

Derechos reservados de El Colegio de Sonora, ISSN 0188-7408

Flexibilidad y sindicalismo. Reflexiones para su entendimiento*

Cirila Quintero Ramírez **

Resumen: Este artículo analiza la relación entre sindicalismo y flexibilidad laboral. Particularmente, muestra algunas de las modificaciones que se han presentado en las instancias sindicales mexicanas a raíz de la introducción de esquemas flexibles en la industria manufacturera. El trabajo intenta ser un ejercicio metodológico sobre la forma en que distintos textos han abordado el impacto de la flexibilidad en los sindicatos y a partir de éstos extracta algunos de los aspectos que serían más relevantes para entender la vinculación entre flexibilidad y sindicalismo. El estudio se basa en algunos de los trabajos más clásicos sobre flexibilidad, relaciones laborales y sindicales en México.

Abstract: The relationship between unionism and labor flexibility is analyzed in this article. In particular, some of the modifications made in Mexican unions, as a result of the introduction of flexible schemes in the manufacturing industry, are shown. This work attempts to be a methodological exercise in the way the impact of flexibility on unions has been approached in different

* Una primera versión de este documento se presentó en la sesión de trabajo "La flexibilidad laboral en México" del Primer Congreso Nacional de Ciencias Sociales, México, abril de 1999.

** Investigadora de El Colegio de la Frontera Norte. Se le puede enviar correspondencia a: Gladiolas 39, Col. Jardín, Matamoros, Tamps., C. P. 87330, tel. (88) 13-45-59. Correo electrónico: cquintero@infosel.net.mx

texts, and, taking these texts as a starting point, to summarize the most important aspects in order to understand the connection between flexibility and unionism. This essay is based on some of the most notable works on flexibility and labor and union relations in Mexico.

Introducción

Este artículo brinda un balance en torno a como se ha analizado el impacto de la flexibilidad en los sindicatos mexicanos. Particularmente, enfatiza cómo este fenómeno laboral ha transformado algunos de los principales componentes del sindicalismo, tales como su estructura, función y estrategias de lucha. El trabajo se basa en el análisis de algunos de los textos más recurrentes sobre la flexibilidad, las relaciones laborales y los sindicatos. Metodológicamente, intenta conjuntar los hallazgos de los estudios de caso y las reflexiones teóricas más generales. Mediante este análisis se pretende establecer una interrelación, poco enfatizada hasta ahora, entre los textos teórico-metodológicos de sociología del trabajo y los estudios de caso. Es importante señalar que, a pesar de intentar un balance general de lo acontecido en el país, el documento tiene un mayor énfasis en ciertas regiones e industrias, a saber, el norte de México y la industria maquiladora. La elección no es arbitraria, pues es en esta región e industria en donde han surgido más estudios sobre la temática.

Por otro lado, dada la dificultad para encontrar suficientes textos específicos que traten las repercusiones de la flexibilidad en la entidad sindical como objeto central de estudio —cuando existen, se ocupan de sindicatos muy particulares—, se ha optado por el análisis de textos referentes a la modificación de las relaciones laborales en distintas industrias, durante este periodo de flexibilidad laboral, para que a partir de ellos se puedan extraer algunas reflexiones que permitan contribuir a delinear los distintos rubros de la complejidad sindical que han sido afectados. Es por lo mismo un análisis que se inicia y cuya profundización queda pendiente.

La exposición empieza con una referencia a las características más importantes de la flexibilidad laboral y del sindicalismo mexicano, puntos necesarios para una introducción adecuada del problema estudiado. Posteriormente, delinea algunos de los principales cambios, en cuanto a la función, estructura, negociación y estrategias de lucha, que han sido introducidos a raíz de la flexibilidad laboral en distintas compañías. Esta es quizás su principal proposición: definir algunos de los rubros sindicales generales más afectados por la flexibilidad.

Algunos apuntes sobre la flexibilidad

La reflexión en torno a la flexibilidad surgió en los años ochenta en Europa y posteriormente se extendió a América Latina. El fenómeno de la flexibilidad se relacionó con la crisis capitalista y las restructuraciones necesarias para salir de ésta. Empero, dada la complejidad de la problemática, y de sus respuestas, fue difícil definirla. Boyer (1986), precursor de los estudios sobre flexibilidad, enfatizó la polisemia del concepto, el cual remitía a significados tan diversos como los siguientes:

1. La mayor o menor adaptabilidad de la organización productiva (en cuanto a tecnología y organización).
2. La aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo, dentro de una organización de conjunto dada o quizás en rápida transformación (capacitación, dominio de puesto, etcétera).
3. La flexibilidad se mide por la debilidad de las restricciones jurídicas que regulan el contrato laboral y, en particular, las decisiones de despido.
4. La sensibilidad de los salarios nominales y/o reales ante la situación económica, propia de cada empresa o general, en lo referente al mercado de trabajo.
5. La posibilidad de sustraerse a una parte de las deducciones sociales y fiscales, y, más en general, de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión (Boyer, 1986:278-282).

A pesar de su diferenciación, las definiciones coinciden en la consideración de la flexibilidad como la afectación de los trabajadores tanto en el mercado laboral como en la planta productiva, y el impacto subsecuente, que esto supondría, sobre otras instancias vinculadas con esta problemática, como sería el sindicato. A pesar de intentar responder a la crisis de la época, especialmente mediante algunos ajustes al empleo y las condiciones laborales de los trabajadores, la brecha entre los resultados y las expectativas ha sido bastante marcada, como lo ha señalado Boyer.

Particularmente, el analista ha advertido que la flexibilidad ha sido una estrategia más necesaria y forzosa que voluntaria, adoptada por los empresarios para sobrevivir en este momento de crisis y que ha desembocado en la afectación de aspectos laborales centrales como el salario, la duración del tiempo laboral y el empleo, así como la afectación de ciertos grupos laborales como los jóvenes, las mujeres y los extranjeros (Boyer, 1986:276). En México, al igual que en otros países, la flexibilidad se ha traducido en algunos cambios importantes en el manejo de la mano de obra dentro de la planta y la modificación de algunos aspectos de las relaciones laborales; aunque también ha existido la recurrencia a compras y/o alianzas con grupos industriales, especialmente extranjeros, más fuertes, que les permitan adaptarse con una mayor rapidez a estos cambios, a través de transferencia tecnológica, que les ayude a superar su rezago industrial o a colocarse más rápido en el mercado internacional.¹

Empero, los estudios sobre flexibilidad se han centrado especialmente en los cambios en la estructura industrial, en los procesos

1 Por ejemplo, Andrés Godínez (1995) menciona que entre 1990 y 1995, 15 grupos nacionales buscaron la alternativa de adquirir empresas o de establecer acuerdos con compañías extranjeras, entre los que estaban CEMEX, CARSO y Vitro, en tanto que otras recurrieron a alianzas estratégicas como IUSA, ALFA, CYDSA. En torno a estos convenios, menciona especialmente dos puntos importantes: más del 80% de los acuerdos han sido establecidos con empresas estadounidenses y que los convenios enfatizan, especialmente, la vinculación en cuanto a la transferencia de tecnología y comercialización de productos. Por su parte, De la O (1999) señala cómo un porcentaje de empresas tapatías se adhirieron a los programas de apoyo gubernamental para la exportación.

productivos, pero no se han enfatizado suficientemente algunos espacios como ha sido la participación de las organizaciones sindicales en este proceso. En la profundización de futuros estudios sobre esta temática, la relectura de Boyer resulta por demás estimulante. Por ejemplo, su idea de enfatizar la importancia que han asumido las características espaciales (nacional, regional y local) e históricas (industrial y sindical) en la definición de cada experiencia. En su libro, después del análisis de siete casos europeos, Boyer concluye:

La comparación muestra la originalidad de las modalidades con que cada país consigue adaptarse al contexto de un crecimiento desacelerado e inestable. La historia propia de cada país y la particularidad de su organización económica y social, así como la peculiaridad de su inserción internacional determinan otras tantas respuestas a la crisis [...] (Boyer, 1986:266-67).

De esta manera, "cada país (y región) explora, de acuerdo con su propia historia, formas distintas de originalidad". En la elección de tipo de flexibilidad, las relaciones laborales, la especialización industrial y el tipo de inserción en los mercados mundiales serán fundamentales (Boyer, 1986: 273). La apreciación parece no ser tan ajena para el caso de México, como trataremos de mostrar a continuación.

Flexibilidad, relaciones laborales y sindicalismo

Este apartado señala algunos aspectos importante sobre el análisis de la flexibilidad en México. La discusión sobre esta temática, según algunos autores, fue iniciada en 1984, y se concentró en el estudio de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo, en las formas de organización y en la tecnología flexible (Covarrubias, 1993:17). La reflexión en torno a la misma adquirió una importancia mayor con la reestructuración industrial que se registró en México, a mediados de los ochenta, a raíz de su inserción en el GATT y la firma del Tratado de Libre Comercio en 1994. Empresas privadas y públicas se vieron involucradas en un proceso de modernización de

su planta productiva², en donde la flexibilización de sus contratos colectivos³ desempeñó un papel central. Casos como Aeroméxico, Mexicana de Aviación, DINA, TELMEX, PEMEX, AHMSA, etcétera,⁴ inauguraron un proceso que aún no ha terminado.

Desde el inicio, las distintas experiencias mostraron la especificidad de cada una de ellas. La flexibilidad dependió de factores como el tipo de industria, la importancia estratégica en el esquema productivo nacional, el tamaño de planta, el tipo de organización laboral, etcétera. Empero, a pesar de los avances que se fueron logrando tanto en los estudios empíricos (sobre regiones e industrias) como en las reflexiones teórico/metodológicas más generales, existieron aspectos que continuaron pendientes, por ejemplo, un análisis más profundo en cuanto a su impacto en los distintos componentes del sindicalismo mexicano, tales como su estructura o su función.

La bibliografía sobre flexibilidad hace una mínima referencia directa a la temática. Así pues, un primer análisis de la relación que ha existido entre estos factores puede realizarse a través de los estudios que tienen como objeto central las relaciones laborales. No obstante, este concepto también debe precisarse para un mejor éxito en nuestro ejercicio de entendimiento. Algunos autores como Enrique de la Garza (1993) han señalado que si bien las relaciones laborales tienen una referencia directa al ámbito productivo, no pueden entenderse sin vincularlas con otros aspectos extrafabriles como sería el sistema jurídico laboral, la conciliación de conflictos, la seguridad social del trabajador y el sistema político de la localidad en las que se desenvuelven.

² La modernización se consideró como una condición necesaria para superar los graves desequilibrios y rezagos que enfrentaba la planta productiva, a la vez que se constituyía en el prerequisito para encarar con éxito los retos de un entorno internacional en rápida evolución, competencia, globalización y regionalización económica. Cfr. Covarrubias (1993:29).

³ Esta flexibilidad se definió como "una regulación que buscaba incrementar el margen de la acción empresarial sobre el uso de la fuerza de trabajo, el proceso de trabajo, la retribución, el empleo y los puestos de trabajo". Cfr. Covarrubias (1993:30).

⁴ Estos casos fueron discutidos y analizados detalladamente en distintos estudios. Cfr. Bensusan y García (1990:171).

Por tal motivo, De la Garza ha expresado que para un mejor entendimiento de las relaciones laborales habría que tener en cuenta los siguientes factores: primero, lo normado y codificado en los procesos de trabajo (referente a todo lo convenido entre empresa y trabajadores, especialmente en cuanto a la contratación, el uso y la terminación de la relación laboral) y la organización de la empresa (división del trabajo, formas de supervisión, de autoridad,etcétera); segundo, las prácticas informales y culturales laborales de los trabajadores y mandos empresariales⁵, y tercero, el impacto de la acción sindical en los procesos productivos.⁶ Ahora bien, puesto que un porcentaje importante de los estudios de caso sobre relaciones laborales se ha realizado en plantas sindicalizadas, resulta interesante determinar los aspectos internos de este actor social que han sido modificados.

Por otra parte, resulta importante mencionar algunos aspectos que también forman parte de las características innatas de las relaciones laborales mexicanas y que son importantes para la evaluación del efecto de la flexibilidad en el sindicalismo mexicano, como es el caso de su pertenencia a un esquema corporativo. Para algunos autores, por ejemplo Zapata (1993), el corporativismo se convierte en la esencia del marco institucional de las relaciones laborales no sólo en México, sino en muchos países de América Latina. Según este autor:

⁵ El autor comenta que las relaciones laborales no se circunscriben sólo a los contratos colectivos o a la organización de la empresa, sino también son influenciadas por aspectos informales,entre los que estarían la tradición, las costumbres,normas y valores que los trabajadores en parte transportan de afuera de las empresas hacia éstas y se generan y transmiten en la vida laboral. En esta cultura laboral de los trabajadores pueden influir el origen social, la región y la tradición industrial de la zona. Asimismo, es importante señalar que también los mandos empresariales importan valores, normas, costumbres y tradiciones. Cfr. De la Garza (1993:14-15).

⁶ De la Garza expresa que, de acuerdo con su actuación en la producción, los sindicatos pueden ser circulatorios (cuando dan preferencia a la negociación o el conflicto referente al salario y el empleo de los trabajadores y su interés por las condiciones de trabajo es meramente defensivo) y de la producción (sin olvidar la lucha salarial o la seguridad en el empleo, es propositivo en los problemas de los procesos de trabajo). Como contraparte —agrega el autor—, las políticas empresariales con respecto a la intervención sindical en la producción pueden ser unilaterales o de bilateralidad. Cfr. De la Garza (1993:15-16).

La originalidad de la situación latinoamericana es que la expansión capitalista se dio dentro de un marco político corporativo estatal. En este proceso, es particularmente notorio el papel que desempeñó el sindicalismo no sólo en la construcción del Estado [...] sino también por la funcionalidad que tuvieron los trabajadores en la construcción del orden capitalista en el área de producción [...] (De la misma manera) tanto los empresarios nacionales y extranjeros como los funcionarios de las empresas estatales tuvieron siempre que establecer sus planes de inversión, sobre todo sus manejos organizativos teniendo en cuenta el aparato estatal [...] Es claro que esto no ha afectado sólo a los empresarios, a los funcionarios estatales o a los líderes sindicales, sino que ha producido efectos conjuntos, que han creado una estructura corporativa de relaciones entre estos actores [...] (Zapata, 1993:30).

La inserción en este esquema particular habría de marcar al sindicalismo mexicano, debido a que su lucha sería limitada por su papel asignado en esta estructura en donde lo más importante resultaba ser el desarrollo económico del país, más que la lucha de clases entre empresarios y trabajadores. Esta actuación regulada convirtió al sindicalismo en un factor fundamental para el control del trabajador. Por otra parte, este sistema político-laboral impidió que surgieran otras expresiones sindicales más auténticas, como los sindicatos independientes y autónomos.⁷ La etapa más importante de estas expresiones fue la de los años setenta, pero pronto fueron controladas y derrotadas. En 1986, se consideraba que este tipo sindical sólo tenía el 0.1% de los trabajadores sindicalizados; en este rubro destaca el Frente Auténtico del Trabajo (FAT).⁸

La etapa de reestructuración económica ha representado una prueba interesante para las organizaciones sindicales. A pesar del fuerte desgaste que ha experimentado, mediante la erosión de sus

⁷ Una descripción de la estructuración de esta relación puede encontrarse en Leal (1985).

⁸ Para un estudio detallado en torno a la constitución de las federaciones y confederaciones obreras mexicanas, Víd. Zazueta (1980).

contratos colectivos especialmente en el sector paraestatal, y la ausencia, en algunos casos, de un determinado proyecto de respuesta, este tipo de organización sindical sigue vigente en por lo menos el 25% de la industria nacional.⁹ Resulta interesante evaluar cuáles son las características actuales del sindicalismo que rige en estas empresas.

Un primer balance de cómo habían variado las relaciones laborales se realizó a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio. Algunos investigadores (Bensusan, 1992; De la Garza, 1993; Covarrubias, et al, 1993) intentaron precisar los alcances que hasta ese momento habían tenido los cambios en las relaciones laborales y algunas de las perspectivas que se vislumbraban. Los distintos autores parecían comprobar y ratificar los primeros hallazgos de unilateralidad flexibilizadora por parte de los empresarios, apoyados por las instancias gubernamentales, e incapacidad de los dirigentes sindicales para plantear una alternativa propia.

No obstante, aunque también fueron incluidas las voces de los dirigentes sindicales, se careció de un análisis más profundo en torno a las modificaciones que esta entidad había sufrido en su seno. El discurso sindical se centró en la queja sobre el nulo apoyo recibido por el gobierno y el consentimiento gubernamental, a pesar de sus protestas, para introducir cuanta modificación laboral fuera necesaria. Empero, evadió el autoanálisis de su propia conducta. El apartado siguiente pretende, a través de distintos textos, establecer un primer esbozo de los componentes sindicales más afectados con la flexibilidad.

⁹ Según un informe del ACL, en 1995 existía en México un 25% de sindicalizados. Según estos datos, el 15% de todos los establecimientos manufactureros en 1992 estaban sindicalizados. En los grandes establecimientos, el 87% tienen sindicatos comparado con el 84% (101-200) de tamaño medio, 66% de entre 16 y 100 trabajadores y un 7 % de los que tienen menos de diecisésis trabajadores. Es decir, el poder del sindicalismo descansa en las grandes manufacturas que están sindicalizados. La otra rama importante para la fuerza sindical se encuentra en las industrias paraestatales. Según este mismo informe, en 1992 un porcentaje importante del sector eléctrico y petroquímico estaba sindicalizado. Vid. Comisión para la Cooperación Laboral (1997).

Flexibilidad laboral y transformaciones sindicales

Aunque los analistas de las relaciones laborales habían señalado una tendencia hacia la unilateralidad empresarial y el desgaste sindical en México, también apuntaron entre líneas la especificidad de cada caso, la cual dependió del tipo de capital mayoritario (privado, público) (Bensusan, 1990), del sector productivo (De la Garza, 1993), del tamaño de la empresa. No obstante, estas explicaciones, aunque importantes, resultaban bastante generales. Hacían falta estudios más detallados sobre las distintas especificidades regionales e industriales.¹⁰ A principios de los noventa, algunos investigadores se abocaron al estudio del impacto de la flexibilidad a nivel regional (Quintero, 1990; De la O, 1992; Covarrubias, 1992), especialmente en el norte de México. A partir de entonces, los estudios regionales se han extendido y han servido de insumo para reflexiones teóricas y metodológicas más globalizadoras. Precisamente, a partir de estos trabajos y de su complementación con las precisiones integradoras de distintos investigadores, se intentará delinear algunos aspectos sindicales que, aunque no mencionados explícitamente, han sido afectados por la flexibilidad laboral.

Flexibilidad y vertientes sindicales

A pesar de la escasez de organizaciones sindicales en México, sólo el análisis del 28%, como apuntábamos anteriormente, resulta primordial para entender la situación laboral de este país. Si como se ha considerado, este sector es privilegiado en cuestión de salarios y prestaciones conseguidos en comparación con los rubros no sindicalizados, resulta interesante ver su comportamiento durante la flexibilización. Especialmente, porque puede ser que la concepción en

¹⁰ No me refiero con ello al acotamiento simple del estudio en una localidad o industria, sino a la explicación emergida a partir de las características regionales, especialmente de corte histórico y geográfico, para cierta problemática. Es decir, cómo las transformaciones y respuestas de las entidades sindicales dependieron de un conjunto de condicionamientos estructurales en los que se encontraban insertas.

torno a su antigua posición privilegiada, en comparación con los otros asalariados, debía ser replanteada.

La flexibilidad, como fenómeno laboral, ha impactado por igual a las diversas acepciones sindicales en el país. No sólo ha afectado al sindicalismo corporativo practicado en la grandes paraestatales y privadas, sino que también ha repercutido sobre los sindicatos blancos creados por el empresariado regiomontado para protegerse de los excesos de las centrales obreras. Algunos estudios en industrias del poderoso grupo Monterrey (Pozas, 1994; Acosta y Quintero, 1998) mostraron cómo el sindicato desempeñó un papel central en el consenso de los trabajadores para aceptar los cambios en su lugar de trabajo.¹¹

Más afectadas han resultado las expresiones independientes. A diferencia de los otros sindicatos, esta acepción ha recurrido más insistentemente al enfrentamiento defensivo cuando se han sentido afectados por medidas de flexibilidad laboral. Sin embargo, estos movimientos han sido duramente reprimidos y controlados, lo que ha desembocado en el desgaste y la derrota de tales manifestaciones.¹² Ante esta derrotas, algunos sindicatos independientes han moderado sus demandas, y no han exigido más allá del cumplimiento de lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, es un hecho que un porcentaje importante de los estudios se han realizado en empresas con sindicatos oficiales, olvi-

¹¹ En 1991, la industria regiomontana contaba con una tasa de sindicalización del 43.7%. La hegemonía sindical la tiene el sindicalismo independiente o autónomo, también denominado blanco, con el 69.1%. El sindicalismo oficial, especialmente representado por la CTM y la CROC, cuenta con el 30.9% de los trabajadores sindicalizados. El sindicalismo blanco surgió en 1936 a raíz de un conflicto laboral en las principales empresas del Grupo Monterrey, en donde pretendía introducirse la CTM. Los empresarios prefirieron en lugar de un sindicato de confrontación, la colaboración del sindicalismo blanco. Este sindicalismo entremezcla la defensa laboral con el respeto a preceptos humanos y morales, debido a su ideología basada en la doctrina social de la Iglesia católica. Cfr. Rojas (1983). El sindicalismo blanco practica una negociación a nivel fabril, cuyos límites son los impuestos por la empresas, y se destaca por tener una escasa participación política.

¹² Un estudio sobre algunas de estas expresiones ha sido realizado por Sánchez y Ravelo (1998).

dando otras expresiones sindicales que, aunque mínimas, existen. Incluso se han olvidado de las respuestas sindicales del sector servicios.¹³ Exceptuando al tan analizado caso de TELMEX, otros sectores como los de aviación, educación y salud, etcétera, han sido poco estudiados. En nuestra opinión, es importante recuperar estas respuestas, con el objetivo de tener un panorama más amplio de lo que ha acontecido en el sindicalismo mexicano ante la flexibilidad, y de esta manera rescatar las experiencias más exitosas para tratar de difundir su conocimiento entre otros sectores que están experimentando estas transformaciones.

Redefiniendo la función sindical

Íntimamente relacionado con el punto anterior, se encuentra la redefinición del papel del sindicato (defensor del trabajador, negociador de mejores condiciones salariales y laborales, colaborador del desarrollo nacional, etcétera) en la fase actual. La vinculación de un tipo sindical de acuerdo con la etapa capitalista en la que se desenvuelva, con sus adecuaciones nacionales y regionales que supone, ha sido ampliamente discutida por distintos analistas (Zapata, 1993; Quintero, 1997). En esta investigación sólo señalaremos que los trabajos analizados muestran que a pesar de su ataque, marginalización, consulta mínima, los sindicatos en donde existen, y se han mantenido, más allá de su política sindical que practiquen, han desempeñado un papel importante en esta etapa de flexibilización.

A partir de los estudios en el norte de México (Quintero, 1998) y de otras lecturas, parecería que en este momento, más que un enfrentamiento entre empresarios y sindicato o una marginación total del sindicalismo, existe una tendencia a buscar una actitud conciliadora entre empresarios y obreros, a través del sindicato. Los sindicatos oficiales, independientes y blancos han sido empujados a controlar y conciliar los cambios productivos con sus trabajadores a fin de evitar conflictos. Aunque en la práctica no han existido fuertes

¹³ Un estudio interesante en cuanto al comportamiento de estos sindicatos ha sido realizado en Pacheco Reyes (1998).

protestas, tras bambalinas, empresarios y sindicalistas han llevado a cabo constantes sesiones de cabildeo para buscar la mejor forma de adecuarse, transmitir y justificar los cambios recientes ante los trabajadores. En esta actividad, la comunicación entre líderes y empresarios ha sido fundamental.

Ante esta situación, valdría la pena preguntarse: ¿cuál habrá de ser el futuro papel del sindicalismo en la nueva fase productiva? ¿Simple legitimador, comparsa o protagonista? Un gran porcentaje de las investigaciones realizadas hasta ahora parecen situarlo especialmente en la primera opción.

Redefinición de la estructura sindical

El análisis de la flexibilidad y sus repercusiones en las organizaciones sindicales también ha evidenciado una recomposición en el ámbito de la estructura sindical mexicana, tanto intersindical como intrasindical. Esta reestructuración parecería tener relación con dos aspectos fundamentales. Aparte del éxito que su respuesta tenga a la flexibilidad, que hasta el momento se ha evaluado por su apoyo a las estrategias flexibilizadoras de las empresas, la recomposición en la burocracia sindical parece estar relacionada con la discusión acerca de las permisibilidades laborales de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la supuesta necesidad de una reforma, y con el tipo de relación que quieren seguir manteniendo con el Estado.

Con la adopción de la flexibilización, la rigidez en cuanto al dominio de la mano de obra que dificultaba cambios productivos dentro de la planta fue considerada como el principal obstáculo a desaparecer. Por ello se abrió una amplia discusión entre las instancias sindicales en torno a lo que se consideraba permitido y no permitido por la LFT. Podría decirse que la supuesta rigidez sólo quedó en el discurso, pues la mayor parte de las organizaciones sindicales y los empresarios encontraron en las negociaciones contractuales, como lo habían encontrado antes, suficiente espacio para introducir cambios en el manejo de la mano de obra. Mas difícil fue, y eso sí por estar regulado expresamente en la Constitución y en la LFT, la afectación de salarios, prestaciones y servicios de salud para los trabajadores. Más por esta razón que por supuesta rigidez, se inició un

debate que buscaba la reforma de la LFT. La discusión comenzó a finales de los ochenta y continúa actualmente. Este debate podría dividirse en las siguientes etapas:¹⁴

1. De diciembre de 1988 a agosto de 1989. En este periodo existió un relativo consenso entre sindicatos, patrones y gobierno en cuanto a la necesidad de actualizar el marco jurídico de las relaciones laborales. Sin embargo, se produjo una marcada discrepancia en torno a la direccionalidad y la clase de cambio. Especialmente, las propuestas de los patrones (vía COPARMEX) amenazaban el corporativismo sindical (y sus prerrogativas).
2. De mayo de 1990 a mayo de 1992. Los intentos de reforma fueron de manera indirecta. Especialmente, se trataba de mostrar mediante los pactos de productividad entre los sectores la direccionalidad que habrían de seguir las modificaciones.
3. De mayo de 1992 a noviembre de 1993. Los cambios demandados están muy vinculados con los debates en torno a la negociación del Tratado de Libre Comercio. Las dos posturas más extremas son las de la CTM y la COPARMEX.
4. De enero de 1994 a 1998. La reforma ha estado muy vinculada con la discusión a nivel regional por parte de los empresarios sobre los rubros a modificar y el nacimiento de nuevas asociaciones sindicales (como la UNT) y sus pronunciamientos acerca de la temática.

Esta discusión ha llevado a distintas respuestas sindicales, en donde, según algunos estudiosos, la CTM y la Unión Obrera Independiente (UOI) constituyen los extremos.¹⁵ La decisión final, la re-

¹⁴ La periodización está basada en Bensusan (1993:22-24) y complementada por apreciaciones propias.

¹⁵ Para Bensusan, la CTM ha defendido la no modificación de la LFT, en tanto que la UOI se ha pronunciado por la proclamación de una nueva ley, acorde con los nuevos tiempos, y que propicie verdaderamente una modernización y democratización del país. En tanto que la FESEBES, base de la UNT, ha representado una posición intermedia. En ellos, existe una posición favorable al cambio por parte de TELMEX, en tanto que el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) ha permanecido cerrado a tal cambio (Bensusan, 1993:22-23).

definición de las posturas de los sindicatos más importantes y el surgimiento reciente de nuevas confederaciones sindicales, como la Unión Nacional de Trabajadores, cuya base fundamental son los sindicatos de servicios, habrán de redefinir la jerarquización entre las organizaciones sindicales mexicanas. Hasta el momento, los sindicatos más colaboracionistas, como algunos regionales de la CROM, o menos cuestionadores, son los que han adquirido una mayor importancia. No obstante, en el ámbito local están aconteciendo hechos importantes que habrán de cambiar las primeras hipótesis sobre la supuesta funcionalidad de estos sindicatos colaboracionistas. En la esfera local, se están registrando fuertes pugnas intrasindicales e intersindicales en torno a conceptos como flexibilidad, conciliación, etcétera, por parte de sindicatos tradicionales y los que se dicen modernos. La correlación de fuerzas final dependerá de las condicionantes históricas en cuanto a fortaleza sindical que tenga cada organización.

Por otra parte, la flexibilidad ha supuesto la revisión de la vinculación entre Estado y sindicato. En esta relación se ha enfatizado el maridaje existente entre dichos actores (Quintero, 1997) y el papel tan importante que ha desempeñado en el esquema corporativo, base del esquema político mexicano (Zapata, 1995). Según algunos analistas (Meyer, 1989), en esta etapa de modernización, la relación entre sindicato y gobierno cada vez sería menos importante en la delineación de políticas gubernamentales, sin que ello signifique la ruptura completa de dicho vínculo. Sin embargo, otros autores (Bensusan, 1993), por el contrario han señalado el papel tan importante que ha desempeñado dicha relación en el establecimiento de la flexibilización. Según estos autores:

[...] el corporativismo sindical y la tutela estatal fueron [...] los instrumentos flexibilizadores de la aparentemente rígida legislación. [...] El carácter generoso y amplio de los derechos (y prerrogativas) promulgadas en la fase inicial de la acumulación capitalista dio justificación al autoritarismo en el terreno laboral requerido [...] para (la implementación) de las nuevas reglas [...] (Bensusan, 1992:159).

Estos mismos autores (Bensusan, 1993:28) han señalado que mientras no haya una aprobación de una nueva LFT, la relación entre

dichos actores será fundamental en el desarrollo de la dinámica laboral. Según algunos estudiosos, en este momento, las posiciones con respecto a la relación con el Estado serían las siguientes: para la CTM, la tutela estatal sobre los asalariados y su intermediación en conflictos para garantizar el apego a la legalidad debería continuar, en tanto que las posiciones más extremistas, como las del FAT y la UOI, demandan la eliminación del tutelaje sobre el asalariado y sus organizaciones (Bensusan, 1993:66). En el seno de estas propuestas, se mueven otras posiciones intermedias. Esta explicación, sin embargo, resulta bastante general, pues hace falta considerar otros elementos que puedan ayudar a precisar el tipo de relación que actualmente mantiene el sindicalismo con el Estado.

Particularmente, para la definición de esta relación sería importante analizar de la actitud de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA) en el ámbito regional, no asumiendo a priori la actuación proempresarial de las mismas. Algunos investigadores (Middlebrook y Quíntero, 1999) permiten mostrar lo diverso que puede ser el comportamiento de las mismas dependiendo de la correlación de fuerzas que exista entre los factores de la producción de cada región. Por otro lado, también habría que enfatizar el tipo de vinculación que existe entre las grandes confederaciones nacionales y los sindicatos locales. Porque puede ser que en la práctica algunos sindicatos locales oficiales, y no oficiales, hayan cambiado su perspectiva en torno a su percepción de la entidad sindical.

Otro aspecto recién visualizado, y relacionado con esta problemática, ha complicado esta situación. Se trata de la relación entre partidos políticos y sindicatos. Hernández (1998) ha planteado la posibilidad de reconfigurar las estructuras sindicales locales a partir del favorecimiento de ciertas instancias sindicales dependiendo del partido político que gobierne. Sin duda, este ha de ser uno de los rubros que más despierten interés en el futuro.

La flexibilidad contractual.

La redefinición del espacio sindical

Especialmente, en México, el estudio de la flexibilidad laboral se ha centrado en el análisis de los contratos colectivos. La razón es senci-

lla: este documento, a pesar de todos los cuestionamientos, sigue constituyendo el principal instrumento mediante el cual se negocian los distintos acuerdos laborales en el ámbito de las plantas que están sindicalizadas. Distintas investigaciones han dado cuenta de cómo han sido desmantelados dichos contratos en empresas paraestatales (Bensusan, 1990); especialmente se ha mencionado que su afectación se ha debido a la necesidad de una mayor eficiencia productiva y a la exigencia de controlar algunos excesos sindicales, como la aplicación de la llamada "cláusula de exclusión". Asimismo, se ha disminuido su participación en sectores en donde el sindicato había adquirido una gran presencia, como el de la siderurgia.

Estos estudios sin duda son importantes. Sin embargo, no ha existido, salvo algunas excepciones, un análisis estructural de los mismos. Es decir, un estudio que muestre en el tiempo cuáles han sido las modificaciones centrales en los contratos colectivos provenientes de esta reestructuración. Hace falta un examen histórico que dé cuenta de los cambios propios de esta fase en comparación con otros períodos económicos experimentados por las mismas empresas. Podría ser que las transformaciones que ahora han sido exaltadas hayan sido una práctica común en otros períodos; por lo menos así parecen evidenciarlo algunos estudios realizados en empresas pequeñas y medianas en distintos estados de la República.¹⁶

Resulta importante mencionar que otras investigaciones han intentado delinear esta complejidad que implica el análisis contractual en empresas. Por ejemplo, Covarrubias (1993) en un estudio detallado distinguió los principales rubros que integraban la flexibilidad contractual. El autor señaló siete dimensiones para medir la flexibilidad contractual (alta, mediana, baja): la movilidad de la fuerza de trabajo; la organización y tecnologías, especialmente en cuanto a la intensidad del trabajo y las formas de producción; salarios y prestaciones; definición de ascenso; seguridad en el empleo;

¹⁶ Por ejemplo, el estudio de Camacho, indica que los empresarios nunca han tenido ningún problema para introducir cambios en sus procesos de producción por parte del sindicato. Lo mismo acontecio en algunas de las plantas medianas de la industria regiomontana y tapatías evaluadas por Pozas (1994b).

categorías de los puestos y subcontratación, y restricciones a la labor sindical y cláusula de exclusión (Covarrubias, 1993:74-75).

Algunos de los resultados más importantes de dicho autor, para el presente trabajo, serían los siguientes: la afectación en aspectos fundamentales para la legitimación sindical, esto es, cambios en el apartado de salarios y prestaciones; la modificación en cláusulas referentes a cambios tecnológicos y en la intensidad y organización laboral, así como la libertad empresarial para contratar, subcontratar y ajustar empleos.

Es decir, aspectos como el dominio de la fuerza laboral en el ámbito de la planta y la obtención de mayores salarios y prestaciones, vía negociación laboral real o negociada con el Estado o las empresas, que eran base del sindicalismo anterior, fueron erosionados. El autor también señaló que existía una relación estrecha entre el nivel de flexibilización y la posición que el sindicato hubiese asumido en torno a la problemática. No obstante, a pesar de considerarlo en su análisis, las implicaciones directas sobre las cláusulas administrativas que había ganado el sindicato, como la de exclusión y el apoyo a sus actividades, no fueron del todo determinadas.

Más tarde, otro estudio (De la O y Quintero, 1992) avanzó en torno a la complejidad de la flexibilización de los contratos colectivos. Este trabajo señaló, a través de un estudio comparativo, cómo el nivel de flexibilización contractual había dependido de la trayectoria sindical y el tipo de industrialización de cada región. Asimismo, mostró que los sindicatos habían conservado de manera formal el dominio de la fuerza laboral mediante su reconocimiento como representante oficial y legal de los trabajadores de la empresa y el mantenimiento de la cláusula de exclusión para los trabajadores inconformes y disidentes.

Finalmente, estudios más recientes han ratificado una hipótesis delineada por los analistas, aunque no comprobada, en torno a cómo las mayores resistencias y afectaciones se registraron en los sindicatos de las empresas paraestatales o de sectores industriales estratégicos, como TELMEX, mientras que en pequeñas y mediadas empresas el proceso de flexibilidad ha sido asumido sin tanto problemas, en virtud de que sus contratos colectivos y sus sindicatos han estado involucrados en una demanda de flexibilidad constante para so-

brevivir en el mercado productivo. Nuevamente, esta apreciación nos remite a la importancia de entender la flexibilidad de acuerdo con condicionantes históricos regionales e industriales.

Nuevos tiempos, ¿nuevas estrategias de lucha?

La respuesta obrera está muy vinculada con la afectación de los contratos colectivos durante la flexibilidad. Para algunos estudiosos, se podrían distinguir las siguientes clases de respuesta:

1. La pasiva, caracterizada por un cuestionamiento mínimo por parte de la dirección sindical a los cambios productivos, en donde han salido derrotados trabajadores y líderes, por ejemplo PEMEX y Ford.
2. La de negociación y bilateralidad, en donde la dirección sindical ha tratado de mantener un margen de bilateralidad en las relaciones productivas (y laborales), como sería el caso de TELMEX.
3. La de enfrentamiento y derrota, en donde ha existido una máxima flexibilidad y unilateralidad en cuanto a la parte patronal, propiciando el movimiento de los trabajadores, quienes han sido derrotados mediante distintas estrategias, como la aplicación de la requisa o el nombramiento de sindicatos blancos o de protección. Un ejemplo lo constituyó Aeroméxico.
4. El enfrentamiento con flexibilidad parcializada. Han sido los casos de empresas con amplias trayectorias sindicales que han logrado conservar parte de sus conquistas, como sería el caso de Las Truchas y Cananea.

En síntesis, no ha existido un tipo único de respuesta obrera hacia la flexibilidad, pues las distintas experiencias sindicales han respondido de acuerdo con sus condicionantes particulares. Sin embargo, a nivel general, es importante señalar que las viejas estrategias de lucha, como la huelga o el paro, han perdido importancia. Según Zapata (1995), durante el periodo de modernización, en donde la flexibilización ha resultado fundamental, han acontecido eventos in-

teresantes, en cuanto a las manifestaciones de lucha, que merecen ser comentados, por ejemplo: el desplazamiento en importancia de la huelga misma por el emplazamiento a huelga. Según Zapata, esto se debe a que el emplazamiento "es un mecanismo disuasivo que asegura un margen de negociación de las demandas". La recurrencia al emplazamiento en lugar de la huelga también se ha justificado debido a las fuertes limitaciones de los tribunales laborales para aceptar su legalidad, la represión abierta de muchos de los conflictos y el endurecimiento de las prácticas de las JLCAs, tanto federales como locales (Zapata, 1995:107).

En el caso de las huelgas estalladas, congruente con lo expuesto, se desprendieron de las violaciones del contrato colectivo en que se incurrió durante la flexibilidad de las condiciones de trabajo (Zapata, 1995:109) o bien por las reconsideraciones a las prerrogativas que el sindicato había logrado en el ámbito de la planta, como fue la revisión de la cláusula de exclusión o el fuero sindical de los líderes.

A pesar de constituir un número mínimo, las huelgas estalladas fueron importantes porque, como ha señalado Zapata, en ellas se jugaban ciertos márgenes de maniobra que el sindicalismo poseía antes del estallido de la crisis y de la implementación de la flexibilidad que fueron gradualmente perdiendo a medida que tales prácticas se profundizaron. Ejemplo de estos conflictos fueron TELMEX, Las Truchas, AHMSA, la cervecería Modelo y Volkswagen (Zapata, 1995:110-11). Su resolución también constituyó un mensaje claro para los inconformes con las nuevas políticas laborales. Estas soluciones oscilaron desde el cierre total de la planta, como en la Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey, hasta la aplicación de requisas como Aeroméxico (Zapata, 1995:111-113).

Otra causa de movilización obrera la constituyeron los emplazamientos o paros laborales en demanda de democracia sindical. Esto se debió especialmente al cuestionamiento de la base laboral a los sindicatos oficiales, blancos, de protección, en el sentido de no haber sido defendidos durante el proceso de cambios laborales.¹⁷ Sin

¹⁷ Un estudio detallado acerca de las manifestaciones de descontento en industrias flexibles puede encontrarse en Quintero (1999:173-197).

embargo, al igual que en los conflictos por violación de contratos, un porcentaje importante de estos movimientos ha sido derrotado. Cuando triunfaron, como en el caso de la maquiladora Han Young, la represión posterior al conflicto ha debilitado el movimiento. Después de estas derrotas, el sector obrero y sus sindicatos deben revisar la pertinencia de continuar con estas manifestaciones de descontento. Habría que encontrar formas más acordes, aunque tal vez menos conflictivas, quizás dentro del mismo espacio fabril, para protestar en esta etapa de transformaciones continuas.

Conclusiones

La exposición anterior ha brindado un balance y un análisis de algunos de los componentes más importantes que han sido afectados por la flexibilidad laboral. El trabajo se ha realizado a partir del análisis de algunos estudios de caso y algunas visiones sociológicas más globalizadoras. Un objetivo implícito ha sido lograr un enlace entre ambas posturas y mostrar la retroalimentación que ha existido entre ellas.

El artículo ha intentado también captar la complejidad del fenómeno sindical en México; por ello se ha recurrido a la revisión de distintos textos sobre las modificaciones en las relaciones laborales de empresas paraestatales, privadas, de capital extranjero o nacional, industrias medianas y grandes, etcétera, con el objetivo de encontrar los rubros centrales en sus organizaciones sindicales que han sido impactados por la flexibilidad. Los aspectos de la complejidad sindical seleccionados para el análisis, función, estructura y estrategias de lucha constituyen, a nuestro parecer, el centro de las modificaciones experimentadas.

Finalmente, este trabajo, más que dar conclusiones sobre esta temática, abre mediante sus distintas preguntas planteadas y no respondidas nuevos ángulos para la discusión sobre un actor que parece ser, a pesar de algunas predicciones, seguirá vigente en el contexto laboral mexicano. Por lo menos así lo muestran los sindicatos

existentes en sectores estratégicos como el petróleo, las maquiladoras y el poderoso grupo Monterrey.

Recibido en abril de 1999
Revisado en noviembre de 1999

Bibliografía

Acosta, F. y C. Quintero (1998), "Hilorrey: la modernización necesaria", en Francisco Zapata (coord), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, México, El Colegio de México.

Bensusan, G. y C. García (coords.) (1990), *Relaciones laborales en las empresas paraestatales*, México, Fundación Friedrich Ebert, 171 pp.

_____ (coord.) (1992), *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*, México, Fundación Friedrich Ebert, UAM, FLACSO, Miguel Ángel Porrúa, 270 pp.

_____ y C. García (coords.) (1993), *Opiniones sindicales sobre la reforma laboral*, México, Fundación Friedrich Ebert, 90 pp.

Boyer, R. (1986), *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países entre 1973 y 1985*, Madrid, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 373 pp.

Camacho, F., *Estrategias de desarrollo para la industria textil y de la confección en Aguascalientes*, Universidad Tecnológica de Aguascalientes-SIHGO-CONACYT.

Contratos colectivos de maquiladoras de Matamoros, Piedras Negras, Ciudad Juárez y Tijuana.

Comisión para la Cooperación Laboral (1997), *Los mercados de trabajo en América Latina. Un análisis comparativo*, USA.

Covarrubias,A. (1992), La flexibilidad laboral en Sonora, México, El Colegio de Sonora, Fundación Friedrich Ebert, 229 pp.

_____ y V. Solís (coords.) (1993), Sindicalismo, relaciones laborales y libre comercio, México, El Colegio de Sonora, Instituto Sonorense de Cultura, 300 pp.

De la Garza, E. (1993), Reestructuración productiva y respuesta sindical en México, IIE, UAM-I, México, 220 pp.

_____ (coord.) (1998), Modelos de industrialización en México, UAM, 338 pp.

De la O, M. E., y C. Quintero (1992), "Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", Frontera Norte, vol. 4, jul./dic. pp. 7-47.

_____ (1995), Innovación tecnológica y clase obrera. Estudio de caso de la industria maquiladora electrónica RCA, Ciudad Juárez, Chihuahua, México, UAM-Miguel Angel Porrúa.

_____ (1999), "¿El nuevo Silicon Valley? Las maquiladoras en Jalisco", ponencia presentada en el seminario Maquiladoras y globalización, Guadalajara, Jalisco, Fundación Friedrich Ebert, AFL-CIO-CIESAS, agosto.

Gambrill, M.(1990), "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana. Regresión en las prestaciones sociales", en Reestructuración industrial: las maquiladoras en la frontera México, México, CONACULTA, El Colegio de la Frontera Norte.

Godínez,A.(1995), "Algunas tendencias en la reestructuración productiva reciente de los grupos económicos de México", en A. Sánchez y J. González (coords.), Reestructuración de la economía mexicana, México, Universidad de Colima, UAM, Red Nacional de Investigaciones sobre la Cuenca del Pacífico, pp. 293-311.

Hernández, F. y M. Xelhuantzi (1992), *El sindicalismo en la reforma del Estado. Una visión de la modernización de México*, México, FCE, 184 pp.

Hernández, T.(1998), La organización "6 de Octubre" en la maquiladora Han Young de Tijuana, B.C. hacia un sindicalismo independiente, ponencia presentada en el II de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Jalapa, Veracruz, octubre.

Leal, J. F. (1985), *México:estado, burocracia y sindicatos*, México.

Meyer, L. (1989), "El corporativismo mexicano en el neoliberalismo", en G. Bensusan (coord.), *Estado y sindicatos. Crisis de una relación*, México, UAM-Xochimilco, Fundación Friedrich Ebert, pp. 21-30.

Middlebrook, K. y C. Quintero (1998), "Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa", *Estudios Sociológicos*, vol. XVI, no. 47, pp. 283-316.

Moncayo, P. P. y R. Trejo Delarbre (1993), *Los sindicatos mexicanos ante el Tratado de Libre Comercio*, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática, SNTE, 162 pp.

Pacheco Reyes, C. (1998), "Historia del desmantelamiento del contrato colectivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Nacional Monte de Piedad", ponencia presentada en el II Encuentro de la AMET, UAM-Xochimilco, octubre.

Pozas, M. de los A. (1994a), "Flexibilidad laboral y sindicalismo blanco en Monterrey", ponencia preparada para la III Reunión de Evaluación Externa, Tijuana, B. C., El Colegio de la Frontera Norte, 20-22 de octubre.

_____(1994b), *Modernización de la industria y relaciones de trabajo*, México, El Colegio de la Frontera Norte, Fundación Friedrich Ebert.

Quintero Ramírez, C. (1997), *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora, México*, El Colegio de la Frontera Norte, 287 pp.

_____(1998), "Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas. Balance y perspectivas", *Estudios Sociológicos*, vol. xvi, no. 46, pp. 89-116.

_____(1999), "Conflictos sindicales en la maquila de la frontera", *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, vol. v, no. 14, pp. 173-197.

Rojas, J. (1983), *Los sindicatos blancos de Monterrey: un modelo patronal de asociación sindical*, tesis de licenciatura en sociología, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.

Sánchez, S. y P. Ravelo (1998), "De la cultura obrera de las coordinadoras sindicales en el Valle de México", 2o. Congreso de la AMET, Jalapa, Veracruz, CIESAS, octubre.

Zapata, F. (1993), *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, Fideicomiso Historia de las Américas, FCE, COLMEX.

_____(1995), *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, México, COLMEX, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, 179 pp.

_____(comp.) (1998), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, México, COLMEX.

Zazueta, C. (1980), *Sindicatos, federaciones y confederaciones obreras de México*, México, STPS-CIENET.