without the modification of the legal framework, and certain styles of negotiation between unions and the firm may take place in such a way that no new meaning is introduced in the labor markets. It is possible that in a scenario of legal referents and frames of negotiation, which start to become outdated at the level of employment, disruptions may occur in terms of salaries, and finally, in terms of the active participation of the workers in the economy.

Introducción

La condición actual de nuestro país, junto con otros más inclusive dentro del continente americano, se significa por los impulsos al cambio: cambio de modelo económico, cambio de sistema político, cambio de la idea del Estado, cambio de los vínculos entre los

principales agentes de la actividad económica; empresarios, sindicatos y el propio Estado. La dimensión del cambio –que además es operada con mucha fuerza por la necesidad de generar alternativas a los modelos aún imperantes de economía y política, en tanto entrañan desajustes que no han podido ser superados–, está presente en nuestras sociedades, ya sea como reforma de algunas de las instituciones económicas y políticas, o como cambio de modelo, lo que lleva a la idea de transición.

En ese contexto de tendencias al cambio, las relaciones laborales son un punto de difícil resolución. En este campo las resistencias de los sujetos laborales –empresariales y sindicales–, ha dejar de funcionar con lo conocido han estado a la orden del día manifestándose permanentemente en tensión entre sí y entre ellos y el Estado.

En lo que sigue, se busca esbozar lo que está en juego para los distintos sectores sociales frente a la posibilidad del cambio de las instituciones laborales, estructuras legales, contractuales, sindicales, así como de formas de organización del trabajo.

Nuestra propuesta de análisis parte del supuesto de que tales cambios operan con arreglo a dinámicas más prácticas que de negociación institucional entre los distintos sujetos laborales. Los cambios en el ámbito laboral, avanzan sin que para su mejor funcionamiento se modifique el marco legal y se de paso a estilos de negociación entre sindicatos y empresa de manera que la emergencia de las nuevas formas laborales no terminen por alterar, sin dar un nuevo sentido, a los mercados laborales.

Lo posible en un escenario de referentes legales y marcos de negociación que empiezan a estar desfasados, es que se presenten desquiciamientos en los niveles del empleo, de los ingresos salariales y de, finalmente, el involucramiento en activo de los trabajadores en la economía y la empresa de fines de siglo.

El ensayo busca examinar los aspectos más característicos de las relaciones laborales en el país tanto económica como políticamente; se detiene a reflexionar respecto a los marcos de la política pública frente al empleo y los salarios, así como a la viabilidad de las nuevas prácticas marcadas por la orientación hacia la productividad del trabajo.

Un apartado final busca analizar la condición de las “culturas laborales” de los principales sujetos de la producción, en el marco de los nuevos requisitos de la productividad, de la globalidad, pero tam-

bién frente a las nuevas exigencias de la participación social en el campo de la producción y de, igualmente, las posibilidades para el arribo de la justicia y la equidad laborales.

El modelo económico y de las relaciones laborales en México

a) La sustitución de importaciones y el modelo sindical corporativo

El desarrollo del capitalismo industrial moderno en nuestro país (la expresión conocida de *modelo sustitutivo de importaciones* en la postguerra), formuló nuevos requerimientos tanto en las regulaciones de la economía propiamente tales (legislaciones fiscales, de inversiones, de ramas productivas protegidas, etcétera), como en la emergencia de nuevos perfiles del mercado laboral y de una fundamentación desde el punto de vista de estructuras de negociación contractual.

Frente a la lógica de la concurrencia económica del liberalismo, el siglo XX introduce, luego de la crisis del 29, una nueva noción de lo económico sujeto a la lógica de las regulaciones: ¿se trata de un capitalismo controlado, o se trata de la emergencia de un nuevo modelo de la producción social bajo el capitalismo como noción básica, que permea el conjunto de las relaciones sociales?

En el nuevo esquema, la acumulación del capital es posible siempre que se fundamente en un marco de racionalidad económica en la cual el capitalismo liberal ceda el paso al capitalismo que funciona en tanto elimina obstáculos y genera viabilidades a su reproducción. Aventuremos un planteamiento: el capitalismo controlado del tipo monopolista implica procesos más globales y requiere de un campo de seguridades o de certezas para su desenvolvimiento. Es también, sin embargo, un producto resultante de procesos sociales y , por ello, de la resolución de las confrontaciones. En este nuevo contexto fue posible fundamentar la presencia de un *nuevo vínculo entre Economía -Sociedad -Estado*.

Así, Estado Social o Welfare State resulta de un 'doble proceso: el desarrollo del proletariado, sus luchas y organización, y del desarrollo del capitalismo en un nivel monopolista e imperialista.¹

¹ Una revisión de la problemática teórica del Estado Social y la derivación autoritaria, la ofrece Enrique de la Garza en *Ascenso y crisis del Estado Social*, capítulo introductorio, México, Editorial Colegio de México, 1988.

En México el proceso de creación del Estado social, a diferencia de Europa Occidental y Estados Unidos, se dio de un modo imperfecto e inacabado en la medida en que el sustento social del capitalismo no pudo desarrollarse a plenitud. Esto quiere decir que, por un lado, *la base de la acumulación durante el periodo 1940-1955*, descansó sobre todo en *la reducción del salario real de la clase trabajadora* para luego, *hacia los años 60*, gestarse una experiencia de la acumulación sobre la base de lo que se conoce como extracción de plusvalía relativa y que se tradujo en el fortalecimiento del salario obrero en términos de una mayor capacidad de consumo para incluirse en el esquema de la acumulación como consumo capitalista de los productos de la industria.²

Por otro lado, en términos políticos el vínculo Estado-Sociedad fue limitado. Los elementos de acción en términos de independencia y autonomía de las organizaciones sociales no se manifestaron y sólo fue posible hacer política "legal" dentro del Estado, lo que llevó al control orgánico de las organizaciones de clase y condujo a la primacía del gobierno sobre el partido y a un Estado prácticamente sin mediación social.

El fenómeno de *imperfección del Estado social* implicó la presencia de un esquema de relaciones corporativas igualmente limitada. La relación integral que se forjó fue de capacidad del Estado de impulsar el desarrollo económico, más capacidad de impulsar el beneficio social. Ante la crisis de estas funciones, apareció la crisis social del Estado benefactor imperfecto. En el plano del Estado corporativo, éste deja de funcionar cuando se excluye del plano de la negociación estatal a las corporaciones de masas.

Considerando esta dimensión del problema del Estado social y sus límites, la formación del sindicalismo corporativo en México no pudo cubrir las condiciones del esquema clásico del corporativismo:³

² La propuesta de analizar en estas fases el proceso de acumulación se encuentra desarrollada originalmente en Enrique de la Garza, *Ascenso y Crisis...op. cit.* La recuperación de esta delimitación se ofrece también en Enrique de la Garza, *et. al., México: crisis y reestructuración productiva*, Cuadernos Universitarios de la División de CSH, UAM-Iztapalapa, México, 1989.

³ La revisión de la problemática a nivel de las sociedades occidentales, a partir del estudio de las organizaciones sindicales la ofrece Ray F. Marshall, *et. al., Economía laboral: salarios, empleo, sindicalización y política laboral*, caps. 6-8, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988. De algún modo se desprende de las experiencias europeas la sugerencia de un "esquema clásico" del corporativismo, que aquí nos sirve para contrastar lo que hubo de desarrollarse a nivel del país. De la Garza refiere igualmente a la idea de la imperfección de las relaciones entre Estado Social y organizaciones de masas, *Cfr. De la Garza, Ascenso y Crisis...op. cit.*

- 1a. Condición: la constitución de organizaciones democráticas y autónomas como mediadoras entre el Estado y las clases sociales;
- 2a. Condición: la institucionalización de las organizaciones entendida en un doble sentido: como legalización y como monopolización de la representación; y
- 3a. Condición: el tránsito del ámbito de la acción del sindicato de las relaciones industriales directas, al de las políticas económicas y sociales estatales. En este último sentido, el sindicato se mueve más dentro de la cooperación para el diseño y la gestión de las políticas que en el de la contratación.

En general se trata de un corporativismo que regula las relaciones entre las clases y el Estado social en un plano de *coparticipación institucionalizada* para el diseño y sostenimiento de las políticas generales del Estado. Frente a este desarrollo del esquema, las bases del corporativismo sindical mexicano estuvieron ligadas a:

- 1o. Un *sindicato* que nace de la Revolución Mexicana bajo una forma de politización de las instituciones civiles, como interpenetración entre el Estado y sociedad civil. *La CTM* es la expresión de lo que E. de la Garza llama *sindicato-Estado*, coparticipe en las decisiones al lado y dentro del Estado y no sólo en los problemas que conciernen a la clase obrera.
 - 2o. Un funcionamiento muy limitado de las instituciones establecidas para la negociación entre Estado-sindicatos-empresarios. El sindicato corporativo mexicano ha sido poco democrático y muy centralizado, esto es, sin planos de mediación.
 - 3o. Una forma de *mediación corporativa* que se desarrolló pero dentro de un esquema de control y no de consenso.
- Así, las características del modelo de relaciones laborales, fueron:
1. la tutela estatal;
 2. el control organizativo estatal de los trabajadores;
 3. las protecciones limitadas al empleo, las condiciones de trabajo y el salario, por medio de los contratos colectivos y de la legislación laboral.

Todo ello ligado a un *régimen de acumulación* cuyas características principales fueron: 1. Estar dirigido al mercado interno de la producción manufacturera y a la vez de la exportación primaria; 2. Generar un intercambio desigual entre agricultura e industria; 3. La estabilidad de la tasa de cambio y bajas tasas de interés; 4. El creciente gasto público y su impacto en la demanda; 5. El limitado pero cambiante mercado interno de bienes de consumo final, con una mayor presencia del gasto de los asalariados.

El modelo económico y político en su conjunto se caracterizó por la existencia de un Estado proteccionista de la industria nacional que articuló acumulación de capital con mercado y legitimidad social. En el proceso de legitimación, el corporativismo se convirtió en una pieza clave que convirtió el plano estatal de definición de las políticas económicas, en el terreno principal de acción y negociación.⁴

b) Los signos de agotamiento del modelo

Los límites del modelo integral se manifestaron en:

- * El agotamiento de la capacidad del sector agrícola, desde fines de los sesenta, de seguir relacionándose en intercambio desigual con la industria;
- * La crisis fiscal del Estado, que tomó la forma de crisis de la deuda y que impuso políticas de austeridad en el gasto público, con sus repercusiones en el mercado interno;
- * La crisis de la base sociotécnica de los procesos productivos de punta, en el contexto de una retirada del Estado y la globalización inicial de las empresas transnacionales en el país, que apareció como segmentación internacional de los procesos productivos. Los sistemas de máquinas, el *taylor-fordismo* y la primera automatización de flujo continuo, no permitieron los incrementos necesarios en la productividad frente a la competencia en el mercado externo y la decadencia del mercado interno;
- * El agotamiento de las relaciones laborales del sindicalismo corporativo, a partir de la crisis de representatividad, crisis de la capacidad de gestión del empleo y los salarios, así como crítica del capital de las relaciones laborales como rígidas y permeadas

⁴ Cfr., E. de la Garza, *ibid.*

de una cultura patrimonial sindical contrapuesta al incremento en la productividad y la calidad.

En ese contexto de crisis la propuesta del paradigma neoliberal involucra el tránsito hacia: *a)* economías más abiertas y sistemas productivos globalizados; *b)* limitación de la acción intervencionista del Estado en la economía; *c)* desregulación de los mecanismos de *Welfare State*: ligados a la reproducción social, la seguridad y la protección del trabajo; *d)* en el campo de las relaciones laborales, se busca romper las rigideces para dar paso a los sistemas de flexibilidad laboral: contractual, salarial, organizativa, de empleo, del sistema de relaciones industriales, así como de las relaciones laborales de reproducción social que implican el cambio de función social del Estado, lo que lleva a la transformación de: el marco jurídico laboral; el marco jurídico de bienestar social; la red institucional y prácticas de regulación del conflicto obrero patronal, la contratación colectiva y el registro de sindicatos; la red institucional y prácticas de las instituciones de beneficio social y; los pactos corporativos con sus influencias e interacciones con la política económica y la política-política.⁵

c) Los últimos años

Desde la década de los años ochenta, y en medio de la crisis de la economía mexicana, el modelo corporativo de relaciones laborales ha quedado limitado por el agotamiento de la base estructural que le dio sustento y por la crisis de representatividad que enfrentó el sindicalismo oficial. La economía mexicana ha iniciado un proceso de cambio que aún no define un patrón de desarrollo, pero que en general implica la reforma del Estado en términos de los espacios de regulación, lo que paulatinamente ha significado la transición hacia otros tipos de relaciones laborales muy variables, por la dinámica de reconversión de la economía y por ello difícil de encuadrarlos dentro de un sólo modelo, aunque algunos análisis manejan el término neoliberal para designar lo nuevo en este campo.

⁵ Por lo menos evidencias suficientes de que el proceso tiende a manifestarse y a alterar las relaciones laborales, es posible localizarla en una extensa documentación de estudios de caso y globales en los diversos encuentros de Jalapa sobre crisis y reestructuración productiva (1989; 1991; 1992). Un balance general se encuentra en Enrique de la Garza *op. cit.* y en E. de la Garza, *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, IIEC-UNAM - UAM. 1993.

En la coyuntura es posible que frente a la insuficiencia del modelo corporativo, las tensiones entre los sujetos empresariales y sindicales y entre éstos y el Estado se expresen desde un marco de diversidad de las condiciones, económicas y laborales, tanto de las empresas como de los trabajadores, donde lo característico sea la indefinición para consolidar las nuevas relaciones. En esa medida tiende a dejar de privilegiarse un modelo laboral por experiencias multivariantes que operan en condiciones de economía y política en parte nuevas y en parte pertenecientes a un pasado inmediato que se niega a dejar de funcionar. Algunas de las posibles connotaciones de estas experiencias son :

a) Prácticas que obedecen tanto a escenarios laborales en donde la reestructuración productiva, sobre todo en la gran empresa, avanza con adecuaciones de las relaciones sindicales y laborales (además de en las empresas públicas, como petróleos, electricidad, ferrocarriles, y la recién privatizada teléfonos, otras como en parte de la industria automotriz, de la metalurgia y siderurgia, de la química y la huletera, etcétera), y en donde las posibilidades de la negociación productiva son más viables por cuanto existen estructuras empresariales y sindicales que la hacen posible y por cuanto ya existe certidumbre de la inserción económica en el plano de la globalización y especialmente del TLC con Estados Unidos y Canadá.

b) Estrategias de modernización que se enfrentan a escenarios de empresas atrasadas o en crisis (como es posible encontrarlas en la industria alimenticia, textil, de prendas de vestir, juguetera, de muebles, del cuero y calzado, y en otras más que constituyen una parte fundamental del tejido industrial y de generación del empleo) y donde el impulso supone la ponderación de costo-beneficios que implicarían medidas de modernización de las relaciones laborales y sindicales como aspectos importantes para la reestructuración productiva. En estos casos es más posible encontrar cierta modernización de aspectos tecnológicos pero acompañados de la persistencia de las relaciones laborales ya existentes, y en donde su ajuste o transformación fomentaría o ahondaría la crisis de las empresas imposibilitadas para dar el salto cualitativo en lo económico y laboral a la vez.

c) Es posible encontrar un escenario peculiar ligado sobre todo al desarrollo de la industria en el norte del país y en las zonas fronterizas de industria maquiladora: el establecimiento de relaciones laborales con sindicatos "proempresariales" como los llamados sindicatos blan-

cos del norte –especialmente en Monterrey–, o las relaciones laborales basadas en la precarización del empleo y los salarios de la maquila tanto de mujeres como de hombres, ha requerido de una muy reducida presencia de las políticas laborales públicas, pues los cambios que en esas economías se persiguen se han venido realizando sin adecuaciones sindicales ni nuevas relaciones contractuales, pues en ellas existen ya rasgos importantes de relaciones flexibles unilaterales.

Así, la *multidimensionalidad de las relaciones laborales* expresa un desconcierto de la funcionalidad del modelo anterior y una falta de nuevas estructuras desde las cuales expresarse y fundamentar al capitalismo mexicano que busca salir de la crisis. Son relaciones corporativas y de control que se mantienen en el marco de lo atrasado en las perspectivas económicas; en las ramas y empresas que se han quedado estancadas, que se esclerotizan o pulverizan frente al influjo de la modernidad productiva.

Son también relaciones de *las nuevas orientaciones de flexibilidad laboral*, que se expresan amparadas en el impulso del gran capital, dentro de sectores productivos que ya tienen una clara definición en el contexto de la globalización y, por ello, redefinen sus nexos con el sindicato y los trabajadores desde fuera de los canales tradicionales del Welfare State mexicano y desde fuera de la lógica de las regulaciones laborales.

Son igualmente relaciones laborales *amparadas en la precarización de los ingresos y las condiciones de trabajo*, que en parte subsisten y en parte son expresión de la vía informal de la economía no productivista, aunque sí competitiva desde la baratura de los costos laborales.

Desde esta perspectiva multivariable de las relaciones laborales, *el reto para el Estado* es construir un andamiaje que permita el tránsito, en primera instancia, hacia escenarios de estabilidad económica y el desarrollo en contextos de globalización, en una situación de reconversión económica y de transición. La modernización de las relaciones laborales para la reestructuración, no se ha planteado como un único modelo por las condiciones de heterogeneidad económica, productiva y laboral preexistentes en el país; sin embargo, y una vez avanzada la transición, posiblemente se presente como una necesidad insoslayable para dar permanencia al establecimiento de una economía moderna y global. En el mediano plazo, en consecuencia, el requisito de la transformación más extendida de las relaciones laborales será más posible y tendrá menores costos sociales, económicos y políticos.

Si en el presente y en el futuro inmediato el reto de la política laboral será enfrentar las posibles tensiones al interior de los sujetos laborales y entre éstos y el Estado, la adopción de un modelo de relaciones laborales, –que tal vez no exija la transformación de la ley laboral sino más bien adecuaciones pertinentes ordenadas en función de los conceptos de productividad y flexibilidad–, tendrá que sujetarse a las peculiaridades y especificidades del medio laboral mexicano que ya ha iniciado su tránsito hacia nuevos mecanismos para su establecimiento; en términos de regulación político-estatal sobre el ámbito laboral se deberá ponderar los alcances de su acción de frente a las transformaciones de lo que se conoce como sindicalismo corporativo y las posibilidades que tendrá el sindicalismo de la producción.

El empleo, los salarios y la productividad

a) La política de empleo y los cambios económicos

En el contexto de la transición de las relaciones laborales, uno de los aspectos seriamente dañados ha sido el empleo. En nuestro país, esta problemática ha sido tratada de diversos modos. La acción del Estado en general, durante varias décadas, se basó en la intención de *sustituir* la demanda natural de fuerza de trabajo, obrera o profesional, de las empresas privadas, acaso por una suerte de *incapacidad estructural* de las mismas para generar todos los empleos deseables, –de acuerdo con una medición entre tendencia del crecimiento poblacional y de la parte en edad de trabajar especialmente, y la capacidad de absorción del aparato productivo.

Esta política de empleo pública se refuerza hacia mediados de la década de los setenta, período en que se presentan los primeros signos de agotamiento del modelo sustitutivo de importaciones mexicano, con la consecuente pérdida de, primero, niveles de bienestar y de capacidad de consumo del salario de los trabajadores, y luego, de presiones al cierre de empresas y la disminución de plazas de trabajo.

En la década de los ochenta, el proyecto de modernización del aparato productivo, presentado durante el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, modifica la intención del Estado de *preservar artificialmente el empleo* (desde la SEMIP se da el inicial discurso de la reestructuración productiva, en 1986, que ampara la generación de

empleos sólo productivos y no artificiales). Las políticas públicas al respecto inician una azarosa transformación hasta dejar de presentarse como la alternativa a las ineficiencias del aparato productivo para dar trabajo a quienes lo solicitan. El nuevo planteamiento supone que la estructura productiva debe (aunque no está claro si ya es capaz) de generar los empleos productivos.

Esta política fue aplicada inicialmente a las empresas paraestatales y a la estructura gubernamental, donde la reordenación del aparato público, racionalizando sus recursos y buscando una salida a la crisis fiscal, llevó a la disminución de plazas de trabajo en el sector público, con lo cual al desempleo del aparato productivo se sumó el desempleo del aparato público.

Desde entonces la acción del Estado de frente al problema del empleo se ha orientado, sin necesariamente lograrlo, a fomentar los *empleos productivos*, es decir, propiciar que los sectores económicos (la industria, el comercio, los servicios) se den a la tarea de ocupar al trabajo que realmente necesitan sobre la base de: 1) concebir al trabajo como un elemento que requiere siempre de desarrollarse, valga decir, de capacitarse; 2) implementar los sistemas de profesionalización, actualización y capacitación del trabajo productivo en coordinación con las entidades privadas que se creen para el efecto.

Sin embargo, esta tarea difícilmente pudo desarrollarse independientemente de la modernización de las estructuras productivas. El costo de la capacitación aún no se vinculaba positivamente con los niveles de productividad del trabajo y, por otro lado, la limitada existencia de nuevas condiciones del desarrollo del trabajo en las empresas (persistencia de las llamadas rigideces en las relaciones laborales) hacia inviable para los empresarios los nuevos planteamientos frente a las limitaciones del empleo.

En ese contexto *el crecimiento del empleo informal* con formas precarias de contratación se desarrolló tanto en la industria de la maquila, el taller familiar, los servicios, así como, y principalmente, en el sector comercio donde el ambulante ha constituido una de las principales "fuentes de empleo" en las zonas de media y alta urbanización del país.⁶

⁶ La Encuesta Nacional del Empleo Urbano (ENEU) del INEGI presenta la evidencia estadística, medida al trimestre desde 1987 y hasta la fecha. *Grosso modo* el empleo informal ha logrado ocupar a cerca del 25 por ciento de la PEA en áreas urbanas importantes como la zona metropolitana de la Ciudad de México.

Hoy la resolución definitiva de la problemática del empleo, ya no sólo de la ocupación sino, además, de las condiciones de contratación y de los niveles de bienestar de los trabajadores, pasa por la necesaria modernización del aparato productivo para alcanzar el crecimiento económico como un factor que determina la demanda de empleos productivos, en donde la principal cuestionante es el tipo de reestructuración productiva que se dé en las empresas.

En el momento actual puede decirse que se está frente a un amplio proceso de transformación productiva que lo mismo incorpora a nuevos trabajadores que reduce las plantillas laborales y redefine las relaciones laborales hacia un marco de relaciones "flexibles" que parecen ser determinantes del éxito de las empresas frente a un entorno cada vez más competitivo, en términos de productividad del trabajo y de calidad del producto.

La flexibilidad, en su definición y aplicación puede, sin embargo, tener varios objetivos: puede ser limitación de la plantilla laboral, como una forma de reducir los costos de la mano de obra en los costos totales; puede ser compactación y simplificación de las relaciones contractuales en términos de puesto de trabajo, de movilidad interna, de mecanismos de ascenso, de niveles salariales y aún de prestaciones sociales; pero puede ser también la práctica de involucramiento y compenetración del trabajador con los objetivos productivos de la empresa, que lleva entre otros factores, la participación-decisión del trabajador vía sindical o, en el plano del proceso de trabajo, de grupos de trabajo, mediante la cual es posible continuar con la ocupación si bien dentro de nuevos términos fijados por acuerdo de las partes involucradas.

En esta tesitura, la perspectiva de flexibilidad que las empresas adopten es decisiva para las formas de afectación o promoción del empleo, de sus condiciones de trabajo y niveles de bienestar.

Así, en el contexto de la reestructuración productiva y de la flexibilidad laboral, la disyuntiva es conformar un aparato productivo moderno en donde se incluya al factor trabajo con las necesarias modificaciones en el ámbito de la profesionalización y capacitación, a fin de que responda a los retos de una mayor productividad.

Para México este momento es crucial pues tendrán que definirse con mayor precisión las características estructurales de las empresas que llevarían al país a ser competitivo mundialmente. En su integración importan crecientemente las innovaciones y las incorporaciones de

nuevas tecnologías, pero los problemas de cómo alcanzar la productividad, eficiencia y calidad, no se resuelven únicamente con ello; la promoción de formas de relaciones laborales que acompañando los sistemas tecnológicos y organizacionales de los procesos productivos den forma y fondo al esquema de empresa moderna, será la contraparte insustituible.

En términos de promoción del empleo, las políticas públicas requieren que se incorporen nuevos frentes de trabajo: la gran industria es un frente que ya ha señalado el camino de su modernización y los esquemas de su competitividad, sus avances son incuestionables pero es poco posible que incrementen inversiones hacia el factor trabajo: al parecer ya se estabilizó el trinomio sociotécnico de desarrollo tecnológico, organización productiva y relaciones laborales a nivel de la fábrica. Ello significa que para la promoción del empleo productivo, la industria ya existente y la que se reestructure, incrementará las plazas de trabajo de forma limitada.

En cambio, en términos de estructura y de tamaño de las empresas, las medianas, junto con las micro y pequeñas, podrían constituirse en el futuro inmediato en las fuentes determinantes de empleo, para ello será necesario impulsar su desarrollo en prácticamente todos los frentes: implementación tecnológica, organización productiva y nuevos esquemas de relaciones laborales. Puede decirse que la mediana empresa ya marcha en dirección de un nuevo patrón productivo; adopta nuevas tecnologías y esquemas organizacionales para el trabajo, pero mantienen intactas, en gran medida, sus relaciones laborales.

En contraparte, las micro y pequeñas empresas han operado en el pasado inmediato y en el presente bajo los mismos patrones productivos; poca o nula implementación tecnológica, tradicional organización productiva así como relaciones laborales flexibilizadas desde el ámbito de la precariedad del empleo y los salarios.

Por lo anterior, el problema del empleo como ocupación productiva y que genere bienestar social aún permanecerá insoluble en su mayor parte. Es decir, bajas tasas de desempleo con incremento del empleo informal no parecen ser el mejor binomio para salir de la crisis en este campo.

b) Salarios y productividad

Junto a las problemáticas del empleo, de la reestructuración productiva

y del tipo de relaciones laborales posibles en un momento de transición como es el que vivimos, el tema de los *salarios* también se ha puesto a discusión.

En la problemática de los ingresos de los trabajadores se ha dado ya una amplia discusión entre los sectores involucrados, en donde el Estado participa como regulador de los acuerdos. El eje de la discusión articula dos elementos: 1) *el salario*, como el ingreso que posibilita una determinada calidad de vida del trabajador y su familia y, 2) *la productividad*, como el mecanismo que permite alcanzar los estándares de eficiencia y competitividad que la empresa requiere hoy día.

La dificultad presente es *cómo generar su complementariedad*, es decir, que el incremento de los salarios no se dé sobre una base general de ocupación (aunque es válido un mínimo que permita o asegure la reproducción social de la fuerza de trabajo), sino que sea el producto de un esfuerzo complejo que involucre, además del tiempo de trabajo, su capacidad y profesionalismo traducidos en calidad de producto y tiempos de su elaboración.

Para la empresa que se reestructura, más que para ninguna otra, el dilema de su desarrollo y éxito implica alcanzar los niveles de competitividad frente a las demás, tanto en su propio mercado como en los externos. En consecuencia, se trata de un asunto que involucra la productividad del trabajo y la calidad con que compita el bien o servicio producido.

Para resolver el aparente antagonismo entre la productividad y los salarios, la apuesta consiste en una mutua y equilibrada dependencia entre ambos factores. Pero ¿cómo medir que el trabajo es productivo, y cómo traducir esa situación en qué porciones de incremento a su salario?

Aquí la discusión señala dos propuestas encontradas: por un lado aquella, promovida por la CTM, de aliviar el rezago salarial sin incentivar la inflación, a través de la creación de *bonos de productividad*, —que supone la medición de la misma aún no aclarada— y convertir ese esquema en un asunto de *pacto general* entre sindicatos y empresas. Por otro lado la propuesta, generada por las organizaciones cúpula de los empresarios, de considerar, en efecto, el incremento salarial vía la productividad pero no sobre la base de un acuerdo general, sino, en cambio, de un *compromiso particular a nivel de cada empresa*.

Esta camisa de fuerza que se le ha puesto a la discusión del binomio salarios-productividad (en donde contrastan dos lógicas: la corporati-

va-política y la empresarial-productivista), podría estancarse en el nivel de la negociación política, pues es al sindicalismo oficial a quien le sigue interesando tensionar la negociación económica, sin duda posible, hasta no tener resuelto el problema de su representación corporativa, como capacidad de interlocución política frente al gobierno y al partido en el poder. Su ámbito de discusión natural es el acuerdo general sin la presencia real de liderazgo entre los sindicatos y sus bases. Es claro que el acuerdo general para la productividad se dé en un contexto de salarios competitivos, pero estos términos no son contrastantes con la necesaria incorporación de la discusión-negociación, de cada sector y de cada rama, lo mismo que sobre cada empresa y sindicato de los modos de acceso para incursionar en el binomio. A consecuencia de la crisis salarial y de los límites a la productividad, sólo será posible salir si marchan a la par y en condición de complementariedad la negociación política (esto es, el acuerdo general) y la negociación económica (a nivel de sectores, ramas y empresas).

Con lo anterior, el problema que es necesario evaluar es ¿ hasta dónde existe un nivel de productividad homogéneo en el aparato productivo (sectores, ramas, industrias) que permita plantear esquemas generales? Los diferenciales de productividad son evidentes, por ejemplo, en el tejido industrial y no dependen exclusivamente de la calidad del trabajo sino también de otros factores (como los métodos productivos y las tecnologías en operación) que deben ser considerados para efectos de una medición.

El empleo en su adiestramiento y calificación, conlleva una parte de la productividad de la empresa, pero su dependencia de los otros factores podría disminuir o hasta eliminar el rendimiento productivo del trabajo, lo mismo que hacerlo crecer.

Revisando tan sólo estos aspectos como punto de partida para evaluar la relación de los salarios con la productividad, es importante que la discusión atienda cuestiones tales como:

- 1) La especificidad de los sectores productivos y las características de operación de los mismos y,
- 2) La especificidad del trabajo y las características de los trabajadores como son: calificación, capacitación, profesionalismo, así como estándares productivos propios.

c) Consideraciones para una política laboral, del empleo, los salarios y la productividad.

1) La primera consideración debe partir del reconocimiento que no hay política de empleo y salarios posible de arrojar resultados positivos, si antes no se ha puesto énfasis en formular las políticas que permitan a la estructura productiva estar en condiciones de desarrollarse sin los esquemas de excesivo regulacionismo público, ni marcado proteccionismo. La pauta ya ha sido marcada y hoy este ámbito cubre condiciones macroeconómicas favorables, aunque existen fuertes límites de acceso financiero, mecanismos hacendarios, diseño y asistencia técnico-productiva, para que se dé paso a las condiciones microeconómicas.

2) *La acción pública frente a la dinámica de los empleos y los salarios* no puede, como en el pasado, pretender sustituir la dinámica de la economía y de la producción con políticas que, creando empleos artificiales, terminan por propiciar crisis fiscal del Estado. Por el contrario, la política pública de promoción del empleo y mejoramiento salarial parte de atribuir a los sectores productivos mismos y a los agentes laborales (empresarios, trabajadores, sindicatos), el papel fundamental para la creación de empleos productivos reales así como de niveles salariales acordes con las circunstancias de la producción. Cambio que, sin embargo, resulta insuficiente frente a las culturas laborales existentes, los sujetos empresariales y sindicales aún se manejan en un nivel de comprensión distinto.

Por otra parte es postulado legítimo del Estado mexicano, consagrado por la Constitución, el erigirse en vigilante y promotor no sólo de la paz social de nuestra comunidad nacional, sino de la satisfacción de necesidades básicas de quienes menos tienen, así como el de buscar el beneficio equilibrado de aquellos que ya han alcanzado niveles de vida decorosos. En esa medida la acción pública no puede estar marginada, por el papel social que le corresponde, de propiciar el pleno y armónico desarrollo económico de toda la población.

3) La dinámica de *los salarios y la productividad* tendría que ser considerada en una triple perspectiva desde la cual ofrecer soluciones:

a) *Los salarios* deben corresponder, como lo marca la Constitución, con el aseguramiento de un nivel de vida básico para la población trabajadora y sus familias. El *salario mínimo* debe ser expresión de esta condición básica para el trabajo, que sin embargo no puede soslayar la necesidad de que dicho pago obliga en principio a quienes lo

reciben a desarrollar sus actividades conforme a las normas y reglas productivas de las empresas en que se ocupan. No es aconsejable promover la creación de empleos (esto es, la formación de empresas) tomando como elemento de arranque el pago de salarios precarios o insuficientes para la manutención de la población trabajadora, los riesgos empresariales son evidentes en un mercado abierto como el que estamos propiciando para nuestra economía.

b) Lo que podemos denominar *salarios competitivos*, se relaciona no sólo con la productividad del trabajo, sino con el lugar, puesto o cargo que el trabajador desempeña en la empresa. A diferencia del salario por productividad, el salario que se percibe a través del lugar ocupado en un escalafón de empleo, es determinado por sus años de ocupación pero también debe considerarse su capacidad lograda para el desempeño en los puestos.

c) En la nueva ecuación *salarios-productividad* lo que se busca es el compromiso del trabajo de mejores y mayores índices de productividad y de calidad de producto. Dicho compromiso supone la necesidad empresarial de construir estos índices como condición *sine qua non* para la competitividad de las empresas en un contexto de economía global. Sin embargo, dicho incremento en la productividad, en tanto constituye un esfuerzo productivo suplementario del trabajo, puede comprometer modos de pago extraordinarios ya sea en forma de incentivos o bonificaciones a la productividad. Su permanencia parece ser irreversible, queda por tanto asegurar la reglamentación que permita buenos términos, equidad y justicia en su distribución.

d) Para la medición de los índices de productividad, la comparación intraindustrial (o sea entre industrias que están enfocadas a la producción de bienes o servicios similares) es necesaria en primera instancia, porque ofrecería una media de los niveles de productividad existentes a partir de los cuales podrían elaborarse los índices de productividad. Los estándares internacionales de productividad del trabajo al producir determinados bienes o servicios, no pueden considerarse como base comparativa sino a condición de revisarse las circunstancias técnico-organizativas y salariales en que ocurren.

Los sujetos laborales frente al cambio

El momento que se vive en el país es de transición en varios de los

campos más determinantes para su desarrollo: en economía, la modernización del aparato productivo avanza heterogéneamente; algunas empresas y ramas económicas cuentan ahora con mayores y mejores perspectivas para el futuro cercano de una economía globalizada y de creciente competencia sobre la base de la calidad y la productividad del trabajo. Sin embargo hay otras empresas que o se resisten a la transformación productiva o no cuentan aún con los impulsos necesarios (inversiones, financiamientos, bases infraestructurales, mercados laborales competitivos, etcétera), para *dar el salto cualitativo* que los coloque en la perspectiva de la modernización.

En el aparato productivo la reestructuración en curso está marcada por la desigualdad. Sólo una pequeña parte de las empresas industriales se encontraría hoy en condiciones de ser competitiva, el resto no. La información de innovación y desarrollo tecnológico del CONACYT, señala a un 8 por ciento de las empresas industriales con tecnología moderna; 25 por ciento con tecnología mecanizada obsoleta y a un 57 por ciento se les ubica con tecnología artesanal. Por otro lado, en las cuentas de la SECOFI sólo entre 4 y 6 mil empresas podrían tener tecnologías aceptables en este momento, es decir, cerca de un 5 por ciento del total.⁷

Lo anterior habla de un proceso de polarización de recursos tecnológicos: alta tecnología frente a tecnología obsoleta y artesanal. Además, la incorporación de nueva tecnología generalmente va unida a la implementación de nuevas formas de organización del trabajo, hoy denominadas flexibles, como son los círculos de control de calidad y el uso de las categorías ocupacionales dentro de un nuevo significado de multihabilidad y polivalencia. El pequeño sector de industrias que se reestructura, ha empezado a correlacionar este elemento con la implementación tecnológica, lo que ha empezado a marcar diferencias de otro corte al interior de los mercados de trabajo.

En el ámbito de las relaciones laborales, los cambios que se han venido presentando en la economía y en la política económica, empiezan a gestar nuevas orientaciones para la acción de los sujetos empresariales y sindicales. Tales cambios son el producto de la exploración que las economías y los Estados han debido enfrentar como parte de la búsqueda de alternativas a la crisis contemporánea.

⁷ Las referencias proceden de E. de la Garza, "Estilos de desarrollo y nuevos patrones de relaciones laborales", mimeo, División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-I 1992.

En estos cambios algunos de sus componentes más actuales tienen que ver con la reestructuración del aparato productivo, tanto de la base tecnológica como de la organizativa para la producción, también con la búsqueda de nuevos esquemas de competencia comercial en el tono de las economías abiertas y globalizadas. La base sociotécnica (tecnologías, organización del trabajo y relaciones laborales) de las empresas se ha empezado a modificar y parcialmente se han dado adecuaciones hacia las nuevas tecnologías –automáticas e informáticas–, así como hacia las relaciones flexibles para el trabajo.

Si bien los cambios de la base sociotécnica se están dando, *no se han presentado dentro de un marco institucional y legal adecuado*, a través del cual sea posible plantear los nuevos términos de las relaciones laborales. Tal vez por esta razón las transformaciones ya iniciadas son consolidadas con un sentido de *unilateralismo y exclusión* de los trabajadores y sus organizaciones sindicales del campo de las transformaciones.⁸

La adecuación de la ley laboral, sin embargo, ha presentado por parte de los involucrados grados diversos de resistencia. Se aduce, por un lado, que tal y como está es capaz de acoplarse a las nuevas realidades (en parte es este el discurso gubernamental y sindical corporativo); se señala la necesidad de cambios pero para plantear su reducción, esto es desregulación en salarios, empleos y prestaciones sociales (entre los aspectos más furiosamente atacados por casi toda la representación empresarial). En última instancia los discursos frente a la ley laboral, no han podido abonar en una perspectiva de acoplamiento con lo nuevo y con lo que es muy posible que se genere en breve. Tal situación ha dejado, en todo caso, grados, también diversos, de libertad empresarial para actuar como mejor lo consideren, es decir, sin acceder a consensos sociales. También ha permitido la perpetuación de las posiciones sindicales corporativas de no implementar cambios –vocablo que les suena en este sentido anticorporativo–. Así como ha dado espacios para la acción gubernamental que busca negociar, con otros interlocutores y en otros tiempos, la adecuación a la ley en el contexto de las nuevas exigencias desde el TLC y su capítulo laboral complementario.

⁸ Es este uno de los aspectos más destacados en la gran parte de los estudios de caso sobre las relaciones laborales en distintas ramas y empresas. Cfr. *El Cotidiano*, Número Especial, 1988; las ponencias presentadas en los Coloquios de Jalapa; Arnulfo Arteaga, Fernando Herrera, Javier Rodríguez, et. al., *Relaciones laborales y reestructuración productiva en la industria automotriz*, Ed. Fundación Ebert y Depto. de Sociología, UAM-I, 1993, entre otros estudios.

En este contexto la problemática de la relación de los sujetos laborales se da y se cruza con la *transición de sus formas de acción y representación*. Ello es patente especialmente en el campo del sindicalismo corporativo, cuya base de negociación política ha iniciado un movimiento hacia el cambio y los elementos de la interlocución se relajan llevando a la acción sindical a un momento de indefinición y de búsqueda de alternativas.

Para el sindicalismo corporativo las resistencias al cambio y la oposición virtual a cualquier esquema productivo y laboral que no sea el que ya conocen y manejan, los ha colocado en una posición de intransigencia, tanto frente a sus interlocutores políticos (el Estado y los partidos), como frente a sus interlocutores económicos (las empresas y sus organizaciones cupulares). Por otro lado, su oferta frente a su gremio no necesariamente ha sido aceptada: defensa del empleo y los salarios sin propuestas sindicales del camino para la negociación de nuevas relaciones contractuales y productivas.

Sólo una pequeña parte de este sindicalismo, el ilustrado de *la Fesebes*, ha planteado modificar sus pautas de acción y negociación en el campo de la modernización productiva. Los telefonistas y los electricistas son, sin embargo, casos que aún hoy no definen sus perspectivas. en parte porque sus estructuras sindicales no terminan de asentarse en el nuevo terreno, y en parte porque los interlocutores empresariales mantienen posiciones rígidas frente a la aparición de nuevos esquemas de negociación en donde, a la par que ellos, la contraparte también piensa.

Entre los empresarios y sus organizaciones, se han mantenido las posiciones de aplicar los cambios antes de iniciar nuevas vías para la negociación (por lo menos esto fue lo que ocurrió desde mediados de la década pasada). La reestructuración se tomó como una práctica posible de establecer sin ningún tipo de mediación con los trabajadores y sus organizaciones. Sin embargo, la reestructuración unilateral no pudo sostenerse por mucho tiempo ante la necesidad de generar legitimidad institucional; tanto el Estado como las organizaciones sindicales vieron crecer la crítica social sobre los mecanismos extra legales en la implementación de aspectos técnico-organizativos en tanto derivaban en alteraciones de las relaciones contractuales establecidas a partir de la ley laboral en curso.

Hoy, a diferencia de las prácticas iniciales, algunos empresarios y sus organizaciones exigen y así lo marcan en sus documentos (por

ejemplo los adheridos a la CANACINTRA, 1993 y la COPARMEX, 1989) que se den cambios en la legislación laboral para hacerla flexible. Igualmente empiezan a buscar negociar con sus interlocutores laborales en otro plano que no sea el corporativo considerado ya anacrónico.

De cualquier modo, las exclusiones aún persisten y las prácticas no se han podido establecer en nuevos marcos legales e institucionales. De un lado está la evidente ausencia de una negociación para iniciar la readecuación de la ley laboral y, de otro lado, los empresarios que ven como urgente la modernización de sus empresas en sentido de calidad y productividad (más en un sentido de la productividad por hombre ocupado que de la mayor producción con mayor calidad), no parecen tener tiempo en el contexto de un TLC ya operando para negociar sus desarrollos técnico-organizativos frente a los sindicatos y sus trabajadores.

En esa tesitura, puede decirse que *el reto en lo laboral* es alcanzar esquemas que sin ser similares o idénticos, dada la heterogeneidad de la estructura sindical y de sus prácticas, induzca la energía laboral necesaria para alcanzar los niveles de productividad y calidad del trabajo que se necesitan. Para alcanzar esta meta, los compromisos son distintos y diferidos:

1) *La empresa* que se reestructura, si quiere avanzar con mayor certidumbre, debe fomentar la ocupación del trabajo con metas concretas de capacitación que se traduzcan para el trabajo en mejores perspectivas económicas y laborales, y para la empresa misma en mejores y mayores rendimientos en la producción bajo la fórmula de cantidad y calidad de producto. En esta línea no puede seguir soslayando la necesidad de incorporar a sus trabajadores a otros niveles de ingreso que le permitan bienestar social y capacidad real de accionar en una economía de mercado competitiva. La taiwanización como práctica que se basa en la precariedad del trabajo en todos los sentidos, hoy podría tener graves consecuencias ante la evidente transformación de los mecanismos de lucha sindical que se están presentando en el país.

2) *El sindicato*, que tiende a descorporativizarse como impulso que viene de sus bases, tendría que transformar parte de su estructura para convertirla en otra de representación real (en el sentido democrático y participativo), y a partir de ello convertirse en *un interlocutor válido en el ámbito productivo*; con el conocimiento sindical de las fórmulas técnicas de la productividad y los medios de inserción del trabajo técnica y organizativamente. También tendría que desarrollar esque-

mas, compartidos con la empresa, de especialización, profesionalización, adiestramiento, capacitación y actualización del trabajo, a partir de los cuales se asegure la continuidad del empleo y las mejores condiciones de su ocupación.

En el *ámbito político*, las relaciones laborales están marcadas por una formulación histórica que ha permitido la convivencia y desarrollo de los factores productivos de capital y trabajo. En esa formulación, el Estado ha jugado un papel central a partir de regular las relaciones laborales y de promover la seguridad social del trabajo. En este nivel, la desregulación podría significar *despolitización y desestatalización* de las relaciones laborales; en la medida en que el vínculo fundamental de la relación supone el cambio del centro de gravedad de las relaciones corporativas, en el ámbito político, a las relaciones productivas, en el ámbito económico, pero también implica el traslado de, por lo menos, una parte de las regulaciones estatales de las relaciones laborales que tienen que ver con aspectos tales como la seguridad social obrera, para ser más ámbitos de decisión de las negociaciones colectivas del trabajo.

Se trata de la posibilidad de un tránsito *del sindicalismo corporativo al sindicalismo de la producción y del Estado interventor o regulacionista al Estado social*. En este último sentido, como propuesta del gobierno de Salinas de Gortari, se trata de la reforma del Estado benefactor y propietario a otro solidario y promotor de la modernización y el desarrollo. No es claro que ambas intencionalidades puedan plasmarse en prácticas en la coyuntura actual. Sin embargo, es más posible que se ubiquen en la perspectiva hacia fines de siglo en donde parece ineludible transitar hacia nuevos esquemas no coprorativistas sin consenso y no estatistas autoritarios.

Consideraciones finales

No parece ocioso dejar claros algunos de los planteamientos que se han intentado esbozar en este ensayo:

1) La relación tradicional corporativa-autoritaria que se gestó desde la década de los años cuarenta en el país, presenta hacia fines de los años ochenta y en lo que va de la presente década, signos inequívocos de desgaste que con dificultad ha tratado de revertir. En particular la relación sindicato coprorativo-Estado se encuentra cada vez más en

clara redefinición. La tendencia no está aún precisada, pero por parte del sistema político la peculiar relación que se mantuvo resulta hoy insoportable. La interlocución política tiende a manifestarse de modo más abierto y plural si bien se da en un marco de fuertes pugnas al interior de las estructuras corporativas y entre estas y las nacientes formas sindicales pretendidamente no corporativas.

2) Los esquemas legales existentes de relaciones laborales operan en el presente muy al margen de la dinámica de los nuevos procesos marcados por la aplicación de reestructuraciones productivas de orden tecnológico y organizativo. Sistemas de empleos, salariales y de incentivos al trabajo, entre otros, corren bajo una vía no muy bien conformada, y mucho menos resistente, pero opera en la práctica de varios sectores económicos y ramas productivas por un lado y por encima de las reglamentaciones existentes.

3) En el contexto de redefinición de las relaciones laborales y sus esquemas legales, la reestructuración practicada hasta ahora, que ha implicado nacimiento y renovación así como crisis y desaparición de empresas en sectores y ramas importantes de la economía mexicana, ha dado por resultado una fuerte sacudida de las estructuras productivas que en términos de los mercados de trabajo, ha implicado una fuerte crisis en la capacidad de absorción de la fuerza de trabajo existente y la crisis salarial se mantiene a pesar de la renovación de los ingresos (bajo el esquema de salarios-productividad) de ciertos sectores de trabajadores.

4) Una de las fuertes dificultades que se mantienen hasta el momento se relaciona con las culturas laborales de los empresarios y los sindicatos. Si bien se han dado pasos hacia la transición de estas culturas lo evidente es su mayor capacidad de resistencia y de aferrarse a los viejos usos y costumbres más que de abrirse a otras concepciones por más que entre los términos usados por ellos ya están operando los de calidad total, productividad, capacitación, salarios competitivos, etcétera, pero aún sin darle sentidos reales de aplicación en términos de relacionarse con otros como bilateralismo, negociación, gestión abierta, coparticipación activa, entre otros.

5) En los anteriores sentidos, es que se pretende ubicar la idea de que no están claras las lógicas de las relaciones laborales o bien no se han precisado los elementos base para la recreación de un esquema dominante de relaciones laborales. En lo laboral, se vive en la indefinición porque se vive en el cambio de estructuras y en la resistencia a nuevas lógicas.