

ISSN 0186-1840  
octubre, 1996  
año 13, \$ 20.00

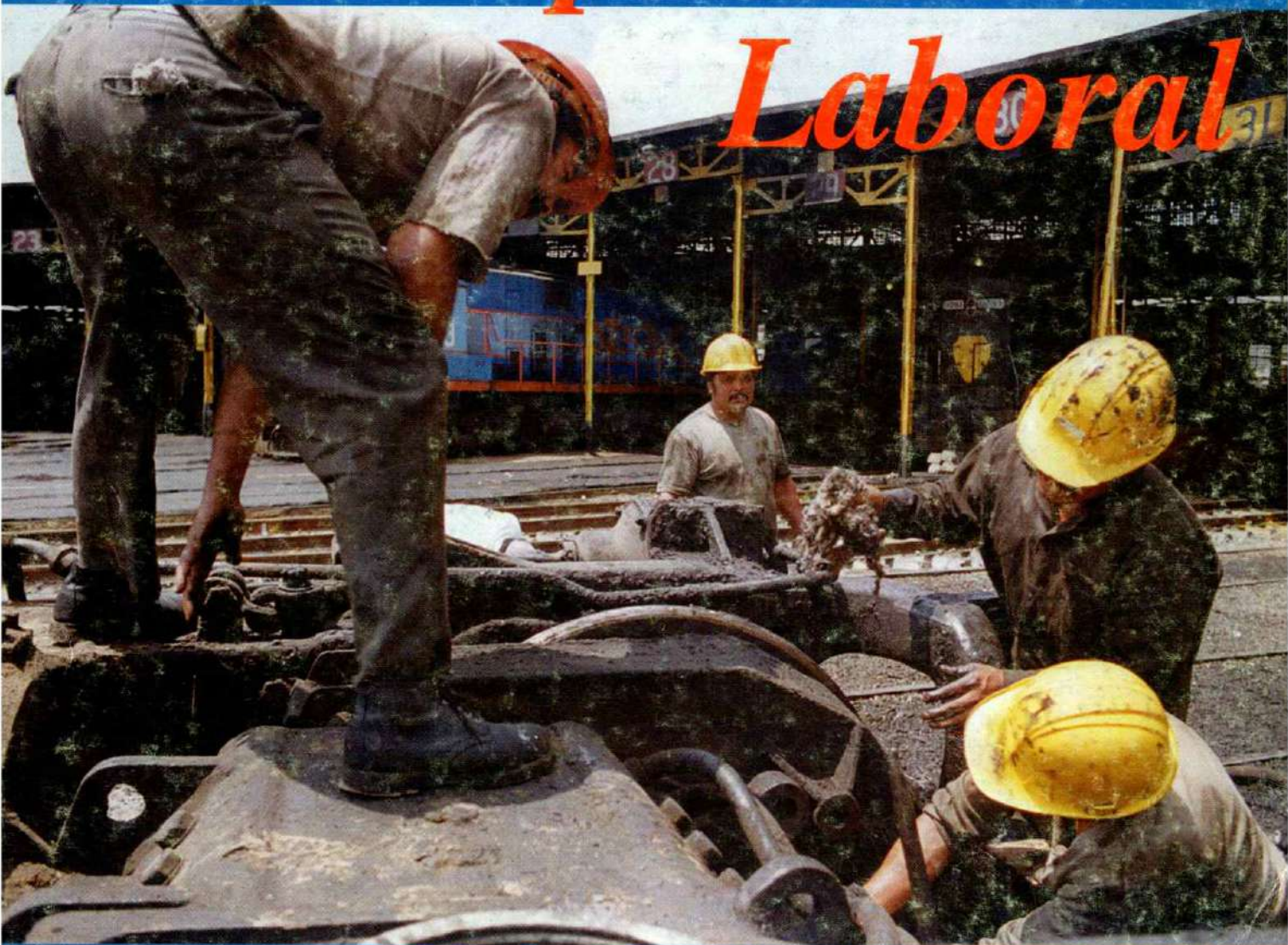
# EL Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

79

## Capacitación

## Laboral



UNIVERSIDAD  
AUTONOMA  
METROPOLITANA  
casa abierta al tiempo



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG  
Friedrich Ebert  
Republik Deutschland





Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

### Rector General

Dr. Julio Rubio Oca

### Secretaría General

Mtra. Magdalena Fresán Orozco

### Rector de la Unidad Azcapotzalco

Lic. Edmundo Jacobo Molina

### Secretario de la Unidad

Mtro. Adrián de Garay Sánchez

### Directora de la División de Ciencias

#### Sociales y Humanidades

Mtra. Mónica de la Garza Malo

### Secretaría Académica DCSH

Lic. Concepción Huarte Trujillo

### Jefe del Departamento de Economía

Dr. Ernesto H. Turner Barragán

### Coordinador de la Carrera

Mtro. Víctor Sosa Godínez

### Jefa del Departamento de Sociología

Dra. Paz Trigueros Legarreta

### Coordinadora de la Carrera

Mtra. Ana Ma. Durán Contreras

# EL Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

**Director:** Luis Méndez

**Subdirector de Investigación:** Augusto Bolívar

**Subdirectora Administrativa:** Miriam Alfie

**Jefa de Redacción:** Norma I. Veloz

**Consejo de Redacción:** Miriam Alfie, Augusto Bolívar, Carlos García, Marco Antonio Leyva, Luis Méndez, Raúl Rodríguez, Miguel Ángel Romero, Sergio Sánchez, Norma I. Veloz

### Coordinadores de las secciones fijas

**Análisis de Coyuntura:** Augusto Bolívar, Luis Méndez

**Conflictos obrero-patronales:** Marco Antonio Leyva, Sergio Sánchez, Norma I. Veloz

**Economía Nacional:** Rosa Albina Garavito

**México-EU:** Miriam Alfie, Leticia Calderón, Silvia Vélez

**Reseñas y Orientación bibliográfica:** Raúl Rodríguez

### Consejo Editorial

Hugo Aboites, Jaime Aboites, Miriam Alfie, Arturo Anguiano, Augusto Bolívar, Leticia Calderón, Alejandro Carrillo, Miguel Ángel Casillas, Hugo Contreras, Michel Chauvet, Adrián de Garay, Enrique de la Garza, Jorge Fernández, Rosa Albina Garavito, Celso Garrido, Manuel Gil, Lucino Gutiérrez, Alenka Guzmán, Luis Hernández, Cristian Leriche, Marco Antonio Leyva, Luis Méndez, Julio Moguel, Juan Mora, Jacqueline Ochoa, Sylvia Ortega, Nora Pérez-Rayón, José Luis Piñeyro, Enrique Quintana, José Othón Quiroz, Juan Reyes del Campillo, Miguel Ángel Rivera, Rosario Robles, Raúl Rodríguez, José Antonio Rojas, Miguel Ángel Romero, Silvia Vélez, Norma I. Veloz, Godofredo Vidal, Francisco Zapata

**Editora:** Teresa Garza

**Relaciones Institucionales:** Raúl Rodríguez Guillén

**Coordinación Administrativa:** Adriana Corona M.

**Distribución:** Adriana Corona, Alejandro Díaz, Víctor H. Ramírez

**Diseño:** Elizabeth Estrada Morga

# EL Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

Es el producto de un proceso de investigación, que recoge diversas experiencias teóricas y metodológicas.

Por otra parte, es el resultado de la conjugación de intereses teóricos de una serie de investigadores, que han adoptado como desafío el referirse a la realidad inmediata, intentando superar, aunque sea en mínima parte, el sentido común.

Es un proyecto universitario en el mejor de sus sentidos, pluralista, abierto a la crítica, por tanto no sectario. Pretende entregar un instrumento de expresión a los académicos de nuestra Universidad y a aquellos que compartan estos principios, con la idea de que la referencia a lo real no se reduce a las investigaciones de largo plazo, ni al juicio periodístico, sino que es posible también referirse al presente en forma rigurosa.

*Fundadores: Rosa Albina Garavito, Augusto Bolívar, Edmundo Jacobo Molina*

- Informes, correspondencia y suscripciones a:  
Adriana Corona Miranda  
Universidad Autónoma Metropolitana  
Unidad Azcapotzalco. División de Ciencias  
Sociales y Humanidades, Av. San Pablo 180  
Edif. E, cubículo 004, Col. Reynosa Tamps.,  
México, DF, Tel. 724 45 36 y 724 43 09  
Apartado Postal 32-031, México 06031, DF

### Representantes en provincia

Cuernavaca, Mor.: Miguel Melo González, Tels. 17 00 44 y 13 90 83  
Hermosillo, Son.: Francisco Javier Machado Mendivil, Tel. 18 14 94  
Jalapa, Ver.: Prof. Lauro Trujillo A. y/o Lic. Olivio Jarvio Fernández,  
Tel. (9128) 14 63 82

Michoacán: Lic. Guillermo Vargas Uribe

Monterrey: Raúl Rubio, Francisco Veloquio y César Gutiérrez, Tel. 40 30 45  
Lic. Sergio Marroquí R., Tel. 337 60 53

Puebla: Germán Sánchez Daza, Tel. 45 03 70

Toluca: Lic. Héctor Rojas Ortiz, Tel. (9172) 13 03 46, Fax. 13 03 56

Torreón: Rafael Zuno Sandoval

Tijuana: Víctor Alejandro Espinoza, Tel. 88 00 38

Veracruz: Raúl Arias y Héctor Amezcua

Zacatecas: Rodolfo García Zamora, Tel. 280 22

Zumpango, Edo. de Méx.: Rubén González Mora, Tel. 91779 625 29,  
91591 7 14 06, Fax: 91591 7 02 02

### Foto de portada: Antonio Nava

Los artículos firmados son responsabilidad del autor.

Certificado de Licitud de Título No. 5306.

Certificado de Licitud de Contenido No. 4086,  
ambos de fecha 18 de julio de 1990.

El uso exclusivo del título de la revista está reservado ante  
la Dirección General de Derechos de Autor por la UAM



Av. México Coyoacán 421, Xoco, Col. General Anaya, México, D.F.  
Tels. 604-1204 y 688-9112



# EL Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

79

Octubre, 1996

## INDICE

### Capacitación laboral

De la sustitución de importaciones a la globalización de los mercados: la capacitación en la encrucijada

*José Miguel Candia* 3

La restructuración de la producción en México: extensión y limitaciones

*Enrique de la Garza* 9 ✓

Una visión del enfoque de capacitación basado en competencias laborales

*Leonard Mertens*  
*Roberto Wilde* 18

La formación de ingenieros frente a la transformación productiva

*Estela Ruiz* 25

Modernización industrial y educación tecnológica básica en el estado de Puebla

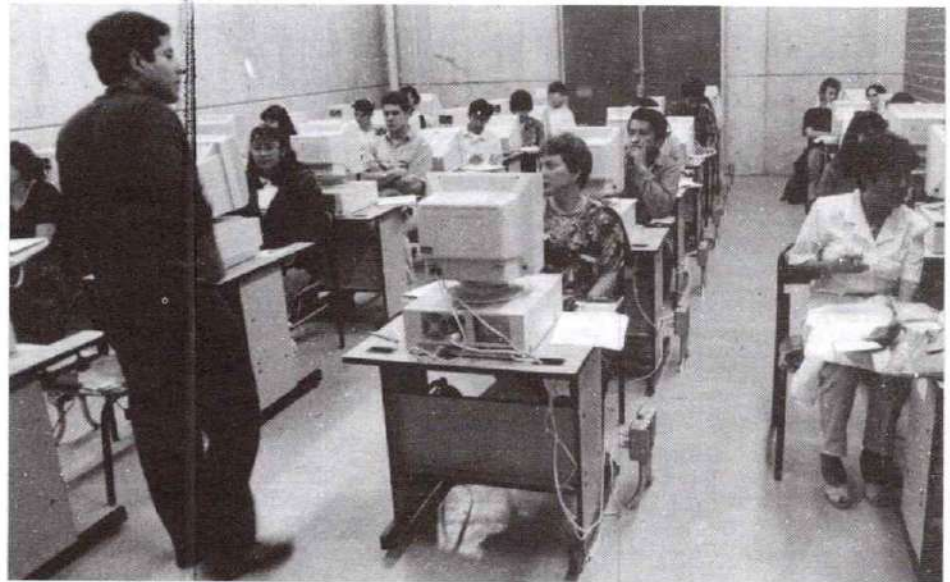
*Guillermo Campos*  
*Lucía G. Cabral* 33

La vinculación universidad-industria a través de estudios de opinión sobre la formación de los egresados universitarios

*Ma. de los Ángeles Valle* 44

Las competencias laborales en la agenda sindical

*Ianette Góngora*  
*Javier Rodríguez*  
*Marco A. Leyva* 49



### Análisis de coyuntura

Hacia el equilibrio de poderes en la reforma del Estado

*Pilar Berrios*  
*Augusto Bolívar* 56

### Conflictos obrero-patronales

Corporativismo y conflictos intersindicales en el estado de México

*Salvador Maldonado* 69

Revisión contractual en Telmex entre el "fin" del monopolio y la resistencia obrera

*José Antonio Soto* 78

Los conflictos en el proceso de trabajo: el caso de *Casari S.A.*

*Juan López* 88

### Economía nacional

La recuperación económica, falacia gubernamental

*José Luis Manzo* 96

### México-Estados Unidos

Una identidad en movimiento: los mixtecos en California

*Karen Frid* 105

Comercio bilateral México-Estados Unidos y logros del TLC: "la guerra del tomate"

*Yolanda C. Massieu* 114





FOTO: JORGE CLARO.



# De la sustitución de importaciones a la globalización de los mercados: la capacitación en la encrucijada

José Miguel Candia\*

---

*Las políticas de capacitación y formación de recursos humanos están siendo adecuadas a los nuevos requerimientos del aparato productivo en una etapa que está definida por dos características principales, una de ellas es el alto costo social que trae aparejado el proceso de apertura y reestructuración de las economías nacionales, el otro factor relevante es el liderazgo que ejercen los sectores productivos más dinámicos, en particular aquellos con alta capacidad competitiva y fuerte vinculación con el mercado externo.*

*La capacitación para el trabajo ha comenzado a ser reorientada siguiendo los parámetros de las nuevas estrategias de modernización de la planta productiva y adecuando sus contenidos a los paradigmas tecnológicos que empiezan a sustituir a los antiguos equipos y esquemas de organización del trabajo.*

---

El diseño e instrumentación de las políticas públicas en materia de educación y formación para el trabajo que estuvieron vigentes hasta hace pocos años, se estructuraban a partir de dos principios fundamentales: a) alfabetizar a la población difundiendo los conocimientos básicos de lecto-escritura a grupos cada vez más amplios de la sociedad y b) brindar los elementos prácticos y los postulados teóricos sustantivos que se requerían para atender la demanda de mano de obra calificada que provenía de un incipiente pero pujante proceso de industrialización.

La generación interna de bienes de consumo masivo como ropa, muebles, aparatos electrodomésticos, insu-

mos para la construcción, así como la producción y el ensamble de automóviles, camiones y bienes de capital que posibilitó el ingreso de empresas transnacionales, contribuyeron a crear un fuerte mercado interno, aceleraron los fenómenos migratorios y la urbanización y extendieron el ejercicio del trabajo remunerado mediante el pago de un salario.

A través del sistema educativo el Estado procuró reforzar este proceso enfatizando los aspectos prácticos del ciclo enseñanza-aprendizaje, además de ampliar la red de escuelas técnicas y de centros y planteles destinados a formar trabajadores con niveles medios de calificación.

En relación a este aspecto, es oportuno recordar que la infraestructura de capacitación que se construyó durante los años cincuenta y sesenta fue el resultado, en gran

\* Sociólogo; Investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM.



medida, de la aplicación de vastos recursos públicos. En segundo plano, el sector privado fue creando una red de instituciones educativas que adquirieron real dimensión en los últimos veinte años.

Los gobiernos orientaron la oferta educativa de acuerdo a las especialidades que demandaba, principalmente, el sector industrial y de manera relativamente secundaria, hacia las ocupaciones de servicios que se vinculaban con el mantenimiento y reparación de equipos y motores.

La difusión de un sistema de organización del trabajo que algunas corrientes de la sociología laboral han denominado “ford-taylorista” —aún sin haberse implantado de manera homogénea en todas las ramas productivas— marcó el perfil del tipo de obrero calificado que se demandaba en el mercado y que, se esperaba, debía egresar de los centros de formación para el trabajo. Con el objeto de entender las características que adoptó el sistema de capacitación en nuestros países, es necesario mencionar algunos de los rasgos más significativos de este esquema de organización de las actividades productivas.

Entre otros factores es preciso señalar los siguientes elementos:

- a) Establecimiento de una amplia estructura de puestos, jerarquizada y con funciones claramente definidas.
- b) Marcada determinación de las actividades que competen a cada trabajador y de las responsabilidades que debe asumir según el puesto que se le asigne.
- c) Reconocimiento de la experiencia y de las destrezas adquiridas en la práctica como elementos determinantes para escoger los trabajadores que podían desarrollar labores de supervisión o asumir la jefatura de secciones o departamentos.
- d) Fuerte ponderación de la antigüedad en la empresa como factor de movilidad interna (ascensos y cambios de categoría de acuerdo al criterio conocido como “escalafón ciego”).
- e) Escasa rotación del operario o traslado del mismo a otros puestos que guardan similitud con las funciones productivas que el trabajador venía desempeñando.

Los componentes de la actividad laboral que se describen eran el resultado de un paradigma tecnológico y productivo que estuvo determinado por la implantación de la línea de montaje, el desarrollo de tareas repetitivas y la generación en masa de bienes estandarizados.

Hubo otras variables que definieron la calidad de los mercados de trabajo en este periodo de auge desarrollista de las economías latinoamericanas. El proceso de industrialización protegida se caracterizó, en el terreno de las relaciones laborales, por la estabilidad en el empleo, la

escasa rotación de la mano de obra y la vinculación del trabajador con la empresa bajo la cobertura de contratos que aseguraban la prestación de servicios a jornada completa y por tiempo indefinido.

La calificación que se impartía en centros y escuelas técnicas procuraba responder a la necesidad de formar obreros capacitados para cubrir la demanda específica de las empresas. Estos requerimientos estaban determinados por estructuras de puestos que resultaban relativamente rígidas y mediante las cuales se definían los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de ciertas labores.

En la segunda mitad de la década de los setenta y de manera dramática a partir de los primeros años ochenta, los países capitalistas periféricos comenzaron a vivir el proceso de deterioro y crisis del modelo de crecimiento “hacia adentro”, como lo calificaron los teóricos de la CEPAL, de “economía cerrada” según otros autores o de agotamiento del paradigma productivo “ford-taylorista”, de acuerdo a la definición preferida por la corriente regulacionista de la sociología. Una mezcla explosiva de innovaciones tecnológicas, de insolvencia financiera y de cambios bruscos en los mercados de capitales, así como la marcada pérdida de competitividad de las economías menos desarrolladas, obligaron a redefinir las estrategias de crecimiento y modificar, radicalmente, la mayoría de los aspectos instrumentales mediante los cuales el Estado alienta o inhibe el comportamiento de los agentes económicos.<sup>1</sup>

En pocos años, la mayoría de los países de la región reorientó las políticas crediticias y de subsidios, aligeró las barreras arancelarias, estableció estímulos preferenciales para el sector exportador y procuró integrarse en mercados regionales de libre comercio.

La instrumentación de esta nueva estrategia económica tuvo su correlato en el impulso de prácticas laborales flexibles y en la formulación de un nuevo marco normativo destinado a promover la desregulación de los mercados de trabajo.<sup>2</sup> Con esta política se procura facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de fuerza laboral y de manera especial, eliminar o atenuar el peso de aquellas disposiciones legales que estaban directamente vinculadas a las condiciones de contratación y despido del personal o que podían dificultar el cambio de puestos y la rotación interna de los trabajadores.

Cabe señalar que la movilidad de la fuerza laboral es un factor que ha adquirido especial significación en la vida productiva de los individuos. Registros recientes dan cuenta que en los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) una persona cambia, en promedio, nueve veces de empleo a lo largo de su vida laboral y en sociedades con una base productiva similar a la mexicana, lo hace hasta en cinco ocasiones.

Las políticas de capacitación y formación de recursos humanos están siendo adecuadas a los nuevos requeri-



mientos del aparato productivo en una etapa que está definida por dos características principales, una de ellas es el alto costo social que trae aparejado el proceso de apertura y reestructuración de las economías nacionales, el otro factor relevante es el liderazgo que ejercen los sectores productivos más dinámicos, en particular aquellos con alta capacidad competitiva y fuerte vinculación con el mercado externo.

La capacitación para el trabajo ha comenzado a ser reorientada siguiendo los parámetros de las nuevas estrategias de modernización de la planta productiva y adecuando sus contenidos a los paradigmas tecnológicos que empiezan a sustituir a los antiguos equipos y esquemas de organización del trabajo.<sup>3</sup>

Las políticas públicas, que se formularon con el fin de moderar los efectos más negativos de los programas de ajuste y de reducción del gasto social, se dividieron en dos grandes corrientes, una de ellas se sustentó en el fortalecimiento de los programas asistenciales y forma parte de las llamadas *políticas pasivas* de atención al desempleo. Mediante dichos programas se brinda ayuda material directa a aquellos sectores de la fuerza laboral que han sido desplazados del aparato productivo, que se desempeñan en condiciones de precariedad ocupacional o que viven en situación de extrema pobreza. En ausencia de una cobertura de protección económica como la que ofrece el seguro de desempleo en los países industrializa-

dos, el apoyo mediante el obsequio o venta, a bajos precios, de algunos productos de la canasta básica es una forma de aligerar los efectos negativos que provoca el abandono, por parte del Estado, de la vasta red de instituciones de seguridad social que se había levantado en la etapa anterior y que brindaban atención a los grupos más desprotegidos de la población.

El otro enfoque al que se hace referencia, se inscribe dentro de las *políticas activas* de los mercados de trabajo y más que asistir materialmente a la población desempleada, lo que se propone es otorgarle los instrumentos que le permitan reincorporarse al mercado laboral.<sup>4</sup> La capacitación de los recursos humanos juega en este caso un papel fundamental. La concepción a partir de la cual se diseñan e instrumentan las acciones de calificación de la población desocupada responde a los nuevos paradigmas de la modernidad tecnológica. La formación de un trabajador polivalente y con alta adaptabilidad a los esquemas flexibles de organización de la producción constituye el núcleo de la nueva propuesta educativa.

Antes de exponer algunas de las nuevas políticas de capacitación instrumentadas en los países de la región, es conveniente identificar los postulados que dieron sustento a las anteriores estrategias educativas y mencionar, también, los principios a partir de los cuales se pretenden articular los actuales programas de capacitación.

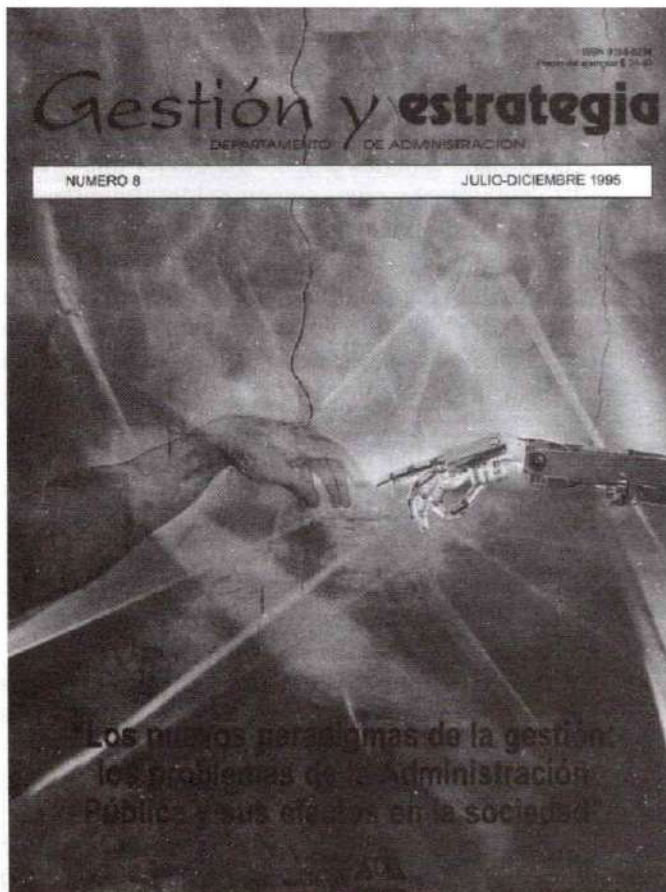
De manera general, es posible resumir las características más relevantes de ambas concepciones señalando los siguientes componentes (véase Cuadro 1).

Las políticas que han comenzado a promoverse en nuestros países con el objeto de crear un "sistema de normalización de competencias laborales" marcan el inicio de una etapa de profundos cambios. Las transformaciones que se encuentran en marcha están destinadas a impactar tanto en la elaboración y el desarrollo de nuevos esquemas de capacitación, como en la promoción del ingreso de los trabajadores en aquellas instituciones que ofrezcan calificar a la fuerza laboral partiendo del pleno reconocimiento de las competencias adquiridas con anterioridad.

### Apertura económica y formación para el trabajo

La mayoría de los países de la región han optado por impulsar políticas activas de empleo con dos propósitos fundamentales: a) incrementar las capacidades de aquellos segmentos de la población que se encuentran en edad activa pero que por carecer de competencias enfrentan serias dificultades para obtener un empleo remunerado y b) preparar la mano de obra con los perfiles ocupacionales que demandan las empresas y con el nivel tecnológico más adecuado al tipo de especialidad solicitada.

Uno de los casos más ilustrativos en materia de políticas activas de atención al desempleo es el programa de capacitación laboral para jóvenes denominado "Chile





**Cuadro 1**  
**Estrategias de capacitación**

<i>Diseño tradicional</i>	<i>Orientación actual</i>
– Fuerte condicionamiento de las acciones de capacitación según el tipo de oferta educativa que manejan los centros y planteles.	– Impartición de cursos de la demanda detectada (necesidades de mano de obra calificada que manifiesten las empresas).
– Duplicidad y fragmentación institucional (reiteración innecesaria de esfuerzos en las mismas especialidades y regiones del país; desperdicio de recursos).	Integración y coordinación intitucional (asignación de recursos según la demanda en áreas geográficas en la que no se duplican los esfuerzos).
– Diseño de contenidos curriculares con escasa capacidad adaptativa y pocas posibilidades de actualización de acuerdo a los cambios que se registran en los contenidos ocupacionales.	– Elaboración de contenidos curriculares bajo una concepción modular regida por tres principios básicos: pertinencia información oportuna y flexibilidad.
– Formación terminal de los capacitandos; cierre del ciclo de educación formal del trabajador.	– Capacitación impartida como parte de un proceso que abarca toda la vida laboral del individuo.
– Carencia de estándares confiables para efectuar análisis comparativos; certificación restringida para aquellas ocupaciones que hayan sido obtenidas, exclusivamente, en el sistema educativo formal.	– Impulso a la certificación de los conocimientos y habilidades que posee el trabajador sin importar el medio a través del cual los adquirió.

Fuente: Elaboración propia.

Joven”.<sup>5</sup> En este caso se trata de acciones específicamente orientadas a grupos de población cuya edad varía entre 15 y 24 años, pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos, desocupados y con interés de trabajar.

Este programa, que se inició en 1991, fue prolongado hasta 1995 y brindó atención a un promedio de 30 mil jóvenes desempleados por año. El costo total se estimó en 80 millones de dólares que fueron financiados en un 50% con recursos del Estado chileno y el otro 50% con los fondos provenientes de un crédito otorgado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El objetivo de este programa es generar oportunidades de inserción económica y social para jóvenes que enfrentan problemas de marginalidad ocupacional. Con el fin de lograr este propósito se desarrollan acciones de capacitación y práctica laboral.

Para llevar a cabo sus cursos el programa utiliza un sistema de convocatorias públicas en las que pueden presentarse instituciones privadas y organismos oficiales. Los cursos son financiados por el Estado quien se encarga de pagar a las instituciones capacitadoras que fueron elegidas. Los cursos son gratuitos para los alumnos, quienes reciben una beca para afrontar los gastos de colocación y transporte durante el periodo lectivo y de prácticas.

Con el propósito de asegurar que la oferta educativa se corresponda con la demanda del sector productivo el programa establece la obligatoriedad de que todos los cursos propuestos incluyan un periodo de práctica laboral para sus alumnos que debe llevarse a cabo en una empresa. Los organismos capacitadores tienen la responsabilidad de obtener, de manera directa, los compromisos para las prácticas con los empleadores que acepten firmar las cartas de intención.

El programa “Chile Joven” contempla cuatro subprogramas con los cuales se trata de responder a las distintas expectativas y necesidades del grupo de población al que está destinado.

Las cuatro modalidades referidas son las siguientes:

1. capacitación y experiencia laboral en empresas. Esta alternativa ofrece cursos de doscientas horas mediante los cuales se le brinda a los participantes una calificación inicial en determinada especialidad. Luego de la fase teórica los jóvenes continúan el proceso de aprendizaje mediante el desarrollo de una práctica laboral en una empresa participante.
2. Aprendizaje alternado. En esta modalidad se combina en forma simultánea la capacitación en aula y taller con la práctica en una empresa donde los becarios son guiados por un trabajador entrenado. El Estado otorga una compensación al empleador por el costo derivado de la contratación y formación del aprendiz.
3. Capacitación para el trabajo independiente. En esta opción se procura que los capacitandos desarrollen competencias básicas para el trabajo por cuenta propia y la creación de pequeñas unidades productivas.
4. Formación y capacitación. El objetivo de este subprograma es lograr que los jóvenes adquieran las competencias técnicas básicas para el autoempleo o para un trabajo formal. Por tratarse de personas que se encuentran en mayor desventaja para ingresar al mercado laboral ya que viven en condiciones de marginalidad social, se incluyen en el curso elementos temáticos sobre desarrollo personal y habilidades de comunicación.

Con características similares el gobierno argentino puso en marcha el programa “Proyecto Joven” que se gestó de manera coordinada entre los Ministerios de Economía y Trabajo.<sup>6</sup> La meta es capacitar a unos 200



mil jóvenes en los próximos cuatro años sobre una población estimada de 460 mil personas que tienen entre 16 y 30 años y se encuentran desocupadas. Este programa dispone de un presupuesto de 350 millones de dólares de los cuales el 60% lo aporta un crédito del BID.

Osvaldo Giordano, alto funcionario del ministerio de Economía y responsable del programa señaló que: "Nuestro objetivo es organizar el mercado de la capacitación. La idea es tener mecanismos más automáticos para detectar qué se necesita y entrenar a la gente de manera eficiente. El proyecto capacita en el nivel de semicalificación".

Aunque las autoridades argentinas reconocen que las similitudes con el programa que se lleva a cabo en Chile son muy grandes, señalan que la idea original proviene del "sistema dual" de formación que se aplica en Alemania.

Al igual que en el proyecto "Chile Joven" los proveedores de la capacitación son, en su mayoría, institutos privados que participan en concursos de licitación. La duración de los cursos puede ser de tres meses máximo y las pasantías en las empresas de seis. A los empresarios se les garantiza la ausencia de relación laboral durante el periodo de pasantía y la no obligatoriedad de dar trabajo al aprendiz. El programa, por su parte, se encarga de

contratar un seguro para cubrir los accidentes que eventualmente pudiera sufrir el becario durante la etapa de práctica.

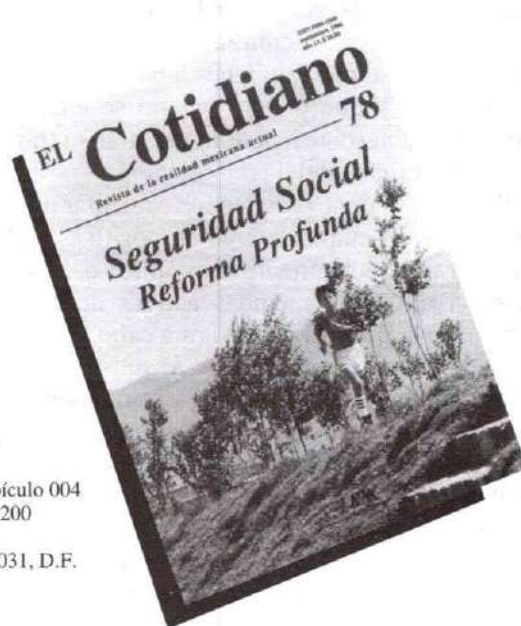
No obstante los aspectos positivos que es necesario reconocer en los casos presentados, la experiencia más amplia y exitosa de calificación de mano de obra desocupada es la que se lleva a cabo en México. Por la magnitud de la población atendida, por la cobertura geográfica que incluye las 32 entidades de la República y por el impacto logrado en la colocación de las personas que egresan de los cursos, el "Programa de Becas de Capacitación para Desempleados" resulta único en relación a las políticas activas de empleo que se han impulsado en países con un nivel de desarrollo equivalente.

Este programa está dirigido a la población desempleada que tiene entre 18 y 55 años de edad, que es buscadora activa de trabajo, sabe leer y escribir y contribuye al gasto familiar. A los solicitantes beneficiados se les otorga una beca equivalente al salario mínimo regional, ayuda para transporte y asistencia médica básica.

El programa ofrece dos alternativas principales de capacitación, la llamada "escolarizada" y la denominada "mixta". El modelo escolarizado se lleva a cabo en los planteles educativos y centros de enseñanza públicos y privados como las instalaciones del Colegio Nacional de

## EL Cotidiano

Complemente su colección,  
al suscribirse solicite  
hasta 6 diferentes ejemplares  
de **EL Cotidiano** que  
recibirá gratuitamente



Precios de suscripción (6 ejemplares):

\$ 84,000/	N\$ 84.00	En el D.F.
105,000/	N\$ 105.00	En provincia
45.00	USD	En el extranjero

Envíe giro postal a:

UAM-Azcapotzalco  
Av. San Pablo No. 180, Edif. E, Cubículo 004  
Col. Reynosa, Tamps., C.P. 02200  
O  
Apartado Postal 32-031, México 06031, D.F.

Mayores informes a los ☎ 724-4536 ó 724-4309



Educación Profesional Técnica (Conalep) y en los centros dependientes de la Secretaría de Educación Pública. Los cursos duran de uno a seis meses y al egresar los becarios reciben orientación para colocarse en un puesto de trabajo o desempeñarse como autoempleados.

La capacitación mixta se realiza en coordinación y a petición del sector empresarial y tiene el propósito de atender requerimientos específicos de mano de obra calificada. Los cursos tienen una duración de uno a tres meses con prácticas que ocupan entre 60% y 70% del tiempo total de enseñanza. En este modelo las empresas participantes se comprometen a contratar por lo menos al 70% de los becarios egresados.

Este programa, que capacitó a más de 450 mil desempleados en 1995 y que tiene previsto calificar a 500 mil buscadores de empleo en 1996, ha logrado un nivel de colocación de más del 60%, de acuerdo a las encuestas de seguimiento efectuadas por el INEGI.<sup>7</sup> Este porcentaje de obtención de un empleo por parte de personas desocupadas que recibieron calificación a través de un programa como el que se describe, supera las metas logradas por proyectos con características similares instrumentados en países con economías equivalentes o más desarrolladas que la mexicana.

En relación al fortalecimiento de las políticas activas de empleo es importante referir que existe una creciente preocupación en los países de la OCDE por reducir los recursos que se destinan a sostener costosos dispositivos de apoyo económico para la población desocupada y reemplazarlos por esquemas que estimulen la reinserción laboral.<sup>8</sup>

En este mismo sentido, el gobierno de Canadá pondrá en operación a partir de julio de 1996, el "Sistema de Empleo Siglo 21" con el cual se reducen de 50 a 45 las semanas en las que recibirán ingresos las personas desocupadas. Por su parte, quienes laboren 15 o menos horas a la semana y que por lo general se encuentran en la economía subterránea, podrán declarar su trabajo y obtener los beneficios del nuevo Sistema.

También se tiene previsto instrumentar un esquema de "beneficios de empleo" cuyo propósito es el de lograr el máximo aprovechamiento económico del cambio tecnológico a través de medidas activas de promoción del trabajo. Esta política se llevará a cabo con la aplicación de cinco formas de asistencia: a) subsidios al salario dirigido a personas con desventajas para obtener un empleo las que serían contratadas por un período determinado b) suplementos a las remuneraciones orientados a incrementar temporalmente los ingresos de quienes no están dispuestos a aceptar empleos que ofrecen bajos sueldos; c) asistencia para el autoempleo en apoyo a personas desocupadas que desean iniciar un negocio propio; d) asociaciones para la creación de empleo con el fin de posibilitar que quienes buscan trabajo puedan ocuparse temporalmente en organizaciones comunitarias o en

proyectos locales generadores de empleo; e) becas y préstamos para el desarrollo de habilidades con el propósito de brindar recursos a los desempleados que necesitan capacitarse o adquirir nuevas competencias y destrezas.

Los postulados teóricos y prácticos a los que se recurría habitualmente para diseñar las políticas de formación de recursos humanos también son objeto de un examen minucioso. Una nueva concepción que promueve la capacitación basada en competencias ha ganado espacio en los medios educativos y laborales de todo el mundo. A través de un esquema flexible que certifica tanto los conocimientos empíricos como formales del trabajador se procura superar las limitaciones de los antiguos criterios de enseñanza, a la vez que se busca incorporar al capacitando a un régimen dinámico de formación que abre opciones múltiples según pretenda escalar en sus niveles de aprendizaje o bien incorporarse de manera inmediata al aparato productivo.

Las sociedades latinoamericanas viven hoy un doble desafío. Por un lado deben responder a los requerimientos de fuerza laboral calificada que demandan los sectores más dinámicos de la economía. Pero al mismo tiempo, tienen que dar respuesta a las exigencias que se originan en ese universo, tan amplio como heterogéneo, formado por el desempleo y la subocupación. La experiencia ha demostrado que para este vasto segmento del mercado laboral la impartición de conocimientos y destrezas no significa, necesariamente, brindar los instrumentos a partir de los cuales puedan abrirse opciones para que millones de personas accedan a un trabajo remunerado y a mejores condiciones de vida.

## Notas

<sup>1</sup> Alejandro Dabat, *El Mundo y las Naciones*, México, CRIM-UNAM, 1993.

<sup>2</sup> "Flexibilidad Laboral", en, *El Cotidiano* núm. 46, México, UAM-Azcapotzalco, marzo-abril de 1992.

<sup>3</sup> Héctor Pueyo, "La adecuación del sistema educativo a los nuevos perfiles laborales", en, *Ajuste estructural, cambio tecnológico y empleo*, Buenos Aires, Instituto de Cooperación Iberoamericana, 1993.

Mónica, Casalet, "La formación profesional y técnica frente a los desafíos de la competitividad", en, *Continuidades y discontinuidades de la capacitación*, México, UAM-Fundación Ebert, 1994.

<sup>4</sup> *Oficina Internacional del Trabajo*, "Las políticas activas de mercado de trabajo en el contexto de planes de actuación más amplios", Ginebra, consejo de administración, GB 258/ESP/2/5, 1993.

<sup>5</sup> Fidel Miranda y Juan J. Rivas, *Programa de capacitación laboral de jóvenes*, Panamá, 19 y 20 de enero de 1996.

<sup>6</sup> "Si quiere empleo, estudie", *Clarín*, Buenos Aires, 5 de junio de 1994.

<sup>7</sup> *Evaluación del programa de becas de capacitación para desempleados*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1995.

<sup>8</sup> OCDE; *Employment Outlook*, París, julio de 1993.



# La restructuración de la producción en México: extensión y limitaciones

Enrique de la Garza\*

*Nos interesa, analizar en este ensayo la restructuración productiva en la industria manufacturera en los noventa en México y qué tanto se acerca dicha transformación a las tesis convergencionistas o de la contingencia. En particular interesa estudiar a la empresa que sí se restructura, qué significa restructurarse y en qué extensión se ha producido en México.*

La existencia de la restructuración productiva en México ha sido documentada desde los años ochenta, pero ha permanecido la duda acerca de su extensión y sus modalidades. Una manera convencional de analizar a la restructuración productiva es a partir de variables económicas. Por ejemplo, intensidad del capital (activos fijos brutos entre número de trabajadores); productividad (valor agregado por hora hombre trabajada); o costo unitario del producto.

Indicadores como los anteriores son sin duda importantes e indispensables en el análisis de la restructuración productiva pero son insuficientes, y además su incremento puede tener varios significados. Por ejemplo, la intensidad de capital como indicador puede aumentar debido al cambio tecnológico, también por la organización del trabajo; o simplemente porque se redujo personal, intensificando el trabajo sin cambio tecnológico. Otro tanto sucede con la productividad, que puede aumentar por causas muy diversas y no sólo por cambio tecnológico. Los costos unitarios, por su lado, están muy influenciados por los precios de insumos, salarios y bienes de capital; y, se sabe que en México sobre el precio de la fuerza de

trabajo influye mucho la política laboral del Estado. De tal manera que la disminución de un costo unitario no necesariamente significa un aumento en la eficiencia productiva.

Se podría argumentar que no es importante la causa del aumento de la productividad o de la disminución de costos unitarios, puesto que el efecto en competitividad sería el mismo, pero en contraposición se puede decir que conocer las causas del aumento, estancamiento o disminución de la eficiencia de un proceso productivo puede ser importante, porque hay factores que impactan positivamente el desempeño de las empresas pero son de efecto muy coyuntural, otros llegan pronto a su límite. Por ejemplo, hacer descansar principalmente la competitividad en el aumento en la intensidad del trabajo puede resolver problemas en el corto plazo para las empresas pero traer otros en el largo.

Para analizar la restructuración productiva propondremos dos conceptos. Uno el de unidad socioeconómica de producción, que es la entidad física que realiza tareas productivas, pero incluyendo sus articulaciones con los mercados de insumos, productos, cadenas productivas, mercado de la tecnología, del dinero, mercado de trabajo y las relaciones de la unidad con el Estado. El otro concepto es el base sociotécnica del proceso productivo. En este concepto incluiremos el nivel de la tecnología, de

\* Profesor-Investigador de la maestría en Sociología del Trabajo, UAM-Iztápalapa.



**Cuadro 1**  
**Materias primas nacionales, proveedores y clientes locales por tamaño de establecimiento**  
**(porcentajes en el estrato) industria manufacturera**

	<i>Materias primas nacionales++</i>	<i>Proveedores locales+</i>	<i>Clientes locales+</i>
Total industria	68.4	—	—
Grande	65.0	22.1	9.6
Mediana	74.5	24.1	18.6
Pequeña	83.8	32.2	30.1

Fuentes: (+) MIM; (++) ENESTIC. En todos los cuadros el criterio de tamaños es el oficial: grandes, mas de 300 trabajadores; mediana, entre 101 y 300; pequeña, entre 15 y 100.

la organización del trabajo y gestión de la mano de obra, las relaciones laborales, el perfil de la fuerza de trabajo (sociodemográfico, de calificación y salarios) y la cultura laboral en la unidad socioeconómica de producción.

Tanto el concepto de unidad socioeconómica como el de base sociotécnica pueden ser ampliados y sofisticados; son conceptos abiertos a la inclusión de otros factores que de manera específica puedan influir en el desempeño productivo de las empresas de manera inmediata. Se trata de aspectos que para bien o para mal influyen en el desempeño de las empresas, junto con las articulaciones de dichas unidades con el entorno macroeconómico, macropolítico, de instituciones de relaciones industriales y cultural. En este ensayo nos limitaremos a analizar a las unidades socioeconómicas de producción en la manufactura, utilizando la información de las dos mejores encuestas disponibles sobre el tema (Enestic, de la STyPS, 1992, con muestra representativa de 5 mil establecimientos; y MIM, de la Maestría en Sociología del Trabajo de la UAM-Iztapalapa, datos 1994, n=500 en 14 zonas industriales).

Antes tenemos que hacer aclaraciones adicionales acerca de los dos conceptos propuestos (unidades socioeconómicas de producción y base sociotécnica). La primera aclaración es que las dimensiones incluidas en cada una de estas categorías no forman necesariamente sistemas, es decir, no todos sus componentes necesariamente contribuyen a la eficiencia productiva de una manera integrada; puede haber partes sistémicas, junto a contradicciones, discontinuidades y disfuncionalidades. Además, las relaciones entre estos factores pueden ser duras o laxas; duras si sus conexiones son claras y pueden ser teorizadas o formalizadas; laxas si son ambiguas u oscuras, o bien si se redefinen cotidianamente de acuerdo con las interacciones que se dan en los procesos de producción.

Por supuesto, el conflicto en los lugares de trabajo a todos los niveles debe ser considerado como algo normal y a tomar en cuenta entre los factores de desempeño. Por ello a la combinación de factores en una unidad socioeconómica de producción o en una base sociotécnica no le podemos llamar sistema sino *configuración*. Los sujetos

de la producción (managers, ingenieros, supervisores, obreros y empleados) se mueven en estas configuraciones que acotan sus acciones pero no los determinan unívocamente. La acción en el proceso productivo siempre crea, reafirma o debilita vínculos de las estructuras. Además, esas configuraciones nunca son fijas, la acción cotidiana también las modifica. Es decir entre acciones y configuraciones no hay determinismo, sino influencias recíprocas, pero las bases sociotécnicas de las unidades socioeconómicas forman el marco en el que las acciones se desenvuelven, definen espacios posibles de acción en la coyuntura.

En cuanto a la reestructuración productiva actual, entendida como el cambio en las articulaciones de las unidades socioeconómicas de producción y, sobre todo, de sus bases sociotécnicas, hay varias posiciones entre los académicos:

- por un lado las teorías convergencionistas que plantean el agotamiento de la base sociotécnica anterior (a la que denominan comúnmente como taylorista-fordista) y la tendencia hacia el post-fordismo, lean production, toyotismo o especialización flexible. El argumento principal para pensar en esta transformación es por la rigidez de la base sociotécnica anterior (tecnológica, organizacional, en relaciones laborales, en calificaciones, culturas y/o relaciones con los mercados). Sin embargo, el convergencionismo

**Cuadro 2**  
**Subcontratación porcentajes de establecimientos en el estrato industria manufacturera**

	<i>Son subcontratadas</i>	<i>Emplean subcontratistas</i>
Grande	47.1	64.9
Mediana	43.8	39.2
Pequeña	41.2	23.7

Fuente: MIM.



puede ser una posición estructuralista (el mercado determina a las otras transformaciones), evolucionista (necesario paso del taylorismo-fordismo al postfordismo) y sistémica (un cambio en un nivel provoca cambios en los otros). En cambio en una concepción no sistémica de las unidades de producción y de sus bases sociotécnicas puede haber más alternativas de cambio.

- Las teorías de la contingencia que niegan la existencia de relaciones necesarias entre los factores del proceso productivo, por tanto rumbos o tendencias. Para estas posiciones los cambios en las empresas siempre son por causas específicas, no están sujetas a legalidades.
- Una alternativa a las teorías de la convergencia y de la contingencia sería considerar que aunque no haya determinismo como en la tesis de la convergencia, tampoco la acción viable es totalmente libre. En la coyuntura la acción viable se puede mover dentro de ciertos límites, que a su vez son móviles. Por otro lado, aunque lo particular del contexto siempre influye, puede haber factores más importantes que otros y algunos de alcance más general que para el caso específico. En esta medida, la tesis de la con-

tingencia puede ser limitada y aunque no haya una sola trayectoria de cambio necesario, sí sea posible identificar un número finito en la coyuntura. Estas trayectorias pueden planearlas los actores pero el resultado práctico será diferente en mayor o menor grado del plan porque depende siempre del choque entre actores. En esta medida la acción social en los procesos productivos sólo parcialmente puede ser concebida como racional (actores con conocimiento total de los factores, poseyendo las ecuaciones de calculabilidad de los resultados y tratando de maximizar la relación medios a fines); en particular no puede haber conocimiento total del proceso productivo porque no todas las relaciones en él están predeterminadas por la organización del trabajo, la tecnología o los acuerdos explícitos acerca de las relaciones laborales. Estas relaciones sociales se construyen cotidianamente y aunque lo formal las acota no puede abarcarlas totalmente, y los actores pueden cuestionar o modificar las normas en la práctica.

Nos interesa –por tanto– analizar en este ensayo la reestructuración productiva en la industria manufacturera



FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.



**Cuadro 3**  
**Nivel tecnológico en la industria manufacturera**  
**porcentajes en el estrato de tamaño de establecimiento**

	<i>Tecnología novedosa de producto*</i>	<i>Nivel alto en producción**</i>	<i>Nivel alto solo transformación**</i>
Total	5.2	—	—
Grande	10.3	9.2	19.8
Mediana	10.6	5.6	4.8
Pequeña	9.5	2.0	4.7

Fuentes: ENESTIC (\*) y MIM (\*\*).

en los noventa en México y qué tanto se acerca dicha transformación a las tesis convergencionistas o de la contingencia. En particular interesa estudiar a la empresa que sí se reestructura, qué significa reestructurarse y en qué extensión se ha producido en México. Dejaremos fuera del análisis a las empresas micro, de menos de 15 trabajadores, porque se sabe que en su mayoría no están en la dinámica de transformación que nos importa, y además es probable que una parte de las categorías de reestructuración que utilizaremos no sean estrictamente aplicables para ese tipo de empresas. Para ello dimensionalizaremos la reestructuración en los siguientes apartados:

1. articulaciones de las unidades socioeconómicas de producción con el entorno.
2. Cambios en las bases sociotécnicas de producción: tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales y perfil de la fuerza de trabajo.

### Las articulaciones con el entorno

En cuanto a relaciones cliente-proveedor, una primera constatación es en el sentido de que la apertura de la economía en México se ha traducido en un incremento apreciable de las materias primas importadas que utilizan las empresas manufactureras, con la consiguiente desarticulación de anteriores cadenas. Sin embargo, las materias primas utilizadas en todos los estratos de tamaños de establecimientos son mayoritariamente mexicanas, aunque estos porcentajes disminuyen a medida que los establecimientos son más grandes. Las razones por las que empresas mexicanas prefieren cambiar a materias primas importadas pueden ser precio, calidad y oportunidad en comparación con los productos nacionales.

En cuanto a las articulaciones cliente-proveedor en una misma zona, los datos de la encuesta MIM muestran que los proveedores locales (de la misma zona) de materias primas son minoría en comparación con los que provienen de otras zonas. Cuando se analiza en donde se encuentran geográficamente los clientes de los productos de los establecimientos, en su gran mayoría no están en la zona donde se ubica la empresa. Esto último particularmente sucede en los establecimientos grandes.

Viendo el problema de los insumos importados por ramas. Las que importan mas del 50% de sus materias



FOTO: JORGE CLARO.





## **INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA, A.C.**

### **PREMIO INAP 1996**

### **CONVOCATORIA**

El Instituto Nacional de Administración Pública convoca a los ciudadanos mexicanos, a participar en el certamen "Premio INAP" 1996, que tiene como objetivos: Estimular la investigación teórica y práctica en el campo de la administración pública y contribuir al desarrollo y aplicación de una teoría general de la administración pública, sustentada en la naturaleza de las instituciones mexicanas. Las líneas de investigación son las siguientes:

- I. Teoría de la administración pública.
- II. Modernización del Estado, del gobierno y de la administración pública.
- III. Participación de los ciudadanos en la administración pública.
- IV. Administración pública y bienestar social.
- V. Administración o concesión de servicios públicos.
- VI. Administración estatal o municipal y sus relaciones con la administración federal.
- VII. Administración del ambiente.
- VIII. Prospectiva de la administración pública mexicana.
- IX. Administración pública comparada.
- X. Administración de los recursos financieros o materiales.
- XI. Administración de personal, profesionalización y ética en el servicio público.

La investigación ganadora merecerá 50 mil pesos y la publicación de la obra.  
El segundo lugar obtendrá 20 mil pesos.

Fecha límite para la entrega de trabajos: 13 de enero de 1997.

INFORMES:  
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA, A.C.  
Km. 14.5 Carretera libre México-Toluca,  
col. Palo Alto, Delegación Cuajimalpa,  
05110, México, D.F.  
Tel.: 570-69-45, 570-67-69, 259-77-14  
Fax: 570-05-32 e-mail: inapmex @ servidor.unam.mx



**Cuadro 4**  
**Cambios en organización del trabajo en la industria manufacturera:**  
**porcentaje de establecimientos en el estrato**

	<i>Nivel bajo de categorías laborales</i>	<i>Fusión producción control de calidad</i>	<i>Fusión producción y mantenimiento</i>	<i>Supervisión por el grupo</i>
Grande	6.7	25.7	4.4	5.9
Mediana	41.5	31.0	6.9	4.6
Pequeña	23.5	48.8	26.4	6.1

Fuente: MIM.

primas son molienda de nixtamal, cuero-piel, envases y productos de madera y caucho, fibras artificiales y sintéticas, fabricación y ensamble de equipo informático, accesorios eléctricos, electrónico, radio y TV, comunicaciones, de transporte y sus partes, instrumentos y equipos de precisión, así como industria automotriz, fabricación de aceites y grasas comestibles, fabricación y reparación de muebles e industria farmacéutica. Es claro que una parte de estas empresas son ensambladoras, sean maquilas de exportación o no.

En cuanto a la formación de cadenas productivas, las analizaremos en dos sentidos, cuando los establecimientos subcontratan parte de la transformación del producto con otras empresas, sea en sus propias instalaciones o en las de la subcontratada, y cuando las empresas son subcontratadas por otras.

Según el Cuadro 2, la mayoría de los grandes establecimientos emplean subcontratistas y estas cifras disminuyen mucho entre más pequeños los establecimientos. En cambio una minoría de empresas son subcontratadas en todos los estratos. Los datos no permiten discernir la importancia de la subcontratación en términos del valor de la producción y, por tanto, deben manejarse con precaución. De cualquier manera, una parte de la gran empresa parece en la vía de la subcontratación.

Hasta dónde los datos permiten concluir, podríamos decir que son los establecimientos pequeños los que principalmente están articuladas con su zonas en términos de clientes o proveedores, aunque son una minoría del total en su estrato. Y qué son los grandes las que usan fundamentalmente subcontratistas o son subcontratados: entre un 47.1% y 64.9% de los establecimientos grandes.

**Cuadro 5**  
**Otros aspectos de la organización del trabajo**

	<i>Hay manuales de puestos y los usan</i>	<i>Hacen estudios de tiempo y movimientos</i>	<i>Movilidad interna alta</i>	<i>Nivel alto de involucramiento</i>
Grande	86.2%	78.4%	1.5%	4.6%
Mediana	71.1%	72.6%	1.2%	4.7%
Pequeña	39.8%	44.0%	0.4%	6.0%

Fuente: MIM.

## Tecnología

El nivel de la tecnología lo analizaremos a partir de un índice construido para la encuesta MIM que considera una escala de nivel tecnológico: herramental, maquinizado sin automatización, automatizado no computarizado y automatizado computarizado, en la principal línea de producción; dividida ésta en tres etapas (recepción de insumo, transformación y embalaje-almacenamiento) y contadas como operaciones en cada etapa de acuerdo con la escala de automatización. Parte de los resultados pueden verse en el Cuadro 3. Los establecimientos que declaran tener tecnología novedosa de producto son principalmente los grandes y medianos (10.3% y 10.6% respectivamente); poseen un nivel tecnológico alto en términos de automatización en recepción, transformación y embalaje principalmente los grandes, aunque sólo en un 9.2%; este porcentaje aumenta cuando sólo se toma en cuenta la fase del proceso propiamente de transformación de la materia prima a 19.8% de los grandes.

Otro indicador de nivel tecnológico es el uso de instrumentos en el control de calidad, que está concentrado en los establecimientos grandes con un 69.8% de ellos. Sin embargo, este último indicador no muestra si los instrumentos son de última generación o no. Por tanto, podríamos decir que solamente en el estrato de establecimientos grandes entre el 10% y el 20% tienen tecnología alta en producción, dependiendo del criterio que se utilice para definirla. Esto significaría solamente entre 200 y 400 establecimientos manufactureros en 1992.

## Organización del trabajo

El tema de cambio en organización del trabajo es difícil de evaluar porque los tipos de cambios organizativos pueden ser muy diversos y de impactos diferentes en la eficiencia productiva. Del Cuadro 4 se observan los porcentajes de establecimientos que hicieron algunos importantes cambios organizativos. Estos cambios no necesariamente se correlacionan y son pocas las empresas que los emprenden todos a la vez, son más comunes las mezclas entre viejas formas de organización y las nuevas. De las formas de organización contenidas en el cuadro, las más complejas por su contenido técnico son el "Justo



a Tiempo" (JIT) y el "Control Estadístico del Proceso" (CEP). Tomadas éstas como síntoma de cambios más a fondo de la empresa, los establecimientos de tamaño grande hicieron cambios entre un 12.8% y un 18%, siendo menores entre más pequeños. A la vez, es interesante ver cómo hay más empresas que hacen JIT o CEP que aquéllas que establecen rotación entre puestos, polivalencia o círculos de calidad; tal vez signifique que muchas empresas innovadoras están tomando los cambios en la organización más como un problema técnico (JIT y CEP pueden tener esta orientación) y no tanto los aspectos de descentralización de decisiones, delegación en el grupo de trabajo, involucramiento, etcétera. Lo anterior se reafirma porque las grandes empresas no están tendiendo a la fusión de tareas entre categorías, sino que son las que tienen un escalfón más amplio (sólo 6.7% de los establecimientos grandes tienen un número bajo de categorías en el escalafón).

Otro tanto sucede con el bajo porcentaje de empresas grandes que fusionan tareas de producción con aquéllas de control de calidad (25% de los establecimientos aproximadamente), producción con mantenimiento (4.4%) o establecen la supervisión de los trabajadores a cargo del propio grupo de trabajo (5.9 por ciento). En cambio, la mayoría de las empresas grandes (86.2%) tienen manuales de puestos y los utilizan, y también la mayoría (78.4%) hacen estudios de tiempos y movimientos. En cuanto a la movilidad interna entre puestos es alta sólo en el 1.5% de los establecimientos grandes; involucramiento de los trabajadores alta es practicada en sólo el 4.6 por ciento. En conclusión, en cuanto a organización del trabajo, hay un perfil de aplicaciones de las nuevas formas muy irregular, aplicaciones parciales de la calidad total y el "Justo a tiempo", con un predominio de una concepción técnica de los cambios organizativos. La pregunta que se antoja inmediatamente es por qué las empresas —al menos las grandes— no aplican la calidad total (especialmente en cuanto a involucramiento, participación, fusión de tareas y movilidad interna) más cabalmente. En las empresas grandes los cambios organizativos, dependiendo de su amplitud, andan entre 1.5% y 21.4% del total de establecimientos de este tamaño. Una respuesta podría ser por la

**Cuadro 6**  
**Nivel de flexibilidad laboral en la industria manufacturera: porcentaje de establecimientos en el estrato**

	<i>Nivel medio de flexibilidad</i>
Grande	49.5
Mediana	20.7
Pequeña	13.9

Fuente: MIM.

Nota: Los porcentajes restantes prácticamente corresponden a niveles bajos de flexibilidad.

oposición sindical o de los trabajadores, pero puede demostrarse que los establecimientos que flexibilizan la organización del trabajo son más frecuentes en México donde hay sindicatos.<sup>1</sup>

La otra respuesta de por qué no se introducen más cabalmente los cambios organizativos podría ser por ignorancia de los directivos de las empresas, cuestión que puede ser común en las pequeñas pero no se ha demostrado para las grandes. Y, la tercera explicación sería porque, a pesar de que los sindicatos corporativos no ofrecen sino contadas resistencias y conocer los empresarios las nuevas doctrinas organizacionales, no creen que estas realmente funcionen para elevar la productividad, a diferencia de lo que plantean los libros gerenciales que se compran en cualquier *Samborn's*. Los estudios ingleses sobre cambio en relaciones industriales van en esta tónica: las organizaciones formales del trabajo, incluyendo las tayloristas y fordistas no dicen todo del mundo real de la producción, que siempre requiere de una negociación cotidiana del orden, implícita entre trabajadores supervisores y jefes, para sacar adelante la producción. En esta medida, la extrema desregulación del trabajo, con su inseguridad en el puesto, empleo y salario no garantiza la máxima productividad y puede ir en contra de acuerdos implícitos previos y contribuir a crear un ambiente contrario a la productividad deseada. Hay ciertamente casos en México de flexibilización del trabajo impactantes cuando se analizan las transformaciones de los contratos colectivos,

**Cuadro 7**  
**Indicadores adicionales de flexibilidad laboral en la industria manufacturera**

	<i>Porcentaje de trabajadores de planta</i>	<i>Porcentaje de bonos por productividad en ingreso obrero</i>	<i>Tasa rotación interna entre puestos</i>
Total	85.6	2.0	1.5
Grande	86.5	1.9	1.2
Mediana	86.2	2.4	0.4
Pequeña	89.1	3.4	—

Fuente: ENESTIC.



**Cuadro 8**  
**Niveles altos de bilateralidad sindical y total en la industria manufacturera**

	<i>Bilateralidad sindical</i>		<i>Bilateralidad total</i>
	Formal	Informal	—
Grande	8.3	5.3	14.3
Mediana	5.6	1.4	0.0
Pequeña	0.6	1.5	0.0

Fuente: MIM.

como en Aeroméxico, la pregunta es qué tan extendidos están los casos en ese nivel extremo de flexibilidad; y la otra pregunta es, en los casos de cambio drástico del contrato que tanto se aplica realmente en forma tan flexible o si los directivos han tenido que bajarle a la flexibilidad en la práctica (como en la Ford de Hermosillo) y tenerla en el contrato más como medida preventiva.

Los datos de nivel de flexibilidad de las relaciones laborales, considerando sus aspectos numérico (facilidad para emplear o desemplear personal), funcional (polivalencia y movilidad interna) y salarial (salario en función de productividad o calidad), muestran a nivel agregado que es probable que la flexibilidad haya avanzado en México, sobre todo en la gran empresa, pero que el nivel en el que ha quedado no es el extremo, sino otro de nivel medio.

Una observación semejante se puede hacer en cuanto al porcentaje de trabajadores de base en comparación con eventuales, por hora y subcontratados. Hay un claro predominio de los trabajadores de base en todos los estratos de establecimientos. De la misma forma, en promedio, la importancia de los bonos por productividad en el total de ingreso de los trabajadores es muy pequeña.

En cuanto a la bilateralidad entre sindicatos, empresa y trabajadores, hemos construido dos índices con los datos de la encuesta MIM. El primero de ellos (bilateralidad sindical) sólo considera cuando el sindicato participa con la empresa en decisiones referentes al empleo o desempleo de personal, en el proceso de trabajo, la organización o el cambio tecnológico de manera formal o informal. El segundo índice (bilateralidad total) toma en cuenta, además del sindicato, a los trabajadores de base en las mismas dimensiones de coparticipación tanto formal como informal.

En cuanto a la fuerza de trabajo, la mitad de los establecimientos grandes tienen trabajadores con nivel educativo en promedio mayor o igual a nivel secundaria, su antigüedad es media (5.5 años), sólo el 32.9% fueron capacitados en un año (1991) y casi las tres cuartas partes son hombres (72.8 por ciento).

Podemos resumir la restructuración productiva en la industria manufacturera en las siguientes líneas:

#### 1. Relaciones cliente-proveedor en la zona.

- Es más alta entre más pequeños los establecimientos, pero una minoría de establecimientos las tienen (entre 32.% y 30.1% de los pequeños)
- Los establecimientos grandes tienen pocas relaciones cliente proveedor en la zona: entre 22.1% y 9.6% de los establecimientos grandes con principales proveedores o clientes en la zona.

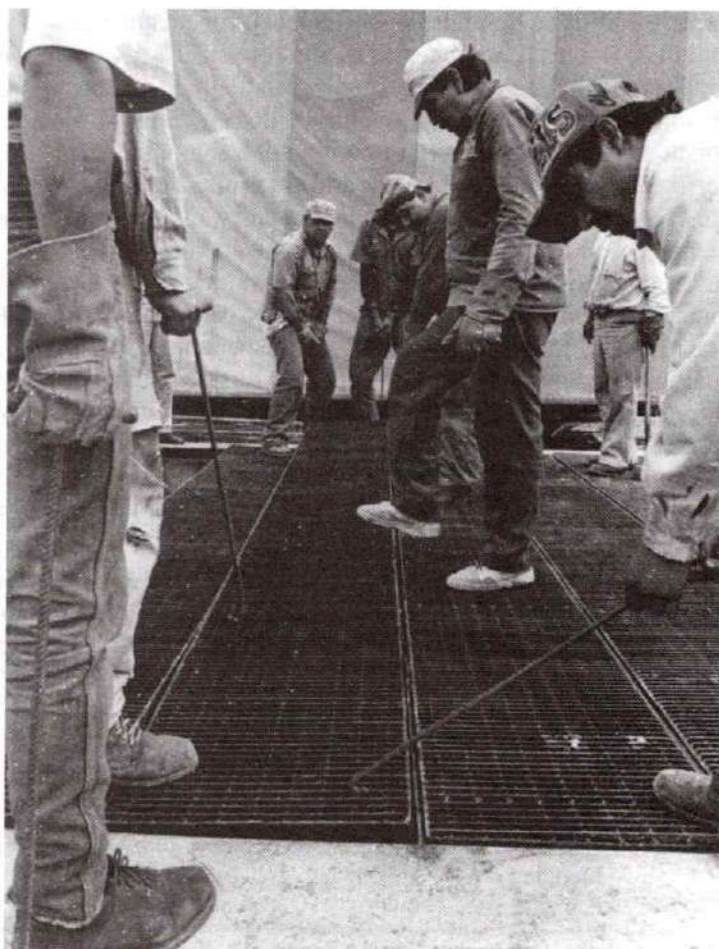


FOTO: JORGE CLARO.



**Cuadro 9**  
**Características de la fuerza de trabajo:**  
**porcentaje de trabajadores**  
**industria manufacturera**

	<i>Escolaridad secundaria o más</i>	<i>Antigüedad promedio</i>	<i>Porcentaje capacitado en 1991</i>	<i>Porcentaje hombres</i>
Total	46.1	5.5	32.9	72.8
Grande	50.6	5.9	39.3	75.1
Mediana	45.7	5.6	37.1	70.9
Pequeña	42.1	5.0	29.1	71.0

Fuente: ENESTIC.

**2. Subcontratación.**

- Los grandes la usan más, hasta un 64.9% de los establecimientos grandes usan subcontratistas.

**3. Nivel tecnológico en el proceso de producción.**

- Los establecimientos grandes tienen mayor nivel, pero solo el 9.2% de ellos tienen nivel alto.

**4. Polivalencia.**

- 10% de los establecimientos grandes la practican; fusión de tareas de producción y mantenimiento en 25%; producción con mantenimiento en 4.4%; supervisión de los trabajadores por el propio equipo de trabajo 5.9 por ciento.

**5. Movilidad interna alta.**

- En los grandes entre 4.6% y cero

**6. Técnicas de JIT y CEP.**

- En un máximo de 18% de los grandes.

**7. Círculos de calidad.**

- 9.3% de los grandes.

**8. Nivel alto de involucramiento de la fuerza de trabajo.**

- 4.6% de los grandes

**9. Nivel alto de flexibilidad laboral.**

- No se detectó.

**10. Importancia de los bonos por productividad.**

- Despreciable en todos los estratos.

**11. Porcentaje de trabajadores eventuales, por hora y subcontratados.**

- 12.5% de los trabajadores de los establecimientos grandes.

**12. Bilateralidad alta entre empresa, trabajadores y sindicato**

- 14.3% de los establecimientos grandes.

En conclusión: los porcentajes de las dimensiones de la restructuración no coinciden, es probable que haya muchas combinaciones restructuradoras (configuraciones) y, por tanto, que tengamos una restructuración productiva en México minoritaria y a la vez muy heterogénea. Una selección de los indicadores que pueden representar cambios más importantes podrían dar los siguientes resultados: 9.2% de los establecimientos manufactureros

grande con tecnología alta 18% de los grandes con JIT o CEP (en general mayor extensión de nuevas formas de organización del trabajo que de nuevas tecnologías).

Uso de flexibilidad media en los establecimientos grandes en promedio.

Bilateralidad alta con sindicato y trabajadores en el 14.3% de los establecimientos grandes.

En síntesis, posiblemente se podría hablar de un 10% de establecimientos de la industria manufacturera grande restructurados, lo que significa unos 200 establecimientos que traducidos a número de empresas (una empresa puede tener uno o más establecimientos) esta cantidad se reduce.

Esta es la primera configuración sociotécnica importante (unos 200 establecimientos) que se caracteriza por tecnología media o alta, aplicación de aspectos parciales de la calidad total y el JIT, nivel de bilateralidad y de flexibilidad laboral medios, no articulada a su zona con clientes y proveedores, pero con un uso más amplio de subcontratistas, y, a la vez, empleando una fuerza de trabajo tradicional (trabajadores de base, antigüedad media, nivel educativo de secundaria, con capacitación media y predominio de hombres especializados en una máquina, más que polivalentes).

Las otras configuraciones presentes en la industria mexicana pueden corresponder a industria grande y mediana no restructurada, por un lado; y por el otro a la mayoría de las empresas pequeñas y micro que están en el otro polo de la primera configuración. Es posible también que con la apertura y parcial restructuración la distancia entre estas configuraciones (polarización) haya aumentado, sin que la mayoría de las pequeñas o micro empresas participen como subcontratadas por las grandes.

**Notas**

<sup>1</sup> Véase trabajo reciente de E. de la Garza y A. Bouzas, "Sindicatos y productividad en México", próxima publicación.



# Una visión del enfoque de capacitación basado en competencias laborales

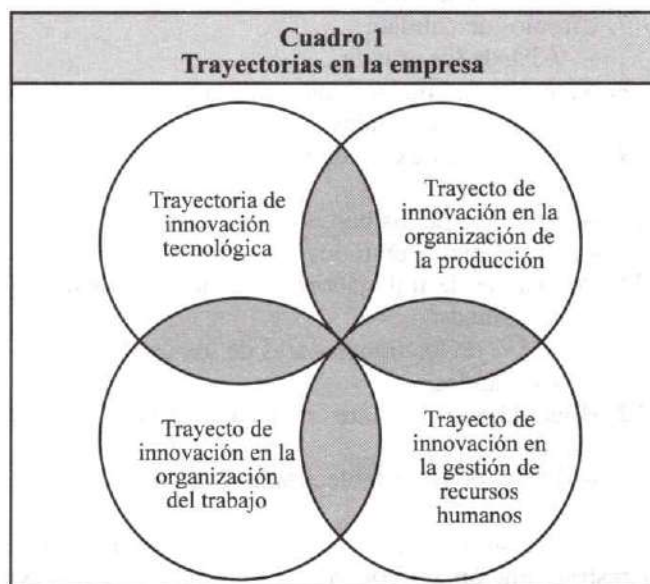
Leonard Mertens\*  
Roberto Wilde\*

*Las empresas en lugar de focalizarse en sus activos financieros y físicos, deberán poner más atención en aquellos elementos que no figuran en el estado de resultados: aspectos tecnológicos únicos; bases de conocimientos; formación y capacitación; experiencia; capacidades de innovación; conocimiento del mercado; programas-expertos (expert software); sistemas organizacionales de motivación; distribución de información; imágenes intangibles; relaciones de alianza perdurables; es decir, poner más énfasis en las competencias claves de la organización.*

## Transformación productiva y arquitectura organizacional

Las empresas enfrentan actualmente una serie de retos que se inscriben en la transformación productiva de los países, estos retos generan que las empresas busquen adecuar sus estrategias a partir de modificar sus trayectorias tecnológicas, de organización del trabajo, de organización de la producción y de gestión de recursos humanos; trayectos que se interponen y se relacionan unos con otros, (véase Cuadro 1).

Los cambios por los que las empresas están atravesando no se pueden caracterizar fácilmente. Se reconoce que los mercados son más competitivos como consecuencia de la creciente globalización. También existe el consenso de que los parámetros de competitividad han evolucionado hacia una mayor exigencia en cuanto a la calidad de los productos y servicios ofrecidos por las empresas, enfocándose cada vez más hacia las necesidades de los clientes, pero sin dejar de lado el criterio de bajo precio y por consecuencia de reducción de sus costos.



Sin embargo, conviene preguntarse: ¿cómo las empresas pueden diferenciarse en un mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

\* Consultores de la Organización Internacional del Trabajo oit.



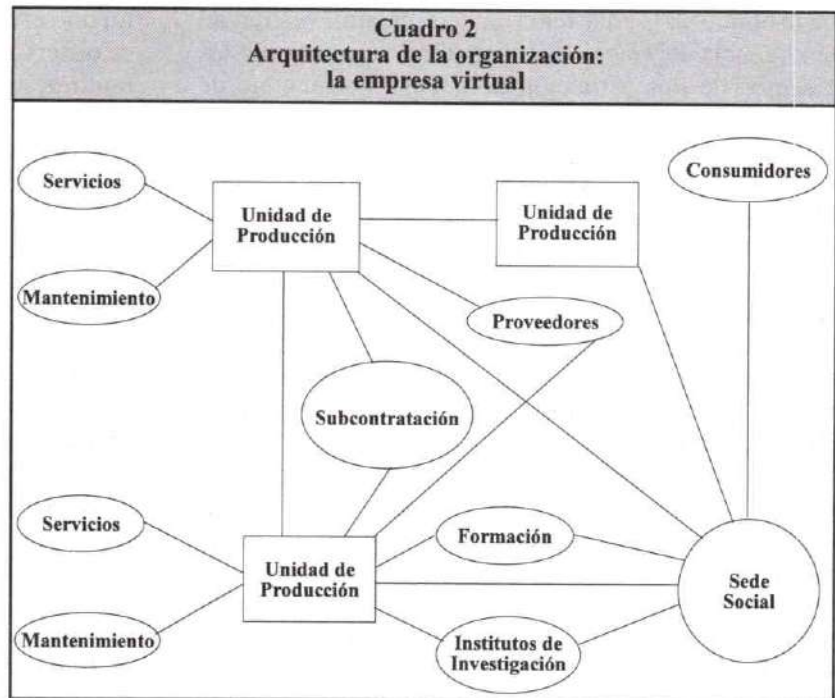
Actualmente, las empresas han comenzado a introducir estrategias "virtuales". La virtualidad consiste en generar valor agregado a sus clientes, utilizando recursos más allá de la función estática de la producción. Recursos que no son controlados directamente por la gestión de la empresa, sino que son movilizados en los proveedores, los trabajadores, los departamentos de mercadotecnia e ingeniería, los institutos de investigación y los consumidores. La organización incluye activamente parte de lo que antes constituía su entorno a la estrategia de generar ventajas competitivas, construyendo redes de colaboradores entre la manufactura y otras funciones del proceso.

El surgimiento de este nuevo tipo de organización empresarial obedece a que ante la convergencia de las estrategias seguidas por las empresas en el mercado global, la arquitectura de la organización es la que da el carácter único y flexible a la empresa. La arquitectura consiste en el tipo de relaciones, tanto internas como externas, que la empresa ha desarrollado en sus actividades en el pasado. Esta red constituye una capacidad distintiva que es muy difícil de reproducir por sus competidores, convirtiéndose en una ventaja competitiva cuando es puesta activamente en operación e introducida como un bien en el mercado. La posición competitiva, en esta visión, es el resultado de la inversión en las redes de contacto de la empresa.<sup>1</sup>

Siguiendo esa línea estratégica, las empresas en lugar de focalizarse en sus activos financieros y físicos, deberán poner más atención en aquellos elementos que no figuran en el estado de resultados: aspectos tecnológicos únicos; bases de conocimientos; formación y capacitación; experiencia; capacidades de innovación; conocimiento del mercado; programas-expertos (expert software); sistemas organizacionales de motivación; distribución de información; imágenes intangibles; relaciones de alianza perdurables; es decir, poner más énfasis en las competencias claves de la organización. Desde esta perspectiva, las empresas deberán concentrarse en aquellas competencias claves donde pueden distinguirse de sus competidores. El rol de los gerentes deja de ser el de gestores de activos físicos y de capital, transformándose en gestores de procesos intelectuales que a final de cuentas son el activo de mayor valor de la empresa.<sup>2</sup>

La empresa por tanto se está haciendo virtual y sólo podrá generar ventajas competitivas debido a su red de comunicación y al flujo de información que fluye constantemente por todas sus secciones, (véase Cuadro 2).

El personal y los trabajadores tendrán que estar equipados para trabajar y comunicar en red. Su autonomía, su



capacidad de trabajo y su rapidez de reacción deberán ser muy superiores a los que permiten los circuitos tradicionales de toma de decisiones.

Frente a estas transformaciones y trayectos de innovación que sigue la empresa, un componente importante de la arquitectura interna de la empresa es la *cometencia del factor humano*, es decir la contribución que las personas son capaces de desarrollar para alcanzar determinados objetivos. La empresa tradicionalmente alcanzaba y buscaba aprovechar esa competencia en sólo algunas de sus dimensiones, generalmente la cantidad de esfuerzo realizado. La cantidad de esfuerzo es un factor relativamente fácil de controlar por la gerencia y de copiar por los competidores. No así la calidad y dirección del esfuerzo prestado, que son propios a la arquitectura de la organización pero que no es algo que la gestión controla del todo. El esfuerzo desarrollado por las personas en la organización, depende mucho de las reglas que se establecen, que regularmente son basadas en criterios difundidos y aceptados, con una fuerte dosis de tradición que conforman el intercambio social del contrato de trabajo, que es el complemento de la parte económica.<sup>3</sup>

### Cambios en la organización del trabajo

Los esfuerzos desarrollados y exigidos al factor humano se han transformado, con los sistemas tecnológicos y organizativos "tradicionales" se busca que los operarios generen un volumen de producción preestablecido por hora y se medien tiempos y movimientos estándares para lograr los objetivos. El método taylorista de trabajo buscaba reducir el desperdicio del movimiento humano en cada puesto, con la búsqueda de esta reducción, el método "desperdiciaba" un recurso mayor



para la empresa: la educación, conocimiento, creatividad e inteligencia del trabajador, siendo estos justamente los elementos de una estrategia de aumento sostenible de productividad en sistemas de producción complejos.

En el contexto taylorista de organización del trabajo basado en la máxima división de tareas, la especialización y una mínima cooperación y autonomía, la complejidad de las funciones y con ello la organización, se reduce. Esta forma de organización a su vez se corresponde con una estrategia de competitividad (basada en volumen y precio) y una estrategia de productividad (sustentada en la fragmentación de las tareas y una base tecnológica rígida) que perseguían penetrar los mercados a través de productos homogéneos y de bajo precio.

Sin embargo, esta estrategia ha perdido validez por reducir los parámetros de competitividad a esta dimensión (volumen y precio), lo que hoy en día ya no se corresponde con la segmentación de los mercados que exigen ir cumpliendo con varias dimensiones de competitividad y productividad a la vez, en el caso latinoamericano sobre todo enfocadas a costos, calidad y servicio al cliente, en países industrializados se agrega el diseño, lo que ha llevado a las empresas a cambiar la organización del trabajo.

Diferenciando entre las tareas principales y periféricas, se observa una tendencia a simplificar las tareas principales a través de una mayor estandarización de las operaciones con el fin de reducir costos. También se observa una ampliación en la tarea principal en cuanto a la inclusión de funciones de inspección de calidad y la introducción de la multihabilidad en un

mismo nivel de complejidad de tareas. Adicionalmente, se observa un enriquecimiento en las tareas periféricas tanto de tipo social (equipos de trabajo, reducción de niveles jerárquicos) como técnico (control estadístico de proceso, mantenimiento preventivo y correctivo, administración) para ir reduciendo tareas de poco valor agregado y mejorando el flujo productivo y esto va acompañado con una mayor autonomía en la realización de las tareas, (véase Cuadro 3).

La combinación de estos elementos en el contenido de las tareas van acompañados con nuevas funciones que se les otorgan a los trabajadores, que se vuelven complejas por la sobreposición de las mismas. En otras palabras, los objetivos múltiples de productividad se proyectan también de manera múltiple en las tareas de los trabajadores. Sin embargo hay límites a la ampliación y enriquecimiento de tareas, porque existen habilidades y conocimientos específicos que no tan fácilmente son transferibles dentro del proceso productivo.

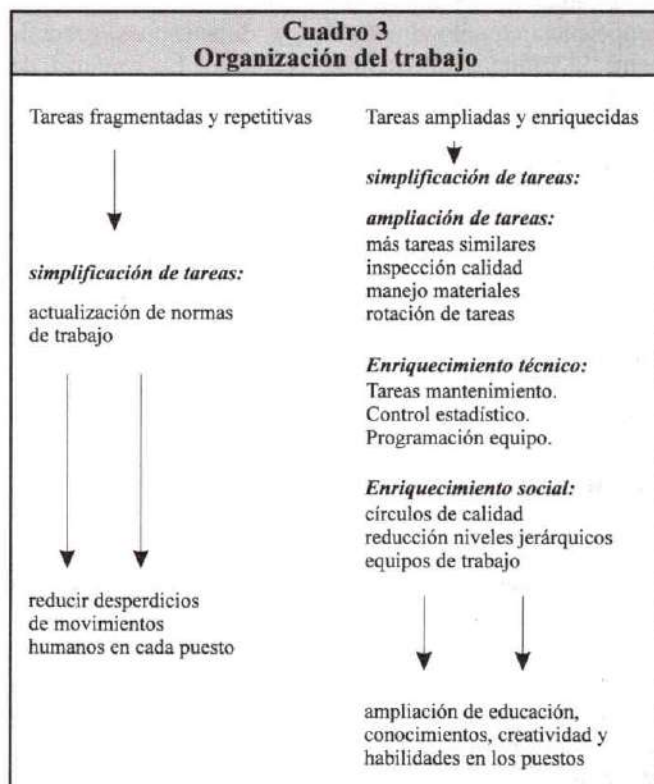
La complejidad y la apertura del sistema de tareas que el trabajador tiene que realizar para cumplir con sus nuevas funciones, hacen menos controlables y predecibles a las operaciones de los operarios en todos sus detalles. Ante las funciones a cumplir crece la contingencia, es decir, la posibilidad de poder llegar al objetivo por más de una sola vía de realización de tareas, o bien, por la posibilidad de fallo aún en la formación más favorable de las operaciones y sus elementos.<sup>4</sup>

Esta tendencia de apertura y complejidad de las funciones además de la necesidad de ir construyendo nuevos límites a las mismas, hacen que la tarea ya no sea sinónimo de competencia como lo fue en el modelo taylorista, sino que surge la necesidad de empezar por la competencia antes de pasar a describir la tarea, e incluso dejar un rango abierto de posibles caminos para llegar a la competencia deseada.

### La competencia del factor humano

Antes de pasar al análisis de los elementos que componen la competencia laboral de los recursos humanos, conviene detenernos en la interpretación de la competencia, comentando cómo se puede entender el concepto de competencia en sus diferentes manifestaciones, en el entendido de que existen una gran divergencia en aproximaciones, definiciones y aplicaciones bajo el paraguas de competencia, lo cual sugiere que hay una diversidad de interpretaciones conceptuales o académicas, que a veces han provocado un debate alejado de las propuestas de modelos prácticos de cómo instalar sistemas de competencia laboral en la empresa.

Lo primero que hay que argumentar es que existe una diferencia entre lo que se entiende por calificación y lo que debe entenderse por competencia. Por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y capacidades, incluidos los modelos de comportamiento y las habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de





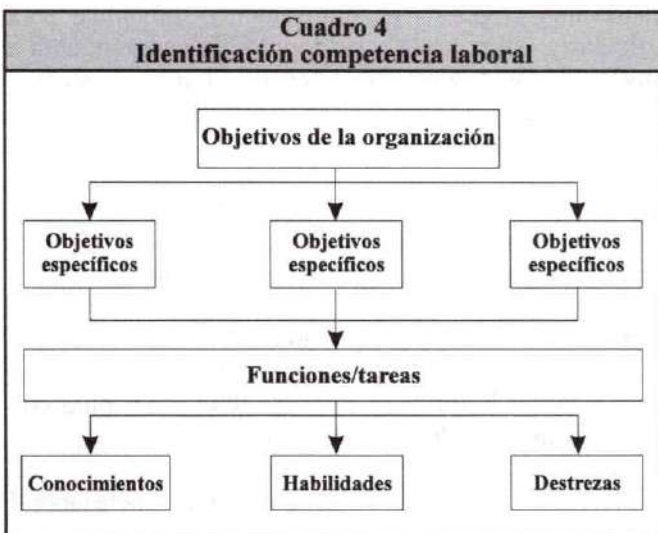
socialización y educación/formación. Es una especie de "activo" con que las personas cuentan y que lo utilizan para desempeñar determinados puestos.<sup>5</sup>

La competencia, por su parte, refiere sólo a algunos aspectos de este "acervo" de conocimientos y habilidades: aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. Es la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado. "El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran un puesto de trabajo en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo."<sup>6</sup>

Para identificar la calificación requerida en un puesto o bien en el mercado de trabajo, el método que se solía seguir era el análisis ocupacional, que tenía por objetivo hacer un inventario de todas las tareas que comprendía una ocupación. El inventario de tareas era el punto de referencia.

Para identificar la competencia se parte de los resultados y/o objetivos deseados de la organización en su conjunto, que derivan en tareas y esas en conocimientos, habilidades y destreza requeridas. En este caso, las tareas son concebidas como un medio cambiante entre resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo. Para evitar interferencias y reduccionismos al definir primero las tareas, se busca establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades.

En un ambiente de continuos cambios técnicos y de organización en las empresas, las tareas también cambian. Por su parte, los objetivos en general son menos cambiantes, aunque tienden a ser cada vez más exigentes. Tenerlos como punto de referencia para la dotación de conocimientos y habilidades requeridos tendría más sentido que las tareas, (véase Cuadro 4).



**Cuadro 5**  
**Análisis para fomentar el desempeño y la motivación en la empresa**

<i>Análisis conductista</i>	<i>Análisis funcional</i>	<i>Análisis constructivista</i>
<p>—Competencia: motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen o conjunto de conocimientos que un individuo está usando. La competencia es una habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que él o ella puede hacer y no necesariamente lo que hace.</p> <p>—El desempeño efectivo es un elemento central de la competencia. Desempeño se define como el alcanzar resultados específicos con acciones específicas, en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización.</p> <p>—En análisis conductista parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados y define el puesto de acuerdo a las características de dichas personas.</p> <p>—El cuestionamiento que busca responder este modelo es: ¿cuáles son las características de fondo de un individuo que genera el desempeño superior?</p>	<p>—La función de cada trabajador debe entenderse en relación con el entorno de la empresa, y las funciones de los trabajadores no sólo se relacionan con el entorno de la empresa, sino también constituyen subsistemas dentro del sistema de la empresa, donde cada función es el entorno de otra.</p> <p>—El análisis funcional parte de lo existente como contingente, como probabilidad y lo relaciona con puntos de vista del problema, que en este caso es un determinado resultado esperado de la empresa.</p> <p>—Analiza las diferentes relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.</p> <p>—Busca aquellos elementos de habilidades y conocimientos relevantes para la solución de los problemas y/o resultados, más allá de lo que ya está resuelto.</p> <p>—En análisis funcional parte de la identificación del (los) objetivo (s) principal (es) de la organización y del área de ocupación.</p> <p>—La pregunta principal que se intenta responder es: ¿cuáles son las funciones esenciales en las que el trabajador debe mostrar desempeño?</p>	<p>—El concepto constructivista alude a que aclara las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación.</p> <p>—Construye la competencia no sólo a partir de la función que nace del mercado, sino da igual importancia a la persona, a sus objetivos y a sus posibilidades.</p> <p>—A diferencia del enfoque conductivista, que toma como referencia para la construcción de las competencias a los trabajadores y gerentes más aptos o bien de empresas de alto desempeño, la preocupación de la metodología constructivista incluye, a propósito, a las personas de bajo nivel educativo en las empresas, por las siguientes razones:</p> <p>a. La inserción de los excluidos sólo puede realizarse si sus conocimientos, sus experiencias, sus dificultades, sus desilusiones y sus esperanzas son escuchadas, consideradas y respetadas.</p> <p>b. Una de las razones para que la capacitación sea efectiva es la participación de los sujetos a formarse en la definición de los contenidos, es decir: en la construcción y análisis de los problemas.</p> <p>c. La capacitación individual sólo tiene sentido dentro de una capacitación colectiva.</p> <p>El análisis constructivista parte de preguntarse: ¿Qué desempeño debe mostrar el trabajador ante las disfunciones en la empresa?</p>

Además, ante la presencia de objetivos sobrepuestos y complejos, la relación omnidireccional entre tarea y resultado se desvanece, abriendo espacios para una mayor diversidad de opciones para lograr un determinado



resultado, debido a los procesos de aprendizaje que van forjando los procesos de cambio. “En la medida en que se concede una importancia mayor, por una parte, a la formación en general y, por la otra, al carácter evolutivo de las exigencias de las tareas y a la movilidad de los puestos, en concepto de competencia tiende a imponerse en la terminología en detrimento del de calificación, y la cartera de competencias compite con el título escolar.”<sup>7</sup>

Dentro del campo de análisis de los sistemas de competencia laborales, podemos clasificarlos en tres tipos expuestos en el cuadro 5.<sup>8</sup>

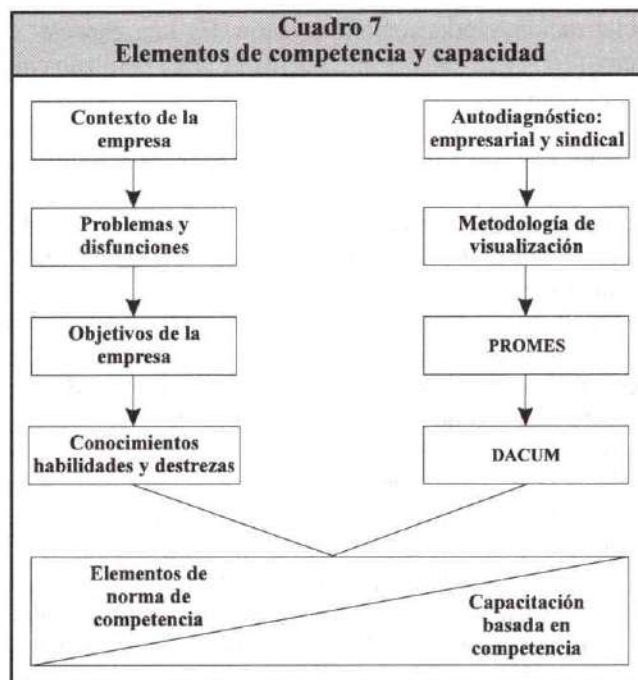
Cada uno de estos modelos de competencia laboral, desarrolla estándares que son la base del concepto de competencia laboral, ya que constituyen el elemento de referencia y de comparación para evaluar lo que el trabajador es capaz de hacer. La competencia incluye en general a varios tipos de estándares, reproducibles en diferentes contextos (puestos de trabajo, empresas) y que conforman la norma. La norma es entonces un conjunto de estándares válidos en diferentes ambientes productivos.

Tradicionalmente, en la educación basada en la oferta, la norma surgía de la propia institución educativa y hacía hincapié en la teoría y el conocimiento más que en la aplicación práctica en el lugar de trabajo. Al contrario, la norma de competencia parte de la puesta en práctica de conocimientos y habilidades, por consecuencia parte de realidades heterogéneas y constituyen los elementos en común de éstas.

Las normas, por tanto, constituirían los elementos en común de la formación del personal necesarios para alcanzar ciertos objetivos de las empresas.

Siguiendo la clasificación estilística de los tres modelos básicos de competencia, se derivan los respectivos

Cuadro 6 Modelos básicos de competencia		
Funcional	Conductista	Constructivista
Normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por la industria.	Grupos de competencia desarrollados por investigación que usan excelentes ejecutores.	Competencias desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones y que incluye a la población menos competente.
Normas basadas en resultados.	Normas orientadas a resultados.	Normas construidas a partir de resultados de aprendizaje.
Normas de competencia ocupacional (rendimiento real en el trabajo).	Proceso educacional (desarrollo de competencia).	Procesos de aprendizaje por alternancia en planta.
Marca fija convenida sectorialmente de rendimientos componente.	Especificaciones de rendimiento superior definido por investigación educativa.	Especificaciones definidas por los alcances logrados en planta por los trabajadores.
Producto: competencias duras.	Producto: competencias blandas.	Producto: competencias contextuales.



tipos de normas con características diferenciadas; (véase Cuadro 6).

La evaluación, finalmente, es la parte complementaria de la norma y se refiere al conjunto de evidencias: es la verificación de que sí se ha cumplido o no con las especificaciones establecidas.

La evaluación permite la comparación-discriminación entre ambos grupos por una parte, y por la otra, constituye una medición de la distancia que el individuo le falta recorrer ante la norma.

Estos elementos descritos constituyen la construcción de las normas de competencia laboral.

### Las competencias laborales en México

En el caso de México, el “Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral” está desarrollando una propuesta de innovación institucional para articular y estimular la formación de la mano de obra a través de la normalización y certificación de competencias laborales. En teoría, las ventajas de la normalización de competencias serían:

1. Integrar los esfuerzos y programas de formación que lleva a cabo el gobierno, en un solo sistema.
2. Atender las necesidades de calificación de individuos y empresas.
3. Compartir un lenguaje común entre quienes forman recursos humanos y las empresas.
4. Facilitar la formación por módulos a personas con distintos niveles de formación.

Las ventajas de la certificación de competencia laboral serían:



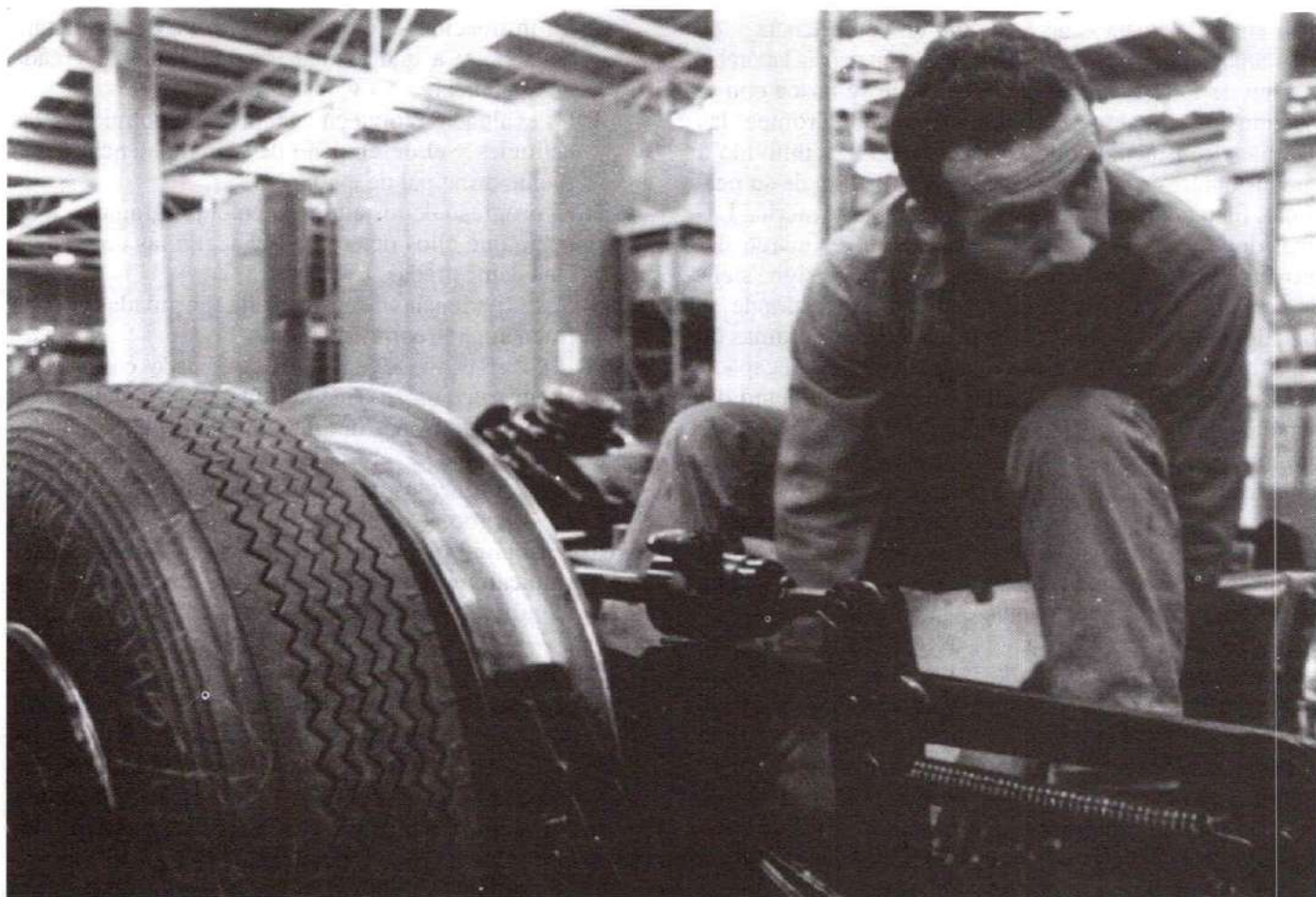


FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

1. Reconocimiento de las habilidades y conocimientos del individuo.
2. Eliminación de barreras de entrada, tanto para los mercados de trabajo como para los servicios formales de capacitación.
3. Identificación de rutas flexibles de cúmulos de conocimientos.
4. Apoyo a la toma de decisiones en el mercado laboral.
5. La reducción de los costos de transacción en el mercado de trabajo.
6. Facilitar la movilidad horizontal y vertical de trabajo.<sup>9</sup>

Bajo este esquema, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del programa: "*Calidad Integral y Modernización*" (Cimo) está desarrollando una serie de experiencias piloto para identificar las competencias laborales en empresas de diferentes sectores (metalmecánica, azúcar, electrónica, supermercados, mensajería, y plásticos, entre otros).

Una de las metodologías que se están desarrollando en estas experiencias parte del siguiente modelo:

El modelo inicia con la identificación del contexto en el que se mueve la empresa, para lo cual se identifican sus avances en 21 indicadores de productividad y competitividad agrupados de la siguiente manera:

1. Tecnología de producto y proceso.
2. Gestión de producción.
3. Organización del trabajo.
4. Gestión de Recursos Humanos.

Para lo cual se utiliza un instrumento que consiste en una encuesta autoadministrable para empresa y sindicato.

Se identifican las disfunciones y los problemas que tiene la organización a partir de talleres en los que participan representantes de la empresa y los trabajadores, a través de la "*Metodología de la Visualización*".<sup>10</sup>

Con los problemas y disfunciones identificados, los trabajadores y representantes de la empresa define los principales objetivos que se tienen, tanto de manera general, para la empresa, como para cada uno de los departamentos que la componen, definiéndose además indicadores de medición de mejoramiento de la productividad, para permitir a la empresa visualizar los avances que en la materia se van logrando.

Los objetivos e indicadores a su vez, permiten a los trabajadores y representantes de la empresa ir reconociendo las habilidades, destrezas, actitudes y habilidades necesarios para lograr los resultados de mejoramiento de la productividad y la competitividad en la empresa, conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que se transfor-



man en los elementos de la norma de competencia y en programas de capacitación basados en competencia laboral.<sup>11</sup>

Uno de los principales objetivos que se busca con el sistema de competencia laborales es ayudar a romper las inercias y obstáculos que hasta la fecha han inhiuido a que las empresas dinamizaran la capacitación de su personal. Esto cobra particular importancia en América Latina, donde la investigación realizada en el marco del proyecto OIT/ACDI sugiere que la capacitación sigue siendo muy limitada en términos generales y en donde se visualizan como problemas la ausencia de programas de capacitación que actualicen a los trabajadores ya capacitados, la ausencia de programas de reentrenamiento del personal ante cambios tecnológicos y la inadecuación de programas para gerentes. Es decir, hay dificultades en cómo establecer una dinámica de aprendizaje continua, a lo que se agregan las dificultades de orientar la capacitación a los requerimientos técnicos y de organización. Al mismo tiempo, a los problemas de contenido se suman los de organización, resaltando el alto costo de la capacitación fuera de la empresa y la falta de programas para retener al personal capacitado. Al interior de la empresa existen dificultades para compatibilizar los horarios de la capacitación con la jornada de trabajo y una ausencia de incentivos a los trabajadores para capacitarse. Se detectó también que hacen falta redes de intercambio de experiencias entre las empresas, que es una forma para aprender cómo hacer la capacitación.<sup>12</sup> En parte esto obedece a los problemas que las empresas enfrentan para poner en práctica programas de capacitación, debido a que muchas veces no saben cómo dirigirla de la forma más adecuada para los objetivos de la empresa o porque la capacitación le significa "costos" y temor a tener que mover la estructura de remuneración.

La introducción de un sistema de competencias laborales en las empresas ha puesto a la capacitación en la agenda de las acciones, probablemente la principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica por una parte y la posibilidad de inserción cuasi natural y continua en la vida productiva de la persona. El hecho de que la competencia significa resolver un problema o alcanzar un resultado, convierte al curriculum en una enseñanza íntegra, al mezclarse en el problema los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas.

Finalmente, podemos anotar que las principales características de un programa de capacitación por competencias son:

1. Las competencias que los alumnos tendrán que cumplir son cuidadosamente identificadas y verificadas.
2. Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias y sus condiciones explícitamente especificadas.

3. La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.
4. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como fuente principal de evidencia.
5. El progreso de los alumnos en el programa es a un ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.
6. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
7. El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.
8. La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
9. La enseñanza es menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.
10. Se promueve la participación de los trabajadores-sindicato en la estrategia de capacitación desde la identificación de competencias.

La discusión y análisis en torno a la competencia laboral está abierto, consideramos que es necesario desarrollar el interés en las organizaciones de empleadores y sindicales para ayudar a forjar los modelos de competencia laboral, lo cual es un requisito indispensable para que el sistema logre ocupar un papel predominante en los mercados de trabajo internos y externos de las empresas.

## Notas

<sup>1</sup> G. Lane, "Thriving locally in the global economy", en *Harvard Business*, septiembre-octubre de 1995 (Boston, Harvard Business School).

<sup>2</sup> J B Quinn, "Intelligent Enterprise", en *Competency*, vol. 3, núm. 2, Londres, Eclipse Group, 1995-1996.

<sup>3</sup> J. Christis, "Taylorisme en nieuwe produktieconcepties", en *Te Elfder Ure*, núm. 41, Nijmegen, Te Elfder Ure.

<sup>4</sup> N Luhmann, *Sistemas Sociales*, México, Alianza Editorial, 1991.

<sup>5</sup> L Alex, "Descripción y registro de las cualificaciones", en *Revista Europea Formación Profesional*, núm. 2, Bruselas, CEDEFOP, 1991.

<sup>6</sup> Q F Reis, "Cualificación contra competencia: ¿debate semántico, evolución de conceptos o baza política?", en *Revista Europea Formación Profesional*, núm. 2, Bruselas, CEDEFOP, 1994.

<sup>7</sup> M Alaluf y M Stroobants, "¿Moviliza la competencia al obrero?", en *Revista Europea Formación Profesional*, núm. 1, Bruselas, CEDEFOP, 1994.

<sup>8</sup> Para mayor información sobre estos modelos analíticos de competencia laboral véase Leonard Mertens, *Sistema de competencias laborales: surgimientos y Modelos*, OIT, 1996.

<sup>9</sup> A. Ibarra, "El sistema normalizado de competencia laboral", en A. Arguelles, *Competencia laboral y educación basada en normas de Competencia*, México, Limusa, 1996.

<sup>10</sup> *Metodología de la Visualización*, OIT-STYPS/CIMO, México, 1995.

<sup>11</sup> Dacum y PROMES son metodologías adaptadas por el grupo de consultores de cimo para desarrollar las experiencias piloto de competencias laborales.

<sup>12</sup> Proyecto OIT/ACDI, *Innovación en la empresa y dinámica de Negociación*, Santiago de Chile, OIT/ACDI, 1994.



# La formación de ingenieros frente a la transformación productiva

Estela Ruiz\*

*Los ingenieros constituyen una fuerza profesional esencial en las actividades de dirección, supervisión e inclusive de innovación, por lo que resulta comprensible que la formación de ingenieros con estos atributos supone grandes desafíos para las escuelas de ingeniería, las cuales están obligadas a efectuar innovaciones educativas en los ámbitos del diseño curricular y de la actividad docente.*

**E**n México, las reformas estructurales principalmente de carácter económico enmarcadas en la globalización económica y su sustento en la apertura comercial, están obligando a la industria nacional a emprender transformaciones importantes en los procesos de producción y en general en su propio funcionamiento.

En efecto, frente a la dinámica competitiva que hoy en día prevalece en los medios de la producción industrial, las industrias particularmente del sector manufacturero, adoptan variadas estrategias competitivas que van desde la incorporación de tecnologías recientes a sus líneas de producción hasta el desarrollo de variadas formas de organización del trabajo, basados en el establecimiento de relaciones laborales y sociales más interactuantes y dinámicas al interior de la empresa.<sup>1</sup> Estos esquemas de reorganización del trabajo en la producción, sugieren alteraciones en las estructuras laborales y consecuentemente en los patrones de calificación laboral así como de acreditación educativa en la contratación de trabajadores, técnicos e ingenieros.

Entre las nuevas demandas que se plantean en el sector manufacturero en materia de perfiles ocupacionales, destaca la necesidad de contar con una fuerza laboral y profesional cada vez menos especializada en una máqui-

na o en determinada fase de la producción, toda vez que pierden relevancia ante la rápida velocidad del cambio tecnológico y la organización del trabajo. Por el contrario, se requiere de un trabajador con una formación polivalente, basada en la posesión de una capacidad de flexibilidad y adaptación a situaciones y procesos productivos cambiantes, de tal suerte, que le permita desenvolverse eficientemente a lo largo de todo el proceso productivo.<sup>2</sup>

Además, este tipo de desempeño –polivalente– involucra también la posesión de actitudes y capacidades relacionados con el sentido de la iniciativa y la toma de decisiones, la solución creativa de problemas, seguridad en el manejo de las relaciones humanas y trabajo en equipo, apropiada comunicación oral y escrita, capacidad para el autoaprendizaje y en general el desarrollo de actitudes emprendedoras y espíritu de superación.<sup>3</sup>

Sin embargo, estos atributos adquieren un mayor grado de exigencia en el caso de la profesión de la ingeniería, en tanto que los ingenieros constituyen una fuerza profesional esencial en las actividades de dirección, supervisión e inclusive de innovación, por lo que resulta comprensible que la formación de ingenieros con estos atributos supone grandes desafíos para las escuelas de ingeniería, las cuales están obligadas a efectuar innovaciones educativas en los ámbitos del diseño curricular y de la actividad docente.

\* Investigadora del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos de la UNAM.



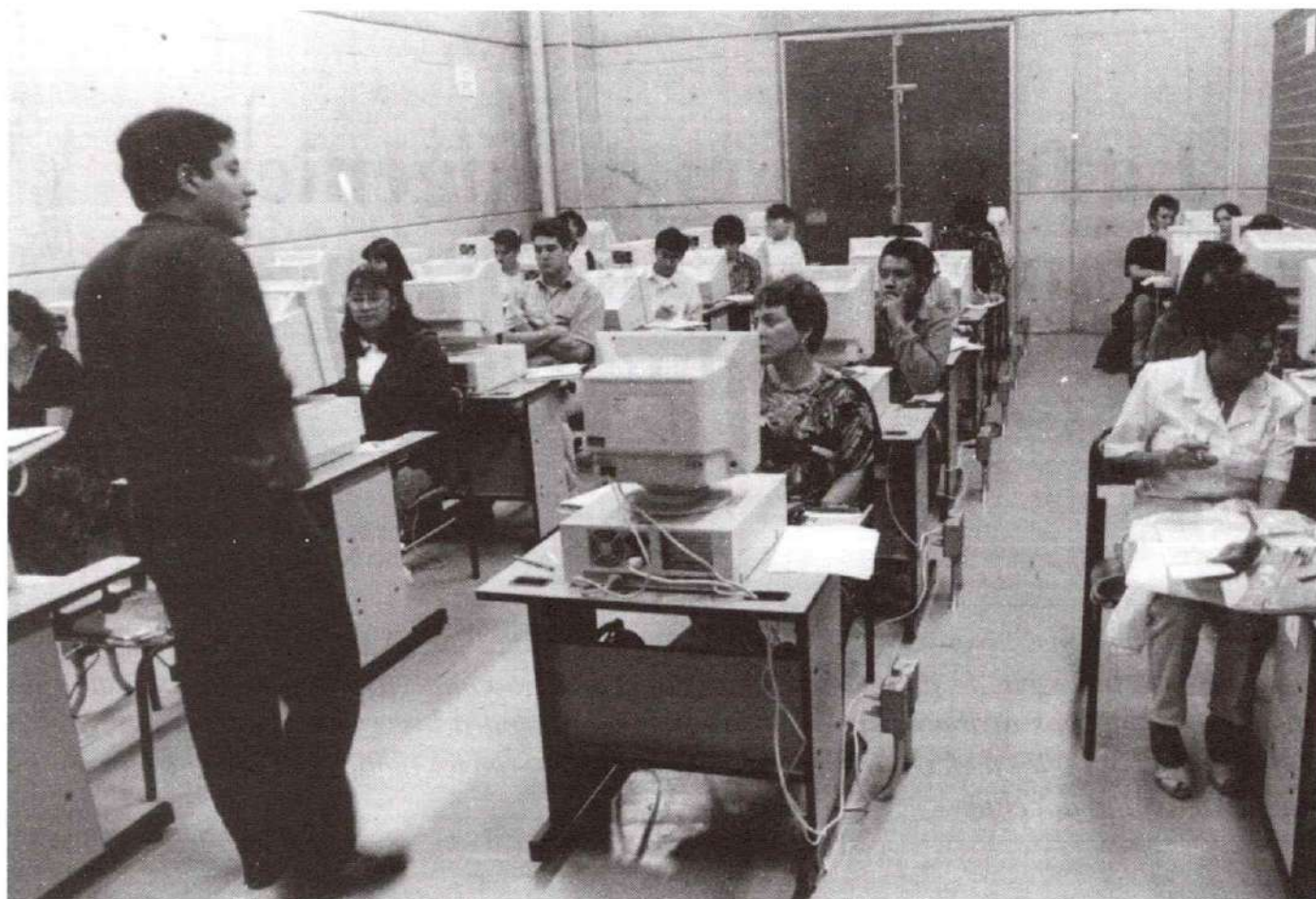


FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

¿Por qué estos nuevos perfiles de ingenieros significan cambios sustanciales en la formación de ingenieros? ¿A qué se debe que la formación de ingenieros que por mucho tiempo han realizado las universidades e instituciones tecnológicas, ya no responden a los requerimientos actuales de la profesión? Y otra pregunta más: ¿cuáles son los motivos que justifican el creciente interés de los industriales por privilegiar los rasgos de personalidad y “el saber ser” de los ingenieros, por encima de la mera posesión de conocimientos especializados?

Estas interrogantes surgen debido a que dentro de la gama de formaciones técnicas existentes en el sistema de educación tecnológica del país (técnico, técnico profesional, técnico superior, ingeniero) el ingeniero es el personal técnico de mayor calificación intelectual con una formación del nivel superior, sea en universidades o instituciones tecnológicas que por lo regular ocupa los puestos de mayor jerarquía o en su defecto, de mandos intermedios dentro de las empresas.<sup>4</sup> Ello significa que el profesionista ingeniero al desempeñarse en puestos ocupacionales de dirección y administración, se debe no sólo a su dominio de conocimientos científicos y técnicos con una mayor carga teórica que práctica, sino a que también posee las actitudes y capacidades socioafectivas necesarias para desenvolverse eficientemente en el puesto.

Si a esta situación le agregamos el hecho de que las industrias mexicanas y con base en su estructura ocupacional, desde siempre han demandado la posesión de atributos de personalidad y capacidades orientadas a la calidad y a la eficiencia como criterios de contratación para la ocupación de puestos superiores, aún bajo el modelo de Sustitución de Importaciones y dependiente de la tecnología extranjera, en donde radican las situaciones de cambio que hacen que los nuevos perfiles de ingenieros que hoy se formulan, aparezcan como novedosos y representativos de los procesos de reestructuración productiva?

A lo largo de este trabajo se intentará responder estas cuestiones. Para ilustrar las demandas actuales que se plantean en materia de formación de ingenieros así como otras situaciones de cambio, se presentan algunos testimonios obtenidos en una serie de entrevistas en profundidad realizadas en 1992 y 1994.<sup>5</sup> Dirigidas a gerentes y empleadores de industrias manufactureras y algunas de servicios de mantenimiento de equipo, de diferentes tamaños y ramas de producción, y localizadas en la zona metropolitana.

Los propósitos originales que orientaron las entrevistas fueron los de conocer cuáles eran los requerimientos que los industriales pertenecientes al sector de la manu-



factura demandaban para la formación de ingenieros, así como cuáles eran las principales deficiencias que ellos notaban en los recién egresados de las carreras de ingeniería, particularmente aquellas cuyos objetos de estudio y campos de acción profesional se relacionan estrechamente con la producción de manufacturas, —lo que se podría llamar “la ingeniería de la manufactura”—.<sup>6</sup> El número de industrias visitadas contiene la siguiente clasificación: 3 micro empresas, 4 pequeñas industrias, 3 medianas, 4 grandes industrias con más de 250 empleados y una paraestatal.

### Los actuales requerimientos en materia de formación de ingenieros

Del conjunto de los entrevistados, todos coincidieron en la necesidad de contar con ingenieros que posean una formación polivalente con los conocimientos técnicos y científicos fundamentales que les permita un desempeño laboral flexible y versátil en las distintas áreas de la empresa. Esto es, un ingeniero que aplique útilmente los conocimientos de las ciencias básicas en la comprensión, explicación y solución de problemas novedosos y cambiantes. Además de que estos profesionistas presenten una serie de rasgos de personalidad entre los que destacan: el sentido del liderazgo, capacidad para la solución creativa de problemas y toma de decisiones acertadas, seguridad en el manejo de las relaciones humanas y trabajo en equipo, sentido de la iniciativa, apropiada comunicación oral y escrita, actitudes emprendedoras y capacidad para el autoaprendizaje.

Estas pretensiones a la vez constituyan la queja principal de los empleadores, ya que consideraban que un buen número de ingenieros egresados en las últimas generaciones, carecen de estos atributos. La jefa del departamento de recursos humanos de una gran industria señala:

*...de acuerdo al departamento de recursos humanos, los ingenieros que laboran en la empresa tienen una fuerte debilidad en las relaciones interpersonales, tienen una fuerte debilidad en la planeación y en la administración... también otra cosa que hemos detectado, dado que los ingenieros conforman el área gerencial, es la falta de liderazgo, no les es fácil manejarse como líderes, también quiero decir que tienen deficiencias en la comunicación con sus subordinados, y en general toda la parte humana de su trabajo ...*

Un segundo testimonio del gerente de una pequeña industria sostiene:

*Lo que se necesita en una empresa es gente que pueda tomar decisiones y gente que tenga cierta formación para resolver los problemas, para visualizar una problemática y tratar de buscar soluciones.*

El gerente administrativo de una mediana industria dedicada a la producción de remolques para trailers señala:

*Se necesita un ingeniero que sepa de ingeniería de diseño [...] pero para desempeñar esta tarea, se necesita que el ingeniero que tenga iniciativa, que tenga motivación para hacer las cosas [...] dependiendo del área que se le asigne, que no se le tenga que andar empujando, que es uno de los problemas fuertes de la juventud ahora [...] luego muchísimas veces hay cosas que por ya tener mucho tiempo de hechas y estar establecidas, piensa uno que están correctas e indiscutiblemente puede que no lo estén y que están sujetas a cualquier mejoría, entonces que tenga la inquietud de hacerlo, que tenga la inquietud de estar buscando la manera de resolver los problemas y de estarse adentrando en todo lo de la empresa.*

Estas percepciones son reiteradas por industriales de la micro y pequeña industria. Al respecto se tiene el siguiente testimonio:

*[a los ingenieros] les hace falta el liderazgo, el espíritu de riesgo y equivocarse, el espíritu de toma de decisiones y no conformarse y buscar inclusive un sueldo malo pero seguro, sin hacer cambios a nivel de autoridad.*

*... yo creo que es más importante la actitud que la aptitud y la actitudes para el liderazgo, trabajo en equipo... no sabemos trabajar en equipo [...] necesita entender lo que es la empresa, el entendimiento de la problemática de una empresa completa ... y después es importante entender el entorno [...] aquí tenemos gente que sabe mucho, pero no son capaces de hacer que la gente lo siga, el trabajo en equipo es muy importante, aquí en esta empresa, todo se hace en grupo y es difícil hacerlo, [...] yo les digo: ¡señores entiendan que la competencia no está aquí, está allá afuera, nos estamos desgastando en este intento por sobresalir aquí adentro!, ¡eso no importa, a mi no me importa qué departamento sobresalga, lo que quiero es que la empresa sobresalga allá afuera!*

### Los procesos de transformación productiva y el nuevo perfil de desempeño profesional de los ingenieros

De entrada, puede suponerse que el énfasis que los industriales le otorgan a la posesión de destrezas y actitudes productivas o como actualmente se le denominan de competencias laborales<sup>7</sup> en un ingeniero, por encima del saber técnico y científico, son una expresión consecuente de los cambios organizativos que están ocurriendo al interior de las empresas, en tanto que reflejan una nueva racionalidad empresarial que recupera la importancia estratégica que representa la innovación de la producción y



los cambios organizacionales frente a la competitividad y productividad.

*... hay un cambio de ingeniería, de necesidad de capacidades del ingeniero. Los cambios tecnológicos requieren de nuevas capacidades, de nuevas actitudes, el mundo actual y la tecnología está disponiendo que tal aceleración de nuevas cosas, requiera de nuevos enfoques humanos.*

No obstante, el consenso existente entre los industriales, sin distinción del tamaño de la empresa donde laboran, la rama de la producción a la que pertenece y la estructura ocupacional de la empresa, por resaltar los rasgos de personalidad sobre la obtención de diplomas u otros medios de certificación de estudios profesionales en las áreas de la ingeniería, generan necesidades de explicación más integrales e interdisciplinarias.

En primer lugar, es indispensable comprender los procesos de transformación organizativa y productiva que se verifican en el sector industrial, especialmente de manufacturas, a partir de la caracterización del papel que juega la innovación tanto en lo que se refiere a la base técnica de la producción como en lo relativo al funcionamiento de la empresa en todos sus ámbitos. Importa también, determinar los impactos que las nuevas formas de producir desarrolladas a nivel mundial, están ocasionando en las industrias mexicanas en sus intentos por alcanzar altos niveles de competitividad en los mercados internacionales.

### La innovación y el nuevo modo de producción en la recomposición organizativa de las industrias en México

La tendencia por privilegiar el "saber ser" y los aspectos socioafectivos en la selección de ingenieros y profesionales, encuentran una explicación en las propias características que actualmente presenta el desarrollo, innovación y aprendizaje tecnológico y sus efectos en los cambios organizativos de la producción que hoy en día experimentan las industrias.

En términos generales, la innovación se refiere a la incorporación de nuevos conocimientos al flujo de la producción, ocasionando cambios técnicos y organizativos en la empresa. A esta sucinta definición es indispensable agregarle dos dimensiones interdependientes y que a su vez son inherentes al proceso de innovación. Por un lado está la incorporación de conocimientos acumulados de carácter científico y técnico en la creación de nuevas tecnologías y por el otro, se encuentran las formas de difusión (transferencia) de nuevos productos o procesos técnicos hacia otras industrias o inclusive países.

A medida que la industria se ha hecho más compleja, –reflejo de la creciente necesidad por participar en el mercado mundial– el concepto de la innovación tecnológica se ha ido construyendo bajo un proceso evolutivo, integrando nuevos referentes y cuya aplicación se ha

hecho cada vez más difícil de delimitar. Y son precisamente las dimensiones del conocimiento acumulado y de difusión, las que han experimentado mayores variaciones de orden conceptual y operativo.

La innovación es la aplicación útil de nuevos conocimientos a la producción como un efecto combinado de procesos de aprendizaje, de investigación y exploración que resultan en nuevos productos, nuevas técnicas, nuevas formas de organización y en nuevos mercados, favoreciendo y en nuevos mercados, favoreciendo la acumulación de conocimientos.<sup>8</sup> La innovación es un proceso y no un simple producto tangible que involucra la aplicación de conocimientos y experiencias previamente existentes a la mejora de la producción.<sup>9</sup> Asimismo, la innovación se produce bajo condiciones favorables en donde la capacidad del aprendizaje y la función empresarial cobran relevancia estratégica.<sup>10</sup>

Si bien los teóricos de la innovación reconocen que el proceso de innovación tecnológica se alimenta de las contribuciones científicas y de los esfuerzos de la I&D, asumen también que el aprendizaje tecnológico se realiza en el contacto directo con las prácticas rutinarias de la producción. Dichas actividades involucran un aprender

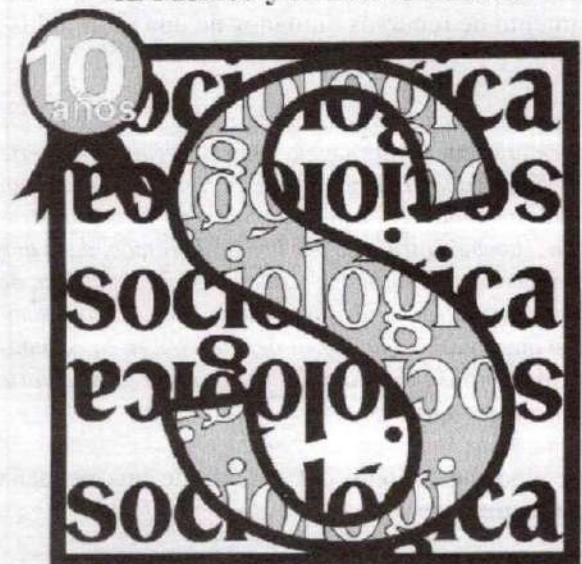
Enero-abril 1996

año 11 número 30

ISSN 0187-0173

# sociológica

Transición política y procesos electorales  
en México y América Latina



División de Ciencias Sociales y Humanidades  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Cuerpo Académico de Ciencias Sociales y Humanidades



haciendo (*learning-by-doing*), un “aprender usando” (*learning-by-using*) y un “aprender interactuando” (*learning-by-interacting*).<sup>11</sup>

Esta última modalidad, sugiere la idea de que el aprendizaje tecnológico y sus determinaciones en la innovación es fundamentalmente un proceso social que comprende relaciones interpersonales muy estrechas y de comunicación activa.<sup>12</sup>

Por último, conviene señalar que el grado de intensidad del aprendizaje tecnológico por supuesto, estaría mediado por factores externos tales como las condiciones del mercado local y la dinámica competitiva que lo rodea, la implantación de políticas económicas regulatorias, los recursos tecnológicos disponibles, etcétera y por factores internos de la propia empresa: naturaleza de la estructura laboral y división técnica del trabajo, integración vertical de la producción, etcétera.

Por otra parte y desde una perspectiva más amplia, la acelerada incorporación de las nuevas tecnologías basadas en la informática en las líneas de producción, ha conducido al desarrollo de métodos de producción flexibles sujetos a una constante renovación tecnológica. Esta situación ha significado el gradual abandono del modelo Fordista de productividad, fincado en la fabricación en serie de productos estandarizados, para ser substituido por la producción de especialización flexible.

La flexibilización de la producción en combinación con la dinámica productiva y comercial, ha llevado a las empresas a redefinir sus objetivos y pautas de producción, desarrollando estrategias competitivas que les posibilite participar y permanecer en los cambiantes mercados nacionales e internacionales. Entre las situaciones de cambio que podemos identificar como importantes en el mundo de la producción industrial, se encuentran la modificación de los esquemas de organización de la producción.

En el pasado, el modelo dominante de producción en serie (fordista) se sustentaba en una base técnica rígida, con lentas y reducidas posibilidades de cambio que solo permitía ubicar la oferta de bienes, a partir de la producción de grandes volúmenes de productos estandarizados con ciclos de vida muy largos y condicionada por los recursos tecnológicos disponibles. Se trataba de un sistema de producción dirigida al consumo de masas que no diferenciaba los heterogéneos gustos, necesidades u otras especificaciones de los consumidores.

Por el contrario, los nuevos sistemas de producción flexibles permiten responder a una amplia gama de demandas de los consumidores, de tal forma que el modo de producir prevaescente en nuestros días se dirige al consumo cambiante y diversificado. La producción de bienes se hace en pequeños lotes y consecuentemente el ciclo de vida de los productos es cada vez menor.

Bajo los esquemas de reorganización productiva, las empresas están en condiciones de adoptar sistemas de entregas rápidas, mecanismos de control de inventarios, establecen

estrategias de mejora continua, y sobre todo crean redes de interacción y equipos de trabajo con proveedores, clientes, o con otras empresas o instituciones portadoras de información y experiencias útiles y valiosas.

En un modelo de producción flexible, se requiere entonces de una intensa movilidad entre los actores de la producción en los distintos ámbitos de la empresa. Esta versatilidad necesaria para la adaptación al cambio inmediato y la generación de innovaciones, precisa de la implantación de sistemas de relación laboral cada vez más horizontales y sobre todo interactuantes, basados en el uso de métodos de gestión organizacional con atención en el factor humano y en el “saber ser” de todo el personal de la empresa.<sup>13</sup>

Bajo la base de producción Fordista, la organización del trabajo presenta una estructura rígida y jerarquizada delimitada por las especificaciones del puesto y su ubicación en determinado niveles de la jerarquía laboral y en donde los conocimientos y saberes técnicos requeridos, estarían determinados por la función que se desempeña en cada puesto ocupacional y su correspondiente calificación laboral. Ello explica que en los niveles laborales inferiores se requirieran de escasos conocimientos para la realización de actividades rutinarias y repetitivas, dejando a los niveles cupulares una mayor exigencia de conocimientos más especializados y desarrollo de actitudes que posibilitaran el desarrollo de actividades de decisión, ejecución y administración.

Al trasladar las explicaciones en torno al aprendizaje tecnológico y su función en la generación de innovaciones en el marco de los sistemas de producción flexible a los ámbitos de las industrias manufactureras mexicanas en sus diferentes ramas productivas y tamaño, se detectan una diversidad y diferenciación no sólo en las posibilidades de desarrollo de una capacidad de aprendizaje tecnológico sino también en las áreas hacia donde se dirigen principalmente las innovaciones: en la producción, en la administración de recursos humanos, en la mercadotecnia, etcétera.

A partir de los testimonios de las entrevistas realizadas, se observan realidades que no han sido ampliamente estudiadas por los teóricos de la innovación o al menos se han abordado marginalmente. Se trata de los procesos de innovación y cambios en los estilos de trabajo que se llevan a cabo principalmente dentro de la micro y pequeña industria, cuya estructura organizativa siempre se ha caracterizado por su alto grado de flexibilidad y versatilidad, aún bajo la política de industrialización sustitutiva y en donde la posesión de competencias productivas y actitudes emprendedoras en los ingenieros, adquieren mayores grados de exigencia.

*En el caso de la pequeña empresa, las actividades del ingeniero son muy diversificadas, lo que no sucede en la gran industria, por ejemplo la automotriz, en donde el ingeniero realiza actividades más específicas.*



*... en mi caso que estoy ubicado, como le contaba hace un rato, en la pequeña empresa, en donde el ingeniero tiene actividades diversificadas, o sea tengo amigos que trabajaban en compañías automotrices y se dedicaban a una parte muy específica y se especializaban en eso y no había nada más, pero en el caso nuestro en el que las actividades son muy diversificadas, si he encontrado a veces que los problemas de ingeniería cotidianos a veces no corresponden con lo que se enseña en la universidad.*

En efecto, en la micro y pequeña industria, las tareas del ingeniero son muy diversificadas y cambiantes. En ello estriba que las exigencias de contratación aparezcan como demasiado y al parecer, injustificadamente demandantes.

Lo que se demuestra aquí, es que los empleadores de la micro y pequeña industria, tiene conciencia de que gran parte del reto de elevar la calidad de su producción y promover el ahorro, se asienta en las relaciones estrechas entre clientes y proveedores. No es de extrañar que principalmente en las micros y pequeñas industrias, el ingeniero —que en la mayoría de los casos es el dueño de la empresa—, realice diversas actividades muy diferentes entre sí: lo mismo realiza el diseño, supervisa la producción, se encarga del mantenimiento, realiza sus inventarios, selecciona al proveedor, cuida sus compras y sale a vender, empleando los métodos más ágiles de ventas y promoción.

La venta y la promoción del producto en un mundo competitivo, adentro y al exterior, requiere de elevadas capacidades de toma de decisiones y asumir riesgos. En las actividades propiamente de la producción, se requiere suplir el conocimiento técnico caduco por uno más reciente, imaginar situaciones de cómo mejorar la producción. La compra de nueva tecnología, muchas veces reservada a la mediana industria, es por lo regular sustituida por la integración de redes de colaboración personal en los ámbitos tecnológico, administrativo y comercial con otros “pares” en las mismas circunstancias.

*... el grado de especialización de un ingeniero que se requiere difiere mucho de acuerdo al tamaño de la empresa, yo creo que una empresa como está actualmente Arte Mexicano necesita gente con una formación más general, yo por ejemplo, en un momento dado me pongo la cachuca de recursos humanos y luego me pongo la de mercadotecnia y luego me pongo la de producción y luego me pongo la de finanzas, porque no podría yo tener gente especializada en cada una de estas áreas.*

*... la formación que recibe un ingeniero no es para que lo sepa todo de la noche a la mañana, pero si*

*tiene un problema que sepa buscarlo, donde encontrarlo, que es lo que realmente tendría que hacer, donde documentarse, cómo sacar información y cómo resolver este problema específico, a lo mejor le da como una necesidad, tomar un curso muy especializado para ciertas cosas, pero lo tomará en el momento en que lo necesite.*

*...es muy importante que tengan al menos un conocimiento de cómo se mueve una empresa, cómo una empresa puede ser competitiva o no es competitiva en base a qué, y para qué él sepa cómo funciona una empresa y dónde encaja él como pieza en el rompezabrazos de la empresa.*

De este modo, la micro y pequeña industria en el área de la manufactura es mucho más versátil e innovadora, —si esto se entiende como un proceso de construcción social basado en la interacción social y en el intercambio de conocimientos y experiencias

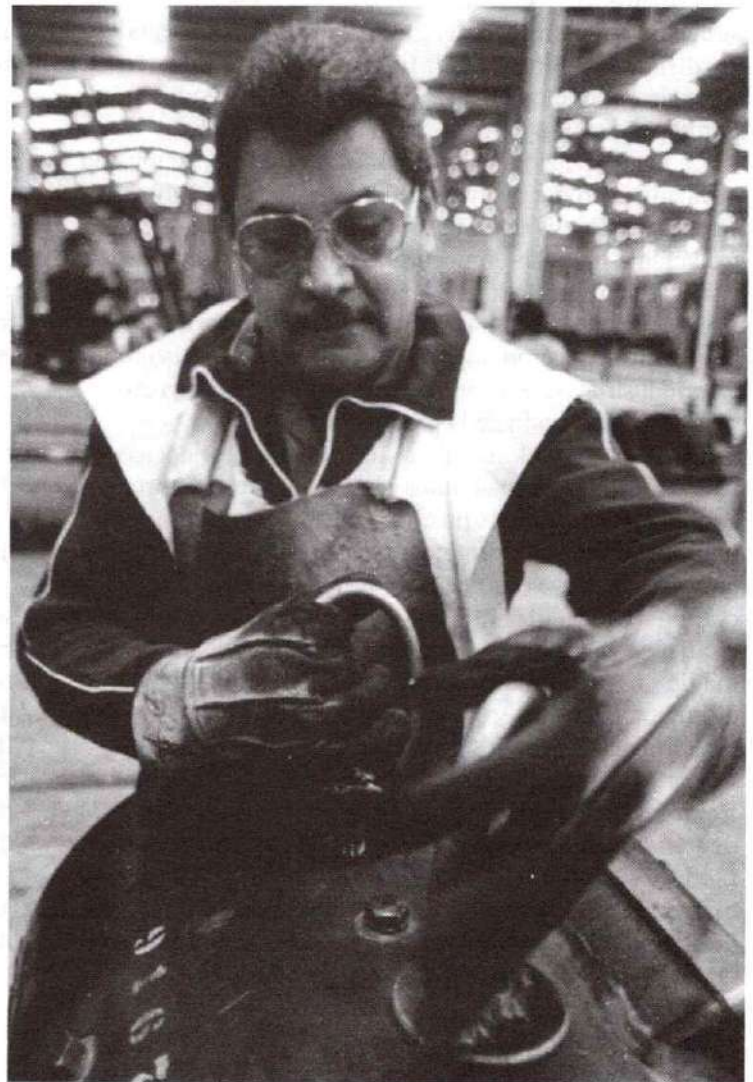


FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.



acumuladas—. Su competitividad no descansa en la renovación constante de la base técnica, sino en sus posibilidades de ofrecer un producto más acorde a la demanda. La atención a los gustos del cliente marcan la línea de la producción. El espíritu de riesgo se vuelve una actitud estratégica y constituye un adecuado sustituto a la incorporación de nuevas tecnologías.

### Reformas educativas y curriculares en la enseñanza de la ingeniería

En México, la formación de ingenieros recae en el nivel de educación superior, ya sea en las universidades o en las instituciones tecnológicas públicas y privadas. En el ámbito de la industria de la manufactura, los campos de la ingeniería que se vinculan en mayor grado, son las llamadas tradicionales como la ingeniería química, la mecánica, la eléctrica, la electrónica y la industrial, aunque en los últimos años, algunas instituciones de educación superior, han diversificado la oferta de carreras de ingeniería relacionadas con la manufactura, tales como la ingeniería de alimentos, ingeniería bioquímica, de sistemas, textil, etcétera.

La mayor parte de las universidades e instituciones tecnológicas, presentan un proyecto curricular organizado por asignaturas, siendo el común denominador de estos currículos, el sostener una estructura deductiva, en donde los primeros años están dedicados a la enseñanza de las llamadas ciencias básicas: física, matemáticas, en su caso química, y ciencias de los materiales, dejando para los últimos años, las materias de especialización y sobre áreas específicas de intervención profesional de la ingeniería.

Por mucho tiempo la formación que se ha ofrecido, se ha caracterizado por su carga principalmente teórica y su reducido número de asignaturas prácticas, además de su escasa vinculación con las empresas para el desarrollo de estancias de los estudiantes en esos escenarios que les procuren experiencias significativas en la práctica de los conocimientos de la ingeniería.

Este tipo de formación basado fundamentalmente en la repetición y memorización de conocimientos científicos y técnicos, daba por sentado que la asimilación de conocimientos contribuiría implícitamente al desarrollo de capacidades de solución de problemas, la indagación, el aprendizaje permanente y sobre todo la innovación y en el caso particular de las carreras de ingeniería química y mecánica, era fácil observar que sus respectivos currículos privilegiaban la ingeniería de detalle sobre la ingeniería de procesos.

El panorama anterior, permite inferir que la formación de ingenieros con los nuevos perfiles que se demandan, conlleva profundos cambios estructurales

dentro de las escuelas de educación superior tecnológicas y de ingeniería, los cuales constituyen los retos a los que se enfrentan las instituciones interesadas en colocar a sus egresados con los requerimientos que se plantean en el cambiante mercado de trabajo. Entre las modificaciones a las que las escuelas de ingeniería están obligadas a efectuar, podemos identificar los siguientes:

1. La promoción de la vinculación escuela industria, debe ser el eje articulador de la planeación académica de las escuelas de ingeniería, en todos sus ámbitos y funciones académicas. Las empresas, en tanto que son los escenarios del trabajo, debe convertirse en espacios de enseñanza y aprendizaje.
2. La reestructuración de planes y programas de estudios orientados al desarrollo de habilidades y actitudes que demandan los procesos de innovación tecnológica y de reorganización de la producción, así como la construcción de un nuevo concepto de docencia dirigida al aprendizaje de procesos más que a la enseñanza de conocimientos acumulados y especializados.
3. La sustitución de la enseñanza basada en la memorización y la repetición por la implantación de programas educativos basados en el desarrollo de *competencias*, que perfilen al estudiante hacia la adquisición de habilidades para innovar y al aprendizaje de cómo aplicar y usar los conocimientos en diferentes contextos, de tal forma que le aseguren una mayor versatilidad en su desempeño laboral.<sup>14</sup>
4. La conformación de una nueva organización curricular que por el énfasis puesto en el desarrollo de habilidades referidas a la aplicación del conocimiento a situaciones concretas y cambiantes, presente un carácter interdisciplinario con una elevada participación de las ciencias sociales y las disciplinas sobre la ética y el sistema de valores que se impone en nuestras sociedades.
5. La construcción de un concepto de docencia distinto, cuya práctica se sustente en una didáctica dinámica que propicie el intercambio cara a cara entre los estudiantes e inhiba el individualismo.
6. Aplicación de una administración flexible de la función docente, que posibilite sesiones largas y amplias de discusión e intercambio de ideas entre estudiantes y profesor, así como la implantación de sistemas de evaluación del aprendizaje pertinentes al desarrollo de habilidades y capacidades de aplicación de los conocimientos a situaciones reales, novedosas y concretas, entre otras muchas cuestiones de cambio.



## Notas

<sup>1</sup> En la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero, realizado y publicado por el INEGI, la STPS y la ORT, en 1992, previ a la firma del TLC, incluyó variables relacionadas con cambios en la organización del trabajo en la producción. En esta encuesta las industrias reportan haber hecho algunas acciones y decisiones de cambio, (introducción del sistema justo a tiempo, aplicación de la rotación de puestos, mejoramiento en las relaciones laborales, delegación a los trabajadores de más responsabilidades y otorgamiento de mayor autonomía, etcétera.

<sup>2</sup> Desde distintos planos disciplinarios y objetos de estudio, existe abundante literatura en donde se aborda la relación estrecha entre la incorporación de nuevas tecnologías y la formación de recursos humanos en el contexto de la transformación productiva. Para el caso mexicano podemos citar los trabajos de Enrique de la Garza "Reestructuración productiva y mercado de trabajo en México", en María Teresa de Sierra (coord.) *Cambio estructural y Modernización educativa*, Edit. UPN-UAM-Comecso, México 1991, y *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Edit. IIE-UNAM/UAM-Iztapalapa México, 1993. También los trabajos de Mónica Casalet, "La formación profesional y técnica en México", en *Comercio Exterior*, México, Vol. 44, núm. 88, agosto de 1994, pp. 725-733, y de Estela Ruiz L. "Las Universidades Tecnológicas en la política federal", en *Revista Universidad Futura*, Vol. 4, núm. 11, primavera de 1993, pp. 28-38. La cultura de empresa vs. "Las condiciones socio-culturales de los egresados de las carreras de ingeniería de las universidades públicas de México", en *Planific*, Venezuela, Universidad de Carabobo, año 13, núm. 20, enero-junio, 1994, pp. 77-84, 1994, y "Expansión y diferenciación institucional en la educación superior tecnológica: nuevas tendencias y retos en la formación de recursos humanos para la producción", en *Perfiles Educativos*, CISE-UNAM, núm. 71, enero-marzo, 1996, pp. 19-29. Dentro de la literatura extranjera conviene consultar a: Giovanni Dosi, et al. *Technical change an economic theory*, Edit. Pinter Publishers, London, 1988, a Bjorn Johnson, *Institutional learning*, en B. Lundvall, (Editor). "National systems of innovation", Edit. Pinter Publishers, London, 1992, Cap. 2, y a M. Gómez Uranga, et al. *El cambio tecnológico hacia el nuevo milenio. Debates y nuevas teorías*, Edit. ICARIA/FUHEM, colección Economía Crítica, Barcelona, 1992, así como todo el núm. 2 de la *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid, en mayo-agosto de 1993.

<sup>3</sup> Véanse E. Cherrington Blake, "An integrated approach to graduate education in manufacturing systems", *the UT Dallas Model*, en *Journal of Engineering Education*, Washington, (USA), vol. 82, núm. 1, January, 1993, pp. 43-47.

Enrique De la Garza Toledo. "Reestructuración productiva y mercado de trabajo en México", en Ma. Teresa de Sierra (coord.) *Cambio Estructural y Modernización Educativa*, Edit. UPN-UAM-Comecso, México, 1991. José De Simone A. "Papel de la educación técnico-profesional en el mejoramiento de las capacidades del sector moderno ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollo tecnológicos", en *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid núm. 2, mayo-agosto, 1993, pp. 149-177.

Lilia Domínguez Villalobos, "Transferencia de tecnología y capacidades tecnológicas: el caso de la industria electrónica", en Jordy Micheli, (comp.), *Tecnología y Modernización Económica*, UAM-Xochimilco México, 1993.

Lázaro González García, "Nuevas relaciones entre educación y empleo en la década de los noventa", en *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid, núm. 2, mayo-agosto, 1993, pp. 125-148.

Alfonso Mercado, "La Educación técnica frente a la modernización tecnológica en México", en Jordy Micheli, (comp.) *Tecnología y Modernización Económica*, UAM-Xochimilco, México, 1993.

Meyer-Dohm, Peter Graduates of higher education: What do emplo-

yed expect in the 1990's? en, Wright W.G. Peter (editor) *Industry and Higher Education*. Edit. Open University, Great Brivain, 1993.

Diego Palma y Eugenio Rodríguez F, "Análisis global sobre las nuevas vinculaciones entre educación, trabajo y empleo" en *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid, núm. 2, mayo-agosto, 1993, pp. 11-331.

<sup>4</sup> V.M. Gómez Campo *La diversificación institucional y curricular en la educación superior. Dilemas de equidad y calidad*, ponencia presentada en el evento: "La universidad Latinoamericana ante los nuevos escenarios de la región". México, UTA, noviembre de 1994, pp. 7.

<sup>5</sup> Merece una explicación el hecho de haber ocupado demasiado tiempo para realizar sólo 15 entrevistas. Las entrevistas aludidas forman parte de un proyecto de investigación más amplio que he llevado a cabo, relacionado con el tema de la cultura empresarial y la formación de ingenieros, en donde la información y testimonios recibidos a través de las entrevistas han servido para ilustrar y fundamentar empíricamente una problemática importante que toca aspectos de cambio en las escuelas de ingeniería y su relación con la industria. Sin embargo, debido a que dicha investigación no ha contado con ningún tipo de apoyo salvo el reconocimiento institucional (CISE), y considerando la naturaleza de las entrevistas, he tenido dificultades para la selección y facilidades de acceso a las empresas, pues aunque he podido conseguir el apoyo de la Canacintre en una primera etapa y posteriormente de la Asociación de Ingenieros Universitarios Mecánicos Electricistas (AIUME), lleva tiempo conseguir una cita de aproximadamente una hora, con un representante de la empresa o empleador. Sin embargo, el costo de esta oportunidad posibilita detectar que las opiniones no variaron sustancialmente en una distancia temporal de dos años, ni siquiera por el hecho de que en ese intervalo se firmó el TLC.

<sup>6</sup> Preferentemente, la ingeniería de la manufactura comprende las áreas de la ingeniería química, mecánica, electricista, electrónica e industrial, y el grado de contribución de estos campos, estaría limitada por la rama de producción de una determinada industria manufacturera.

<sup>7</sup> Una interesante definición del concepto de competencia es la formulada por Ma. del Carmen Malpica "es la expresión concreta de los recursos que ponen en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe". Malpica agrega que un atributo interesante del concepto de competencia se refiere a su unidad, es decir, la competencia conforma una variedad de saberes, habilidades, actitudes y capacidades integradas que aunque pueda desagregarse, estos por separado ya no constituyen la competencia, en Ma. del Carmen Malpica, "El punto de vista pedagógico", en A. Argüeyes (comp.), *Competencia Laboral y Educación basada en Normas de competencia*, Edit. LOMOSA-SEP-CNCCL-CONALEP, México, 1996, pp. 133.

<sup>8</sup> Véase Bengt-Ake Lundvall (Editor). *National systems of innovation* 1992. Pinter Publishers, London.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

Véase también Leonard Mertens, *Transformación productiva, empleo y formación profesional*, en *Comercio Exterior*, México, vol. 45, núm. 8, agosto de 1995, pp. 627-634, y D. Villavicencio *Op. cit.* 1993.

<sup>11</sup> *Ibidem*. Véanse Nathan Rosenberg, "Tecnología y Economía" Edit. Gustavo Gili, 1976, Barcelona. Dosi G. "The nature of the innovative process". En Dosi, G., et al (editors). "Technical change and economic theory", Pinter Publishers, 1988, Great Britain. También D. Villavicencio: "¿Qué entendemos por aprendizaje tecnológico? en *Tecno Industria*, México, núm. 11, agosto-septiembre, 1993, pp. 23-28.

<sup>12</sup> Véase, Daniel Villavicencio: *op. cit.* y Leonard Mertens. *Op. Cit.* p. 24.

<sup>13</sup> Véase, Leonard Meterns, *Op. Cit.*

<sup>14</sup> Véase, Michael Young, *A curriculum for the 21st. century? Towards a new basis for overcoming academic/vocational divisions*, en *British Journal of Educational Studies*, Vol. 41, núm 3, september, 1993, pp. 203-222. D. Margeston *Current educational reform and significance of problem based learning*, en *Studies in Higher Education*, 1994, vol. 19, núm. 1, pp. 5-9.



# Modernización industrial y educación tecnológica básica en el estado de Puebla

Guillermo Campos\*  
Lucía G. Cabral\*\*

*En el estado de Puebla, la desvinculación señalada entre el proceso productivo y el educativo no se ha expresado con el nivel crítico que probablemente debía asumir, debido fundamentalmente al bajo y elemental desarrollo de la planta productiva poblana, que en esas condiciones ha visto satisfechas –mal que bien– sus necesidades de fuerza de trabajo con las características de formación que se le está dando actualmente. Sólo merced al gran atraso que vive el proceso de modernización en nuestra entidad es que no se ha hecho más evidente la crisis existente entre estos dos sectores.*

## Introducción

Los efectos de la crisis, así como los resultados que han mostrado los nuevos acuerdos de la etapa de la globalización económica han llevado a una conclusión de Perogrullo: los países desarrollados son substancialmente diferentes a los subdesarrollados, por ende, sus proyectos o modelos educativos, aún en el caso de ser exitosos, no necesariamente tendrán el mismo efecto si se aplican en otro país y menos en el caso de países subdesarrollados. Esto lleva a la necesidad de que éstos últimos construyan nuevos modelos diferenciados de aquellos impuestos en los países que hegemonizan el área de globalización a la que pertenecen. El reconocimiento de esta obviedad, sin embargo, no se ha traducido en modelos más novedosos y “atrevidos” como para considerar trayectorias que rompan con los vestigios del tradicionalismo. Esto es cierto particularmente con relación a las orientaciones de la educación técnica en México, a la que se pretende impulsar cerrando los ojos a las estructuras que integran el

mundo de lo tecnológico y del trabajo; concretamente en nuestro país se intenta resolver el fuerte problema que implica la educación técnica bajo esquemas de los países altamente desarrollados. Se parte de una idea correcta: *el efecto positivo que tiene la educación sobre el desarrollo económico de las naciones*; pero con una idea correcta se han estructurado salidas falsas por querer implantar un modelo que ha sido válido en varios países desarrollados pero sin percatarse que la viabilidad depende no de la fortaleza del modelo sino de la condición de riqueza de esos países.

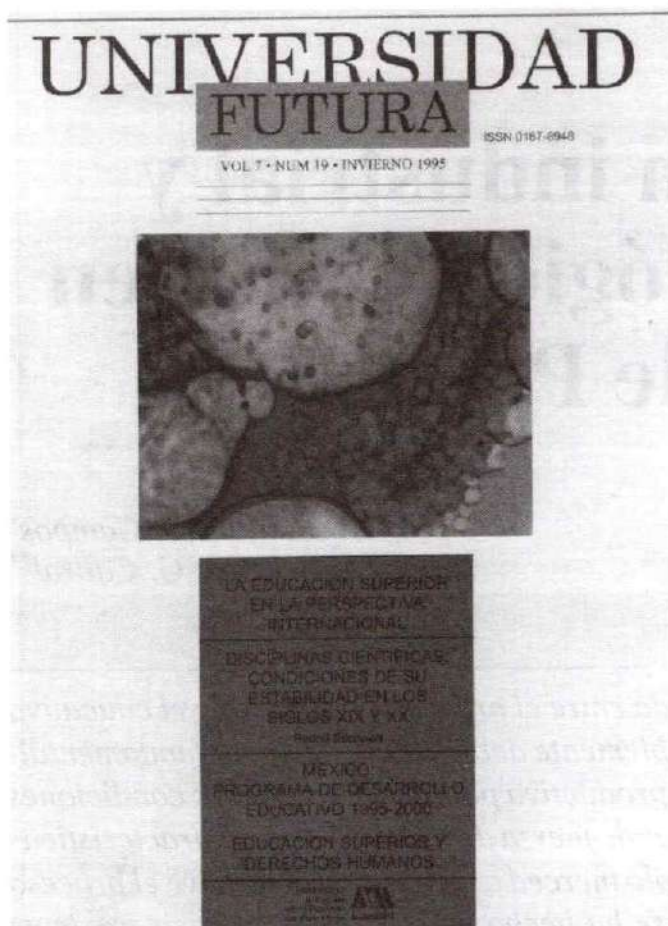
En este artículo se realiza un análisis de la *educación tecnológica*, ya que en ella parece más clara la relación entre lo educativo y los procesos productivos, de modo que pueda resultar más sencilla la identificación de una de las múltiples funciones sociales que cubre lo educativo.

En el estado de Puebla, nos señala esta investigación, encontramos una tradición casi secular de inexistencia de dichos vínculos. Para la tradición educativa de nuestra entidad no ha sido nunca “*obvia*”, ni mucho menos “*natural*”, la necesidad de vínculos reales para con lo productivo. Así pues, la aparentemente obvia relación entre educación tecnológica y procesos productivos muestra

\* Profesor-Investigador de la Facultad de Economía de la BUAP.

\*\* Profesor(a) Investigador(a) UPN Tlaxcala.





graves fracturas en Puebla, aunque por cierto, esta condición no es privativa de nuestro estado, pues se presenta de manera reiterativa en la mayoría de nuestros estados y va más allá, según revelan informes de la CEPAL, en la que se señalan desvinculaciones similares en la mayoría de países latinoamericanos.

Las autoridades educativas a nivel central intentan propuestas “novedosas” que permitan al país salir de la encrucijada actual, sin embargo, no resultan tan novedosas si se les compara con los modelos de países desarrollados. En general se pueden adscribir todos esos intentos a la búsqueda del desarrollo de las “ventajas competitivas” vía el fortalecimiento de la capacitación escolar y del robustecimiento de las intensiones emprendedoras, pero estos programas son orientados fundamentalmente al nivel superior, en desmedro de la atención a la formación necesaria de otros grupos poblacionales de niveles educativos inferiores y que igualmente constituyen parte de los factores que pueden ayudar al crecimiento de la productividad de la nación. El que la mayor cantidad de recursos para desarrollo y capacitación de presuntos innovadores se haya dado en países desarrollados hacia el nivel de educación superior no obliga a que en países subdesarrollados —como el nuestro— se deba seguir el mismo criterio de orientación de los recursos, ya que incluso, se puede caer en una “fetichización del nivel

superior”, que obviamente; bajo esa óptica, no tendrá un impacto que verdaderamente contribuya de manera significativa a la resolución de la actual problemática.

En el estado de Puebla, la desvinculación señalada entre el proceso productivo y el educativo no se ha expresado con el nivel crítico que probablemente debía asumir, debido fundamentalmente al bajo y elemental desarrollo de la planta productiva poblana, que en esas condiciones ha visto satisfechas —mal que bien— sus necesidades de fuerza de trabajo con las características de formación que se le está dando actualmente. Sólo merced al gran atraso que vive el proceso de modernización en nuestra entidad es que no se ha hecho más evidente la crisis existente entre estos dos sectores.

En este trabajo se procura encontrar explicación al evidente alejamiento que se ha generado entre el sector productivo y la educación en Puebla, aunque específicamente en la educación de tipo tecnológico. Un recorte adicional para volver más concreto el problema nos lleva a ubicar a las secundarias técnicas como objeto central de estudio, en la medida de que el sistema de secundarias en general tiene una fuerte presencia como contribuyente en la formación de la población económicamente activa (PEA).

### La educación técnica y el sector productivo en Puebla

Se parte de un hecho: que el proceso de modernización que se vive en nuestro país a partir de la década de los ochenta, ha tenido como centro de acción el aparato productivo, pero que este proceso, gradualmente ha ido impactando al sector educativo. Esta modernización ha quebrantado la antigua imagen idealizada de la relación educación-sociedad construida en México durante las cuatro décadas pasadas. El proceso de modernización ha vuelto más descarnada que nunca la relación entre lo educativo y lo productivo, adquiriendo nueva fuerza la propuesta clásica de que el nivel de ingreso depende de la escolaridad que se posea.

*Cuando se construye una máquina muy costosa, se espera que la operación hasta su total amortización, responderá el capital invertido y procurará por lo menos el beneficio corriente. Un hombre educado a costa de mucho trabajo y de mucho tiempo, se puede comparar con una de esas máquinas costosas. La tarea que él aprende a ejecutar hay que esperar le devuelva, por encima de los salarios usuales del trabajo ordinario, los gastos completos de su educación y, por lo menos, los beneficios corrientes a un capital de esa cuantía...<sup>1</sup>*

No obstante este alto nivel de asociación entre economía y educación, resulta que en la práctica se perciben severos alejamientos entre una esfera y otra, incluso, frecuentemente encontramos que dicha separación ya se percibe hasta en el nivel del sentido común. Los comentarios de cualquier individuo —hasta no siendo especialis-



ta en el tema— afirman que una de las más probables fuentes de origen de la crisis educativa, no sólo en nuestro país, sino en muchos otros, es precisamente la pérdida de sentido de la función educativa que se expresa objetivamente como la inexistencia de relación entre las dinámicas de lo educativo y lo económico.

*Paulatinamente, esa estructura (la educativa), ha ido desvinculándose cada vez mas de la evolución de la economía y de la sociedad...han sufrido un proceso gradual de obsolescencia curricular, ofreciendo experiencias de aprendizaje cada vez mas alejadas de las necesarias para desempeñarse en una sociedad moderna....el sector más perjudicado por ese deterioro ha sido el de la educación técnico profesional, cuya enseñanza se ha tornado crecientemente irrelevante frente al aumento y la diversidad de requisitos para ejercer las profesiones que pretendía impartir...se critica su falta de vinculación con las empresas, su rigidez para responder a los requerimientos...<sup>2</sup>*

Sintetizando. La intención es demostrar que se reconoce como cierta la gran influencia que tiene la formación y la capacitación escolar en el desarrollo y consolidación económica de los países, pero que esta aseveración ha generado una especie de “fetichización” sobre las verdaderas expectativas del nivel superior y de posgrado a los que se les ha dado un trato preferencial, en la medida en la que ambos, en efecto, contribuyen a incrementar las ventajas comparativas,<sup>3</sup> pero su peso específico es menor en relación a otros grupos de menor escolaridad. En países en vías de desarrollo se da una especie de “engolosinamiento” con los niveles superior y de posgrado en los que se espera la resolución de los problemas de productividad al igual que ocurre “clásicamente” en los países altamente desarrollados; este engolosinamiento provoca que muchas veces se olviden esos otros niveles educativos que para las características económicas que poseen los países subdesarrollados representan segmen-

tos fundamentales en la conformación de sus mercados de fuerza de trabajo.

El presupuesto asignado a la educación oficial por niveles educativos en el periodo de 1987 a 1994 se muestra en el Cuadro 1.

Es evidente que el grueso del gasto educativo se orienta preferentemente hacia el nivel superior, que consume los máximos presupuestos absolutos y además destina un mayor presupuesto por cada alumno atendido, es decir, hay un trato preferencial hacia este nivel, cosa que no está mal, pero sí habla claramente de una política educativa que está apostando todo a este nivel, en desatención de proyectos que podrían fortalecer alguno o algunos de los niveles que evidencian un mayor progreso en su consolidación y que además repercuten de manera más importante a nivel numérico sobre la nueva conformación de la Población Económicamente Activa (PEA). La educación secundaria y media superior muestran altos niveles de deserción y de población egresada que no continúa con estudios superiores y se incorporan al mercado laboral, por consecuencia, ambos niveles se aglutinan alrededor de intereses laborales y de formación y capacitación que nos permiten tratarlos como sectores fundamentales para definir nuevos proyectos de educación para el trabajo, tan importantes como los niveles superior y de posgrado, pero con peculiaridades propias.

Los supuestos que tradicionalmente se usan en México para definir los proyectos de formación de nivel secundaria y medio superior, son: primero, se asume que se trata, en ambos casos, de niveles propedéuticos y; segundo, los proyectos siempre han sido de alcance nacional. Con esto dejan de lado tanto las especificidades de las estructuras económicas regionales, uno de los cuales, desde nuestra perspectiva es: *el mercado de trabajo local*.

### Modernización industrial en Puebla

La industrialización en esta entidad, si bien data desde los tiempos de la Colonia, mostró un proceso de consolida-

**Cuadro 1**  
**Gasto por nivel y área educativa a nivel nacional 1987-1994**

Nivel	Alumnos (miles)	Gasto (millones)		(miles) pesos/alumno	
		1987	1994	1987	1994
Inicial y especial	299	96,740	400,314	323.5	1,338.8
Preescolar	2,625	364,748	739,218	142.8	281.6
Primaria	14,770	1'701,773	2'139,307	115.2	144.8
Secundaria	4,347	1'059,810	1'848,801	243.8	425.3
Profesional medio	426	205,203	782,536	481.7	183.9
Bachillerato	1,587	730,925	1'352,436	460.6	852.2
Licenciatura	1,071	1'559,643	2'727,907	1,456.2	2,547.1
Posgrado	41	91,347	240,593	2,227.9	5,868.1
Capacitación	1,250	45,582	648,300	36.5	518.6

Fuente: INEGI. *Estadísticas Educativas*, cuaderno núm. 1, México, 1995.



ción de actividades tradicionales (textil, de alimentos y bebidas), así como de constitución de áreas industriales tradicionales (Atlixco, Zacatlán, Puebla, Tehuacán) que se vio fracturado hacia la década de los sesenta, cuando se instalaron en el estado una gran cantidad de empresas del sector manufacturero no tradicional. En esa misma década dejó de tener la actividad agropecuaria el primer lugar en cuanto a generación de riqueza, al mismo tiempo, las ramas manufactureras tradicionales fueron desplazadas por otras ramas más dinámicas de bienes intermedios modernos y de consumo duradero (*siderurgia, automotriz, de autopartes, química, petroquímica, etcétera.*). Esta diversificación de la actividad manufacturera permitió también la consolidación del sector de servicios (*sector III*), mismo que adquiriría, con prontitud, una gran importancia económica.

En la década de los ochenta se vivió un incremento muy importante de la micro y pequeña empresa, tanto, que hicieron que Puebla ocupara el tercer lugar a nivel nacional en cuanto a número de establecimientos; sin embargo, su aportación en términos de valor agregado fue exigua. Esta década representó un periodo de largo estancamiento en la entidad, incluso su participación en la producción nacional decayó, pasando del séptimo al noveno lugar (Equipo de Estudios Industriales, UAP, 1995).

La recomposición industrial en nuestro estado ha favorecido una extraordinaria, y quizás perversa concentración: a nivel territorial encontramos que en sólo dos zonas (*las zonas económicas IV Cholula y V Puebla*) se concentra el grueso de la manufactura poblana; el 52.6 % de los establecimientos y el 74.6 % del personal ocupado (datos de 1988).

Sintéticamente enunciaremos lo que –desde el punto de vista del estudio elaborado por el Equipo de Estudios Industriales de la BUAP– podrían ser elementos característicos de la modernización industrial poblana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que más influyen sobre el campo educativo:

- *existe un fuerte deterioro productivo en la región.*
- *En términos de mercado, existe poca interrelación entre los establecimientos de la región, pues la mayoría de ellos adquieren sus insumos y venden sus productos fuera del mercado poblano, situación que repercute sobre un mercado laboral que encuentra pocas posibilidades de variabilidad y como consecuencia se configuran perfiles de formación más o menos estáticos.*
- *Existe poca iniciativa en las empresas por impulsar desarrollos tecnológicos propios y en general se percibe un bajo nivel de aplicación tecnológica; esta situación limita necesariamente las expectativas orientadas preferentemente al fortalecimiento del nivel superior y de posgrado, que son los niveles con mayores posibilidades de acción en este rubro (investigación e innovación).*
- *Existe un fuerte conservadurismo y rigidez en la concepción de las relaciones laborales y de la or-*

*ganización del trabajo por parte de los empresarios poblanos, punto que limita la posibilidad de participación de los trabajadores.*

- *Existe una muy baja antigüedad en los puestos de trabajo, ya que la antigüedad promedio del empleo en Puebla es de 5 a 10 años. La edad laboral límite es de 40 años en el sector manufacturero. Esta ausencia de política de retención de recursos coadyuva a la ausencia de recuperación de experiencias y saberes laborales e inhibe las expectativas de capacitación de los trabajadores.*
- *El promedio de escolaridad de los trabajadores en la industria manufacturera es de 6 años.*

### Modernización educativa en Puebla

El estado de Puebla, en general, se ha adherido a los proyectos educativos que a nivel nacional ha definido tradicionalmente la SEP. Desde ese punto de vista, el marco más general de la modernización educativa en Puebla es: tanto la Ley General de Educación como el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa y más recientemente el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000; fuera de ello, el proyecto educativo poblano no es sino la adecuación de los puntos que –decididos a nivel central– tienen que ver con las acciones que deben adoptarse en nuestra entidad, reduciendo incluso, el alcance de algunas de las acciones definidas a nivel nacional.

El estado de Puebla es absolutamente contradictorio en materia de educación, por un lado tiene una de las Universidades de mayor importancia a nivel nacional (la BUAP), tanto en número de estudiantes como en calidad de sus servicios y, por otro, muestra terribles niveles de inequidad en cuanto a servicios básicos. No tocaremos en este estudio sino aquellas dimensiones de lo educativo que tienen que ver con lo que esta más cercano a las necesidades de la planta productiva poblana y a las características de la población económicamente activa.

Puebla enfrenta un acelerado crecimiento de sus estratos de edad más jóvenes, muy por arriba del promedio general, derivado del asombroso incremento de la población urbana, que pasó de 2 millones 508 mil 226 habitantes en 1970 a 4 millones 126 mil 101 en 1990, de los cuales el 64.2% habita en poblaciones urbanas. El grupo de edad de mayor dinamismo es el que está entre 15 y 29 años de edad, grupo que por cierto aglutina –potencialmente– desde egresados de secundaria hasta egresados de educación superior y de posgrado. Sin embargo, la presencia de estos dos últimos niveles, apenas alcanza el 19.3% del grupo referido, mientras los habitantes de más de 15 años que no tienen secundaria ni están inscritos en ella, más los egresados y desertados de niveles de secundaria y medio superior que no continúan estudios superiores, representan una proporción altamente importante en la constitución de la PEA estatal (158, 618 jóvenes); es decir, que la PEA de Puebla se alimenta de un sector pobla-



**Cuadro 2**  
**Tecnologías ofrecidas en las secundarias técnicas en el estado de Puebla\***

<i>Tecnología</i>	<i>Matrícula a nivel estatal (%)</i>	<i>Matrícula a nivel zonas IV y V (%)</i>
Secretariado	13.8	18.2
Industria del vestido	12.3	12.9
Electricidad	10.9	12.9
Mecánica automotriz	8.3	11.7
Computación	4.8	11.7
Soldadura y forja	4.0	7.8
Contabilidad	9.2	7.8

Fuente: Anuario Estadístico 1993-1994, Subsecretaría de planeación., DGEST, SEP-Puebla.

\* Resultados de la encuesta efectuada en la segunda fase de esta investigación.

cional básicamente joven y sin mayor formación o capacitación para el trabajo.

De la misma manera que se presenta una alta concentración espacial de la industria en el estado, encontramos una alta concentración de los servicios educativos en Puebla. En todos los niveles educativos hallamos una desproporcionada frecuencia a favor de las Zonas IV y V correspondientes a los municipios de Puebla y Cholula, es decir, la zona conurbada de la capital del estado. De este modo, las desigualdades educativas en el estado son altamente pronunciadas.

Para el caso de las secundarias técnicas en el estado de Puebla tenemos un total de 106, de las cuales, 48 de ellas (45.3%) están ubicadas en las Zonas IV y V, siendo que estas dos zonas representan tan sólo el 16.1% del total de municipios.

En relación a la importancia real que se concede a la educación tecnológica en nuestro estado, encontramos que del total de 202 mil 309 estudiantes de secundaria en el estado de Puebla, el 21% cursa en secundarias técnicas, lo cual es indicador de la escasa importancia que en términos reales se concede a la educación técnica, esto se afirma con el dato de que en el nivel medio superior sólo el 12% estudia bachillerato tecnológico.

La educación en Puebla, especialmente en lo referente a la educación tecnológica de los niveles de secundaria y medio superior no parece ser el tipo de educación que se quiera impulsar, ambos niveles están mayoritariamente determinados por directrices y políticas que se adoptan y deciden a nivel central en la capital de la República. En el nivel medio superior existen instituciones (como las autónomas) que si bien no reciben su proyecto curricular desde la capital, tampoco dejan de concebir a sus bachilleratos o preparatorias desde una perspectiva propedeútica general, por lo cual no resuelven problemas de formación para el trabajo.

En las secundarias técnicas, derivado de que son planes curriculares nacionales, existe un menú de 53 especialidades tecnológicas, (que hacia finales de 1995 fue reducido a 30 especialidades), mismas que teóricamente podrían impartirse en la entidad. Esto nos aporta una imagen simbólica de "ceguera" sobre la orientación de la capacitación para el trabajo, aunque en realidad no son 53 las especialidades disponibles en nuestro estado, ya que excluyendo las correspondientes a las áreas piscícolas, forestal y agropecuaria, nos queda una oferta real de 16 tecnologías, todas ellas pertenecientes al área industrial y de servicios, impartidas básicamente en escuelas secundarias técnicas urbanas.

De las tecnologías ofrecidas en Puebla en las secundarias técnicas, son 5 las que tienen mayor oferta.

Con relación al diseño de los planes y programas estudio de estas materias tecnológicas, en su totalidad fueron oficializados en la reunión de Chetumal, México (1973) y no fueron reestructurados sus contenidos sino hasta 1993, donde más que plantearse nuevos contenidos hubo una propuesta de estrategias diferentes de solución a los mismos espacios curriculares. Esta decisión, planteada bajo argumentos de "flexibilidad, de recuperación de lo regional", realmente lo que genera es una gran indefinición que no es resuelta por el docente; se deja a los programas con "grados de libertad" excesiva que pueden dar origen a currículas reales que no cumplen con los objetivos de cada materia; es decir, cada maestro arma su programa —si lo arma— en función de su formación, de su actualización y capacitación y de su experiencia, lo que vuelve muy frágil la estructura de los programas, que según nuestros resultados, es lo que finalmente ha ocurrido.

Las características de la planta docente de las tecnologías de secundarias técnicas es la siguiente:<sup>4</sup> a) una edad biológica madura, ya que se encuentra en un promedio de 36 años, además de que se encuentran sometidos a una administración escolar altamente rígida, pues la mayoría (75.4 %) tienen plazas de medio tiempo y de tres cuartos de tiempo, es decir son personal semiprofessionalizado; pero además el 83% de su tiempo contratado lo tienen asignado frente a grupo lo cual evidentemente limita sus posibilidades no sólo de preparación de su materia sino de capacitación y actualización. Ni hablar ya de otras actividades como investigación, innovación o mejoramiento.

La mayoría de estos docentes se incorporó a trabajar en las escuelas secundarias técnicas después de culminar sus estudios y el mayor número de ellos ingresó en la década de los ochenta (70.2 por ciento). Casi la mitad de los docentes se incorporó a su puesto de trabajo teniendo como antecedente sus estudios de bachillerato, con lo que se aprecia que prácticamente no existió capacitación previa en la materia que impartirían y muy específicamente en lo que correspondería a experiencia profesional. Con esto se podría concluir, —sin afán de demeritar la labor de los docentes de secundarias técnicas— que al menos, en el



inicio de su contratación no existía el perfil profesional adecuado en términos generales para desarrollar la labor docente, esto reafirmado por una política de contratación institucional muy poco cuidadosa.

El total de docentes de actividades tecnológicas de secundarias técnicas representa apenas el 27.3% del total de maestros que existen en este tipo de secundarias, es decir, incluso dentro de la lógica de funcionamiento interno de las secundarias técnicas, lo técnico ocupa un nivel menor o secundario.

Al menos el proyecto estatal para las secundarias en general ha sido: no el de fortalecer realmente a las secundarias técnicas, salvo en su papel complementario y propéutico, similar al que cumplen las secundarias generales, sino más bien, se ha apuntalado el proyecto de telesecundarias como salida, acaso obvia, a los fuertes problemas de inequidad generados por la alta centralización de los servicios educativos de nivel básico.

### La educación de nivel básico: secundarias

La educación secundaria en México registró una matrícula de 4 millones 126 mil en 1994.

El nivel de mayor participación después de primaria es la secundaria y es previsible –en función del comportamiento de la estructura poblacional– que en lo futuro se incremente, aún más, la demanda por este tipo de estudios, incluso, contrastando con la declinante demanda por estudios de primaria. Los niveles esperados de crecimiento para cada uno de los niveles –estimándolos para el año 2000– son más importantes en aquellos que están más cercanos al mercado del trabajo, los que muestran un mayor crecimiento son: secundaria, bachillerato y profesional medio. Las licenciaturas y posgrados no llegan a participaciones significativas. Los tres niveles mencionados como de mayor presencia suman 38.7% mientras los dos últimos apenas completan el 12.5 por ciento. Es decir, su impacto sobre la PEA es –y será– substancialmente diferente. Incluso, esto coincide con las previsiones de política publicadas en el *Programa de Desarrollo Regional 1995-2000*.

Dentro de las fuentes causantes de la crisis educativa se ha ubicado reiteradamente a la separación entre lo educativo y la planta productiva, sin embargo, el grado de alejamiento

varía según el nivel al que nos refiramos, así, por ejemplo, en el estado de Puebla es menor en el nivel de educación superior, en el que, a pesar de los fuertes señalamientos de tradicionalismo que se le han imputado, muestra mayor dinamismo y voluntad de cambio que los correspondientes a medio superior, medio básico o capacitación para el trabajo.

Derivado de lo anterior, resulta importante hacer una reflexión sobre el papel que ha jugado y, sobre todo, jugarán en el futuro los subniveles de secundaria y medio superior que es donde mayormente se concentran los recursos humanos que demandan y son demandados por el mercado de trabajo poblano. Es central, en consecuencia, el iniciar la cadena de cambios con el área tecnológica; en un proyecto que rompa con la actual rigidez que separa a los niveles de secundaria de los de bachillerato

### Vinculación escuela-planta productiva

Ha sido tradicional el que se de, como un hecho incontrovertible, la inexistencia de relaciones entre la planta productiva y la escuela en general, los únicos vínculos han sido de tipo meramente formal y por lo mismo, le han conferido a la actividad de vinculación un carácter meramente retórico, sobre todo en el discurso de las instituciones educativas, aunque es cada vez más frecuente el reconocimiento –aún por las más altas autoridades educativas de nuestro país– de la carencia de vínculos reales:

*“Un aspecto fundamental que el diagnóstico elaborado ha reconocido es que la educación tecnológica se ha desarrollado prácticamente desligada de los fenómenos económicos nacionales y regionales, y del sector productivo, principalmente por la preferencia que se ha dado a la atención cuantitativa de la demanda...”<sup>5</sup>*

En este punto coincide la *Comisión Económica para América Latina* (CEPAL), que mantiene esta misma conclusión:

*...paulatinamente, esa estructura (la educativa) ha ido desvinculándose cada vez más de la evolución de la economía y de la sociedad...han sufrido un proceso gradual de obsolescencia curricular, ofreciendo experiencias de aprendizaje cada vez más alejadas de las necesarias para desempeñarse en una sociedad moderna...el sector más perjudicado por ese deterioro ha sido el de la educación técnico-profesional cuya enseñanza se ha tornado crecientemente irrelevante frente al aumento y la diversidad de requisitos para ejercer las profesiones que pretendía impartir. Se critica su falta de vinculación con las empresas, su rigidez para responder a los requerimientos...<sup>6</sup>*

No solamente son las autoridades educativas ni las instituciones empresariales las que evidencian en su discurso la carencia de vínculos con la educación, las

**Cuadro 3**  
Nivel de participación porcentual de los niveles educativos

Preescolar	9.9	Bachillerato	6.0
Primaria	55.9	Superior	4.0
Secundaria	16.5	Posgrado	0.15
Medio Profesional	1.8	—	—
	—	—	—

Fuente: *Anuario Estadístico 1993-1994* Subsecretaría de planeación DGEST Sep-Puebla.



# imep

## POLITICA MEXICANA PANORAMA Y SIGNIFICADOS

Es un conjunto de servicios informativos acompañados de análisis e interpretaciones sobre los más importantes acontecimientos de la vida política de México y de su relación con el mundo.

**CLAVES POLITICAS.** Servicio que contiene análisis político sobre los acontecimientos más relevantes de cada *semana*.

**PERSPECTIVA POLITICA.** Ensayo interpretativo *mensual* de la situación de la política mexicana y de sus repercusiones en todos los ámbitos de la vida nacional e internacional.

**PERSPECTIVA ECONOMICA.** Ensayo interpretativo *mensual* de la situación de la economía mexicana y su comportamiento en el contexto internacional.

**EXPEDIENTES.** Servicio *mensual* en el que se concentra la información documental, estadística e histórica de carácter económico, político y jurídico que fundamenta los análisis e interpretaciones de los hechos políticos de México que el IMEP realiza.

Estos productos se envían por mensajería. Para mayor información comunicarse al INSTITUTO MEXICANO DE ESTUDIOS POLITICOS, A.C. a los teléfonos 598-6520, 598-6430. FAX 611-0080.

propias escuelas secundarias lo reconocen. En la encuesta realizada en la ciudad de Puebla, con los maestros de tecnologías de las secundarias técnicas, manifestaron no sostener ninguna relación sistemática con empresas; de hecho no existen estructuras que posibiliten esta relación e incluso, se percibe una gran vaguedad sobre las intencionalidades que podría tener esta utópica relación, llevándola hasta niveles de simplificación que se expresan en el concebir la presunta relación como únicamente para realizar visitas industriales. Esta situación de alejamiento por cierto, no es privativa a la secundaria; en el estudio de Muñoz Nava<sup>7</sup> sobre educación superior y mercado de Trabajo en Puebla, también, empíricamente encontró que las instituciones de este último nivel a lo más que llegan es a plantearse la relación como oportunidad para que sus alumnos realicen servicio social.

### Su dimensión a nivel estatal

Tomando en consideración el comportamiento del nivel de secundaria en el estado de Puebla y, haciendo énfasis en la participación de las secundarias técnicas, tenemos:

la educación tecnológica en Puebla tuvo como principal momento de fortalecimiento la década de los sesenta, cuando, no casualmente, se consolidó la planta productiva "moderna" de la entidad; si bien es cierto que en

algunos renglones nuestra entidad es pionera en la impartición de ciertas especialidades profesionales. (como el caso de la Ingeniería Química, que inició desde mediados de la década de los treinta, o la existencia de estudios prevocacionales del IPN, desde la época cardenista).

La educación tecnológica en nuestro estado se ha orientado preferentemente al nivel superior y a partir de la década de los ochenta, recibió un fuerte impulso la educación tecnológica terminal, tanto a nivel de bachillerato tecnológico como de secundarias técnicas y en menor medida en la modalidad de capacitación para el trabajo.

En general se considera —por parte de los funcionarios de la educación— que los estudios son de tipo propedéutico, bajo la falsa ilusión de que la mayoría llegará a cursar hasta la Universidad, pero como los datos estadísticos lo señalan, la mayoría se va al mercado de trabajo antes de poner un pie en la universidad, y, ni siquiera en el bachillerato. Así pues, las instituciones educativas deberían ser más realistas y procurar conocimientos que den una mayor capacitación para el trabajo. A cambio de ello tenemos que del nivel de secundaria y bachillerato solamente el 18 % reciben alguna formación de tipo técnico específicamente diseñado para apoyar formación hacia el trabajo (secundarias y bachilleratos técnicos).

Asimismo, de la población trabajadora que tiene entre 15 y 29 años, el 50.6% lo hace preferentemente en el sector urbano, ya sea como empleado o como obrero. El 16.8% se emplea como jornalero o peón y el 21.4% trabaja por su cuenta. De esta información se desprende la fuerte e ineludible responsabilidad por buscar fases de acuerdo entre el sector industrial y de servicios con el educativo a nivel regional, ya que son los más directamente involucrados en el proceso de formación para el trabajo que más impacto tiene sobre el proceso económico regional.

Las escuelas secundarias técnicas se dividen básicamente en escuelas Agropecuarias y Escuelas Industriales (por no comentar sobre las forestales y marinas cuyo número es muy reducido), en las que éstas últimas han adquirido recientemente un mayor peso derivado del proceso de urbanización e industrialización de la entidad, pero que no han actualizado sus planes y programas, ya que sólo modificaron estos planes en 1993, es decir veinte años después, dejando de cumplir en la realidad con los preceptos de formación para el trabajo con las que originalmente fueron creadas. De esa manera se entregan generaciones de egresados y de "desertados" con muy escasa capacitación al mercado laboral, dejando esta función en el sector industrial, mismo que lo realiza también de manera muy limitada

La educación en Puebla, especialmente en lo referente a educación tecnológica de los niveles secundaria y medio superior, están totalmente determinadas por las directrices y políticas que se adoptan a nivel central en la capital de la República. Las rigideces o flexibilidades, así como los cambios de este tipo de educación están al



**Cuadro 4**  
**Escuelas secundarias técnicas industriales ubicadas en las zonas económicas IV y V**

*Zona IV 5 escuelas*

Atlixco, Calpan, Cuautlancingo, Chiautzingo, Juan C. Bonilla, Sn. Pedro Cholula, San Gregorio Atzompa y San Martín Texmelucan, San Miguel Xoxtla, Huejotzingo.

*Zona V 33 escuelas*

Amozoc, Puebla, Tecali de Herrera, Tepeaca, Tepatlaxca de Hidalgo.

Total de escuelas en las zonas IV y V 48

Ubicadas en 12 Municipios de los 217 existentes en toda la entidad.

Fuente: Elaboración propia.

margen de las decisiones que se puedan vislumbrar desde esta entidad. Evidentemente, el proyecto educativo de alcance nacional a nivel de secundarias técnicas no resuelve las necesidades de la entidad.

Con respecto a la capacitación podemos afirmar que en las empresas encuestadas, en general, no hay una preocupación por capacitar a sus recursos humanos, de donde se infiere que la formación de cuadros para el sector laboral depende en primera instancia de la escuela y en menor medida del aprendizaje que empíricamente adquieren los trabajadores en el propio trabajo. No se aprecia el cumplimiento de las determinaciones que por ley se establecieron desde 1978 en el sentido de la obligatoriedad de la capacitación por parte de la empresa.

*Desde 1970 se consignó como obligación patronal la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores; sin embargo, debido a su ambigüedad y generalidad, el cumplimiento de esa ley se dejó a la voluntad e iniciativa de las partes, y no tuvo los efectos esperados; la capacitación impartida fue mínima. De ahí que se instrumentara una reforma de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, que postula de manera mucho más explícita y normativa la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, y el papel del Estado en la regulación de esta obligación patronal.<sup>8</sup>*

El sector empresarial, por su parte, en 1994 expuso:

*...los incentivos fiscales para la formación del factor humano son insuficientes y no motivan la educación integral.... Como consecuencia de todos los elementos arriba señalados, tenemos insatisfacción de la demanda real de capacitación y en muchos casos simples formulismos a falta de estímulos institucionales y fiscales...<sup>9</sup>*

La modernización educativa ha llevado a las escuelas a transformar planes y programas, así en 1993 se realizaron cambios a nivel de secundarias técnicas, sin embargo la tendencia fue a continuar con su carácter propedeútico (es decir, pensando que sus egresados continuarán con experiencias escolares de nivel superior) y no a

privilegiar el carácter terminal. También se aprecia una tendencia a reducir el número de horas en talleres, lo cual coincide con el abandono a la infraestructura de los mismos, que no se renuevan ni actualizan.. El reciente cambio sobre el número de especialidades tecnológicas (en agosto de 1995),<sup>10</sup> cuya reducción cerró el abanico de especialidades a sólo 30 (aunque desafortunadamente no se plantean argumentos del por qué), representan intentos de racionalización de los esfuerzos y de los recursos, pero no se percibe un proyecto nuevo ni más integrado.

En términos de la lógica que impondría la capacitación hacia el trabajo, se ve como un error el que la SEP haya decidido unificar la secundaria con la primaria. La mejor decisión habría sido ligarla con el nivel medio superior; existen mayores niveles de compactación de intereses, tanto de alumnos que puedan ver en este ciclo una posibilidad más real de adquirir conocimientos para el trabajo, como para las instituciones educativas que no necesariamente estarán presionadas por el escaso tiempo disponible ni por las falsas disyuntivas entre la formación general y la especializada. Al mismo tiempo, existe la posibilidad de integrar de manera más real la participación de las empresas en un programa de aprendices en diversos niveles de apoyo terminal con todo lo cual se podría haber ayudado a diseñar programas más completos e integrados a nivel tecnológico.

Esta situación contrasta con la apreciación de los funcionarios educativos, quienes al respecto han dicho:

*...la educación tecnológica por su parte, atiende la formación de recursos humanos altamente capacitados que demandan los sectores industrial y de servicios, agropecuario, forestal y del mar. Estos servicios educativos se encuentran en un profundo proceso de reforma con el propósito de lograr niveles de excelencia, relevancia y eficiencia que requieren las nuevas condiciones económicas y sociales de México.*

Esta cita muestra el nivel de claridad de los funcionarios educativos (en ese momento Moctezuma Barragán era el subsecretario de Planeación Educativa de la SEP) sobre la problemática actual y al mismo tiempo el distanciamiento real que existe entre su discurso y las estrategias de acción, dejando que dependan de medidas quimé-



ricas, como sería el hecho de pensar en el "eficiente" eslabonamiento entre el aparato escolar y el empresarial, como si fueran elementos que se complementan consciente y naturalmente en la formación para el trabajo y en el abandono de la importancia de lo regional.

Tenemos un inventario total de 106 escuelas secundarias técnicas en nuestro estado. En las zonas económicas IV y V se presenta una alta concentración de los servicios escolares correspondientes a secundarias técnicas, en sus variedades de federal, estatal (que con la federalización son ahora todas estatales), particular, se trata de manera mayoritaria, de Secundarias Técnicas Industriales, (véase Cuadro 4).

Recordemos que el total de Secundarias Técnicas en nuestro Estado es de 106. Es decir, estamos hablando de casi el 50% instaladas en tan sólo estas dos zonas económicas.

Asimismo, nos encontramos ante una oferta de talleres de materias tecnológicas que no se cumple en la realidad, ya que sólo son tres de ellos (*Electricidad, Industria del Vestido y sobre todo Secretariado*) los que mantienen una importancia real en la oferta de estos talleres, (véase Cuadro 5).

En términos de las características que muestran los perfiles de formación de su planta docente, encontramos

que los niveles máximos de estudio que abundan entre los docentes de Secundarias Técnicas es de Licenciatura con el 33.6%, aún y cuando de éstos, sólo el 22.0% tiene los estudios culminados. El otro nivel de gran abundancia es el correspondiente al Bachillerato.

Con relación a la antigüedad en el servicio que presentan los docentes de las áreas tecnológicas de las Secundarias Técnicas del estado tenemos: una antigüedad que oscila entre los rangos que van de 6 hasta 15 años, lo cual corresponde con el momento de mayor crecimiento de escuelas secundarias técnicas en el estado, es decir, la mayoría de los actuales docentes de tecnologías han visto crecer este nivel de manera bastante cercana. Además, son los profesores que imparten secretariado, industria del vestido y mecánica automotriz los de mayor antigüedad.

Respecto a los perfiles de la planta docente existente en las materias tecnológicas de Secundarias Técnicas Industriales podemos decir que se conforman por docentes con bajo nivel de capacitación escolar, asimismo, con deficiencias en sus procesos de nivelación pedagógica, aunque, justo es reconocerlo, se evidencia un gran interés por parte de ellos de lograr mejores niveles de desempeño profesional vía el estudio de carreras de Normal o de licenciatura en Docencia Tecnológica, aún y cuando en su gran mayoría estos profesores están prácticamente excluidos de Carrera Magisterial, es decir no encuentra incentivos claros para su superación.

Por otro lado, tenemos un personal docente con una edad promedio de entre 30 y 50 años de manera preferente y antigüedades entre 6 y 15 años. Este dato se conjunta con el que corresponde a su tipo de contratación que no es fundamentalmente de tiempo completo, lo cual habla de dificultades para lograr una verdadera profesionalización, ya que tienen que buscar complementar su salario con otro tipo de actividad docente.

Al mismo tiempo, en información directamente recopilada entre los docentes de Secundarias Técnicas Industriales, se evidencia la carencia de una formación específica en la materia que imparten, ya que la mayoría de ellos se incorporó a su plaza de trabajo actual recién egresado de la escuela –como se vio, mayoritariamente de bachillerato–, sin pasar previamente por una capacitación específica ni a nivel de escuela ni de centro fabril.

Las formas de contratación existente en la SEP han permitido que se estructure una planta docente sin el cuidado adecuado, aunándose esta situación a la carencia de proyectos específicos de capacitación a nivel institucional, dejando toda la responsabilidad de hacerlo a nivel de individuos.

Un último punto a destacar es la inexistencia de proyectos de vinculación entre las Secundarias Técnicas Industriales y la Planta productiva de la Entidad, limitándose únicamente a realizar –en el mejor de los casos– visitas industriales.

<b>Cuadro 5</b> <b>Talleres en las escuelas secundarias técnicas</b> <b>en el estado de Puebla</b>	
<i>Nivel de importancia</i>	<i>Materias tecnológicas</i>
al 1.0%	Aire acondicionado Carpintería Ductos y controles Preparación y conservación de alimentos Diseño gráfico
1.0% y 10.0%	Contabilidad Dibujo industrial Electrónica Máquinas y herramientas Mecánica automotriz Computación Soldadura Informática Agricultura Apicultura Conservación en industria de alimentos Pecuarias
al 10.0%	Electricidad Industria del vestido Secretariado



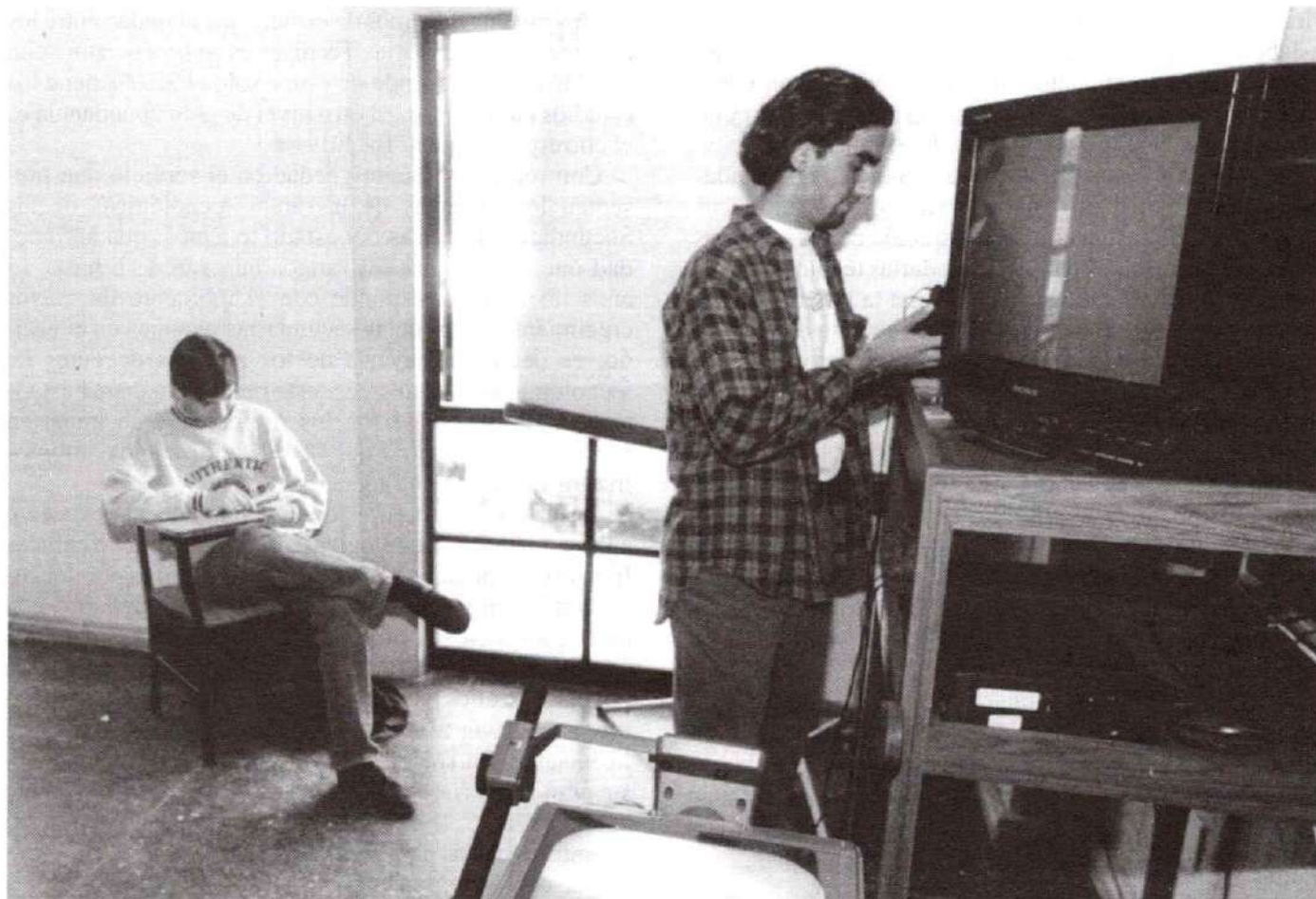


FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

## Conclusiones

La conclusión más general es que, en efecto, existe una abierta desarticulación entre el sector productivo y el sector educativo en el estado de Puebla; que esta desarticulación no ha adquirido los niveles críticos a los que podría conducir si no es por la escasa exigencia que la planta productiva de la localidad tiene respecto a una más ágil renovación de los saberes y de una más profunda y específica formación en los recursos humanos de nuestro estado.

Si bien a partir de la década de los sesenta se inició un proceso de transformación y sustitución de las ramas productivas tradicionales (textil, agrícola, de alimentos), las nuevas ramas productivas emergentes fueron incapaces de impulsar un proceso de cambio organizativo y de modernización tecnológica que dotara a esta estructura económica de condiciones competitivas y de una permanente transformación. Es así como la restructuración industrial de la década de los ochenta sorprendió a nuestra planta productiva revelándola como de poca competitividad, de allí que aunque en la opinión de los empresarios poblanos se señale la baja calidad y escasa formación de la fuerza de trabajo en nuestra localidad, realmente ellos no han requerido otros niveles de formación de los que la inercia del sistema educativo poblano ha generado.

La formación de recursos humanos en el estado de Puebla se presenta como la "tierra de nadie", las instituciones escolares caminan por su propia cuenta, manteniendo una imagen del mercado de trabajo como una imagen evocadora a la que algún "lejano día" llegarán sus egresados, pero sin sentirse comprometidas con ese futuro, es decir sin asumir su responsabilidad ante los mercados de trabajo. Incluso las instituciones de educación tecnológica que son a las que más directamente toca la frontera de relación entre escuela y planta productiva, poco atienden a este punto. Por otra parte, los empresarios tampoco reconocen como su función la de formar o capacitar recursos humanos para el trabajo y mantienen opiniones tradicionales al respecto, considerándolas como un "gasto" que están en incapacidad de realizar.

Una conclusión adicional es la de que las actuales condiciones de la realidad mexicana ya no soportan medidas que en otras épocas fueron exitosas y, es más, hasta necesarias, como los proyectos y planes educativos de carácter nacional. El atraso que se percibe en el sistema educativo poblano tiene su principal fuente de alimentación en la concepción tradicionalista de los funcionarios que dirigen el proceso educativo a nivel nacional. Es muy posible que este diagnóstico sobre un segmento



de la educación tecnológica (secundarias), se repite de manera casi igual en muchos otros estados de la República mexicana, en la medida que también enfrentan los "fórceps" en que se han transformado los planes de alcance nacional.

Aunque se reconoce la existencia de heterogeneidades regionales al interior de nuestro país, aunque cada día sean más abundantes las publicaciones que claman por el reconocimiento de la existencia de regiones altamente diferenciadas, se insiste en imponer planes que la mayoría de las veces no responden, en nada, a las condiciones e intereses de las regiones; a lo más se repite el estribillo de "este es un proyecto que deberá adecuarse a las condiciones de cada región", pero que en los hechos significa un escaso margen de cultivo de la creatividad impidiéndose en los hechos adecuaciones realmente eficientes a nivel regional.

Los planes educativos estatales se han convertido en anhelos de "mimesis". La tradición de subordinación agobia todo intento de originalidad y de creatividad a nivel estatal y la única preocupación consiste en "semearse" lo más posible al proyecto federal.

La salida a las actuales condiciones de aislamiento de la educación tecnológica en Puebla, pasan por el diseño de un proyecto de desarrollo verdaderamente regional. El proyecto de modernización educativa del Estado Mexicano tiene como centralidad a la "Federalización", sin embargo esta estrategia ha tenido escasa trascendencia, como no sea lo correspondiente a una desconcentración administrativa, que resulta algo muy diferente a la Federalización clásica del liberalismo en el que existe una autonomía real de los estados y son estos últimos los que aceptan un sistema de "normalización" proveniente de una representación central federal. En estos momentos, al menos, lo que ha dejado la "Federalización educativa" es más bien una "multicentralización educativa"; los estados han vaciado de contenido al fenómeno modernizador y simplemente reproducen —a nivel regional— los mismos esquemas de subordinación y centralización heredados por la tradición. Este es un elemento de continuación de los contextos que garantiza la subsistencia de la ya secular separación entre planta productiva y sector educativo, al menos en su vertiente más inmediata que es la educación tecnológica.

Otra conclusión tiene que ver con los "agotamientos" de algunos de los pilares de la teoría educativa, ésta misma se ha visto "atada" a los paradigmas más tradicionales cayendo en una circularidad que a final de cuentas sólo repite los antiguos esquemas sobre formación. Es casi inmediata la satanización a propuestas que busquen la revisión de nuevas alternativas a la relación educación-sociedad. La modernización educativa aún mantiene como intocables los viejos preceptos teóricos bajo el supuesto de que la modernización sólo toca aspectos externos del campo educativo, sin dejar abierta la posibilidad de una necesaria modernización o transformación de sus propios marcos teóricos.

La última conclusión tiene que ver con la direccionalidad que tienen los proyectos de educación en las secundarias técnicas en el estado de Puebla. Hasta ahora encontramos sentidos, al menos equívocos, en la definición de la actividad en estas escuelas. Por un lado la existencia de proyectos nacionales que desatienden los intereses de la región y por el otro lado el "prurito" contra todo lo que signifique la más mínima posibilidad de "avasallamiento" de lo educativo respecto a las necesidades de la planta productiva, han generado una pérdida de sentido de la actividad escolar en las secundarias técnicas de nuestro estado, el aspecto que más destaca es la poca atención que se presta al hecho de la contribución real que tienen las secundarias técnicas y las secundarias generales a la conformación de la población económicamente activa.

Se ha conferido una desproporcionada importancia al sector superior como si fuera el único nivel que impacta de manera importante la relación economía-educación, por ende, sólo se conciben proyectos sistemáticos de vinculación con el mercado de trabajo para este nivel, cuando la integración de este mercado es muy superior, cuantitativamente hablando, por parte de las secundarias y junto con éstas, del bachillerato. Se debe dotar de un proyecto de integración de estos dos niveles (secundaria y bachillerato) encaminado a brindar formación tecnológica sólidamente enraizada en las necesidades y recursos regionales.

## Notas

<sup>1</sup> Adam Smith, *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*, México, FCE, 1958.

<sup>2</sup> CEPAL, *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*, Chile, ONU, 1992.

<sup>3</sup> Porter incluye a la Investigación y Desarrollo (ID), como parte de las actividades cotidianas de las empresas que son capaces de conformar "cadenas de valor" que les den ventajas competitivas, pero la ID sólo la pueden enfrentar exitosamente cuadros de nivel de escolaridad superior y por supuesto de posgrado, véase Michel, Porter, *La ventaja comparativa de las naciones*, Argentina, Ed. Vergara, 1990.

<sup>4</sup> Fuente directa, *Encuesta practicada en escuelas secundarias, técnicas del estado de Puebla*. CAM-Puebla. SEP-Conacyt. México, 1995.

<sup>5</sup> Esteban Moctezuma Barragán, *La educación pública frente a las nuevas realidades. Una visión de la modernización de México*, México, FCE, (1993), pp. 187-188.

<sup>6</sup> CEPAL, *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*, Chile, 1992, ONU, p. 46.

<sup>7</sup> JR, Muñoz Ávila, *Mercados de trabajo profesionales en Puebla*, UIA-C de P. México, 1994.

<sup>8</sup> VM, Gómez Campo, et. al., "Tendencias de la educación técnica y la formación profesional extraescolar en México", en, *Educación: Empleo y Desarrollo Económico*, México, Consejo Nacional Técnico de la Educación, vol. III, 4a. época, núm. 40, México, mayo-junio 1982.

<sup>9</sup> Coparmex, Concanaco, Canacindra, AMIS, CONAAP, "Propuesta del Sector Privado 1994-2000", 1995, México, 1994.

<sup>10</sup> SEP, DGETI. *Proyecto de modificación curricular*, 1995 México, 1995.



# La vinculación universidad-industria a través de estudios de opinión sobre la formación de los egresados universitarios

Ma. de los Ángeles Valle\*

*Existe una amplia opinión respecto a la deficiente formación del recién egresado universitario de las carreras más próximas a los procesos de la producción en las diversas ramas de la industria analizadas, donde destaca entre las deficiencias mencionadas su escasa cuando no nula capacidad de aplicación de los saberes teóricos a la realidad concreta del trabajo industrial. Por otra parte, al parecer el grado de "estructuración" o formalización de los mercados laborales de nivel profesional tiene que ver con el tamaño de las empresas de manera aparentemente independiente de su rama de producción.*

## Introducción

Si bien las funciones sustantivas de las Instituciones de Educación Superior son las de la formación, la investigación y la difusión de la cultura, consideramos que en tanto que la formación universitaria y técnicos disciplinarios y el desarrollo de destrezas y habilidades, actitudes y comportamientos necesarios para su aplicación práctica en la vida del trabajo, entonces la formación profesional es la función universitaria que tradicionalmente la liga de manera esencial con la sociedad en general y la vida económico-productiva en particular.

Seguramente esa es una de las razones por las cuales en el debate en torno a la articulación de las IES con la sociedad, la discusión sobre la pertinencia, calidad y eficacia de la formación universitaria siempre tiene como

referente el espacio propio de su aplicación: los mercados de trabajo profesionales de los diversos sectores de la actividad económico-productiva.

Si algo de singular observamos en este debate a nivel internacional en los países desarrollados en los últimos 20 años, es el hecho de que las estructuras y dinámica universitarias han sido objeto de un discurso planificador que ha ido traduciéndose, en mayor o menor medida, en la implementación de mecanismos que pretenden adecuarlas a la estructura y dinámica de una actividad económica, caracterizada por un vertiginoso desarrollo científico-tecnológico que impacta las formas de organización de la producción tanto como del trabajo.<sup>1</sup> Esto en el marco de las determinaciones de una nueva lógica del desarrollo tendientes a una globalización económica mundial, caracterizada por la flexibilización de la producción y de los mercados de trabajo.<sup>2</sup>

Nuestro país, y en general los países de menor desarrollo económico y científico-tecnológico pero también

\* Investigadora del CISE-UNAM.



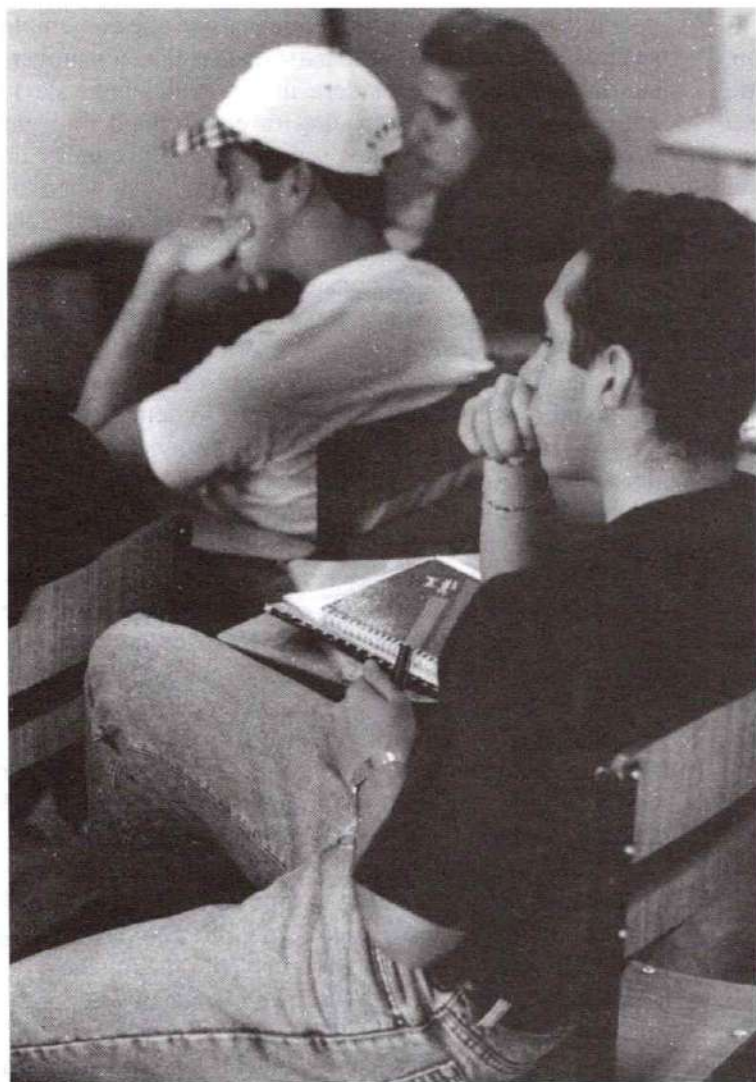


FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

político y social, particularmente desde mediados de la década de los ochenta se han visto sometidos a una serie de cambios en las economías nacionales para incorporarse competitivamente al nuevo orden económico mundial, buscando su acceso a los nuevos desarrollos científico-tecnológicos prevaecientes en la producción.<sup>3</sup>

En este contexto, en nuestro país cobra vigencia la reflexión en torno a la vinculación de las Instituciones de la Educación Superior (IES) con la industria. La necesidad de resolver los problemas que tendrá que enfrentar en el corto y mediano plazo los recursos humanos con formación profesional, ponen en el tapete de la discusión nuevamente los problemas de su relevancia, calidad y eficacia en el mundo del trabajo.<sup>4</sup>

Estas son las preocupaciones más generales en las que se enmarcan 3 pequeños estudios exploratorios de diversos aspectos de la vinculación de las IES con la industria nacional y en los que participamos en el pasado reciente.

Expondremos aquí algunos de los resultados de estos estudios, particularmente los que dan cuenta de las opiniones de los empleadores del sector industrial sobre las carac-

terísticas de la formación actual de los recién egresados universitarios (los que al momento de realización del estudios, tenían un máximo de 2 años de haber concluido sus estudios profesionales) de las carreras más directamente vinculadas a los procesos de producción industrial, así como de sus requerimientos para finales del milenio.

### **La vinculación universidad-industria: exploración de las opiniones de los empleadores**

Entre 1990 y 1992 participamos en tres investigaciones de campo, a nivel de pequeños estudios de caso, tendientes a explorar diversos aspectos de la vinculación entre las instituciones de la educación superior y la industria nacional.

Estos estudios se realizaron mediante entrevistas y/o cuestionarios, aplicado a directores generales y responsables de producción de industrias seleccionadas al azar en distintas ramas de la producción (éstas abarcaron las del vestido, textil, maquinaria eléctrica y electrónica, hierro y acero, química en objetivos como en su realización en el tiempo, tienen en común el hecho de que se orientaron a recoger, entre otras, las opiniones en el sector industrial sobre las características de la formación actual y la deseable para el fin del milenio, de los profesionistas recién egresados de las carreras de ingeniería más orientadas al sector manufacturero (ingenieros mecánicos, industriales, mecánico-electricistas, textiles, en alimentos, químicos), así como de un cúmulo de carreras más específicamente vinculadas a la industria farmacéutica en México (además de ingenieros químicos, a químicos (QFB), q-biólogos y q-industriales).

El primer estudio lo realizamos en marzo de 1990 mediante la entrevista en 19 industrias del municipio de Ecatepec, en el estado de México. Posteriormente, participamos en un sondeo de opinión mediante encuesta directa en 104 empresas ubicadas en el área metropolitana de la ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, realizado de febrero a abril de 1990. Por último se participó en un estudio en el que se realizaron 73 entrevistas en un total de 43 laboratorios farmacéuticos del área metropolitana de la ciudad de México, realizadas de febrero a marzo de 1992. En todos los casos, como se mencionó anteriormente, la elección de las empresas fue aleatoria y la entrevista o cuestionario se aplicó a directores generales y responsables de producción.<sup>5</sup>

Con base en los hallazgos recogidos en los diversos sondeos entre quienes denominaremos como los "empleadores", podemos decir que fue generalizada la opinión relativa a la mala formación de los recién egresados universitarios de las carreras de ingeniería y afines al sector químico. Más allá de ciertas deficiencias específicas del conocimiento técnico particular de las diferentes



ramas de producción, se perciben deficiencias formativas que son comunes en las diversas ramas de producción. Estas tienen que ver con la falta de vinculación entre teoría y práctica, lo que en la vida del trabajo se expresa en una nula capacidad de aplicación de los conocimientos: una desactualización de sus aberes percibida en el desconocimiento de las nuevas tecnologías de producción y sus especificaciones de organización y funcionamiento así como de las necesidades de la industria.

Estas opiniones sobre las características más generales de las deficiencias formativas de los recién egresados universitarios son complementadas por aquellas que tienen que ver con una creciente necesidad en el dominio de lenguas extranjeras (particularmente el inglés), así como de conocimientos en administración, manejo de personal o relaciones humanas, habilidad en comunicación verbal y escrita, creatividad, liderazgo y cultura general.

Esta generalizada opinión acerca de las características de las deficiencias formativas contrasta, no obstante, con una también generalizada opinión acerca de la sólida formación de las bases teóricas del recién egresado de las carreras mencionadas.

Por otra parte, es preciso señalar que estas opiniones sobre las deficiencias formativas adquieren características particulares cuando incorporamos la variable relativa al tamaño de empresa (construida con base en una serie de indicadores económicos como valor de la producción, capital invertido, personal ocupado, origen de capital, etcétera), teniendo ésta un peso más importante que otras variables como el origen de capital y la rama de producción en la que se ubica la industria. Esto fue posible observarlo particularmente en el estudio de Ecatepec y en los laboratorios farmacéuticos de la ciudad de México.

Al respecto se encontró que en la mediana pero sobre todo en la pequeña industria (que en conjunto agrupa a 13 de un total de 19 empresas estudiadas en Ecatepec y a 31 de los 43 laboratorios farmacéuticos analizados en la ciudad de México), independientemente de la rama de producción en que se ubican, se considera la mala formación básica teórica si bien es fuerte es muy general, además de que se poseen pocos elementos para traducirlo en la actividad práctica y de acuerdo a las necesidades y características de producción de la empresa en las diferentes ramas. Asimismo, se considera que la capacitación laboral es necesaria sobre todo para cubrir las deficiencias de la formación universitaria.

Por su parte, en la mayoría de las grandes empresas, fue generalizada la opinión relativa a su sólida formación básica en teoría que les da una visión general de los procesos productivos y los problemas que se les derivan, sin embargo también se percibe una deficiente capacidad para la aplicación práctica de sus conocimientos. En este sentido se pronunció la mayoría de las 7 grandes empresas del estudio en Ecatepec de un total de 19.

No obstante lo anterior, es precisamente en esta gran industria donde si bien se considera que es preciso pro-

veer una sólida preparación teórica básica que contemple su aplicación práctica como parte de la educación universitaria, también se considera que es del interés de la empresa, a través de la capacitación en el trabajo, moldear y especializar a sus nuevos cuadros profesionales de acuerdo a los requerimientos del puesto, las características de las tecnologías de producción y las necesidades particulares de la empresa.

En este contexto, se consideró pertinente indagar en torno al efecto que tenía la generalizada opinión desfavorable de los empleadores, sobre la formación de los recién egresados universitarios sobre las preferencias de contratación en el sector. Aspecto que, por lo demás, permite explorar una generalizada creencia, hay que decirlo, más del sentido común que apoyada en evidencias de análisis, que supone una creciente marginación laboral de los egresados de las universidades públicas.

Al respecto, las opiniones recogidas en la mayoría de las empresas de diferente tamaño y en las diversas ramas de producción apuntan hacia la preferencia de egresados de ningún tipo de universidad en particular (públicas o privadas).

Esta fue la opinión del 75% de las empresas del estudio que abarcó a 104 industrias de diversas ramas ubicadas en el área metropolitana de la ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, así como del 58% de las que incluyó a los 43 laboratorios farmacéuticos de la ciudad de México.

Su opinión se fundamenta, particularmente en las empresas medianas y grandes, en que se contrata al profesionalista que reúne los requisitos del puesto y las necesidades de la empresa, apoyados en mecanismos de selección de personal que incluyen pruebas de conocimientos y habilidades relativas al puesto a ocupar, así como de carácter psicométrico para evaluar la idoneidad al puesto y a las políticas de la empresa. Estos puestos si bien no necesariamente son cubiertos por universitarios recién egresados, en tanto que la experiencia laboral es un requisito creciente en estas empresas, cuando la misma no es indispensable tampoco modifican su posición respecto a las preferencias. Estas empresas, sobre todo las de gran tamaño, suelen contar con programa de tesis y becarios que al titularse suelen incorporarse a la empresa. Esto puede tener que ver con el papel que se le confiere a la capacitación laboral de sus cuadros profesionales en tanto que, como se mencionó, parece jugar un papel importante en la familiarización con las especificidades del puesto a desempeñar así como con el darle un perfil de acuerdo a las especificidades y necesidades particulares de la empresa.

Vale la pena mencionar el sentido de las opiniones de los empleadores que sí manifestaron tener preferencias de contratación por egresados de algún tipo de universidad en particular, recogidas en el restante 43% de los laboratorios farmacéuticos y el 25% de las industrias de las tres áreas metropolitanas de las ciudades más importantes del país.<sup>6</sup>

En estas empresas, independientemente del tamaño de empresa y ramo de producción, sus preferencias de con-



tratación son mayoritariamente por egresados de universidades públicas (55.4% de los laboratorios y 74% de las empresas del estudio de las áreas metropolitanas), en el siguiente orden de importancia: IPN, UNAM, UAM y algunas universidades autónomas estatales como la de Monterrey y Guadalajara.

Esta preferencia por egresados de universidades públicas tiene justificación en su buena preparación teórica y la versatilidad de su conocimiento así como en ciertas actitudes como disponibilidad para el trabajo y adaptación a la empresa. Esto con referencia tanto a los recién egresados como a aquéllos con experiencia laboral. Adicionalmente, se cuestiona en los egresados del sistema privado su incompetencia técnica resultante de una deficiente formación teórica, así como su generalizada pretensión de acceder a puestos y remuneraciones altas sin experiencia laboral.

Como contraparte a esta opinión, se encuentran aquellos empleadores que se pronunciaron por preferir a egresados de universidades privadas entre los que destacan, en orden de importancia, los del ITESM, UIA y La Salle, principalmente.

Este fue el caso del 44.5% de los empleadores de laboratorios farmacéuticos y del 26% del estudio en DF, Guadalajara y Monterrey, de los que manifestaron tener algún tipo de preferencia de contratación.

La argumentación de su preferencia por egresados de universidades privadas adquiere características muy particulares. Si bien es generalizada la opinión sobre una deficiente formación teórica, se les reconocen ventajas sobre todo por su manejo del inglés y sus conocimientos de administración y relaciones humanas, además de atributos tales como una mentalidad empresarial en tanto que dinámicos y pragmáticos, con iniciativa, liderazgo, creatividad y ambición así como capacidades verbales y buena presentación.

Esta opinión si bien se encontró en las empresas de diferente tamaño en las diversas ramas de producción, fue sostenida de manera muy amplia sobre todo en la pequeña y mediana empresa, donde al mismo tiempo manifiestan sus limitaciones económicas para contratar a recién egresados de estas instituciones teniendo que recurrir a los de universidades públicas, quienes en su opinión suelen mostrarse más accesibles a aceptar salarios más bajos que los otros.

Vale la pena mencionar que algunos de estos aspectos reconocidos entre egresados de universidades privadas (nociones de administración, relaciones humanas e inglés específicamente), parecen estar jugando un papel creciente entre los criterios de contratación de profesionales en las diversas ramas industriales de producción, particularmente en los mercados de trabajo profesional más estructurados de la gran industria.

Esto último puede explicar, al menos en parte, la presencia de egresados de estas universidades particularmente en la gran industria pero también en la mediana del sector farmacéutico bajo estudios, ocupando puestos profesionales de corte administrativo. Si bien su participa-

ción parece cuantitativamente menor en comparación con los egresados de universidades públicas, los que se ubican básicamente en ocupaciones profesionales más directamente vinculadas a la producción.

Lo anterior puede estar revelando un proceso, aún incipiente, de diversificación de las IES del país en términos de ofertas formativas de instituciones públicas y privadas cualitativamente distintas, dirigidas a ocupaciones diferenciadas en los mercados laborales de nivel profesional en el sector industrial del país.

En este contexto, otra pregunta aún por responder sería si los egresados de las universidades privadas están cubriendo espacios laborales de corte administrativo resultantes de nuevas tecnologías de producción y formas de organización y división del trabajo profesional, o si están desplazando a los egresados de las universidades públicas de espacios laborales tradicionalmente ocupados por ellos, en tanto que su oferta formativa responda menos a nuevos criterios de selección.

A modo de síntesis podemos decir que lo hasta aquí expuesto habla de una amplia opinión respecto a la deficiente formación del recién egresado universitario de las carreras más próximas a los procesos de la producción en las diversas ramas de la industria analizadas donde destaca entre las deficiencias mencionadas su escasa cuando no nula capacidad de aplicación de los saberes teóricos a la realidad concreta del trabajo industrial. Por otra parte, al parecer el grado de "estructuración" o formalización de los mercados laborales de nivel profesional tiene que ver con el tamaño de las empresas de manera aparentemente independiente de su rama de producción.

Particularmente en la gran industria, el mercado laboral está más estructurado en términos de puestos de nivel profesional y actividades asociadas a ellos —lo que revela en cierta medida mayor claridad respecto a sus necesidades productivas y las características de los cuadros profesionales requeridos— parecen existir también criterios y mecanismos de selección más específicos (que incluye pruebas sobre los conocimientos técnico-científico de las ocupaciones, hasta las de carácter psicométrico) y programas concretos de capacitación laboral de los nuevos cuadros profesionales. Programas donde destacan objetivos tales como el conocimiento de los requerimientos del puesto así como la familiarización con las especificidades tecnológicas de producción y las necesidades de la empresa. Esto en oposición a lo que ocurre en la mediana, pero sobre todo en la pequeña industria, donde prevalece una visión de la capacitación laboral como un "mal necesario" que debe correr por cuenta de la industria en aras de compensar las deficiencias formativas de los recién egresados universitarios.

### Consideraciones finales

Es preciso concluir diciendo que no se pretende desprender de los sondeos de opinión aquí relatados resultados que



busquen explicar la complejidad del fenómeno de la formación profesional y sus manifestaciones en el medio laboral de la industria del país. Sin embargo sí creemos que sugieren vetas necesarias de análisis que conduzcan a estudios más representativos y con una mayor profundidad teórico-metodológica, que avance en la comprensión de la complejidad de dicho, fenómeno y que contribuya a que los planificadores de la educación superior cuenten con más elementos que fundamenten sus decisiones.

Estamos convencidos de la necesidad de realizar estudios sobre las características que adoptan las actividades y funciones del desempeño laboral profesional y las opiniones del sector sobre su formación y desempeño en el medio laboral, que permitan reflexionar sobre los nuevos contenidos de la formación universitaria en el marco de una pretendida consecución de articulación más idónea con el medio laboral. No obstante, también es necesario reflexionar críticamente en torno a la pertinencia y características que debe tener dicha articulación.

No podemos perder de vista el hecho de que los reclamos de los empleados suelen caracterizarse por una demanda de adecuación, cuando no subordinación, de las IES a las necesidades, generalmente las más coyunturales, que plantea el aparato productivo. En analista del fenómeno educativo precisa conocer las formas que adopta el desarrollo científico-tecnológico y la manera en que esto incide en la organización de la producción y del trabajo, para explorar el papel que esta llamado a desempeñar el profesional universitario en el mundo de la producción en el mediano y largo plazos.

En este sentido, las IES no pueden eludir su compromiso de brindar una formación profesional que responda adecuadamente a los requerimientos de las actividades que están destinados a desempeñar en la vida del trabajo. No obstante, no podemos perder de vista que la formación universitaria si bien es una formación para la vida del trabajo, también adquiere características singulares en cuanto a que no es una capacitación para una ocupación particular sino para el desempeño de un cúmulo de actividades —por supuesto organizadas y agrupadas en ocupaciones y puestos de trabajo— que suponen una visión de conjunto de los procesos, lo que conlleva una elaboración conceptual y técnica de sus posibles aplicaciones prácticas, así como de los problemas que de ello se generan. Es a final de cuentas una formación técnico-científica enmarcada en disciplinas que generan sus espacios y expresiones concretas de aplicación práctica.

Además, tampoco podemos perder de vista el hecho de que la dinámica de los mercados de trabajo suele ser independiente de la dinámica de las IES, donde generalmente el empleo es un bien escaso. Es decir, a final de cuentas ni una subordinación total de estas instituciones a los reclamos más coyunturales de la actividad económica en términos formativos de sus estudiantes, permitirá que estas instituciones garanticen, no digamos el éxito de la carrera laboral de sus egresados,<sup>7</sup> cuando ni siquiera, a

juzgar por la crisis por la que atraviesa actualmente el país, puede ofrecerles el que consigan un empleo que corresponda a sus niveles de formación.

Particularmente en las condiciones de la realidad económica actual del país, no debemos olvidar que las IES en todo caso también tienen una contraparte en el compromiso de la formación profesional: la industria.

Esta debe participar más activamente en los procesos formativos escolares, por la vía de su apertura para la realización de prácticas escolares que contribuyan a la adquisición de experiencia en la aplicación práctica de los saberes teóricos, la actualización en tecnologías y equipos modernos de producción y la familiarización con las especificidades de organización y funcionamiento de las empresas, en las diversas ramas de producción. Por otra parte, tampoco se debe olvidar el importante papel de la capacitación en el trabajo de los cuadros profesionales. Esta cobra particular importancia —lo que parece compartirse particularmente en las empresas de gran tamaño— en los procesos de conocimiento de tecnologías modernas de producción y familiarización con las especificidades de los puestos y las particulares necesidades que plantea la empresa.

## Notas

<sup>1</sup> Cfr. Guy Neave, "La educación superior bajo la evaluación estatal: tendencias en Europa Occidental, 1986-1988", en *Universidad Futura*, vol. 2, núm. 5, UAM-Xochimilco México 1990, pp. 4-16.

<sup>2</sup> Cfr. Benjamín Coriat, *El taller y el robot*, México, Siglo XXI Editores, 1992.

<sup>3</sup> Cfr. Paolo Sylos, *Nuevas tecnologías y desempleo*. México, FCE 1993.

<sup>4</sup> Sobre esto véase, entre otros a: Antonio Gago Huguet, "Ejes de la reforma: calidad y pertinencia", en *Universidad Futura*, vol. 4, núm. 10, UAM-Xochimilco, México 192, pp. 14-33; Juan Casillas García de León, "Los compromisos de las instituciones de educación superior", en *Universidad Futura*, *Ibid.* pp. 34-38; Guy Neave, "Conocimiento relevante: ¿bálsamo para la migraña educativa? en *Universidad Futura*, vol. 4, núm. 12, 1993, pp. 3-20.

<sup>5</sup> Una descripción más amplia de cada uno de estos estudios y de las empresas analizadas pueden consultarse en: Ángeles Valle, "La demanda de carreras universitarias del sector industrial (estudio de caso)", en *Perfiles Educativos*, núm. 53-54, julio-diciembre de 1991, CISE-UNAM, pp. 77-87; Ángeles Valle, "Opiniones de los empleados sobre la formación de los nuevos cuadros de ingenieros del sector industrial mexicano", memoria del Foro Prospectiva 2000: México y Francia ante los retos educativos del nuevo milenio, México 1994, pp. 234-237; Ángeles Valle, "Aproximación al estudio de los criterios de contratación de profesionistas del área química en la industria farmacéutica de la ciudad de México", en *Perfiles Educativos*, núm. 64, abril-junio de 1994, pp. 59-64.

<sup>6</sup> Clark Burto, *El sistema de educación superior*, Nueva Imagen/Universidad Futura/UAM-Azcapotzalco. México 1991, pp. 96-97.

<sup>7</sup> Es sumamente revelador el proceso de abatimiento de los niveles de empleo profesional en el país particularmente en los últimos 20 años, como lo demuestra el trabajo de David E. Lorey y Aida Mostkoff-Linares, "El desempleo de los egresados universitarios en México: 1950-1990", en *Universidad Futura*, vol. 5, núm. 15, otoño de 1994, pp. 32-47.



# Las competencias laborales en la agenda sindical

Janette Góngora\*  
 Javier Rodríguez\*\*  
 Marco A. Leyva\*\*

*Los sindicatos no sólo carecen de una estrategia sindical actualizada y a largo plazo para enfrentar las demandas tradicionales como el empleo, el salario y la seguridad social, que por demás hoy parecen espejismos sino además la agenda se satura con nuevos desafíos: el corporativismo sindical y la reforma del Estado, la libertad de afiliación sindical, la nueva cultura laboral y las competencias laborales.*

## Introducción

Ante las políticas dominantes del libre mercado, el sindicalismo se encuentra hoy con una nueva agenda para analizar y proponer acciones que definan su quehacer de manera prospectiva, ante las nuevas condiciones que marcan el desempeño de las organizaciones sindicales frente a las transformaciones radicales de las configuraciones geo-económicas, así como de los procesos de cambio tecnológico y organizativo del trabajo, de los regímenes políticos y de las formas de organización social y de los valores sociales y culturales.

En México, desde hace más de quince años, se iniciaron un conjunto de cambios en los centros de trabajo y también en las relaciones laborales. Los ejes motivacionales y articuladores de estos cambios han sido para aumentar la productividad, la calidad, la eficiencia y la competitividad. Acciones todas ellas que parten de las tendencias actuales hacia la globalización y homogeneización de las sociedades marcadas por el libre mercado capitalista.

Frente a estas acciones implantadas, los sindicatos se encuentran ante serios desafíos en su carácter de representantes de los intereses de los trabajadores y en su papel de gestores de los derechos laborales y sociales. Hasta

hoy, las organizaciones sindicales se han visto debilitadas en su capacidad de representación y negociación por carecer de alternativas viables y a largo plazo. Ello porque generalmente, han respondido más de manera defensiva y coyuntural, que de modo ofensivo, propositivo y prospectivo, ejemplo es que mientras que desde 1994 existe una propuesta del Partido de Acción Nacional (PAN) para modificar el estatuto jurídico del derecho laboral mexicano, aún hoy, no se conoce propuesta alternativa alguna por parte de las organizaciones sindicales. Junto a ello los asuntos pendientes en la agenda sindical, tienden a crecer.

Los sindicatos no sólo carecen de una estrategia sindical actualizada y a largo plazo para enfrentar las demandas tradicionales como el empleo, el salario, la seguridad social, que por demás hoy parecen espejismos, sino además la agenda se satura con nuevos desafíos: el corporativismo sindical y la reforma del Estado, la libertad de afiliación sindical, la nueva cultura laboral, y las competencias laborales.

Este ensayo, pretende llamar la atención sobre la urgencia de que los sindicatos miren la necesidad de dirimir en torno a las implicaciones que los sistemas de competencias laborales tendrán sobre el trabajo, el trabajador, la sociedad y sus organizaciones. Es ya casi un consenso entre los dirigentes sindicales, que no se puede continuar recurriendo a los esquemas tradicionales de avalar acríticamente las políticas empresariales y de gobierno, que se trata de construir nuevos esquemas de intervención política-sindical que rompan con la concepción de hacer más

\* Profesora de la UPN.

\*\* Profesor(es)-Investigador(es) de la maestría en Sociología del Trabajo UNAM-Iztapalapa.





de lo mismo pero un poco mejor. Se requiere de nuevas formas de acción sindical que preservando la autonomía de las organizaciones, intervengan en la definición de políticas de Estado para orientarlas a favor de los trabajadores y de la sociedad.

Aquí presentamos un conjunto de reflexiones más signadas por la duda que por la certidumbre, con el propósito de que desde la centralidad sindical se cuente con mayores elementos de juicio para abordar con criterios amplios, plurales, y participativos, propuestas y alternativas sobre los sistemas de competencias laborales para el futuro inmediato y a largo plazo.

### Las transformaciones y la adecuación de los trabajadores

Desde la década de los ochenta, se ha llevado a cabo un proceso de transformación de las bases productivas de las naciones, así como de sus formas de inserción en el plano de la economía mundial. Estos cambios implicaron la modificación tecnológica y organizativa de los sectores industriales más avanzados, a la vez que plantearon cambios en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales. Estados Unidos, Japón y naciones europeas como Alemania, Francia, Inglaterra, e Italia, vivieron cambios tecnológicos que instalaron la informática y la automatización en el centro de los procesos productivos, junto con ello se instrumentaron nuevas formas de organización del

trabajo que llevaron en muchos casos a pensar en una flexibilización de la fuerza de trabajo, como la polivalencia y los círculos de trabajo, y se dieron modificaciones de las relaciones laborales: formas de contrato, de salario, de jornadas de trabajo, de movilidad interna del trabajo, que modificaron la pauta de las relaciones laborales, así como de las acciones sindicales para garantizar la negociación colectiva en estas nuevas condiciones del trabajo.

En la perspectiva del libre mercado, se ha planteado que de los ajustes de las relaciones productivas y laborales depende el éxito del modelo económico. Generar productividades y competitividades entre bloques y economías nacionales es el modo en que opera la globalización económica, para que permanezcan sólo los países que logren hacerlo en términos del principio de la libertad de mercado y competencia. Además de las innovaciones tecnológicas y organizacionales, el aumento de la competitividad entre naciones depende del desempeño y capacitación de los trabajadores, de ahí que constantemente crecen las exigencias empresariales para que los recursos humanos se adecúen permanentemente a las necesidades de la producción y del mercado.

Los aspectos eje en lo que respecta a los recursos humanos y a la generación de un mercado laboral *ad hoc* tiene que ver, con el saber-hacer acumulado por los trabajadores en sus experiencias de vida y de trabajo, y con los sistemas de educación formal, sobre todo la técnica y de capacitación para el trabajo. Entre los países más industrializados, los saber-hacer de la producción transitan de las formulaciones taylor-fordistas a las ligadas al toyotismo, neofordismo y otras genéricamente denominadas como "Nuevas Formas de Organización del Trabajo" (NFOT). Ello, porque varios de los conocimientos y habilidades indispensables para la producción han cambiado. Procesos adaptativos del sistema educativo formal y de la capacitación llevan entre quince y veinte años en los países altamente industrializados como Inglaterra, Francia, Alemania y los Estados Unidos.<sup>1</sup> Los cambios de la educación formal se han diseñado para crear una oferta de recursos humanos adecuada a las necesidades cambiantes de las empresas a partir del criterio de la adaptabilidad y buscando su eficiencia.

La adaptabilidad de los recursos humanos a las necesidades de la producción flexible ha generado cambios en las instituciones educativas y sistemas de reconocimiento en la calificación laboral. Se ha buscado sobre todo avanzar en el diseño de programas de formación bajo el criterio del acceso inmediato e intermedio de la educación formal hacia el mundo de la producción, evitando así las rigideces de la educación formal terminal, y creando fórmulas flexibles. Además, se trata de establecer nuevos criterios para reconocer el saber-hacer, lo que implica buscar las normas y generar certificaciones para flexibilizar el reconocimiento. También los conocimientos y habilidades no escolarizados se certifican.<sup>2</sup>



La transformación de las bases socio-técnicas de los procesos productivos, está vinculada a la formación adaptativa de los recursos humanos y a la promoción de la competitividad. Sectores e individuos fuertes frente a otros débiles y excluidos. Aparecen nuevas formas de inclusión, y exclusión, de los trabajadores en el mercado de trabajo, incremento del desempleo, cambio de las calificaciones y profesionalidades, deterioro de la calidad de los empleos, limitaciones en las negociaciones colectivas del trabajo y en los esquemas salariales que se definen cada vez más con base en productividades, etcétera.

El impacto en términos de costo social, puede ser valorado desde la información de organismos como el Banco Mundial que señalan la alta posibilidad de que los pobres aumenten más a medida que la PEA del mundo crezca, *actualmente es de 2 mil 500 millones de personas, se estima que en un plazo de 30 años sean 3 mil 700 millones*, dado que las fuentes de empleo tenderán a limitarse. Hacia 1995 había cerca de 120 millones de desocupados y varios millones más han perdido la esperanza de encontrar empleo. Por otro lado, más de mil millones de personas subsisten con un ingreso diario de un dólar o menos, lo que muestra la fuerte limitación de los salarios.<sup>3</sup>

Ante tales hechos, la problemática para las organizaciones sindicales es compleja, en la medida en que sus principales demandas: empleo, salario y condiciones de trabajo, no encuentran acomodo en las condiciones impuestas por los programas de ajuste. En el país, la respuesta sindical ha buscado erigir en estrategia central la defensa del empleo y la negociación colectiva, lo que de suyo es difícil dado que el modelo económico neoliberal tiende a la exclusión de la fuerza de trabajo que sobra, y a plantear la cuestión salarial en la relación de índices de productividad. Mientras que en otros países, a pesar de condiciones similares, el sindicalismo y los propios trabajadores han buscado incidir en estos procesos para, desde su conocimiento, implementar fórmulas alternativas tanto en el campo productivo, como en el campo de la construcción de los perfiles del mercados de trabajo. De manera que la discusión europea radica en, hasta dónde y de qué manera desarrollar comités de empresa o de fábrica para responder desde allí a los esquemas gerencialmente planteados.

En México, la estructura productiva se encuentra polarizada, la gran empresa y la inversión extranjera se constituyen en la base de la competencia para los mercados internacionales, mientras que las empresas pequeñas y medianas no se han sumado a la restructuración, y sí en cambio han quebrado por no contar con los medios competitivos ni internos, ni externos. Esta primera situación impacta el mercado de trabajo industrial a través del reajuste del personal y la readecuación contractual como parte de la estrategia de la gran empresa para adaptar el mercado de trabajo a sus necesidades, lo cual conlleva a la pérdida de fuentes de empleo. Así, el mercado de trabajo se contrae y el trabajo se desvaloriza en las empresas que permanecen abiertas. Sólo en algunos casos los sindicatos han logrado interceder para atenuar los impactos negativos al trabajo,

pero en la mayoría de los casos, el sindicalismo ha quedado excluido.

El cruce de caminos hacia la modernidad, la globalización y el desarrollo sobre la vía del libre mercado se pondera hoy sobre una doble experiencia: el ajuste de la economía con el criterio de desarrollar las partes más aptas y de eliminar a las menos aptas; así como el ajuste al trabajo con el criterio de primero eliminar el exceso de trabajo y segundo adaptar la parte que permanecerá. Ambos aspectos van sin embargo unidos: al eliminar a las empresas atrasadas, se elimina al trabajo vivo que en ellas se da, y al dinamizar con tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, las empresas más aptas eliminan a los trabajadores que no requieren.

Por estas experiencias, el sindicalismo tiene hoy un reto ineludible: revisar sus postulados de defensa del trabajo en su más amplio sentido y actuar conforme a ello. Generar nuevas vías para la negociación desde el nivel de los pactos sociales de carácter nacional hasta el nivel de la empresa, lo cual implica, en realidad, construirlos, entonces se habrá dado la posibilidad de tener un papel activo y definitorio de la manera y los modos en que los cambios se seguirán dando, con costos más regulados y menos negativos en el empleo, el salario y las condiciones del trabajo.

### Las competencias laborales

Las situaciones planteadas para el mundo del trabajo y de las relaciones laborales desde la centralidad del sindicalismo, da la pauta para la revisión de políticas laborales que impactarán el mundo del trabajo como son los sistemas de competencias laborales.

Para hacer frente a las nuevas exigencias de la economía y de la producción, se ha planteado reformar la educación técnica y la capacitación para el trabajo. Formar, capacitar, actualizar, son acciones que siempre se requieren, pero ¿cuáles son los por menores del asunto en los momentos actuales dada la declinación del empleo y las dificultades salariales? ¿Se trata de un proceso para la construcción de nuevos perfiles de desempeño en los mercados laborales en México? ¿Cuáles serían las consecuencias para la población en general y para los trabajadores en particular, si se transita a nuevos esquemas de educación técnica y capacitación que están pensados para mercados de trabajo competitivos y no deprimidos como el nuestro? Tales cuestiones están en el centro del tema de las competencias laborales en México.

En lo que sigue se exponen los principales supuestos de los sistemas de competencias laborales, las estrategias que se plantean para México, así como algunas dificultades y los retos para los trabajadores y para las organizaciones sindicales.

### Los supuestos

1. Un primer elemento a considerar es la nueva relación entre la capacitación y la educación técnica que se plantea como alternativa para las nuevas exigencias de la produc-





FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

ción: fundir las necesidades de la empresa con las exigencias de la sociedad en términos de conocimientos-habilidades-destrezas. Una nueva sociedad industrial globalizada y un nuevo elemento humano en el trabajo también globalizado parece ser la exigencia última de esa nueva relación. Se ha dicho que se trata de cambios productivos que llevan al tránsito de las rigideces a las flexibilidades, de la economía de la oferta a la economía de la demanda, un poco basados en la crítica tanto de la producción en masa para mercados contruidos con consumos de la misma naturaleza, así como de la crítica a su base de sustentación de los saber-hacer, esto es, del taylor-fordismo.<sup>4</sup>

Este es ya un primer escenario problemático para la situación mexicana, pues el sistema taylor-fordista de la producción se desarrolló únicamente en ciertos sectores

de la industria, sin necesariamente generalizarse a todos. Aún más, ese sistema tampoco se transformó de manera tal que pueda hablarse de cambios de sistemas técnico-organizativos, o más aún de cambios significativos de los saber-hacer de la industria, luego de más de una década de reestructuración productiva limitada.

2. Un segundo elemento a considerar, es que sí aceptamos el modelo en esas condiciones, no habrá forma de adecuar y extender la educación tecnológica y la capacitación formal al conjunto de trabajadores que hoy integra el mercado de trabajo. Esto es, por más esfuerzos que se hagan en los próximos años, será imposible capacitar a los cientos de miles de personas que hoy ya integran el mercado laboral y que constituirán alrededor de las tres quintas partes que seguirán requiriendo empleo en el año dos mil. El Programa de Desarrollo Educativo 1994-2000 contempla acciones en este sentido, no obstante, es deseable que la capacitación sea fundamentalmente responsabilidad de la empresa, no así del trabajador de manera individual, ya que el conjunto de habilidades y destrezas que debe poseer un trabajador se relaciona las más de las veces con el tipo de actividad específica que ejecuta al interior del proceso productivo en que se desempeña. Aún más, ante los procesos de adelgazamiento del gasto público y las restricciones al gasto educativo sigue siendo prioritaria la educación básica y la educación para adultos, se estima que actualmente el 32 por ciento de la población mayor de 15 años no ha concluido o nunca asistió a la primaria y el 28% no concluyó los estudios de secundaria, es decir, cerca de 35 millones de adultos carecen de escolaridad básica completa.

Además, según fuentes del INEGI para 1994, se registró una tasa de 9.8% de analfabetas y el grado promedio de escolaridad fue del 6.64% a nivel nacional. El problema no es la educación tecnológica y la capacitación en sí, sino el desplazamiento de la educación pública a un terreno distinto del que actualmente tiene. Este es un punto delicado del esquema que debería ser revisado en términos de la búsqueda de los equilibrios.

3. Un tercer supuesto es la nueva noción de capacitación, se trata no de aquella que se establece a partir de la tarea específica del puesto de trabajo, sino que hoy se parte de recobrar las habilidades desplegadas a lo largo de las experiencias adquiridas en la vida laboral y se busca la adaptación constante de la capacitación con los cambios que ocurren en la producción, ello generará una forma de capacitación de carácter global y permanente.



Esta formulación es particularmente afortunada en la medida en que implica lo que se llama en el modelo de competencia laboral, la educación y capacitación integral. No habrá quien se niegue a una formación de este tipo, pero ¿cuáles son los pormenores en esta dirección? el trabajador individual desligado de las rigideces y abocado a un campo abierto de posibilidades de formación flexibles en mercados flexibles que brinden a cada paso posibilidades de alternancia de trabajo y de estudio. Sin embargo, ¿es esto posible en las condiciones en las que actualmente nos encontramos?, en donde la sociedad en su conjunto tiene problemas para acceder y permanecer en el sistema educativo, en donde una parte cada vez mayor de la fuerza de trabajo ofertada no encuentra trabajo. Quizás sea posible, pero con seguridad no para todos ni bajo cualquier circunstancia. Es en consecuencia, una propuesta limitada en el contexto mexicano que habrá que readecuarse o rearticularse sobre la base de considerar lo realmente existente: mercados de trabajo muy desestructurados, sin líneas claras de constitución, salvo que se hable del mercado de trabajo manufacturero de manera general, sin matices, ni acotaciones de ningún género; perfiles laborales de los obreros y trabajadores mexicanos con diversas trayectorias de formación; trabajadores analfabetas y con bajo grado de escolaridad, mal alimentados, sin seguridad social y con limitaciones para adaptarse al tipo de sociedad moderna a la que los empresarios y los gobernantes aspiran; sectores industriales muy diferentes en cuanto a sus capacidades de inversión en sus procesos productivos, de fuerza técnica-organizativa del tipo de la que se requiere en el modelo abstracto, con plantas industriales extraordinariamente heterogéneas.

Lo posible en términos de la capacitación para el trabajo, debe estar orientada tomando en cuenta estas limitaciones, sí lo que se busca es su incorporación, su adaptación a las nuevas condiciones, pero sin dejar a grandes masas excluidas, este sería uno de los cuestionamientos desde los sindicatos, de no realizarlo, la exclusión de los trabajadores del empleo será doble: por un lado la que se les está aplicando desde las estrategias empresariales y gubernamentales, y por otro, la que podría darse desde los sindicatos por no ocuparse de las condiciones de capacitación y empleo futuro de los trabajadores.

4. Ante la pregunta: ¿cómo instrumentar la competencia laboral? Se ha dicho, a través de su estimulación, creando estructuras de normalización y certificación de las competencias *midiendo las habilidades, destrezas y conocimientos de los trabajadores*, con lo que se promoverá un proceso de expansión y desarrollo continuo de los actores de la producción tanto en términos de capacitación permanente como en términos de adaptación continua. El planteamiento no es nuevo, desde inicios del siglo XX surgió la intención de que hubiese un vínculo permanente entre economía y educación, es decir, entre las necesidades de la producción y la formación educativa. En los últimos años, con la llamada revolución científi-

ca-técnica se han gestado iniciativas para reformar el sistema educativo con dicha intención, en Inglaterra el proceso de reforma-adaptativa tiene por lo menos 15 años, en Francia y Australia alrededor de 10 años.

Frente a este panorama de cambios en el trabajo y en la educación los sindicatos deben afinar sus estrategias para tener mayor peso en el diseño y aplicación de las políticas públicas. Además con relación a las competencias laborales se abre la pregunta: ¿cómo participarán en la normalización y certificación? ¿Se reproducirán una vez más los acuerdos cupulares?

5. En la base de las reformas educativas y de generación de nuevas capacidades-habilidades y destrezas, existen diversas tendencias y matices. En Inglaterra por ejemplo se ha privilegiado el análisis de atributos *desde el puesto de trabajo* como el camino para el desarrollo de los desempeños *modelo conductista*; en Estados Unidos se ha planteado un modelo a partir del análisis funcional de los desempeños deseados para así generar estrategias de solución *modelo funcional*; en Francia se ha optado por el análisis desde la empresa como un conjunto complejo y problemático en donde a partir de su análisis se tendría un camino para la resolución de disfunciones, que tienen que ver no sólo con la idea del puesto de trabajo, sino con esquemas de organización y formas de inclusión-participación en el complejo que es la empresa *modelo constructivista*. Sin embargo, parece que los objetivos son similares: tratar de reducir o eliminar la brecha entre la educación formal y la industria.<sup>5</sup> ¿Será esto posible para el caso mexicano?

6. El esquema de educación-capacitación tiende a romper las rigideces de la educación formal, en la medida en que parte de un aprendizaje continuo, en donde la educación formal es un ingrediente que no debe limitar el llamado aprendizaje de por vida. Hay un nuevo nivel de responsabilidades en este campo: de la responsabilidad pública a la responsabilidad compartida, o sea, el ingreso de lo privado a este campo de manera central y como elemento de definiciones.<sup>6</sup> Los ingleses, por ejemplo, han desarrollado un nuevo esquema de educación-formación que rompe los puntos tradicionales de partida en la educación: el de la competencia en el trabajo, en vez de las destrezas en el aula.<sup>7</sup> Los estadounidenses, igualmente han sugerido que una reforma de la educación debe cerrar la brecha entre la academia y la industria y generar a partir de ello, lo que algunos llaman *fábrica de destrezas* en un esquema global llamado *Sistema de Destrezas Nacionales*.<sup>8</sup>

### La experiencia mexicana de las competencias laborales

En nuestro país desde la década de los ochenta, se ha planteado la reformulación de los esquemas de capacitación para los trabajadores. En 1984 se creó el *Programa de Becas para Capacitación de Desempleados* (Probecat), y en 1987 el *Programa de Calidad Integral y Mo-*



ernización para la Micro, Pequeña y Mediana Empresas (CIMO). Ambos programas se diseñaron y se ejecutan desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). El interés de dichos programas ha sido el vincular más activamente la capacitación a la producción.

Como un proceso formativo-técnico a nivel de la educación media se creó el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) que ha buscado vincular activamente la formación técnica a las necesidades de capacitación de los trabajadores a las empresas. Estas acciones estatales por vincular educación y producción han sido hasta hoy insuficientes y han demostrado sus limitaciones para hacer frente a las transformaciones del trabajo. Por ello, hoy se buscan nuevas opciones para vincular de manera más efectiva la formación para el trabajo con los requerimientos productivos.

En 1992, la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, inician un análisis y evaluación de la situación de la educación tecnológica y de la capacitación para el trabajo, que concluye en 1994 con los siguientes resultados: escasa preparación de los trabajadores, programas de formación rígidos frente a los cambios del mercado laboral, deficiencias en la calidad de dichos programas, y falta de estructuras institucionales para responder al sector productivo en el diseño y desarrollo de la capacitación.

Para enfrentar este conjunto de problemas se han venido proponiendo iniciativas, de ahí, la creación en agosto de 1995 del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CNCL). Además, los programas de capacitación tradicionales están siendo reformados a partir de las competencias laborales, así el Conalep esta realizando cambios en su curriculum, tomando como eje la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC). La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) también cuenta con un proyecto experimental basado en la (EBNC), que inició en febrero de este año, con los mismo criterios se trabaja en el programa *Red de Formación de Adultos (RE-FORM-AD)*. Este conjunto de programas de formación y capacitación de carácter técnico en su planeación e implantación, retoman elementos de otros modelos de la formación basada en competencias laborales, como el inglés, alemán y francés.

En la actualidad el modelo de competencias laborales que se busca implantar en el país parte de los siguientes principios:

1. la competitividad entre los bloques económicos y las naciones exige la búsqueda de nuevas ventajas comparativas, una de ellas es contar con recursos humanos altamente capacitados. El país no puede sustraerse de esta situación internacional, por lo que tiene la necesidad de formar un nuevo perfil de trabajador cuya base sea la formación continua y la capacitación.
2. La educación y capacitación se conciben como una espiral que no tiene una etapa final, al contrario es un proceso de formación de por y para la vida.

3. Los elementos que abarcan la competencia laboral de los trabajadores mexicanos responden a diversas circunstancias: las educativas formales, pero también las que proceden de la suma de destrezas, conocimientos y habilidades adquiridas como producto de las experiencias laborales acumuladas a lo largo de la vida.
4. En el desarrollo de la competencia laboral se requiere considerar las capacitaciones informales junto con las formales de los trabajadores, en un esquema de normalización y de certificación de sus competencias específicas que parta de las empresas y de los trabajadores mismos.
5. Sólo a través de un programa integral de capacitación y reconocimiento de las competencias laborales de los trabajadores que integran el mercado laboral, se podrán generar nuevas dinámicas productivas en los centros de trabajo.
6. Las habilidades y destrezas de las competencias laborales deben tender hacia la polivalencia y transferencia entre empresas y ramas productivas.<sup>9</sup>

Tales supuestos en la propuesta mexicana buscan de acuerdo con lo dicho por el presidente Ernesto Zedillo: *a)* promover la calificación de los trabajadores bajo el principio de que con las transformaciones actuales en la economía y la producción hace falta la revalorización de los recursos humanos; y, *b)* ampliar la oportunidad de empleo e ingreso a los desempleados, a jóvenes y a trabajadores del campo.

En conjunto la estrategia mexicana a grandes rasgos se orienta a:

- 1) establecer normas técnicas nacionales;
- 2) evaluar y emitir certificados de competencia;
- 3) modernizar la capacitación de acuerdo a las necesidades del sistema productivo bajo esquemas flexibles;
- 4) estimular la demanda de capacitación vía programas de apoyo a instituciones y empresas.<sup>10</sup>

En términos de la legislación laboral (LFT), existen reglas para impartir la capacitación de los trabajadores: *1)* el trabajador tiene el derecho a que la empresa ofrezca capacitación o adiestramiento en su trabajo, para elevar su nivel de vida y productividad *artículo 153-A*; *2)* las empresas se comprometen a que de haber cambios en los instrumentos y medios de trabajo, el trabajador tiene que ser capacitado para el uso de los mismos *artículo 153-F fracción I*; *3)* al darse cambios en el puesto de trabajo, por ascenso escalafonario, vacante o puesto de nueva creación por ejemplo, el trabajador debe ser capacitado por la empresa para ocupar dicho cargo *artículo 153-F fracc. II*; y, *4)* la ley establece la obligación a la empresa de integrar en cada centro de trabajo Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento *artículo 153-I*.



Más allá de que se cumplan las normas al respecto, por parte de la mayoría de los empresarios existe el interés de adecuar al trabajador a nivel del puesto de trabajo como obligación de cada empresa en lo particular. Los programas emergentes para la capacitación del trabajador Probecat y CIMO constituyen esfuerzos de distinta naturaleza, se destinan a trabajadores desplazados, desempleados y a trabajadores de la pequeña y micro empresa y tienen como finalidad construir perfiles laborales adecuados a las necesidades de este tipo de empresas.

El sindicalismo reconoce en relación a la capacitación para el trabajo que a pesar de los ordenamientos jurídicos, existen problemas tanto de orden técnico y operativo, como en la voluntad empresarial para ejercer el derecho del trabajador a ser capacitado. No obstante, los sindicatos continúan viendo la capacitación en relación directa con el puesto de trabajo y el nivel salarial, y no se contempla los nexos que existen con transformaciones técnico-organizativas en el conjunto de la empresa, de los sectores y ramas de la economía y por tanto tampoco parece existir nexo alguno entre esta temática y el problema de la formación a nivel de los mercados de trabajo.

Algunos sindicatos han percibido la necesidad de participar propositivamente en la capacitación para el trabajo, entre ellos destacan el Sindicato de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana (STTRM) y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), que han implantado sistemas innovadores en relación a la introducción de tecnologías y organización del trabajo.

No obstante y hasta donde se conoce, no parece existir un planteamiento novedoso por parte del sindicalismo sobre la capacitación para el trabajo y menos aún acerca de la capacitación y formación tecnológica basada en normas de competencia laboral.

### Los retos para los trabajadores

Para los trabajadores mexicanos los proyectos sobre competencias laborales tienen que ser revisados puntualmente a fin de que no se conviertan en factores de mayor exclusión de los trabajadores del empleo y tampoco en factor de incremento de la polarización y fragmentación de los mercados internos de trabajo, porque de ser así se creará sólo un reducido grupo de trabajadores calificados, con mejores salarios y condiciones de trabajo con ventajas en relación al resto de la clase trabajadora.

El hecho de que los trabajadores cuenten con conocimientos, habilidades y destrezas adecuadas a la producción no garantiza por sí mismo su acceso al trabajo formal, estable y bien remunerado. Esto rompe con la idea de que la posibilidad de aumentar el empleo depende de las competencias laborales. Es un hecho que bajo los postulados del libre mercado el desempleo seguirá siendo por muchos años más un problema social estructural.

Bajo los principios del neoliberalismo existe una lógica irremediamente selectiva, de ahí que frente al sistema de competencias laborales, parece ser que el trabajador ten-

drá que resolver de manera individual su inclusión o no, en el empleo.

### Los retos para los sindicatos

En la perspectiva del sindicalismo el sistema de competencias laborales debería ser tratado considerando diversos aspectos y niveles de relación.

Un elemento central que hay que considerar es que los sistemas de formación basados en competencias laborales parten del principio del libre mercado como el medio eficaz para mantener la productividad, calidad y competitividad, sin tomar en cuenta los efectos de polaridad e injusticia social que el libre mercado puede generar para el conjunto de los trabajadores, no obstante, es un hecho que los sistemas económicos y sociales de la actualidad se guían por el mismo principio, ante lo cual los sindicatos en un afán por reducir los efectos negativos del neoliberalismo para la sociedad y para los trabajadores tienen que participar activa y propositivamente en este campo.

Entre las tareas que el sindicalismo tendría en lo aquí tratado, se puede mencionar la lucha por garantizar que el Estado no reduzca sus acciones en este campo, que exista una amplia participación por parte de las organizaciones sindicales en la planeación e instrumentación de las políticas educativas y laborales, que se abran espacios de diálogo e interlocución para su negociación, reforzando los mecanismos que aseguren el involucramiento de los trabajadores y que se mantenga continuamente una visión prospectiva y social.

### Notas

<sup>1</sup> Véase, Leonard, Mertens, "Sistema de competencia laboral: surgimiento y modelos", ponencia presentada en el *Seminario Internacional: formación basada en competencia laboral, situación actual y perspectivas*, CMCL, Guanajuato, mayo de 1996.

<sup>2</sup> Agustín Ibarra, "El sistema normalizado de competencia laboral", en, *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México, Editorial Limusa, 1996.

<sup>3</sup> Banco Mundial. "El mundo del trabajo en una economía integrada", *Informe del Banco Mundial*, 1995.

<sup>4</sup> Véase Agustín Ibarra, *Op. cit.* p. 34-36.

<sup>5</sup> Véase, Leonard Mertens. *Op. cit.*

<sup>6</sup> Véase, Albert Turijnman, "el enfoque de competencia laboral en los países miembros de la OCDE", Ponencia presentada en el *Seminario Internacional: "Formación basada en competencia laboral, situación actual y perspectivas*, CNCL", Guanajuato, mayo de 1996.

<sup>7</sup> Véase, Marie Taylor. "Panorama general del modelo de educación basada en competencia de la Gran Bretaña", ponencia presentada en el *seminario Internacional: "Formación basada en competencia laboral, situación actual y perspectivas*. CNCL", Guanajuato, mayo de 1996.

<sup>8</sup> Véase, Michael L. Brown, "La experiencia de Estados Unidos sobre educación basada en competencia", ponencia presentada en el *Seminario Internacional: "formación basada en competencia laboral, situación actual y perspectivas*, CNCL", Guanajuato, mayo de 1996.

<sup>9</sup> Véase, Programa del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, México, documento del 29 de diciembre de 1995.

<sup>10</sup> *Ibid.*



# Hacia el equilibrio de poderes en la reforma del Estado

Pilar Berrios\*  
Augusto Bolívar\*\*

*La reestructuración en la composición y atribuciones del Senado, comenzadas en 1993 y desde 1994 el fortalecimiento del Poder Judicial a través de las nuevas funciones de la Suprema Corte de Justicia y la conformación de una Judicatura Federal, muestran, la tendencia a la formalización de los procedimientos en un marco de reglas claras y abstractas, que favorece: 1) un nuevo equilibrio entre los Poderes de la Federación –terreno inhóspito para un nuevo COP, al menos a la manera en que éste se desarrolló dentro del Liberalismo Social– y, 2) también nuevo Pacto federal.*

## El equilibrio de Poderes y su entorno

Paralelamente a los importantes avances en la reforma del Estado, y en especial los referentes a la reforma electoral, la política contingente no deja de mostrar indicadores que, a lo menos, muestran las dificultades para llevar a la práctica un estilo realmente nuevo de hacer política: 1) la necesidad de alianzas, por parte del Ejecutivo Federal con fuerzas que se suponen renuentes al proceso de reforma del Estado;<sup>1</sup> 2) el surgimiento en Guerrero del *Ejército Popular Revolucionario* el 28 de junio de 1996, durante la conmemoración de la matanza de "Aguas Blancas" sucedida el año anterior;<sup>2</sup> 3) la denuncia por asesinato al gobernador de Nuevo León, Sócrates Rizzo después de su renuncia forzada; y, sobre todo 4) la 17 Asamblea del Partido Revolucionario Institucional a llevarse a cabo en septiembre de 1996.

En el Congreso de la Unión, después de 19 meses de negociación, quedó concluido parte importante del proceso legislativo de la *reforma electoral*, con la aprobación unánime de 18 cambios constitucionales, por ambas cámaras, con 455 sufragios, faltando sólo la aprobación de

los Congresos estatales... "por supuesto lo más importante de la reforma constitucional aprobada es el conjunto de avances hacia la imparcialidad y la transparencia comicial, sobre todo en lo que concierne a la transformación del Tribunal Federal Electoral en la instancia calificadora de la elección presidencial y en garante de los derechos políticos ciudadanos";<sup>3</sup> un consenso semejante no tiene precedente en la historia de México y revela que las fuerzas políticas partidistas antepusieron los intereses de la Nación a sus objetivos particulares, manifestó Emilio Chuayffet.<sup>4</sup>

En sesión extraordinaria, el Consejo General del Instituto Federal Electoral (IFE) aprobó las modificaciones de distritos electorales en el país, con 300 definidos con la incorporación de cambios demográficos. La nueva distribución se usará en las elecciones federales de 1997. También aprobó el financiamiento anticipado a los partidos políticos.

Existe consenso en asegurar que la reforma, sin embargo, no está concluida y que sólo se sentaron las bases para que en 1997 se cuente con un Congreso más plural. Existe inconformidad con: 1) la "nueva integración que tendrá el Senado a partir de una lista plurinominal" que supuestamente rompería con el Pacto Federal; 2) el candado electoral que prohíbe la reelección de los Asambleístas y los ex Regentes, para postularse como candidatos y 3) por

\* Investigadora de *El Cotidiano*.

\*\* Profesor-Investigador del Depto. de Sociología UAM-Azcapotzalco.



no haber incorporado a la reforma los acuerdos con los zapatistas”.

Parte importante del sistema de delegación y formalización del ejercicio del poder se da en las reformas liberales tendientes a modificar el sistema de representación procesos electorales y también se reflejará en las reformas al estatuto y funcionamiento del Distrito Federal.<sup>5</sup> Sin embargo, el proceso de reformas implementado en torno al estado actual de la condición y relación formal que existe entre los tres Poderes del Estado, es todavía nuevo y muchas de las disposiciones que le dan fuerza al carácter presidencialista siguen todavía vigentes y una evaluación de las reales consecuencias de este proceso es todavía prematura.

México vive la opción de realizar efectivamente lo que se dispuso en el espíritu de los constituyentes de 1917: acceder a un real equilibrio de Poderes y a un auténtico federalismo. Pasos importantes se han dado en este sentido por el presidente Ernesto Zedillo; interesa en este análisis hacer un primer recuento de este proceso, encuadrado en el orden vigente que no sólo supone las reformas si no lo que todavía permanece vigente de las disposiciones jurídicas de la Constitución.

La Revolución de 1910 y posteriormente la Constitución de 1917 establecieron el tipo de gobierno que regiría el sistema político mexicano en el siglo veinte: siguiendo las tradición liberal se opta por una República Democrática que se consagra en la división de Poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial; y en su carácter federativo cuyo sustento es el de la representación. Los poderes públicos no son soberanos, su autoridad está limitada por las facultades que expresamente le son concedidas en virtud de la división de Poderes; y, en relación con los individuos, en cuyo beneficio la Constitución erige cierta zona inmune a la invasión de las autoridades mediante el resguardo de las garantías individuales.

El principio de la división de Poderes se entendió como principio equilibrador del ejercicio del poder; mismo que responde a la expresión de soberanía y que impregna de seguridad jurídica el orden constitucional... “se debe entender la división de Poderes no en una forma rígida, en la que los Poderes son absolutos, sino más bien como una forma de colaboración en la que se busquen el equilibrio y la autonomía de los órganos de poder como partes integrantes de una misma unidad jurídico-política que es el Estado”.<sup>6</sup>

Estas reformas forman parte de un proceso que comienza a desestabilizar el sistema pragmático basado en la figura presidencial apoyada en el partido único, hacia una real *República Representativa y Federal*.<sup>7</sup>

La historia, y en especial los gobiernos posrevolucionarios apoyados en el pragmático “nacionalismo revolucionario”, se encargó, durante décadas, que los principios generales, si bien no aplicarlos, por lo menos encontrar formas de gobiernos efectivas que permitieran mantenerlos como posibles de realizar. Y así, durante muchos años, se desarrolló un sistema que no requirió, y al contrario combatió, los mecanismos de representación y los métodos electorales que aseguraran mínimos de representatividad.

Este sistema se centra en la figura presidencial admitiendo en la letra el carácter formal de una República Representativa Federal. Durante todo el periodo de la *reforma del Estado* el sistema real, positivo y pragmático —no el aceptado por los constituyentes— alcanzará novedosas y más profundas determinaciones que fortalecen al representante del Poder Federal.

En México, el presidencialismo adquiere connotaciones especiales influenciadas por el pasado y exigidas por las necesidades que surgen de un prolongado periodo de anarquía. Respecto del pasado, el presidencialismo aparece como la forma adecuada para superar un régimen



ARCHIVO DE EL COTIDIANO.

FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.



autoritario, como el porfiriato, prestigiado por el nacionalismo y el liberalismo que, sin embargo, se agota a fines del siglo XIX a causa de los requerimientos de la modernización tanto política como económica. Posteriormente, surge la necesidad de transitar de un caudillismo legitimado por la guerra a otro, después de los años cuarenta, legitimado por la práctica burocrática partidaria y que tiene por función la permanencia y continuidad de los grupos posrevolucionarios que se apropian, no sin contrapeso, de la herencia de la *Revolución*. Así pues, el presidencialismo mexicano es una forma jurídica adoptada de la tradición republicana moderna que recoge un número importante de atribuciones que desequilibran el poder en su favor en desmedro del Legislativo y el Judicial, la cual, se inscribe expresamente en la Constitución de 1917. El título III de ésta establece la forma de gobierno que adoptará la Nación la que supone un fuerte sistema presidencial.

Las diversas obligaciones que debe cumplir el Ejecutivo ante los otros dos Poderes (véase Cuadro 1), no significan que el sistema mexicano sea parlamentario; en lo esencial, aparece como un régimen presidencial "sui generis" que no deja de provocar agudas controversias.<sup>8</sup>

Una de las funciones formalmente reconocidas por la Constitución es la relacionada con la participación del Ejecutivo en la formulación de las leyes cuestión que ha sido determinante en la readecuación del marco jurídico mexicano y en la adecuación del tipo de orden deseado, en donde los demás partidos y los mismos militantes del partido único de gobierno no tendrán participación salvo a partir de 1994.

También ha sido decisiva la participación del Ejecutivo Federal en la "colaboración con el Poder Judicial, cuya injerencia ha sido de tal importancia que sólo empezará a ser modificada a partir del gobierno del presidente Zedillo.

Además de la participación, determinante y prácticamente omnimoda, con los otros Poderes del Estado, en toda la Federación así como en la burocracia y, en prácticamente toda la vida social y hasta la privada en la sociedad mexicana, la historia y la práctica han hecho que se diseñe un mecanismo que ha sido fundamental en la mantención del orden posterior a la Revolución: el de la sucesión, también sui generis.

El sistema político mexicano moderno mantendrá su cohesión, en gran medida, gracias a que el conflicto se ha desplazado de la *lucha por el poder a lucha en el poder* donde juega un papel preponderante el *partido único*: el PRI, como *cancha de la disputas* cuya conformación será en sus inicios y continuará siéndolo posteriormente, en alguna medida, la de una federación de grupos de presión, fracciones regionales, partidos en ciernes, que tuvieron una clara ubicación económica y social en el inicio de la Revolución y que posteriormente *representarán* nuevas condiciones sociopolíticas.<sup>9</sup>

### La sucesión presidencial y los otros poderes

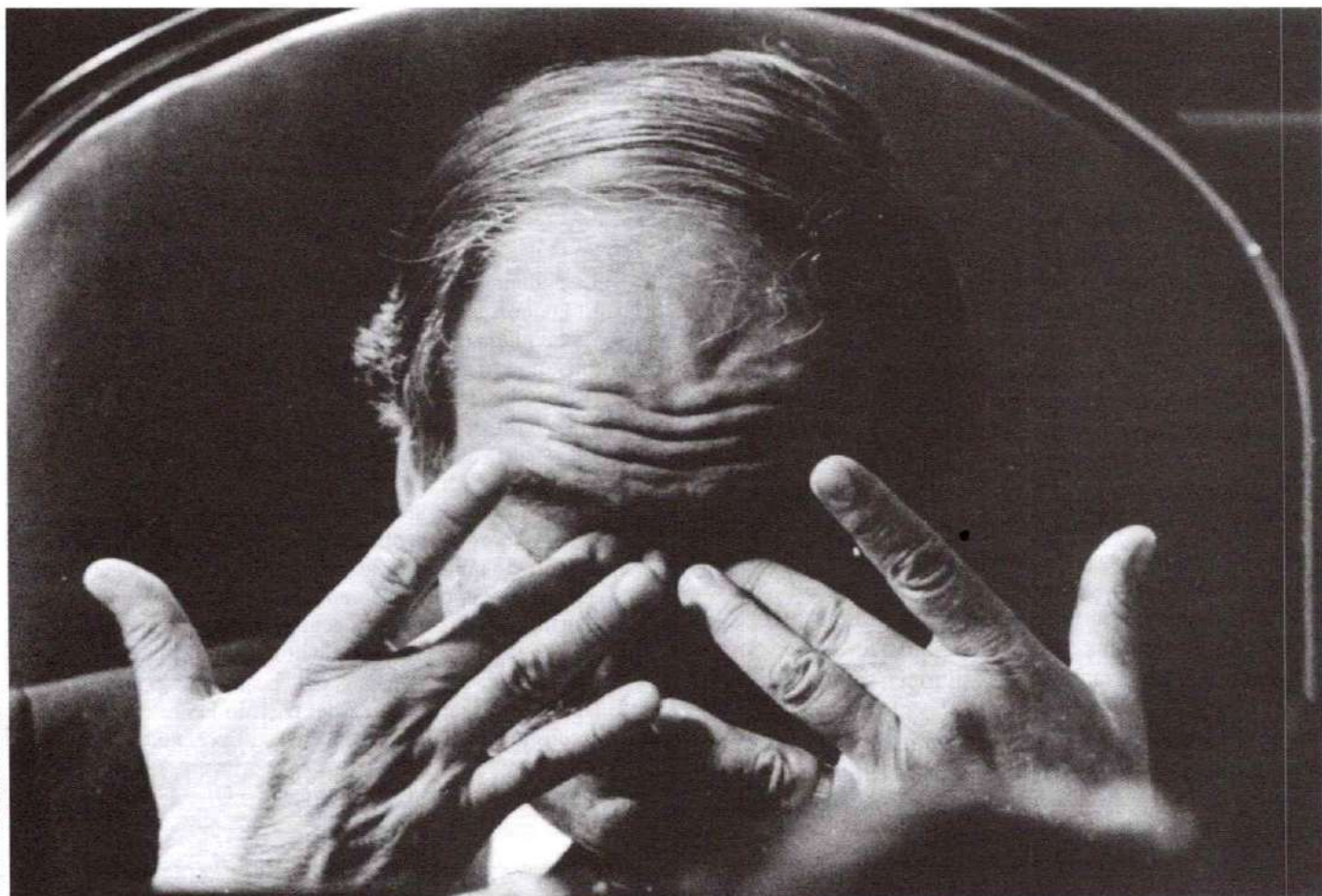
La institucionalización del "partido de la Revolución" buscará formas de sucesión presidencial más cercanas a una realidad —en la que los caudillos han dejado de tener la relevancia del pasado— de creciente burocratización e institucionalización del sistema y donde tanto los Poderes Legislativo como Judicial, así como los estados federados deberán someterse en los hechos al Poder Ejecutivo.

Por ello, la sucesión presidencial, pasará a ser el mecanismo de seguridad y continuidad del sistema por excelencia. Con posterioridad a Cárdenas, se requerirá de mecanismos nuevos —más asimilables a una "monarquía no hereditaria sanguínea"— que sustituyan al sistema de

**Cuadro 1**  
**El Poder Ejecutivo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

* El Presidente será a la vez que Jefe del Estado, Jefe de Gobierno, lo que significa que la dirección del Gobierno Federal es determinada libremente por él.
* El Ejecutivo es políticamente independiente ante el Congreso de la Unión y no tiene que sujetarse a su opinión para imprimir a su gobierno las directrices que crea necesarias.
* El Ejecutivo tiene derecho a iniciar, vetar y promulgar leyes.
* El Presidente es el titular único del Ejecutivo Federal, pues sus colaboradores no son sino auxiliares que en todo momento dependen de él, cuenta con las más facultades constitucionales para nombrarlos y removerlos libremente.
* Los colaboradores del Presidente tienen la obligación de refrendar todos los reglamentos, decretos y órdenes de éste conforme lo señala el artículo 92. Las Cámaras, por su parte, deben ser informadas de acuerdo con lo previsto en el artículo 93. Se debe conformar un Consejo de Ministros como lo previene el artículo 29. Es obligatorio que el Presidente presente un informe anual que debe rendirse ante las Cámaras.





ARCHIVO DE EL COTIDIANO.

FOTO: FRANCISCO MATA ROSAS.

reemplazo constante de nuevos caudillos más fuertes o más sagaces. En esta nueva situación, inaugurada en los años cuarenta, la "herencia" para el traspaso del poder no estará fundada en la legitimidad que otorga la ley, —aunque sí se respetará formalmente— si no más bien, dependerá de la sola *sabiduría* del mandatario que se va, y al que se le concede, como última voluntad, la esperanza de perpetuar afanosa e inútilmente su mandato en un hombre de su máxima confianza. De ahí se derivan los dos mecanismos básicos del funcionamiento real del sistema político mexicano moderno que funcionó, sin alteración, hasta el asesinato de Luis Donaldo Colosio.

Uno de los mecanismos básicos para la estabilidad del orden es el que está ligado con la antigua problemática en torno al principio de la no reelección, —por supuesto inscrito en la Constitución—, lema de la Revolución. Su traducción fáctica está determinada por la tríada: sucesión, dedazo y cargada los que constituyen los mecanismos criollos, metaconstitucionales y pragmáticos,<sup>10</sup> que adopta el presidencialismo para asegurar un ejercicio del poder eficiente adecuado a las condiciones nacionales y que se traspase sin conflicto.

El dedazo aparece como la prerrogativa del jefe máximo que conserva, de alguna manera, la perpetuación del poder al estilo de la monarquía y que posteriormente será

una versión mejorada y modernizada del maximato. Expresa a nivel terrestre la disposición constitucional que impide la reelección, la que si bien es bandera de la Revolución no va dejar de ser añorada como método de control político durante prácticamente todos los periodos gubernamentales posrevolucionarios.<sup>11</sup>

La crisis del esquema de sucesión presidencial se manifiesta por primera vez después de los años cuarenta, explícitamente, en los prolegómenos de la elección de 1988, ahí no está tan clara ni legitimada la forma de transferencia del poder, cuestión que se agravará en la elección del candidato por el PRI a la presidencia de la república para 1995 y cuyas consecuencias se manifestarán en las adversas condiciones con las cuales debe comenzar su mandato el presidente Zedillo. Aunque las escisiones y crisis siempre han existido en el partido único de Estado en torno a dos cuestiones, muy ligadas a la sucesión presidencial: la primera, tener opción a ser candidato presidencial del partido, independientemente de la decisión presidencial; y la segunda, muy ligada a ella, la apertura a la discusión interna sobre el proyecto de Nación y de gobierno que deberá ser implementado en el siguiente periodo sexenal; ambas cuestiones ya se presentaron en el periodo del *Enriquismo* y en el "*suceso Madrazo*" y sólo comenzarán a intentar ser solucionadas



con el gobierno de Miguel de la Madrid, con la nominación de los “distinguidos priistas” aunque en el siguiente sexenio se retornará a los esquemas tradicionales de autoritarismo presidencial.

Al contrario de lo que sostiene Sayeg (*op. cit.*) respecto del principio de la “no reelección” –no respetado en ningún país salvo en México tan ostensiblemente– no está destinado a encausar las “ansias de mejoramiento y de progreso” de las nuevas administraciones. En su consecuencia efectiva, práctica, *la cargada*, el principio de no reelección no es más que el seguro –basado en la sujeción al nuevo jefe de Estado– que elimina las fricciones fratricidas y permita tener la esperanza de una participación más redituable en el futuro, –lo que sustituye la carrera funcionaria– y con lo que se logra la ansiada estabilidad del sistema.<sup>12</sup>

Sin embargo, los mecanismos del dedazo y la cargada, no fueron suficientes para mantener el proceso de *reforma del Estado* sin problemas, aunque las soluciones buscadas mucho menos lo impidieron. Las transformaciones del orden: las que se hacían necesarias como consecuencias de las nuevas condiciones sociopolíticas y las nuevas aspiraciones de un grupo al interior del PRI, hicieron necesario que se implementaran nuevas formas de participación, ahora capitaneadas por la *élite modernizante*.

Desde los años treinta, entre muchos otros vínculos de poder al interior de diversas Instituciones públicas, –por supuesto: la burocracia pero también las universidades y las fuerzas armadas, ligada al específico *centro del poder* mexicano–, se desarrollan una serie de relaciones que fueron conformando distintos tipos de élites o grupos de reflexión y estudio y, otros, mucho menos inocentes, ligados al poder y al dinero no directamente integrados a los aparatos de gobierno.

Las familias Salinas, Camacho y Lozoya comenzaron a tejer lazos de amistad que se soldaron en los años sesenta en lo que será más tarde la “*élite modernizante en el poder*” –de los años ochenta y parte de los noventa–.<sup>13</sup> Cuando, Manuel Camacho y Carlos Salinas conviven en la generación 1960-70 en la Universidad Nacional Autónoma de México, donde también estudiaron otros políticos, como: Patricio Chirinos gobernador del estado de Veracruz (1995); María de los Ángeles Moreno exdirigente del *PRI* y senadora de la república (1995); María Elena Vázquez Nava exsecretaria de la Contraloría (1995); y, Jorge de la Vega Domínguez quien destapó, por decisión del expresidente de la república Miguel de la Madrid (1982-88) a Carlos Salinas de Gortari. Algunos de estos personajes militaron en el *PRI* en tiempos de las ideas reformadoras de Carlos A. Madrazo por ese entonces presidente del Comité Ejecutivo del *PRI* (*Idem*).

Con el lema de “la profesión al servicio de la política, la política al servicio del pueblo” el 6 de marzo de 1971 quedó legalmente constituida, en Acapulco Guerrero la Asociación Civil Política y Profesión Revolucionaria.

**Cuadro 2**  
**Suprema Corte de Justicia**  
**atribuciones: I controversias**  
**constitucionales que, con excepción de las**  
**que se refieran a la materia electoral,**  
**se susciten entre:**

- a) La Federación y un estado o el Distrito Federal;
- b) La Federación y un municipio.
- c) El Poder Ejecutivo y el Congreso de la Unión; aquél y cualquiera de las Cámaras de éste o, en su caso, la Comisión Permanente, sean como órganos federales o del Distrito Federal;
- d) Un estado y otro;
- e) Un estado y el Distrito Federal;
- f) El Distrito Federal y un municipio;
- g) Dos municipios de diversos estados;
- h) Dos Poderes de un mismo estado, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales;
- i) Un estado y uno de sus municipios, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales;
- j) Un estado y un municipio de otro estado, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales; y
- k) Dos órganos de gobierno del Distrito Federal, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales.

Fuente: artículo 107, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Sista, 1996.

Uno de los principales objetivos era “colaborar con las Instituciones de la Revolución para que, en forma más constante y profunda, se aboquen a la resolución de los problemas de nuestro pueblo”, en el entendido que esta colaboración se hará principalmente con el Partido Revolucionario Institucional y cumpliendo su declaración de principios, su programa de acción y sus estatutos. La mesa directiva de la agrupación aliada al *PRI* fue presidida por Carlos Salinas, Manuel Camacho secretario general y José Francisco Ruiz Massieu oficial mayor quien posteriormente compromete en matrimonio con Adriana Margarita Salinas de Gortari.<sup>14</sup>

El *centro del poder*, hasta fines de los años setenta, expresa fundamentalmente la conjugación compleja entre presidencialismo, partido único, burocracia (administración y bolsa de trabajo) y corporativismo de los trabajadores estructurado en la lógica del ascenso político y el beneficio personal; se enmarca en la legalidad e institucionalidad emanada de la Revolución y Constitución de 1917 y del acuerdo que ella supone: el ejercicio monopólico de la violencia física será claro y se recurrirá fundamentalmente a las Instituciones que por ley están encargadas de administrar la ley: gobernación, las distintas policías locales o especializadas y el ejército. La especificación del poder radicará en la persona del presidente y de un aceptado e intenso patrimonialismo.<sup>15</sup>

Lentamente la disputa por el poder se desplazará fuera del partido con la aparición de nuevas instancias partidarias y, la lucha interna, se hará más cruenta hasta el



momento en que se desequilibre la disputa. La aparición de una fracción pequeña y sin mayor tradición, vinculada por lazos semifamiliares, pero a la larga mucho más fuerte será el inicio de la decadencia de las formas tradicionales de hacer política. La elite prolijada a fines de los años ochenta al calor de la redacción del *Plan Global de Desarrollo* sea el signo de la necesidad de la reforma del Estado, exigida por nuevos desafíos internos y externos.

La fortaleza de esta *élite modernizante* no dependerá solamente de la capacidad de sus miembros ni en la concepción realista del proceso económico mundial ni tampoco en la conciencia de la necesidad de una rápida modernización tanto económica como política más bien radicará, fundamentalmente, en la aplicación de un pragmatismo, aún más sutil que el implementado por el "partido único" durante décadas, consistente en la utilización de todos los medios posibles, adecuados y oportunos para cooptar apoyos y neutralizar adversarios. Dentro de los nuevos mecanismos estará la elaboración de instancias paralelas o independientes de las estructuras tradicionales de disputa por el poder sean estas legales o legales o al margen de la ley. Este fenómeno se comienza a poner en evidencia cuando se descubre la verdadera función de Durazo en el aparato presidencial del entonces presidente de la república José López Portillo. Después de 1994 los ejemplos serán numerosos y revelarán múltiples fenómenos del pasado que hasta ese momento aparecían oscuros.

La *élite en el poder* se propuso un objetivo, doblemente contradictorio, modernizar la estructura económica y política mediante procedimientos propios de una secta o de un anónimo despotismo ilustrado; utilizando los mecanismos y procedimientos que a la larga destruirían algunas de las formas de proceder vigentes en el "Estado de Bienestar" y del "partido único en el poder" convirtiéndose en el principal motor del suicidio político de donde habían sido prohijados. Quizás, entonces, lo más significativo de la conducción política del periodo del *liberalismo-social* (1991-1994) haya sido la gestación paulatina de un poderoso y cada vez más coherente centro oculto del poder (COP).

El centro oculto del poder dejó de tener vigencia —obviamente— cuando dejó de ser oculto, cuestión que en agosto de 1994, era medianamente clara. Sus últimas expresiones fueron desesperadas y revivieron el tradicional estilo "maximatista" ahora en por mandato del presidente de la República Carlos Salinas de Gortari.<sup>16</sup> Del análisis de la situación política nacional y de la campaña a la presidencia hecha por Carlos Salinas de Gortari a través del entonces jefe de campaña, se desprenden algunas proposiciones para el supuesto futuro, presidente de la república Luis Donald Colosio Murrieta: 1) hacer un pacto político con el presidente Carlos Salinas dado que en ese momento existía una "influencia muy tenaz" para desacreditar las capacidades y la lealtad de Colosio hacia Salinas, 2) para contrarrestar esta situación, proponía, "establecer clara y precisamente una alianza política con el señor Pre-

sidente"; 3) asumir plenamente la oposición de Manuel Camacho y buscar que fuera el candidato de algún partido de oposición; 4) se debía instrumentar una restructuración del partido, del equipo de campaña y de la selección de los candidatos 5) se debía neutralizar al PRD.<sup>17</sup>

Como última acción, posteriormente descubierta el centro oculto del poder, el 23 de marzo, José Córdoba Montoya habría llamado a Luis Donald Colosio al hotel Culiacán en Sinaloa respondiendo éste: "no voy a renunciar...dígaselo al Presidente...me atengo a las consecuencias...". La llamada habría sido "hecha a las cinco o seis de la mañana porque Colosio partió a las seis horas de Culiacán rumbo a la Paz, para después viajar a Tijuana donde sería victimado en el mitin de Lomas Taurinas".<sup>18</sup>

La acción de José Córdoba Montoya como secretario personal del Presidente pero cumpliendo una multiplicidad de funciones no inscritas en el marco legal del sistema, pero tampoco en las prácticas tradicionales del partido único, será la más importante muestra del establecimiento de un centro de poder, hasta ese momento, oculto.

### Las reformas de septiembre de 1993 y diciembre de 1994

Las reformas constitucionales del nuevo periodo comienzan a limitar la vasta "colaboración" del presidencialismo —sin duda el pivote del ejercicio del poder— con los demás poderes del Estado. Fundamentalmente destacan, en su indirecto debilitamiento, las nuevas atribuciones a los demás Poderes; y las que se pretenden otorgar a los estados.

El título 3º Constitucional: "De la División de Poderes" aparece como una de las temáticas centrales del periodo de la "reforma del Estado" (1982-1996), y sobre todo de los últimos dos años, lo respalda el hecho de haber experimentado más de 20 reformas en su articulado. De 1982 a la fecha se ha reformado, sobre todo el apartado específico del Poder Judicial, sin embargo, también son importantes las modificaciones hechas al artículo 82 y 89 que competen al Ejecutivo y que fueron realizadas durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, con la finalidad, para algunos críticos en ese momento, de crear instancias legales que posibilitaran la permanencia de él o de elementos de su equipo en la presidencia. Las reformas al artículo 56 y 76 en 1993 fortalecieron al Poder Legislativo al otorgar nuevas funciones al Senado de la República, entre las que destacan la definición, fortalecimiento y defensa del federalismo integral y la que tiene que ver con los servidores públicos.

#### *Suprema Corte de Justicia*

La definición de las nuevas competencias de la Suprema Corte de Justicia así como de la aparición del nuevo órgano de vigilancia interna del Estado, está contemplada



en las reformas a los artículos constitucionales 94-107 aprobadas en diciembre de 1994; paquete de reformas, que fortalece en general al Poder Judicial de la Federación que se deposita en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo de la Judicatura Federal.

La reforma judicial busca fortalecer y mejorar la calidad de la justicia que se imparte dando plena fuerza y autonomía al órgano máximo del Poder Judicial: la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la modificación de su organización interna, su funcionamiento, su integración y su competencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a partir de diciembre de 1994, se compone de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas.

Los Ministros durarán en su encargo quince años, sólo podrán ser removidos del mismo en los términos del título 4 de la Constitución y, al vencimiento de su periodo, tendrán derecho a un haber por retiro. No existen posibilidades de reelección.

En cuanto a los nombramientos de ministros que componen la Suprema Corte de Justicia, la reforma establece un procedimiento más riguroso. El cual fortalece la figura del ministro y le permite que las designaciones estén dotadas de mayor legitimidad.<sup>19</sup>

Anteriormente, con la facultad que le confería la Constitución al Ejecutivo en el artículo 89, éste designaba a su libre arbitrio, a las personas que fungirían como Ministros de la Suprema Corte; designación que si bien estaba sujeta a aprobación del Senado o de la Comisión Permanente, era sobre un individuo.

Este sistema, que prevalecía antes de la reforma, adolecía de inconvenientes; entre ellos, el más importante era la dependencia de la Suprema Corte del Ejecutivo Federal en relación con los nombramientos de su miembros, lo que restaba autonomía al supremo tribunal frente al Ejecutivo.

La reforma al artículo 96 regula, de manera más congruente y rigurosa, la designación de ministros, involucrando para tal designación a los Poderes Ejecutivo y Legislativo, éste último a través, únicamente, de la Cámara de Senadores, estableciendo una corresponsabilidad entre dichos Poderes al realizar los nombramientos.

Con base en este nuevo procedimiento constitucional, el Presidente ya no es quien hace la designación de los Ministros; él solamente tiene la facultad de proponer al Senado una terna de personas como candidatos; de entre ellos el Senado, previa comparecencia, escogerá al que ocupará el cargo. Este procedimiento es complejo aún y cuando aparenta mucha sencillez, ya que exige como cuestión previa que las personas propuestas comparezcan a la Cámara de Senadores, para que en el seno de la misma expresen sus conocimientos, experiencias y opiniones jurídicas y permitan con ello, a los miembros de la Cámara, en un periodo máximo de 30 días, examinar los requisitos formales exigidos por la Constitución, características profesionales y, en suma, allegarse todos los elementos objetivos que les permitan llevar a cabo la asignación de los nombramientos; además el hecho que dará legitimidad a dichos nombramientos será la votación de los Senadores, que para ser legalmente válida requiere de quórum de las dos terceras partes de los miembros de la Cámara.

A la par de esta reforma en particular, se hizo necesario, para fortalecer la independencia y autonomía de la Suprema Corte de Justicia, regular los impedimentos para ser propuesto como Ministro ante el Senado.

Para ser designado como tal se requiere no haber sido alto funcionario de la administración pública ni haber ocupado algún cargo de elección popular durante el año previo a su elección.

Eliminando con ello la posibilidad de imbricación de compromisos y funciones que pueda poner en entredicho la división de Poderes y la imparcialidad que debiera mostrar la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Dentro de este paquete destaca también, la reforma al artículo 105 mediante la cual se amplía la competencia del pleno de la Suprema Corte de Justicia que conocerá de las controversias entre Poderes y entre órganos de autoridad, por invasión de facultades y de atribuciones (véase Cuadro 1).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación conocerá, en los términos que señale la ley reglamentaria, tres conceptos genéricos:

**Cuadro 3**  
**Suprema Corte de Justicia**  
**atribuciones: II de las acciones de**  
**inconstitucionalidad que tengan por objeto**  
**plantear la posible contradicción entre una**  
**norma de carácter general y esta Constitución,**  
**con excepción de las que se refieran**  
**a la materia electoral**

Las acciones de inconstitucionalidad podrán ejercitarse, dentro de los treinta días naturales siguiente a la fecha de publicación de la norma por:

- a) el equivalente al 33% de los integrantes de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en contra de leyes federales o del Distrito Federal expedidas por el Congreso de la Unión;
- b) el equivalente al 33% de los integrantes del Senado, en contra de leyes federales o del Distrito Federal expedidas por el Congreso de la Unión o de tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano;
- c) El Procurador Federal de la República, en contra de leyes de carácter federal, estatal y del Distrito Federal, así como de tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano;
- d) el equivalente al 33% de los integrantes de alguno de los órganos legislativos estatales, en contra de leyes expedidas por el propio órgano, y
- e) el equivalente al 33% de los integrantes de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, en contra de leyes expedidas por la propia Asamblea.



**Cuadro 4**  
**Facultades exclusivas del Senado:**  
**el artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Definición y defensa de la soberanía nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoriza al Presidente para que pueda permitir la salida de tropas nacionales fuera de los límites del país, el paso de tropas extranjeras por el territorio nacional y la estación de escuadras de otra potencia, por más de un mes, en aguas mexicanas;</li> <li>- dar su consentimiento para que el Presidente de la República pueda disponer de la Guardia Nacional fuera de sus respectivos estados, fijando la fuerza necesaria;</li> </ul>
Análisis y control de la política exterior.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario de Despacho correspondiente rindan al Congreso; además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión;</li> </ul>
Fortalecimiento y defensa del federalismo integral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Declarar, cuando hayan desaparecido todos los Poderes constitucionales de un estado, que es llegado el caso de nombrarle un gobernador provisional, quien convocará a elecciones conforme a las leyes constitucionales del mismo estado. El nombramiento del gobernador se hará por el Senado a propuesta en terna del Presidente de la República, con aprobación de las dos terceras partes de los miembros presentes, y en los recesos, por la Comisión Permanente, conforme a las mismas reglas. El funcionario así nombrado, no podrá ser electo gobernador constitucional en las elecciones que se verifiquen en virtud de la convocatoria que él expidiere. Esta disposición regirá siempre que las constituciones de los estados no prevean el caso;</li> <li>- resolver las cuestiones políticas que surjan entre los Poderes de un estado cuando alguno de ellos ocurra con ese fin al Senado, o cuando, con motivos de dichas cuestiones, se haya interrumpido el orden constitucional mediante un conflicto de armas. En este caso el Senado dictará su resolución, sujetándose a la Constitución General de la República y a la del estado. La ley reglamentará el ejercicio de esta facultad y el de la anterior;</li> </ul>
Órgano de sentencia de la responsabilidad política de los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erigirse en jurado de sentencia para conocer en juicio político de las faltas u omisiones que cometan los servidores públicos y que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales y de su buen despacho, en los términos del artículo 110 de la Constitución;</li> </ul>
Nombramiento o ratificación de los altos funcionarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ratificar los nombramientos que el Presidente de la República haga del Procurador General de la República, ministros, agentes diplomáticos, cónsules generales, empleados superiores de Hacienda, coroneles y demás jefes superiores del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacionales, en los términos que la ley disponga;</li> <li>- designar a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de entre la terna que someta a su consideración el Presidente de la República, así como otorgar o negar su aprobación a las solicitudes de licencia o renuncia de los mismos, que le someta dicho funcionario;</li> <li>- nombrar y remover al jefe del Distrito Federal en los supuestos previstos en la Constitución;</li> </ul>

Fuente: Artículo 76, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sista, 1996.

- I. controversias constitucionales (véase Cuadro 2);
- II. acciones de inconstitucionalidad (véase Cuadro 3) y,
- III. recursos de apelación en contra de sentencias de los jueces de distrito.

Siempre que las controversias versen sobre disposiciones generales de los estados o de los municipios impugnadas por la Federación, de los municipios impugnadas por los estados, del Poder Ejecutivo y el Congreso de la Unión, dos Poderes de un mismo estado, o dos órganos del Distrito Federal; la resolución de la Suprema Corte de

Justicia las declare inválidas; dicha resolución tendrá efectos generales cuando hubiera sido aprobada por una mayoría de por lo menos ocho votos.

En los demás casos, las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia tendrán efectos únicamente respecto de las partes en la controversia.

#### *Consejo de la judicatura*

El presidente Ernesto Zedillo al inicio de su mandato propuso reformas constitucionales al sistema de impartición de justicia en las que se fortaleció el Poder Judicial



para el control constitucional de los actos del sector público y la protección de los derechos ciudadanos

La iniciativa de cambio, originada en la sociedad civil, "está orientada a producir una reforma profunda a los órganos de control externo e interno de la gestión pública, que atienda al equilibrio adecuado de Poderes, a fin de asegurar que efectivamente se limiten y controlen, que responda cabalmente a una sociedad que exige un rendimiento claro y puntual de cuentas, y se inscriba dentro de los avances y transformaciones que hoy en día experimentan los órganos de fiscalización en todo el mundo".<sup>20</sup>

México no contaba formal y realmente con una entidad superior de fiscalización, como la que existe en la mayor parte de los países del mundo.

La creación de una entidad superior de órganos de control de fiscalización del Gobierno Federal, como institución profesional con autonomía técnica y administrativa, que tenga facultades de auditoría de la gestión financiera más allá de la revisión de la cuenta pública y que forme parte de un sistema integral de control y evaluación, requiere de un cambio estructural profundo al actual sistema nacional de fiscalización.<sup>21</sup> Para este propósito, contempla estructurar un nuevo y fortalecido órgano de fiscalización, con funciones adicionales a las que realizaban los órganos de control externo, que incorpore y fortalezca las atribuciones y recursos de la Contaduría Mayor de Hacienda.

La modificación al artículo 100 constitucional, en diciembre de 1994, se encaminó hacia ello, es un artículo, podríamos decir, de nueva creación, pues la reforma no tiene relación alguna con el texto original, tal como sucedió con la reforma a los artículos 25 y 26 promulgada por Miguel de la Madrid; en el nuevo artículo se plantea constitucionalmente el surgimiento de la Judicatura Federal, a la letra dice:

*La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala la Constitución, establezcan las leyes.*

Se propone que la ubicación de este nuevo órgano de auditoría superior de la Federación, se mantenga en la Cámara de Diputados, si bien garantizando expresamente su plena autonomía técnica en la Constitución y en la ley. La existencia de una fiscalización superior en el Poder Legislativo es tan necesaria y natural como la actividad misma de legislar.

Las atribuciones administrativas que la Suprema Corte de Justicia había venido desempeñando, como responsable de la organización administrativa del Poder Judicial Federal, obligaron a este alto órgano a desnaturalizar su principal función que es la jurisdiccional. Buscando satisfacer la necesidad de que el poder limite al poder.<sup>22</sup> El

**Cuadro 5**  
**El Consejo de la Judicatura Federal**

La creación del Consejo.	Origen francés (Constitución 1946); Italia (1947); la vigente, francesa (1958); portuguesa (1976); española (1978).
Integración del Consejo.	El Consejo de la Judicatura se integra por: 1. El Presidente de la Suprema Corte. 2. Un Magistrado de los Tribunales Colegiados de Distrito. 3. Un Magistrado de los Tribunales Unitarios de Circuito. 4. Un Juez de Distrito. 5. Dos consejeros designados por el Senado y 6. Un consejero designado por el Presidente.
Suficiencia técnica del Consejo y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	Tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como el Consejo elaborarán su propio presupuesto del Poder Judicial de la Federación, que será remitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su inclusión en el proyecto del Presupuesto de Egresos de la Federación (artículo 100 último párrafo).
Las decisiones del Consejo son definitivas e inapelables (párrafo penúltimo del artículo 100).	El Poder Ejecutivo ya no diseña la política judicial. La independencia colectiva propende a acentuar la autonomía de la judicatura como orden o corporación, en vez de la del juez individual, que se ve sometido a las decisiones del órgano del gobierno. "El Consejo no legisla; el Consejo no juzga; el Consejo tiene la administración del Poder Judicial; eso está de acuerdo con la doctrina y práctica constitucional mexicana de una división de Poderes de carácter flexible".



Consejo de la Judicatura Federal es un órgano que forma parte del Poder Judicial de la Federación. (véase Cuadro 4). Si bien se integra por la designación que hacen de sus integrantes los tres Poderes de la Unión, es decir, ocurre la colaboración entre Poderes para el efecto del nombramiento de los consejeros, que una vez designados se rompe el vínculo de representación entre los dos consejeros designados por el Senado de la República y esa Cámara, entre el consejero designado por el Ejecutivo Federal y el Presidente de la República, y entre los tres consejeros designados por la insaculación y el tribunal colegiado de circuito, los tribunales Unitarios de Circuito y los Juzgados de Distrito, respectivamente. El Presidente de la Suprema Corte funge como Presidente del Consejo de la Judicatura Federal y es el punto de confluencia entre los dos órganos por él presididos (véase Cuadro 4).

Como mencionamos este Consejo es un órgano que forma parte del Poder Judicial, pero que no tiene función jurisdiccional sino una función administrativa. Es un órgano constitucional administrativo.

El Consejo funcionará en *pleno* o en *comisiones*. El pleno resolverá sobre la designación, adscripción y remoción de Magistrados y Jueces; determinará el número, división en circuitos, competencia territorial y, en su caso,

especialización por materia, de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, aquellos asuntos en los que hubiera establecido jurisprudencia, para la mayor prontitud de su despacho.

Las decisiones del Consejo serán definitivas e inatacables, salvo las que se refieran a la designación, adscripción y remoción de Magistrados y Jueces, las cuales podrán ser revisadas por la Suprema Corte de Justicia, únicamente para verificar que hayan sido adoptadas conforme a las reglas que establezca la ley orgánica respectiva.

Salvo el Presidente del Consejo, los demás Consejeros durarán cinco años en su cargo, serán sustituidos de manera escalonada, y no podrán ser nombrados para un nuevo periodo; ejercerán su función con independencia e imparcialidad. Durante su encargo, sólo podrán ser removidos en los términos del título cuarto de la Constitución.

Las designaciones se hacen para propiciar que el Consejo se beneficie de la pluralidad y evite la endogamia. Se trata de una colaboración entre Poderes que es perfectamente posible y que no rompe con la unidad del Poder Judicial y, consecuentemente, con el principio de división de Poderes. La colaboración se da para garantizar la independencia y libertad de actuación del Poder Judicial. La designación de las personas a cargo de los Poderes



FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.



ocurre en un momento previo a la integración del Consejo y, a partir de éste, deja de existir cualquier vínculo entre los designados y el poder designante:

Las atribuciones del Consejo de la Judicatura Federal son: velar por la independencia de los Jueces y Magistrados, cuidar que se apliquen en todo tiempo los principios de la carrera judicial y garantizar la adecuada calificación de las personas encargadas de la tarea de impartir la justicia federal. El Consejo de la Judicatura Federal tiene a su cargo la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación con excepción de la Suprema Corte de Justicia.<sup>23</sup> Es importante destacar que en las reformas constitucionales se proponen la creación de un sistema integral de control y evaluación de la gestión del sector público federal, el cual requiere de la expedición de diversa legislación por parte del Congreso General, con el objeto de que se efectúe la coordinación y la colaboración o auxilio entre los controles externo e interno, y con ello entre los tres Poderes. Se busca que los órganos de control, independientemente del poder al que pertenezcan, mantengan una relación funcional y ofrezcan un frente común para fortalecer la probidad de los servidores públicos y su puntual rendimiento de cuentas.

En dicho sistema, el control externo está facultado para normar la actividad de fiscalización y evaluar el cumplimiento de la gestión administrativa en los términos de ley, para cerciorarse de que se haya efectuado con legalidad, eficiencia, eficacia y economía, haciendo las recomendaciones respectivas a los Poderes de la Unión y a las entidades del sector federal. Lo anterior, sin obstáculo de la fiscalización preventiva que sobre la gestión pública deben realizar los controles internos.

De aquí, la importancia de las reformas constitucionales en torno al Procurador General de la República y el Ministerio Público. La ley organizará el Ministerio Público de la Federación, cuyos funcionarios serán nombrados y removidos por el Ejecutivo. El Ministerio Público de la Federación estará presidido por un Procurador General de la República, designado por el titular del Ejecutivo Federal con ratificación del Senado o, en sus recesos, de la Comisión Permanente.

Como complemento de dicho sistema, en la legislación que se expidió se prevé la existencia de diversas disposiciones que otorgan garantías y derechos a los servidores públicos para evitar arbitrariedad y actuación subjetiva de los órganos de control externo e interno, así como prever los recursos que podrán interponer en congruencia con el principio de legalidad y el *Estado de Derecho*.

Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

*Por leyes o actos de la autoridad Federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados o la esfera de competencia del Distrito Federal, y por leyes o actos de las autoridades de los Estados o del Distrito Federal que invadan la esfera de competencia de la autoridad federal (artículo 103).*

### *El Poder Legislativo y el Pacto Federal*

El estudio de las funciones del Senado de la República en México requiere de un replanteamiento de su temática, a partir de la reforma del artículo 56 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 3 de septiembre de 1993, y al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el 25 de septiembre del mismo año, en virtud de la cual se modificó el número de Senadores por cada entidad federativa, a efecto de dar presencia en el Senado<sup>24</sup> a la primera minoría en cada una de ellas, para asegurar una pluralidad política.

La reforma de 1993 establece que el Senado de la República se compone por 128 miembros, cuatro por cada una de las entidades de la federación, de los cuales tres pertenecen a la mayoría definida en elección directa y uno a la primera minoría de cada entidad, lo que introduce el relevante factor de pluralismo a la visión que el Senado debe formarse sobre la realidad nacional, por lo que ahora no sólo debe verse al Senado como órgano de representación política-territorial, sino como un órgano que asuma la visión distinta de cada uno de los protagonistas de la actividad política mexicana.

Por lo que hace a la pluralidad del Senado mexicano, la reforma constitucional de 1993 permite que mínimamente una cuarta parte de los miembros del Senado pertenezcan a partidos políticos diversos al Partido Revolucionario Institucional, quien ha tenido una presencia hegemónica en el Senado de la República hasta la LV Legislatura del Congreso de la Unión,<sup>25</sup> minoría del 25% mínimo previsto por la norma constitucional, que puede ser incrementada en la medida en que algún partido político distinto al PRI obtenga la mayoría en alguna de las entidades de la federación.

El artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina las facultades exclusivas del Senado, en ellas cabe destacar, su importante participación en torno a la definición y defensa de la soberanía nacional, establecimiento y seguimiento de la política exterior, la designación y remoción de funcionarios y el fortalecimiento del federalismo integral (véase Cuadro 5). Dentro de éste último, preservando el Estado de Derecho en las entidades, la existencia de los tres Poderes locales y resolviendo controversias que pudieran suscitarse entre ellos.

En la naturaleza del Senado está impulsar una legislación avanzada que fomente políticas públicas descentralizadoras y reconozca en los estados y en los municipios el espacio por excelencia de desarrollo de la Federación.<sup>26</sup>

El importante impulso que ha adquirido la renovación del "Pacto Federal" en el gobierno del presidente Ernesto Zedillo, puede ser explicado como consecuencia de una necesidad nunca aparecida en la historia de México. El hecho, como tantas veces lo ha hecho explícito el Presidente, que asegure que sólo buscará el apoyo en la Cons-



titución y en las leyes, o en el pueblo, y no en alguna fracción partidaria muestra la urgencia de recurrir a las instancias formales durante tanto tiempo inutilizadas.

El presidente Ernesto Zedillo en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y en los discursos pronunciados en Guadalajara (Jalisco), Altamira (Tamaulipas) y Silao (Guanajuato) manifiesta que uno de sus objetivos para México es avanzar hacia un renovado federalismo, el cual implica:

- 1) la promoción del municipio como espacio de gobierno, vinculado a las necesidades cotidianas de la población, al fortalecerse el municipio libre con las reformas al artículo 115 constitucional, el que ha sido modificado en nueve ocasiones y la última de ellas, en 1987, el "Federalismo" se revitaliza también.
- 2) Ejercicio pleno de la soberanía estatal y de la libertad de los municipios; un federalismo que fortalezca el ejercicio de las facultades de cada gobierno local y que nutra la confianza de cada comunidad con sus autoridades; un federalismo que se sustente en una nueva distribución de recursos, responsabilidades, atribuciones y capacidad real de decisión.
- 3) Llevar a cabo una profunda redistribución de autoridad, responsabilidades y recursos del gobierno federal hacia los órdenes estatal y municipal de gobierno. El Gobierno Federal se pronuncia por ceder espacios reales de acción gubernamental a los estados y municipios sin que ello signifique debilitamiento de autoridad.
- 4) Establecer las reglas que regirán los procedimientos para resolver las controversias sobre la constitucionalidad de actos que surjan entre la Federación, los estados, el Distrito Federal y los municipios, entre el Poder Ejecutivo, el Congreso de la Unión, las Cámaras de éste o, en su caso, la Comisión Permanente, así como entre dos Poderes de un mismo estado; que como vimos son funciones propias de la Suprema Corte de Justicia a partir de las reformas constitucionales de diciembre de 1994.
- 5) Un aspecto constitucional del Pacto Federal consiste en que todos deben asumir, como uno de los propósitos principales, el de procurar un desarrollo equilibrado entre la totalidad de los estados. Ello implica que, tanto el Gobierno Federal, como y las entidades federativas de mayor desarrollo, apoyen a los estados de menor desenvolvimiento. Implica, así mismo, que el Gobierno Federal despliegue programas y acciones oportunos, suficientes y adecuados para ejercer las funciones de comprensión social y económica.

El impulso del "nuevo Federalismo", rasgo característico del periodo, no se traduce mecánicamente en una

transformación radical del sistema político, pero sí en la innovación formal de la relación entre los elementos que constituyen éste.

## Notas

<sup>1</sup> En su primera gira oficial de trabajo a Tabasco el presidente Ernesto Zedillo anunció una partida de 12 mil 500 millones de pesos para este estado. Explicó que su visita "es para refrendar mi compromiso, el compromiso del gobierno de la República, con todos los tabasqueños"; se reunió con campesinos, colonos empresarios y líderes de organizaciones campesinas, a quienes dijo que acudió a "constatar el compromiso, el esfuerzo y las realizaciones del gobierno que encabeza Roberto Madrazo Pintado, por voluntad mayoritaria de los tabasqueños".

<sup>2</sup> Un presunto comando guerrillero irrumpió en la ceremonia y dio a conocer su *Manifiesto de Aguas Blancas*. En su inicio, el manifiesto alude a la matanza, afirma que la situación en la cual se perpetró no ha cambiado y sostiene en otros pasajes: "la represión, la persecución, el encarcelamiento, los asesinatos, las masacres, las torturas y las desapariciones continúan como política de gobierno...cotidianamente se violan las garantías individuales, el pueblo está al margen de las decisiones económicas y políticas...ya no más masacres contra el pueblo inerme, ya no más crímenes sin castigo", en, Eduardo Huchim, "EPR: la duda y la certidumbre", en, *La Jornada*, 1 de julio de 1996, p. 8.

<sup>3</sup> Miguel Ángel Granados Chapa, "Cláusulas de exclusión", en, *Reforma*, 2 de agosto de 1996.

<sup>4</sup> Estados Unidos a través de su vocero Nicholas Burns, felicitó al Presidente, a los cuatro partidos políticos y al Congreso, por la aprobación de la "reforma electoral", que dará mayor independencia al IFE para manejar los comicios.

<sup>5</sup> Las primeras tienen su origen en la reforma de 1977 y en la promulgación de la Ley de Organización Política y Procesos Electorales (LOPPE) que tuvo -entre otras- como finalidad incorporar los diversos movimientos contestatarios, tanto estudiantiles como guerrilleros, al sistema político; posteriormente, en el Código Federal Electoral, que tendrá como objetivo primordial ligar a la oposición de derecha a las funciones del Estado; y, finalmente, en 1991, en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (Cofipe) que intentará paliar la situación de ilegitimidad abierta en las elecciones presidenciales de 1988 (Campillo *et al.*, 1992) (Bolívar, 1993, p. 69). En el plano legislativo, sobre todo fue importante la que se implementó al artículo 76, otorgando a la Cámara de Senadores la competencia de elegir y remover al Jefe del Distrito Federal, pero que fue rápidamente superada con la reforma política del Distrito Federal y que estableció la elección de éste a través de la participación ciudadana.

<sup>6</sup> Máximo Carvajal Contreras, *El Poder Ejecutivo y las reformas al Poder Judicial*, p. 66.

<sup>7</sup> Existen varias de estas disposiciones que comenzarán a ser conocidas en la medida que se acrecienta el proceso de reformas a la Constitución en estas materias, sobre todo en 1996, un ejemplo de esto va ser el proceso seguido al gobernador Roberto Madrazo Pintado al cual, por primera vez se le aplica la disposición núm. 1, que aparece en el Cuadro. Esto es importante, a pesar de los resultados del dictamen de la Procuraduría General de la República pues es una medida que refrenda el Federalismo planteado en la Constitución. En el Distrito Federal, el Procurador General de la República, Antonio Lozano Gracia, dijo que en el caso de Tabasco se está procediendo contra Carlos Cabal Peniche y otros implicados porque los 13 millones de pesos (que aportó al PRI tabasqueño) no debieron haberse dispuesto", en, *La Jornada*, 27 de junio de 1996.

<sup>8</sup> Uno de los admiradores fervientes de la Constitución mexicana es el estudioso y especialista Jorge Sayeg Helú (*Op. cit.*) quien afirma que "...no restan a la pureza de nuestro presidencialismo; estos tintes



todo caso, como un sistema presidencial sui generis —permítesenos insistir—; un régimen presidencial muy nuestro, que al igual que otros muchos aspectos de los temas constitucionales que nos ocupan no han venido, fundamentalmente, sino a singularizar a la Constitución mexicana de 1917 como un código de vanguardia por excelencia...” (Sayeg, 1991, pp. 689-90).

<sup>9</sup> Augusto Bolívar, *El Cotidiano*, núm. 71.

<sup>10</sup> El *pragmatismo* (Sartori) como característica específica del sistema de gobierno mexicano no es un atributo sicosocial, responde a la necesidad del poder de buscar soluciones viables para la acción política gubernamental sin abandonar las formas aceptadas del orden, inscritas en la Constitución, y que sirven de marco general de acuerdo; estas soluciones, además del ejercicio de la fuerza cuando es necesario, se expresan en los pactos y, en el lenguaje moderno, en las *concertaciones* cuando se refiere a opositores o al *jeffismo* —lealtad al jefe independiente de las disposiciones formales, sean éstas de la burocracia o del partido— cuando se refiere a los colaboradores.

<sup>11</sup> Como sucedió, tempranamente, con el general Álvaro Obregón que reforma la Constitución para ser reelecto y como se sentirá seducido de hacerlo Plutarco Elías Calles después del asesinato de éste; o, como se pensó utilizarla con el presidente Carlos Salinas. Ambos últimos presidentes, recurrieron a un similar expediente en sustituto de la reelección: el primero fundar el PRN; el segundo reinterpretar la ideología revolucionaria —en el Liberalismo Social— y crear los comités de Solidaridad; pero en definitiva Desarrollar, como nunca en la historia de México, un poderoso centro oculto del poder (COP).

<sup>12</sup> “...al que se agrega el principio de no reelección” el cual ha sido “terminantemente” establecido en el Código máximo, y ha quedado, a no dudarse, como una de las innovaciones jurídico administrativas mexicanas que más se vienen prestando a ser emuladas en el mundo entero dados los óptimos frutos que de ella hemos acogido, toda vez que se ha hecho portadora de una de las más saludables prácticas republicanas de nuestro pueblo, al ver renovadas, con cada administración de gobierno diferente sus ansias de mejoramiento y progreso, en, Sayeg, *op. cit.*, 1991, pp. 689-90.

<sup>13</sup> Eduardo de Gortari Carvajal tío de Carlos Salinas de Gortari quien en 1966 es ayudante del entonces diputado federal Gonzalo Martínez Corbalá —quién fracasará en su candidatura a Gobernador del estado de San Luis Potosí— y posteriormente Presidente de la República. Manuel Camacho López padre de Manuel Camacho Solís quien ingresa en 1965 y se desempeña en la Subsecretaría de Prensa y Propaganda mientras en la Secretaría de Planeación Política lo hace Patricio Chirinos y posteriormente regente del Distrito Federal. Jesús Lozoya Solís padre de Emilio Lozoya que ingresa al PRI en 1965 a los 18 años en tiempos en que estaba Rodolfo Echeverría Ruiz en la dirección “nacional juvenil” y que posteriormente se desempeña como titular de la Secretaría de Energía y Minas Paraestatal (SEMP). Eduardo de Gortari Carvajal, Manuel Camacho López, y Jesús Lozoya Solís se conocieron y fueron amigos en la Escuela Médico Militar en los años treinta: la Escuela Médico Militar de México de Jesús Lozoya Solís citado en “Con Camacho la familia...” (*op. cit.*).

<sup>14</sup> Algunos de los miembros de la asociación ocuparon en el gobierno de Salinas de Gortari puestos de relevancia como: Emilio Lozoya Thalman director del ISSSTE a principios del sexenio y titular de SEMP; Raúl Salinas, hermano del Presidente, director de Liconsa; René Villareal en la dirección General de Productora e Importadora de Papel (PIPSA); Carlos Mier y Terán en la Subsecretaría de Comunicaciones y Transportes; René González de la Vega subprocurador de Justicia del Distrito Federal y posteriormente Subprocurador general de la República.

<sup>15</sup> La cuestión del *Centro del Poder* (COP) ha sido elaborada tanto empírica como teóricamente en varios artículos de *El Cotidiano* y en especial después de la coyuntura de 1994, en “La ruptura en el centro del poder”, en, *El Cotidiano* núm. 62 mayo-junio de 1994; “La génesis de un nuevo orden político”, en, *El Cotidiano* núm. 67 enero-febrero de 1995;

“Acerca de un poder que cambia de manos”, en, *El Cotidiano* núm. 69, mayo-junio de 1995 artículos de Luis Méndez y Augusto Bolívar; “La lucha en el centro del poder”, en, *El Cotidiano* núm. 72 de Luis Méndez y Miriam Alfie, octubre de 1995; “El paradigma del Estado mexicano en el nuevo periodo”, en, Luis Méndez y Augusto Bolívar en, *El Cotidiano* núm. 71, septiembre de 1995. En esta ocasión se toman algunas cuestiones desarrolladas en el último artículo citado.

<sup>16</sup> Reviviendo antiguos estilos caudillistas de los años treinta, el 5 de marzo, cuatro días antes de ser asesinado en Tijuana, Luis Donaldo Colosio fue advertido por su coordinador de campaña Ernesto Zedillo, de la nueva situación por la que atravesaba la campaña: 1) la nueva actitud del presidente Salinas frente a Colosio y la campaña; 2) el papel protagónico de Manuel Camacho Solís, reconociendo Zedillo que entre las opciones del todavía Comisionado de Paz en Chiapas está la de relevar a Colosio como candidato del PRI; 3) la deficiente campaña política que el PRI hace hasta ese momento, lo que a juicio de Zedillo “alienta las tentaciones de Manuel Camacho y acentúa el riesgo de distanciamiento por parte del señor Presidente; 4) la actitud del PRD como una fuerza política que no va sólo por los votos, sino por el desorden, el conflicto y la negociación poselectoral.

<sup>17</sup> En “carta personal” Ernesto Zedillo proponía en un texto de cinco páginas fechado el 19 de marzo de 1994, en, *Reforma*, núm. 668 del 5 de octubre de 1995.

<sup>18</sup> Declaraciones hechas por Guillermo del Río Ortigón integrante de la Comisión del Senado de la República que da seguimiento a las investigaciones del caso Colosio, ultimas noticias de *Excelsior*, 5 de octubre de 1995.

<sup>19</sup> Cfr. Máximo Carvajal Contreras, “El Poder Ejecutivo y las reformas al Poder Judicial p. 66.

<sup>20</sup> Iniciativa de decreto que reforma y adiciona los artículos 73,74, 78 y 79 del 28 de noviembre de 1995.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

<sup>22</sup> Melgar, “Las nuevas funciones de la Judicatura Federal de la República México 2000”, material de apoyo del centro de consulta de la Cámara de Senadores, vol. 1, núm. 1, julio de 1996, p. 117.

<sup>23</sup> *Ibidem*. p. 118.

<sup>24</sup> La Cámara de Senadores existe en nuestro sistema jurídico-político desde la Constitución de 1824, hasta nuestros días, con excepción del lapso de dieciocho años que va entre 1857 y 1875.

<sup>25</sup> Si revisamos las Legislaturas integradas a partir del nacimiento del PRI y sus antecedentes en 1929, es decir, a partir de de la XXXIV Legislatura en funciones de 1930 a 1932, hasta la LIII Legislatura, en funciones de 1985 a 1988, encontraremos que el Senado de la República tuvo una integración exclusiva de miembros del PRI, con excepción del senador Jorge Cruickshank García, quien integró las L y LI Legislaturas en funciones de 1976 a 1982 y quien obtuvo su escaño apoyado por una coalición integrada por el Partido Popular Socialista y el PRI. En la Legislatura LIV, en funciones de 1988 a 1991, el PRI perdió la elección mayoritaria en el Distrito Federal y en Michoacán, por lo que cuatro Senadores pertenecieron a un partido diverso que hoy es el Partido de la Revolución Democrática; y en la Legislatura LV y dada la renovación por mitad a que ya nos hemos referido, el PAN ganó la Senaduría del estado de Baja California, en, (Salvador Rocha Díaz. “El Senado como rgano plural de representación Política y Territorial y las funciones que debe desempeñar”, en, *Revista del Senado*, vol. 1, núm. 1, julio de 1996, pp. 76-90).

<sup>26</sup> El Senado de la República es el garante del Pacto Federal, ya que, el ámbito de atribuciones políticas específicas en las cuales puede desplegar una labor legislativa en favor de las entidades que tiende a fomentar la unión de la Federación, aunque también tenemos que recordar las funciones de carácter político que le permiten intervenir en casos de conflicto para velar por la unidad política y por la vigencia del Pacto Federal. Fernando Ortíz Arana, “El Senado como garante del Pacto Federal”, en, *Revista del Senado de la República*, vol. 1, núm. 1, julio de 1996, pp. 21-26.



# Corporativismo y conflictos intersindicales en el estado de México

Salvador Maldonado\*

*Entre los aspectos más sobresalientes de la práctica sindical en el estado de México se encuentra su relación patrimonialista con el gobierno estatal. Esta vinculación ha permitido que las centrales sindicales asuman un papel subordinado respecto de las demandas obreras, pero también que en el fondo subsista una lucha política interna entre las centrales por ganar mayores espacios de interlocución gubernamental, puestos públicos y beneficios económicos.*

## Introducción

Como consecuencia de la acelerada industrialización que vivió el estado de México desde los años cuarenta y de la conformación de una clase obrera heterogénea en cuanto edad, tradición sindical e identidad, el sindicalismo "mexiquense" que nació y se promovió desde los gobiernos estatales, se ha convertido en uno de los fenómenos más importantes respecto de sus funciones que ejerce hoy día en el desarrollo político de la entidad. Este tipo de sindicalismo encarnado en organizaciones como la Confederación de Trabajadores y Campesinos del estado de México (Cocem), Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC), la federación de la CTM y la CROC, entre otras, ha sido uno de los más contrastantes respecto de otras regiones como las del norte de México. Su consolidación se dio en medio de condiciones favorables que establecieron el gobierno y el capital para el desarrollo de prácticas corporativo-patrimoniales que permitieron el control y la incorporación de la clase obrera a estructuras partidistas como condiciones de un desarrollo industrial. Sin embargo, este tipo de sindicalismo protegido y promovido por el gobierno está lejos de constituir una estructura corporativa estable a pesar de su relación patrimonialista; la lucha intersindical entre ellas ha mo-

tivado históricamente una serie de conflictos sociales por el control de la base trabajadora que se ha reflejado en serios obstáculos a la modernización productiva. La historia del sindicalismo en el estado de México se caracteriza por una serie de conflictos intersindicales de tendencia faccional, en donde las centrales se disputan el control y la interlocución gubernamental como medios de acceso al poder político.

Partiendo de este contexto, el trabajo tiene como objetivo presentar un panorama general de las formas en que las organizaciones sindicales han luchado por el monopolio del poder sindical y establecido relaciones con el gobierno estatal y el capital económico, resaltando el tipo de sindicalismo que ejercen ante la clase obrera.

## La industrialización y los inicios del sindicalismo mexiquense

El nacimiento del sindicalismo en el estado de México adquirió un peso específico a principios de 1939 cuando se funda la primera central obrera regional (Cocem), a cargo del profesor Manuel Martínez Orta. El interés de crear una organización sindical como la Cocem se explica por el propósito del entonces gobernador Isidro Fabela de contrarrestar el poder que venía logrando la CTM a nivel nacional y estatal, como por el afán de corporativizar el incipiente movimiento obrero organizado que surgía de

\* Estudiante del doctorado en Ciencias Antropológicas de la UAM-Iztapalapa.



la industrialización impulsada desde la gubernatura y consolidar así un grupo político entonces en proceso de formación: Atlacomulco.

La Cocem en esos años protegida y promovida por Isidro Fabela, se convirtió en una central sindical regional, junto con la Federación de la CTM, que ocupó los primeros lugares en la incipiente estructura del control corporativo<sup>1</sup> de la clase obrera mexiquense, ya que el propio Fabela había dado todas las concesiones y facilidades a la Cocem para disputar parte del poder a la CTM sobre las empresas que empezaban a instalarse en territorio de la entidad.

Las primeras luchas que se empezaron a generar entre las centrales sindicales de reciente creación tuvieron como escenario principal la titularidad de los contratos colectivos que caracterizaban la lucha por el control del campo sindical.<sup>2</sup> Así pues, para el análisis del sindicalismo en el estado de México, se parte del análisis del marco en el cual se dio la lucha político-sindical; me refiero a los apoyos brindados por los gobernadores en turno, las políticas de protección a la industria, la composición de la incipiente clase obrera mexiquense y las transformaciones de la economía estatal.

En este primer apartado se analiza cómo el sindicalismo mexiquense fue adquiriendo carta de naturalización al entrar la entidad en un acelerado proceso de industria-

lización desde los años cuarenta, cuando la nación mexicana sentaba las bases para un modelo de desarrollo conocido como de “sustitución de importaciones” que regiría la economía por más de 30 años consecutivos. El paralelismo entre la economía nacional y estatal hizo del estado de México un espacio donde mejor se evidenciaron los efectos causados por la industrialización en el incremento del producto interno bruto y de la formación de una clase obrera.

Resulta de especial importancia los apoyos brindados por el gobierno del estado para el impulso de este proceso de industrialización. Así, los proteccionismos que el gobierno había otorgado a las empresas y su exención en pagos por uso del suelo y otros fueron uno de los elementos que provocaron la llegada de empresas a territorio estatal. Uno de los principales decretos que el gobierno impulsó fue el expedido por la Legislatura estatal en 1902, siendo gobernador José Vicente Villada, en donde se le autorizaba al Ejecutivo para que durante el término de 4 años pudiera celebrar contratos, otorgando franquicias y concesiones sin perjuicio de tercero a las personas o empresas que garantizaran inversión de capitales en el planteamiento y desarrollo de industrias nuevas o ya establecidas en el estado, y que los capitales quedaran exentos de hasta 10 años de toda clase de impuestos del estado o municipios y que se garantizara el cumplimiento de los contratos.<sup>3</sup>

Este tipo de medidas cobraron importancia política y económica hasta 1930, al encontrar eco en los objetivos de un *Plan Integral de Desarrollo en México*, a consecuencia de las transformaciones de la economía mundial y de las bases del proyecto de Sustitución de Importaciones que la Nación mexicana eligiera como uno de los principales objetivos de su política industrial. Así, cuando Isidro Fabela llega a la gubernatura del estado en 1942, se plantea, de acuerdo a su *Plan Estatal de Desarrollo*, un progreso y un desarrollo capitalista con el sentido de transformar las viejas estructuras económicas, políticas y sociales de la entidad, ya que ella se caracterizaba por tener una economía de autosubsistencia, centrada en la producción de maíz, que no alentaba la producción en excedente con fines de satisfacción del mercado externo.

Formado a costa y sobre los restos de la dispersión (regional), el nuevo gobierno escogió varios instrumentos para el llamado progreso industrial y la consolidación de la región: la política impositiva, que consistió principalmente en la exención de impuestos sobre la renta, importación, ingresos y exportación, que se ofreció a industrias instaladas y por instalarse en la entidad, por periodos de hasta 30 años, según las características de los productos manufacturados; nunca como en la entidad estudiada la legislación que promovió la industrialización adquirió tan grandes logros. La “*Ley de Protección a la Industria*” del gobierno fabelino obtuvo todo tipo de apoyos y aplausos, iba a ser posible que para 1970 —en un periodo tan corto de 25 años— en el estado de México se produjera





“desde un cerillo hasta un automóvil” y que de una sociedad rural pasara a convertirse en sociedad urbana proletarizada.<sup>4</sup>

Las medidas adoptadas por el entonces gobernador Isidro Fabela se instrumentaron en el marco de la creación de una planta productiva en correspondencia con el ascenso del alemanismo como corriente política predominante en la vida nacional durante las décadas de los cincuenta y sesenta. Cuando Miguel Alemán triunfa en la contienda electoral por la Presidencia de la República para el periodo de 1946-1952, los objetivos políticos entre el nuevo presidente y el grupo en el poder en el estado de México, eran entre otros, la industrialización acelerada que se impulsara desde los mismos centros gubernamentales. En este contexto, se promulgó la “*Ley para la Protección a la Industria en el Estado Libre y Soberano de México*”, que establecía atractivos estímulos fiscales y franquicias especiales para los empresarios que decidieran instalar industrias en la entidad. Esta ley, que ganó para la administración fabelista el decidido apoyo del sector privado, sentó las bases para el acelerado crecimiento industrial del estado, que empezó a materializarse mucho antes que en las demás entidades de la federación.<sup>5</sup>

Después de que el sucesor de Isidro Fabela, Alfredo del Mazo Vélez, continuara con las mismas políticas hacia la consolidación del crecimiento industrial y fungiera como uno de los colaboradores más destacados y cercano de Fabela y connotado alemanista; lo mismo que Salvador Sánchez Colín, también gobernador del estado, le sucedió en el poder después de 15 años, el Dr. Gustavo Baz Prada que en 1957 asumió la gubernatura desplazando al grupo proalemanista encabezado por Fabela. Ya en la gubernatura, Gustavo Baz mantuvo con el sector privado excelentes relaciones que habían sido heredadas de las pasadas administraciones fabelianas. La Ley de Protección a la Industria, continuaba ejerciendo un benéfico impulso en materia de desarrollo industrial por cuanto facilitaba el otorgamiento de créditos blandos a los empresarios. El gobernador Baz no descuidó el proceso de industrialización de la entidad, que se aceleró en consonancia con la nueva estrategia de desarrollo asumida a escala nacional desde la segunda mitad de la década de los cincuenta: el “Desarrollo Estabilizador”. Fue durante el periodo de Baz que las grandes transnacionales automotrices —General Motors, Ford y Chrysler de México— establecieron complejos industriales en el estado de México.<sup>6</sup>

A partir de la segunda mitad de la década de los cincuenta, se encuentra un cambio cualitativo en el crecimiento industrial, ya que con el ascenso de Baz Prada a la gubernatura, se observó una inversión en el plano de la industria más extranjera que nacional, junto con el crédito externo. Las condiciones económicas y políticas de la sociedad mexicana habían cambiado; como se observó en la composición de las inversiones y los grupos políticos que impulsaban el crecimiento industrial. En esta nueva etapa, el crecimiento que alcanzó el sector

secundario fue desproporcionadamente más alto que el primario. Sin embargo no fue sino hasta el arribo del profesor Carlos Hank González cuando el proceso de industrialización adquiere un nivel gigantesco respecto de los gobiernos anteriores, ya que sus relaciones con el sector privado, que en gran parte eran dueños de las empresas transnacionales, provocó un cambio radical en las condiciones políticas y económicas al participar de manera más directa el sector privado en los espacios políticos desde donde se impulsaban y diseñaban políticas hacia la industria y se planeaba la política laboral con el consiguiente pacto corporativo tradicional entre las centrales sindicales.

Con el gobierno de Hank González se dio la creación de zonas urbanizadas para el desarrollo industrial, conocidas como polos de desarrollo; Cuautitlán Izcalli, Tlanguistenco, Tenango del Valle y Atlacomulco eran algunos espacios, además de consolidar el corredor industrial Toluca-Lerma; la creación de las primeras empresas de participación estatal en la entidad, en consonancia con el proceso de fortalecimiento del sector paraestatal, puesto en marcha por el presidente Luis Echeverría. La especial atención que Hank González concedió al desarrollo industrial se ve reflejada en la variación que experimentó la ocupación de la mano de obra por sectores de actividad: en 1969, el sector industrial empleaba el 35% de la población económicamente activa (PEA), porcentaje que se elevó a 40% para 1974.

Como ha de notarse, a lo largo de los mandatos de los gobernadores del estado de México, el impulso a la industrialización fue, si no el único objetivo de su política, sí el predominante durante casi todos los mandatos, a tal grado que las relaciones con el sector privado se hicieron tan estrechas que algunos gobernadores llegaron en franco apoyo por los inversionistas que se habían consolidado como un grupo político importante en la toma de decisiones gubernamentales. Este hecho ha sido notable en la figura de Hank González como uno de los “prototipos” empresariales de México.

En este escenario encontramos parte de la importancia que tiene la clase obrera en el estado y su control por medio de centrales sindicales que pronto se convirtieron en instancias intermediadoras/mediatizadoras de demandas obreras, logrando organizar un movimiento obrero pacífico e incorporándolo a estructuras institucionalizadas como las del partido político (PRI). Las organizaciones sindicales que nacieron cobijadas bajo los gobiernos en turno y de los decididos apoyos que les otorgaron por medio de las recomendaciones de las empresas que se instalaban en territorio estatal, hicieron de ellas órganos subordinados a las propias decisiones gubernamentales. Entre las organizaciones más importantes estarían la Cocom y la Federación de la CTM. Parte de su capital político y económico lo obtuvieron de la distribución que hicieron los gobernadores en turno de las posiciones políticas en el sistema político estatal.





FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

Pero si bien estos hechos habían colocado al sindicalismo mexiquense en una franca subordinación a las políticas gubernamentales ello no implicaba que necesariamente la relación para con las empresas fuera tan cordial ni que las luchas intersindicales no existieran por el monopolio de la representación sindical; al contrario, uno de los elementos más característicos de esta primera etapa (1940-1960) del sindicalismo en el estado fueron los conflictos por las posiciones políticas y por el control de las empresas que se instalaban en territorio estatal. Las disputas entre la Cocem y CTM eran las más evidentes puesto que entre ellas existía un conflicto que venía de las mismas luchas internas de la clase política local por independizarse del centro. La Cocem era la expresión de un grupo político local, al querer centralizar el poder y reducir su juego a intereses meramente regionales. Por ello desde Isidro Fabela la Cocem adquirió tanta importancia en el ámbito sindical y funcionó como un mecanismo de defensa ante los crecientes golpes que los sindicalistas del Partido Socialista del Trabajo habían dado con el control de grandes sectores obreros.<sup>7</sup>

### La clase obrera mexiquense

La conformación de la clase obrera mexiquense durante la industrialización de 1940 a 1960, aproximadamente, y

la que particularmente se formó con la descentralización industrial del DF, hacia la zona metropolitana desde 1960, tuvo grandes efectos negativos en la construcción de la identidad y tradición sindical, ya que los sectores obreros fundamentalmente heterogéneos fueron resultado de crecientes olas de emigrantes de áreas urbanas del DF y de otros estados de la república. Su nacimiento como sector asalariado es relativamente joven en relación a otros centros industriales del país con gran tradición sindical y de lucha. Por un lado, esto se puede explicar por los flujos poblacionales de emigración hacia la zona metropolitana que ocurrió por el asentamiento industrial altamente concentrado en el espacio, mismo que siguió un crecimiento acelerado ya que la mayor parte de los 12 mil 279 establecimientos industriales en 1988 se circunscribían a este territorio. Este número agregado de industrias alcanzó un total de 60.7% del total de la producción de la entidad.<sup>8</sup>

El desplazamiento de las industrias del centro a la periferia y las que se habían instalado en la entidad mexiquense, ocasionó una movilidad poblacional que rebasó los límites geográficos y convirtió a la zona metropolitana en otro espacio alternativo al DF. Particularmente es de notarse que de entre la población ocupada en el estado de México, el sector obrero tuvo un crecimiento de 18.3% en relación a otras ocupaciones como el de los



comerciantes, operadores de transporte, trabajadores agropecuarios, de la educación, del servicio público y demás.<sup>9</sup> Ello ha sido nuevamente por la capacidad de generar empleos en el centro industrial metropolitano y de la flexibilidad que tienen las mismas industrias para absorber mano de obra no calificada o medianamente calificada, por su constante rotación laboral. Por otro lado, el fenómeno de emigración abrió un proceso de composición heterogénea de la clase obrera misma que se ha reflejado en sus percepciones sobre la función de los sindicatos y de las propias organizaciones sindicales. Algunos autores han hecho un trabajo interesante respecto de la condición obrera de la periferia, rescatando como algunos elementos principales de su cultura, el hecho de su nula tradición sindical como elemento principal en la conformación de sus percepciones sobre la trama sindical.<sup>10</sup>

### Sindicalismo y conflictos intersindicales

La lucha de las centrales sindicales por el control del campo sindical en el estado de México no ha estado exenta de conflictos intersindicales ni de pactos corporativo-patrimonialistas sobre la estructura de dominación. Este hecho es muy importante si se mira desde una perspectiva histórico-analítica la forma en que las centrales han logrado controlar y dominar políticamente gran parte de la clase obrera y los puestos de elección popular tanto a nivel estatal como nacional.

Vamos a tratar de plantear el problema de las contradicciones y los conflictos sindicales en términos de las rearticulaciones del sistema corporativo estatal. Esto implica la necesidad de transitar por varios niveles de interpretación; aquéllos que permiten la explicación de su constitución en función de las condiciones socio-históricas que imperan desde los años cuarenta hasta los setenta y ochenta y de la lucha sindical por el dominio del sector obrero en el estado de México y de las prácticas sindicales que las organizaciones sindicales ejercen en el control del campo sindical.

Una de las primeras consideraciones en torno de la constitución del sindicalismo mexiquense ha sido su gran respaldo e impulso desde la clase política estatal. En efecto, la aparición de la Cocem en los años cuarenta se explica por la importancia que va adquiriendo la clase obrera en la composición de la estructura socioeconómica, al ser uno de los actores protagónicos en el desarrollo de la entidad. El interés de los gobernadores, desde Isidro Fabela hasta Alfredo de Mazo Vélez, de consolidar una organización regional se tradujo en un fuerte apoyo para que las empresas que se instalaban en la entidad mantuvieran un compromiso sindical con dicha organización. Ello se debe a que los gobernadores en turno habían mantenido sus propósitos de no establecer relaciones con centrales nacionales debido a que su interés era crear un grupo político regional que estableciera una continuidad

en el poder a causa de las fracturas políticas que habían sufrido algunos años antes. En este sentido, el objetivo era sentar las bases de un sistema de dominación en donde las organizaciones políticas fueran parte de una estructura más amplia: el grupo Atlacomulco.

La Cocem en sus inicios fue una central regional que trató de contrarrestar la fuerza de la CTM que entonces pactaba todo a nivel nacional. Así la Cocem fue adquiriendo importancia en el incipiente sistema de dominación corporativo que los mismos gobernadores habían empezado a construir a base de exclusiones de fuerzas políticas nacionales por sus presiones sobre las representaciones políticas.<sup>11</sup> El tipo de sindicalismo que practicó sobre la clase obrera se caracterizó por la reivindicación de demandas como el salario, prestaciones y estabilidad laboral; objetivos en ese entonces de la propia ideología de la Revolución Mexicana. Así, bajo la ola de los proteccionismos a las empresas y de una posición sindical subordinada frente a las negociaciones colectivas, este tipo de sindicalismo fue uno de los primeros en generar las condiciones políticas para acumulación capitalista bajo su enorme circularidad de demandas laborales sobre el capital.

Sin embargo, ello no implicaba que el rechazo de las centrales nacionales fuera total ya que si bien existía su marginación en la distribución de las empresas desde el gobierno estatal, a ésta (CTM) se le trató de compensar por medio de puestos públicos que ocupó en su momento Gregorio Velázquez, líder de la Federación de la CTM en el estado. Pero ello se debe más a un papel protagónico que realizó Gregorio Velázquez en el interior mismo de la clase política mexiquense que a los apoyos hacia la CTM en general.

En este contexto, el sindicalismo tradicional mexiquense hasta los años sesenta siguió dominando el campo sindical, envuelto en una serie de compromisos y de pactos corporativo-patrimoniales con una clase política que auspiciaba sus prácticas corruptas y su función tradicional a cambio de control obrero sobre posiciones políticas. Esta vinculación estrecha a su vez, alentaba un tipo de relación patrimonial en la estructura corporativa ya que los líderes sindicales habían pasado a formar parte del mismo sistema de dominación regional. Ahora bien, la relación de la Cocem y la CTM en el estado no era necesariamente cordial ya que sus conflictos fueron incluso motivo de enfrentamiento por la titularidad de contratos colectivos.<sup>12</sup> A nivel propiamente sindical, su lucha se libró en una suerte de apoyos de los gobiernos nacional y estatal.<sup>13</sup>

La CTM, que tenía gran respaldo político a nivel nacional, logró arrebatarse a la Cocem un porción de empresas de la rama minero-metalúrgica a partir del decreto presidencial emitido por Adolfo López Mateos en el sentido de que todas las empresas que fueran del ramo minero-metalúrgico pasaran a formar parte del sindicato nacional cetemista, desde entonces liderado por Napoleón Gó-



mez Sada. Este hecho constituyó la primera fractura al cacicazgo sindical representado por la Cocem y también hacia la vieja clase política que desde los años treinta habían fincado su dominio bajo el control de la gubernatura. Desde ahí la central sindical Cocem empezó a experimentar una serie de crisis recurrentes debido al cambio en la correlación de fuerzas estatales y nacionales. Otro hecho espectacular fue cuando su segundo secretario general (Luis Berroeta) vendió el contrato colectivo de la *General Electric* a su compadre Leonardo Rodríguez Alcaine de la CTM; situación que llevó a que el secretario del interior de la Cocem lo sometiera a un consejo y lo expulsara de la organización, quedándose Jesús Moreno Jiménez a la cabeza y como su segundo de abordo Leonel Domínguez Rivero que después de algunos años emprendiera una campaña de desprestigio contra el sindicalismo tradicional de la CTM y la Cocem y la posterior formación de una nueva Confederación (CTC) a partir del apoyo de Hank González, gobernador que representó la segunda face de consolidación del grupo Atlacomulco.

En medio de la lucha sindical entre la CTM y la Cocem como representantes del tipo de sindicalismo tradicional hasta entrados los años setenta, podemos distinguir varios elementos que caracterizarían una nueva forma sindical en el estado, como también la política de gobierno. En

efecto, a mediados de la década de los sesenta la lógica del sistema político estatal cambiaría de significación y correlación de fuerzas, ya que con la subida de Hank González a la gubernatura se experimentó la consolidación del grupo Atlacomulco como principal figura en la entidad. Esta consolidación sería una de las características más importantes en el terreno político ya que con el gobernador Hank González el estado de México experimentó una nueva manera de hacer política, de impulsar la industrialización y de pactar los conflictos sociales que habían acarreado las pugnas internas y los desequilibrios económicos nacionales. Lo más significativo de la década en el ámbito sindical fue la cerrazón de filas de todas las organizaciones sindicales ante la ola de movilizaciones que la insurgencia democrática emprendiera ante el sindicalismo tradicional.

La Unión Obrera Independiente (UOI) fue uno de los movimientos más espectaculares que se haya dado en la historia del sindicalismo mexicano después de la Revolución Mexicana. En el ámbito sindical esta organización vendría a generar las condiciones de una rearticulación de las fuerzas político-sindicales debido a que los movimientos democráticos en el estado alentaron un conjunto de cambios de filiación sindical. La UOI incluso llegó a penetrar en las empresas paraestatales que el propio



FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.



gobernador Hank González impulsó. Algunos casos de sindicalismo independiente que penetró en las empresas paraestatales fueron industrias Conasupo y Mexicana de Autobuses (Masa) entre otras. En este sentido, ante la ola del sindicalismo independiente, las propias organizaciones oficiales practicaron un tipo de sindicalismo represivo ante sus obreros y de mayor subordinación con las empresas a tal grado que las propias revisiones contractuales se tenían que hacer a espaldas de los trabajadores por el temor de ser desplazados por líderes más representativos. Un fenómeno muy particular que ocurrió en este mismo contexto a principios de los setenta y que vendría a redefinir la nueva relación de las centrales sindicales con el sistema político estatal, fue cuando a raíz del cambio de poderes entre Hank González y Jorge Jiménez Cantú, en la Cocem se evidenció un proceso de fractura intrasindical, producto de la expulsión de un grupo de líderes sindicales que habían sido respaldados por los gobernadores para formar su propia organización. Surgida al calor de las fuerzas políticas regionales, la CTC como central sindical vendría a redefinir una nueva forma sindical tanto con el gobierno y con la clase obrera. Su apoyo desde la cúpula para crearse desató un creciente descontento entre las fuerzas sindicales, de tal manera que la propia Cocem posteriormente se mantendría alejada de los beneficios de la estructura corporativa. La idea fundamental de los hermanos Domínguez y su facción era formar una nueva central que bajo el lema de "por un sindicalismo nuevo" o "por un neocorporativismo", sustituyera las organizaciones tradicionales y se crearan nuevas formas de relación laboral para con las empresas.

La ola de movilizaciones democráticas se convirtió en la bandera ideológica que la CTC enarbó para allegarse empresas, ya que el propio gobierno estatal había dado garantías al respaldar las acciones de los líderes de la naciente CTC. Los apoyos brindados por el gobernador Jiménez Cantú fueron en el sentido de respaldar las acciones de violencia que emprendieron como tácticas para controlar empresas y espacios políticos. No podía ser de otra manera ya que la aparición de la CTC en el estado vino a estabilizar los crecientes descontentos de la clase trabajadora con un sindicalismo represivo que en el momento sirvió como mecanismo de control de las movilizaciones sociales y que los propios empresarios respaldaron frente al temor de la independencia sindical de sus trabajadores. Es por ello que comúnmente se le identifica como una central represora y violenta en sus métodos. Sin embargo, para analizar sus métodos y formas de lucha, creemos conveniente situar la aparición de la CTC en el contexto nacional y estatal de los años setenta para poder entender por qué en su momento fue una central represora de los obreros y flexible con los empresarios.

El nacimiento de la CTC fue producto no sólo de ciertos grupos de líderes sindicales —apoyados en parte por polí-

ticos del estado y secretarios como Gustavo Carvajal Moreno (PRI) y Pedro Ojeda Paullada (STPS)— de querer fundar su propia organización sindical, sino también por el objetivo del entonces gobernador Hank González de desplazar las centrales que no eran acordes con los fines del grupo político y del sistema corporativo estatal. Tal fue el objetivo de Hank González y de su sucesor Jiménez Cantú al brindarle todas las facilidades a la CTC para que hiciera uso de la violencia, apoyándola con recursos de todo tipo, trámites para su registro legal y con empresas paraestatales.

Así, la confrontación con la Federación de Trabajadores del estado de México, afiliada a la CTM, que hasta el año de 1985 aproximadamente la dirigía Gregorio Velázquez, hermano de Fidel Velázquez, tomó dimensiones amplias al desarrollar una lucha por el monopolio del campo sindical en el estado y particularmente en la región noroeste donde está asentada la mayor parte de las industrias (72% de las industrias están asentadas en la zona noroeste del estado). Esta situación orilló al propio Sergio Pérez Tovar —líder de la *Good Year Oxo*— a hacer declaraciones en contra de la CTC, porque consideraba que existían agitadores que pretendían llevarse a los obreros a sus filas, provocando desorientación entre los mismos. "Lo que se hace necesario —dice— para frenar esto es que el Congreso del Trabajo tome medidas necesarias en contra de la piratería de obreros entre organizaciones afiliadas a él".<sup>14</sup>

Cuando la CTC inicia, las pugnas intersindicales fueron la regla básica entre las centrales cetemistas y cetecistas. Esta pugna se dio principalmente por la lucha de la titularidad de contratos colectivos de trabajo de las empresas y por las concesiones que se brindaban a las empresas en cuanto a las intervenciones sindicales en las relaciones laborales. Lo característico de la lucha sindical fue la política de choque de grupos para la demanda de la titularidad de los contratos colectivos. Esta forma de ir abriéndose espacio en el ámbito no sólo provocó que la CTC reclutara un gran personal de confianza de las empresas y de zonas marginadas para tratar de inducir el cambio de filiación sindical vía la represión que sufrían los propios líderes sindicales y obreros. La corrupción de líderes sindicales y de asesores también se puede contar entre los hechos como un importante factor que ayudó a tener una cartera más o menos amplia.

El hecho de que la CTC optara por una política de choque hacia las otras centrales sindicales se explica por la propia fuerza con la que surge: apoyos políticos, capital económico, capacidad de movilización social, identidad sindical entre sus miembros, etcétera. Ello explica por qué la organización sindical siempre fue protegida y respaldada en sus acciones violentas y en sus formas de operar. Además la alternativa para el dominio del campo sindical era sólo a partir de restarle poder a las otras centrales sindicales y ello sólo podría lograrse vía la



confrontación social de sus fuerzas sindicales. Entre las filas de la CTC este punto se reconoce ya que como se dice: “en verdad casi todas las organizaciones sindicales nacieron con grupos de choque y no se por qué los de la CTM nos quisieron tachar de “gansteriles” si ellos mismos también han tenido su lado obscuro con los golpeadores que participaron en el Hotel Presidente y en la Ford Cuautitlán: Wallace de la Mancha”.<sup>15</sup>

El reconocimiento de su pasado por algunos de los dirigentes de la CTC no hace olvidar el que gran parte de su lucha con la CTM y la Cocem principalmente se dio en una arena básicamente informal (a veces dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje) y a pesar de la oposición de los trabajadores para cambiar su filiación sindical. La CTC quitó gran poder a la Cocem y de ella ahora sólo queda un dominio fragmentado con algunas representaciones políticas ante los poderes municipales (4 regidurías para 1993). Con la aparición de la CTC en el estado a mediados de los setenta se abre una nueva forma de ejercicio sindical: el sindicalismo represivo, mismo que para mediados de la década de los ochenta se trata de erradicar con un pacto de no agresión entre CTM y CTC que promovió el gobierno estatal. Las luchas a partir de aquí cobrarían otro significado y sentido: mayor subordinación en sus relaciones con el capital.

Sin embargo, esta situación no fue del todo favorecedora a la CTC ya que a pesar de sus conquistas logradas en el ámbito sindical y en las posiciones políticas obtenidas éstas fueron determinándose por episodios dramáticos que vivió. De entre ellos, uno de los más importantes fue el de la expulsión del Congreso del trabajo (CT) por sus formas de operar y arrebatar contratos colectivos. En torno de este punto la expulsión de la CTC del CT se debió a sus métodos de acción asociados a las formas “gansteriles” por la titularidad de los contratos colectivos. Pero debe quedar claro que si bien la asociación con métodos gangsteriles era una realidad, ello no sólo condicionó su expulsión. La CTM la expulsó debido al poder de Fidel Velázquez al interior del CT. La razón por la cual se dio la expulsión fue una medida intencional para contrarrestar el poder que la CTC cada día seguía obteniendo sobre las empresas de la CTM y por ello se le asoció y difundió como una asociación sindical de lo más tradicional y antidemocrática de todas las centrales. Recordemos aquí que en esos años la posición de la CTM ante el gobierno no era del todo favorable ya que ella experimentó su misma crisis producto de la fuerte crítica a su forma de sindicalismo tradicional que el mismo Echeverría quería renovar.

Si bien es cierto que la CTC se caracterizó en un principio por ser una de las organizaciones sindicales más antidemocráticas y violentas que las otras, ello no implica que no haya sido atacada por otras centrales en donde también la CTC reaccionó con el mismo ánimo. Un caso especial fue cuando a raíz de la designación como candi-

dato a la gubernatura del estado de México, Alfredo del Mazo González quien fue apoyado directamente por Fidel Velázquez y Miguel de la Madrid, quisieron –apoyados sobre los hechos de sus formas de acción– clausurarle su registro como organización sindical, como una medida más para contrarrestar el poder que había conquistado en la región noroeste del estado. La CTC tuvo que recurrir a su principal respaldo político –Hank González– para detener la decisión de clausurar su registro. También se cuenta entre estos hechos la reacción que tuvo la CTC en el momento de la designación del candidato a la gubernatura en 1981. La designación de Alfredo del Mazo González “trajo fuertes crisis en los cacicazgos locales. Los políticos adheridos y beneficiarios del grupo encabezado por Hank González no dejaron de preocuparse, pues acostumbrados a que las designaciones del PRI fueran motivo de transacción o de reacomodo de sus particulares intereses, se alteraron por la designación de un candidato que a primera vista no estaba formalmente vinculado al mismo grupo. [...] Por ejemplo, el día 8 de marzo de 1981 en Zumpango, al final de un mitin del candidato priista, miembros de la CTC y de la “CTM”<sup>16</sup>, escenificaron un zafarrancho –que nunca fue investigado– en el que hubo 13 heridos graves y más de 100 obreros golpeados. Se puso al descubierto las intensiones de ambas centrales de presionar para obtener puestos políticos en una administración que todavía no se organizaba”.<sup>17</sup>

Durante la administración de del Mazo González la CTC fue en cierta medida mantenida al margen de las decisiones gubernamentales ya que los apoyos políticos del gobernador eran más de la CTM que de la CTC y ello por razones de su cercanía con Fidel Velázquez y Miguel de la Madrid. Había sobre todo una indiferencia a seguir manteniendo sus privilegios que logró con gobernadores de la línea de Hank González. Sin embargo, ello no fue motivo para que los conflictos intersindicales se aminoraran ni que la lucha por los contratos colectivos dejara de existir;<sup>18</sup> al parecer esto solamente ocurrió cuando Leonel Domínguez, secretario general de la CTC y Fidel Velázquez a través de Gregorio Velázquez secretario general de la CTM en el estado, firmaron un pacto de no agresión y de respeto a sus dominios territoriales. Entonces la lucha tomó un cauce más institucionalizado y las confrontaciones se resolvieron en el ámbito legal a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje. La lucha por los contratos colectivos se ha vuelto cada día menos visible a la opinión pública debido a que los dominios de las centrales sindicales se han negociado a nivel cupular en torno de sus zonas de influencia. Los dominios paralelos de las organizaciones sindicales se han tratado de adaptar a las circunstancias y hasta hacer convenios sobre quién peleará la titularidad de los contratos o prestarse para demandar titularidades a otras centrales sindicales. Esta es una



nueva forma en la política sindical instrumentada por los sindicatos únicamente a raíz de la serie de luchas que libraron las centrales a costa de su sobrevivencia.

Estas aseveraciones nos plantean varias preguntas que deberemos responder a futuro pero que aquí por lo menos las enunciaremos: ¿en qué términos se establecen las negociaciones laborales de las centrales con las empresas en medio de la competitividad sindical: entre un sindicalismo tradicional de la CTM y Cocem y un sindicalismo nuevo de la CROC y CTC? ¿Cómo logró

hacerse de una gran cartera la CTC a pesar de que entre los mismos empresarios sabían de la forma en que opera? ¿qué se pacta en los contratos colectivos y cómo el sindicato participa en las relaciones laborales en las empresas? Estas y otras preguntas nos abren un importante problema a estudiar ya que no sólo se refieren a las formas en que los sindicatos operan sino también sobre su concepción de lo que es la lucha sindical y la función de los sindicatos en la regulación de los conflictos laborales.

## Notas

<sup>1</sup> El término corporativismo es utilizado en el sentido en que lo describe Enrique de la Garza, 1991-1993.

<sup>2</sup> La noción de campo proviene de las aportaciones de la escuela procesualista en antropología política y se entiende como la totalidad de relaciones (respecto a valores, significados y recursos) entre actores orientados: 1) en competencia por premios y/o recursos escasos, 2) con un interés participado en salvaguardar una distribución particular de recursos y 3) con la voluntad de mantener o derruir un orden normativo particular hacia los mismos premios o valores (no sólo sobre derechos sino también símbolos de victoria o superioridad, como títulos, cargos y rango). Víctor Turner, (1974). Esta definición nos permite ubicar la totalidad de subcampos de acción en que las organizaciones sindicales participan, como por ejemplo el mundo fabril, el conjunto de relaciones establecidas en el sistema corporativo y las propias relaciones entre las centrales sindicales. De utilidad mayor resulta, pues ante los acostumbrados análisis del sindicalismo que centran su reflexión en las relaciones corporativas que establecen el Estado y las centrales sindicales, la propuesta del análisis procesual de la política tiene como objetivo recuperar los aspectos dinámicos de las interacciones políticas de los actores. La noción de campo político permite entender las formas de relación política en una perspectiva de cambio de correlación de fuerzas, que siempre ha quedado en el tintero en los estudios tradicionales sobre corporativismo. Estas observaciones intentan abrir una línea de discusión sobre las posibilidades que brinda el término corporativismo; el de su estaticidad y sincronía en que han caído cuando se han recuperado en algunos análisis sindicales. Un buen punto de partida lo encontramos en los trabajos de Enrique De la Garza (1991, 1993, 1994) cuando apunta las debilidades y alcances del corporativismo.

<sup>3</sup> Margarita García Luna, *El movimiento obrero en el estado de México, primeras fábricas, obreros y huelgas*, colección Historia, 1984, pp. 121-122.

<sup>4</sup> Álvaro Arreola, "Atacomulco la antesala del poder", en *Municipios en Conflicto*, Carlos Martínez Assad (coord.), México, UNAM, 1985, pp. 8-9.

<sup>5</sup> Julián Salazar Medina (coord.), *Estructura de poder en el estado de México*, Toluca, (Edo. de Mex.) 1993, pp. 101.

<sup>6</sup> *Ibid.* pp. 24.

<sup>7</sup> Para los años treinta ya el Partido estaba sufriendo los efectos de la consolidación del PNR que posteriormente sería el PRI. Un análisis más detallado del Partido Socialista del Trabajo se encuentra en el libro de Álvaro Arreola, *La Sucesión en la Gubernatura del Estado de México*, Colegio Mexiquense, 1995.

<sup>8</sup> *Censo Industrial*, INEGI, 1988.

<sup>9</sup> *Perfil socioeconómico del estado de México*, INEGI, 1988.

<sup>10</sup> Sheridan y Villanueva, 1985, 1986; Nieto, 1990, 1991, 1991a, 1992.

<sup>11</sup> Como un dato importante de la fuerza de la Cocem en las áreas productivas, se puede decir que en el ramo de la electrónica tenía dominado

el 12% del total de los trabajadores de las empresas, sólo por debajo de la CROM con un 14% y una CTM con un 5% (Leal y Woldemberg, 1976). En lo que respecta al ramo minero-metalúrgico, la Cocem dominaba el total de las empresas en el estado de México, sobre todo las de Aceros Nacionales de Ecatepec, Fundiciones, Campos Hermanos, Aceros Tepeyac, etcétera (entrevista al Secretario General de la federación de Tlanepantla de la Cocem).

<sup>12</sup> Una caracterización y registro de los conflictos intersindicales que había entre las organizaciones por las luchas de la titularidad de contratos colectivos ha sido difícil de reconstruir, debido a que las propias autoridades de la junta local de conciliación y arbitraje se han negado a proporcionar información. Sin embargo, hemos tomado este dato de las propias entrevistas a líderes y de fuentes periodísticas. Por causa de espacio se excluye esta información ya que todavía está por terminarse.

<sup>13</sup> La importancia de la CTM provenía más de los respaldos exteriores que de los propios gobiernos estatales, en el sentido de que gran parte de las empresas con las que tenía relación contractual eran de corte federal que estatal. Esta situación posibilitaba a una CTM su capacidad de presión por posiciones políticas y su interlocución con el gobierno. La Cocem era más bien favorecida de empresas locales que el propio gobierno podía manejar con más discrecionalidad en sus recomendaciones.

<sup>14</sup> "Lesionan la unidad obrera los piratas", en *El sol de Toluca*, 7 de marzo de 1982.

<sup>15</sup> Entrevista a un líder de la CTM.

<sup>16</sup> El entrecomillado es nuestro ya que consideramos que la CTM muy difícilmente haya participado en este tipo de acto, sobre todo por las cuestiones que se han mencionado y debido a que el apoyo de la CTM al candidato provenía de las negociaciones cupulares.

<sup>17</sup> Álvaro Arreola, *op. cit.* pp. 16.

<sup>18</sup> De entre otros casos, uno de los más importantes fue el de la lucha por la titularidad del contrato colectivo del "Sanatorio Español" en 1988. Una sociedad de "beneficiencia española" que en 1958 rompió relaciones con la CTM y después de esa fecha se construyó un sindicato de empresa el cual hasta finales de 1987 fue afiliado a la CTM tras haber pactado al margen de la voluntad de los trabajadores. El conflicto derivó en luchas por la titularidad y por la resistencia de los trabajadores de no afiliarse a la CTC cuando los gerentes del Sanatorio Español habían pactado su afiliación y la corrupción de los representantes del sindicato de empresa. Esta lucha ha sido recordada y escrita por quien fuera uno de los asesores sindicales de empresa y cuenta entre sus experiencias la manera en que la CTC se apoderó del contrato colectivo después de la revisión y sus métodos empleados para controlar la inconformidad. Así también la lista de complicidades que participaron en este conflicto laboral: patrones, autoridades laborales, esquirols y asesores jurídicos. Rosalío Hernández Beltrán, Lucha por la libertad sindical de trabajadores del Sanatorio Español. Una sopa de... Testimonios III, México, DF. Impresión en las oficinas del Centro de Asesoría Jurídica y Sindical Valentín Campa.



# Revisión contractual en Telmex entre el “fin” del monopolio y la resistencia obrera

José Antonio Soto\*

*Lo peculiar en la revisión contractual de este año es el contexto en el que se da. Se realiza en una coyuntura caracterizada por la aguda crisis económica por la que atraviesa el país, pero para efectos del presente trabajo lo principal es el hecho de que la Concesión otorgada por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) a Telmex llega a su término este año. Es por ello que la proximidad del servicio telefónico de larga distancia de ser puesto en situación de competencia fue un hecho determinante que estuvo presente en el núcleo de las negociaciones entre el STRM y la empresa.*

## Revisión contractual de 1996: premio a la productividad y materia de trabajo

El sindicato de Telefinistas de la República Mexicana (STRM) emplazó a huelga a la empresa Teléfonos de México (Telmex) para el día 25 de abril, como forma de “presión” para “obligarla” a negociar lo que sería la “última revisión contractual en condiciones de monopolio”. No obstante, el emplazamiento apenas resultó ser una simple formalidad, más de 20 días antes de la fecha el sindicato aceptaba *por mayoría* la propuesta patronal.<sup>1</sup>

Lo peculiar en la revisión contractual de este año es el contexto en el que se da. Se realiza en una coyuntura caracterizada por la aguda crisis económica por la que atraviesa el país, pero para efectos del presente trabajo lo principal es el hecho de que la Concesión otorgada por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) a Telmex llega a su término este año.<sup>2</sup> Es por ello que la proximidad del servicio telefónico de larga distancia de ser puesto en situación de competencia fue un hecho determinante que estuvo presente en el núcleo de las negociaciones entre el STRM y la empresa.

En efecto, si por un lado los directivos de Telmex deciden mantener la estrategia de *premiar la productividad* del trabajador para, entre otras cosas, *hacer frente a la oposición obrera desde el puesto de trabajo*.<sup>3</sup> Por el otro, parecen estar manufacturando una nueva arma, con la misma intención, al aceptar que sea modificada la cláusula 9 que “delimita” la materia de trabajo del STRM. Se vuelve a poner el acento en el hecho de que dicha materia *será readecuada en sus dimensiones a partir de la competencia existente en el mercado de las telecomunicaciones*, es decir, que pasa a ser objeto de los vaivenes de la lógica del mercado. Sólo que ahora las partes firman una “carta compromiso” en la que se señalan las bases a partir de las cuales el sindicato podrá competir con las empresas terceras. Además, en una segunda “carta compromiso”, que se refiere a la cláusula 1, la empresa se compromete a analizar “conjuntamente” con el sindicato los reclamos de invasión de materia de trabajo que ésta hace a partir de las funciones que asigna a sus empleados de confianza.<sup>4</sup>

Lo anterior es importante recalcarlo porque desde que la empresa logra imponer sobre el sindicato y los trabajadores los *Convenios de Concertación* de 1989, que modifican el CCT de 1988, ya no se habían efectuado

\* Profesor-Investigador del Depto. de Sociología de la UAM-Azcapotzalco.



cambios importantes en el clausulado. Con estos *Convenios*, que marcarán el fin del periodo de la "bilateralidad" e inauguran el de la "concertación", los directivos de Telmex crean las bases fundamentales que les permitirán acelerar el proceso de modernización productiva y tecnológica y transformar las relaciones laborales. Estableciendo contractualmente que este proceso se llevaría a efecto sin una participación efectiva del sindicato.<sup>5</sup> Pero quizás lo más importante es que con estos *Convenios* los representantes de la empresa elaboran una serie de medidas para enfrenar la resistencia de los trabajadores.

### Resistencia obrera y modernización productiva

Con los perfiles de puesto que se imponen con los Convenios de Concertación los directivos de la empresa pudieron penetrar en el seno del trabajo, modificarlo y así enfrentar la resistencia de los trabajadores *desde dentro del trabajo mismo*.<sup>6</sup> Al ser sustituidas las definiciones de puesto por los perfiles de puesto, con lo que desaparecen los *Convenios Departamentales*, se modifican las tareas del trabajador. Pasa de realizar "las labores inherentes al puesto" que ocupa,<sup>7</sup> a tener la "obligación de desempeñar sus labores de acuerdo con lo establecido en el perfil de puesto que le corresponda según su categoría".<sup>8</sup> Ahora es facultad exclusiva de la empresa determinar la materia de trabajo de cada perfil, de cada trabajador, las condiciones de realización de las tareas, los tiempos y los medios a

utilizar.<sup>9</sup> Por lo que el contenido y extensión de la materia de trabajo dejan de ser factores de negociación.<sup>10</sup> Se deja la empresa enfrente directamente al trabajador, al tiempo que son cancelados los espacios y medios *legales* o contractuales de respuesta por parte de éste.

Con tales medidas los directivos de Telmex consiguen controlar el conflicto en el nivel empresa-sindicato y establecer las pautas básicas para afrontar la pugna empresa-trabajador. Sin embargo, persiste aún el antagonismo entre la tesis de productividad de Telmex y *la resistencia que presenta el telefonista desde su puesto de trabajo*. A partir de entonces los representantes de la empresa no han cesado de experimentar diferentes estrategias para ocuparse de tal oposición.<sup>11</sup>

En la revisión contractual de 1990 el STRM y Telmex ya no modifican el cuerpo del contrato anterior, lo que hacen es agregarle dos cláusulas más. Con la cláusula 194 *la empresa se obligaba a sí misma a apoyar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores financiando los programas que elaboraría la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento*.<sup>12</sup>

De mayor importancia es la cláusula 195. En ella se indica que empresa y sindicato "acuerdan establecer" un programa que impulse la productividad y la calidad del servicio. Para ello se retoma la definición de productividad elaborada en 1987 y se decide crear la Comisión Mixta Nacional de Capacitación, de Calidad y Productividad (CMNCCP) para la instrumentación de la misma.<sup>13</sup> Comisión que tendría como una de sus funciones establecer los parámetros y la forma de medir la productividad en las diferentes áreas de trabajo. No obstante, la tarea fundamental y más difícil que se le encomendaba era la de *diseñar una nueva filosofía del trabajo para propiciar en el trabajador una cultura laboral que enaltezca su sentimiento de pertenencia a la empresa*.<sup>14</sup> Ese mismo año Telmex es puesta en subasta y se le privatiza. En la revisión contractual de 1992 ya no habrá ninguna modificación.<sup>15</sup>

Este conjunto de tácticas instrumentadas por los directivos de Telmex con el fin de doblar la resistencia obrera e impulsar la productividad, efectivamente es complementada por una filosofía del trabajo *ad hoc* al espíritu productivista, de eficiencia y de calidad del servicio, luchando contra posturas que propicien el enfrentamiento y el conflicto. Se trata de una filosofía que favorece la competencia entre los telefonistas como fuerza de trabajo para elevar sus índices de productividad. Misma que puede ser medida y que representa un pago extra al salario base. Se conceptualiza y se impulsa así a un trabajador individualizado y competitivo que busca mejorar su situación salarial y laboral de manera aislada.

Pero en contraparte, se trata de un esquema empresarial en el que parecen entrar en contradicción su racionalidad económica y su *racionalidad de poder*. La dinámica de la primera es uno de los principales factores que provocan las condiciones concretas del descontento del

**Cuadro 1**  
**Relación entre ingresos, utilidades y gastos de Telmex 1972-1993**

Año	Utilidades/ingresos	Gastos/ingresos
1972	14.12	85.88
1973	16.46	83.54
1974	16.84	93.16
1975	16.64	93.36
1976	14.74	85.26
1977	13.21	86.79
1978	13.48	86.52
1979	14.83	85.17
1980	16.26	83.14
1985	11.98	88.02
1986	12.71	87.29
1987	19.73	80.27
1988	33.10	58.09
1989	21.10	78.90
1990	29.94	70.03
1991	38.46	61.54
1992	40.76	59.24
1993	36.59	58.21

Fuente: Elaborado con base en datos disponibles en el Informe Anual de Telmex, 1987, 1989, 1991, 1992, 1993, 1994.



Cuadro 2 Salarios y prestaciones del personal de Telmex (miles de nuevos pesos) 1972-1993				
Año	Salario por trabajador	Utilidades por trabajador	Salario/ ingresos	Utilidades/ ingresos
1972	0.064	0.003	39.50	2.11
1973	0.068	0.004	37.42	2.23
1974	0.077	0.003	38.77	1.74
1975	0.095	0.004	38.41	1.73
1976	0.120	0.004	36.36	1.34
1977	0.158	0.004	34.90	0.98
1978	0.194	0.007	35.25	1.32
1979	0.237	0.011	35.60	1.64
1980	0.288	0.014	37.26	1.86
1985	2.867	0.193	40.72	2.74
1986	5.857	0.225	42.17	1.62
1987	15.874	0.415	47.64	1.24
1988	30.298	1.374	44.44	2.01
1989	43.223	3.577	40.54	3.35
1990	63.578	6.065	25.00	2.38
1991	64.360	8.797	21.12	2.89
1992	86.631	10.672	22.18	2.73
1993	104.714	-	20.76	-

Fuente: Elaborado con base en los datos disponibles en el Informe Anual de Telmex, 1987, 1989, 1991, 1992, 1993 y 1994.

trabajador. Los telefonistas observan que mientras que se incrementan las utilidades de la empresa y crecen los índices de productividad no sucede lo mismo con su *salario real* y sus prestaciones. Incluso no se mantiene la plantilla laboral de los sindicalizados sino que se reduce, si bien no de manera drástica si paulatinamente. En particular desde 1989, con el periodo de "la productividad y la concertación". Mientras que, por otro lado, es su *racionalidad de poder* la que dobla la resistencia del trabajador.

### Productividad y empleo, utilidades de la empresa y retribuciones de los trabajadores: caminos contrarios

El nivel salarial y las prestaciones de los trabajadores han seguido, en general, una relación inversa al comportamiento de las utilidades y los índices de productividad de la empresa. Mientras que el porcentaje de las utilidades de Telmex con respecto a sus ingresos crece a principios de los setenta, decae en la segunda mitad y aumenta durante los años ochenta y principios de la década actual, salvo en 1988-1989 (véase Cuadro 1). El porcentaje del salario de los trabajadores con respecto a los ingresos de la empresa se reduce en la primera mitad de la década de los setenta y se recupera de finales de ésta a los últimos años de la siguiente. De 1988 a 1993 se reduce dicho

porcentaje, principalmente durante el primer año de los *Convenios de Concertación*. Algo semejante ocurre con respecto a las utilidades de los telefonistas hasta 1985. En los primeros dos años de la era de la negociación conflictual y de la "bilateralidad" se reduce su porcentaje con respecto a los ingresos de la empresa y en los siguientes dos aumenta, llegando en 1989 a su máximo dentro del periodo de 1986 a 1992. Por último, una vez que la empresa es privatizada dicho porcentaje ya no tendrá variaciones importantes, se estabiliza (véase Cuadro 2).

Por lo que respecta a la productividad de la empresa y la plantilla del personal sindicalizado, guardan una relación directa de principios de los setenta a 1985. De 1986, cuando empiezan las negociaciones entre Telmex y el STRM sobre la modernización de la empresa, a 1989 se recupera la productividad y la calidad del servicio telefónico y hay un incremento sostenido en la plantilla del personal. Cabe recalcar que hasta 1988, y principalmente ese año, no dejó de haber nuevas contrataciones en la empresa. Es a partir de la implantación de los *Convenios de Concertación* que los índices de productividad y el número del personal sindicalizado tendrían una relación inversa. En efecto, cuando hay una recuperación en los índices de productividad y en las utilidades de la empresa, por primera vez en dos décadas se registrará una mínima pero permanente reducción del personal sindicalizado (véase Cuadro 3).

Justamente cuando se dan avances importantes en la expansión de la empresa, se diversifican los servicios que presenta y se recuperan sus índices de productividad y crecen sus utilidades retroceden la retribución y las prestaciones del trabajador. Precisamente cuando crece la

Cuadro 3 Personal ocupado en Telmex 1972-1993		
Año	Personal	Incremento
1972	16,804	
1973	18,097	7.69
1974	19,658	8.63
1975	20,660	5.09
1976	22,075	6.86
1977	23,405	6.01
1978	24,870	6.26
1979	26,006	4.57
1980	27,568	6.01
1985	37,487	3.98
1986	40,662	8.47
1987	44,700	9.93
1988	49,993	11.84
1989	49,203	-1.58
1990	49,912	1.44
1991	49,488	-0.85
1992	48,937	-1.95
1993	48,771	-0.34

Fuente: Op. cit.



**Cuadro 4**  
**Empresas subsidiarias de Telmex**  
**(miles de pesos), 1989**

<i>Grupo</i>	<i>Funciones</i>	<i>Ingr.</i>	<i>ing/act</i>	<i>Act</i>
<b>1) Telefónico</b>				
Téfonos del Noreste	Servicio telefónico local y de larga distancia en BC norte y parte de Sonora.	199,668	41.35	482,888
Radiomóvil Dipsa	Servicio de radiotelefonía en vehículos y desde 1989 telefonía celular como TELCEL.	5,433	37.33	14,555
<b>2) Inmobiliario</b>				
Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces	Administra la construcción de obras civiles, adquiere inmuebles, los administra, de mantenimiento, limpia y vigila.	188,363	24.32	775,596
Alquiladora de casas	Realiza las funciones de la anterior, pero opera en las fronteras y costas del país.	35,984	14.84	242,490
Fincas Coahuila	Arrienda, construye y da mantenimiento a inmuebles para el servicio telefónico.	1,802	10.85	16,602
Inmobiliaria Aztlán	Arrienda inmuebles a las empresas de anuncios en directorios.	1,513	23.39	4,468
<b>3) Anuncios</b>				
Anuncios en Directorios	Renta espacios para publicidad en la sección amarilla y publica directorios especializados.	84,920	135.77	62,545
Imprenta Nuevo mundo	Imprime y encuaderna los directorios telefónicos y realiza trabajos afines.	16,048	44.25	36,270
Editorial Argos	Edición de directorios telefónicos.	2,849	219.49	1,134
Operadora Mercantil	Comercializa espacios publicitarios en directorios telefónicos a clientes especiales.	2,351	106.52	2,207
<b>4) Constructoras</b>				
Construcciones y Canalizaciones	Realiza obras de construcción de red exterior, canalización a instalaciones telefónicas para Telmex, fraccionamientos y obras gubernamentales.	74,094	178.36	41,541
Teleconstructora	Realiza obras de construcción de red exterior, larga distancia e instalación telefónica.	53,471	232.91	22,958
Construcciones Telefónicas Mexicanas	Construye redes exteriores, instalaciones telefónicas y obras para Telmex, fraccionamiento y gobierno.	30,661	339.77	9,024
Canalizaciones Mexicanas	Realiza obras de canalización telefónica.	49,145	306.91	16,013
<b>5) Servicios</b>				
Renta de Equipo	Arrienda equipo a las empresas de CONTELEMEX.	6,297	47.75	13,188
Renta y Supervisión	Servicios administrativos y de reparación a CONTELEMEX.	14,452	368.49	3,922
Impulsora Mexicana de Telecom	Prepara estudios de demanda y realiza proyectos de planta exterior y actualizaciones de inventarios de red.	23,599	146.75	16,081
Industrial Afiliada	Fabrica aparatos telefónicos públicos y partes para el mantenimiento de la planta telefónica.	4,178	96.94	4,310
Fueza y Clima	Trabajos de reparación y mantenimiento de los equipos de fuerza y aire acondicionado en las instalaciones.	15,699	157.95	9,939



materia de trabajo de Telmex es cuando se reduce el número de los sindicalizados y disminuye su materia de trabajo. Situación que aún se mantiene y que justifica el propio secretario general del STRM, Francisco Hernández Juárez, al señalar que como producto de la crisis en 1995-1996 alrededor de 600 mil usuarios han dado de baja sus líneas. Por lo que más que pensarse en crear nuevos empleos, de seguir las cosas así podría haber un ajuste de personal del 1 por ciento.<sup>16</sup>

### Resistencia obrera y materia de trabajo

A mediados de los ochenta, cuando era claro que el proceso de expansión de la empresa tomaría dimensiones importantes, así como la diversificación de sus servicios. Al mismo tiempo, se presenta un escenario en el que era cada vez más notoria la presencia de empresas filiales y contratistas, además de que los directivos de Telmex a través del empleo de confianza llevan a cabo nuevas funciones productivas, realizando estas tres figuras parte de las tareas del sindicato. Desde entonces el STRM pugna por defender su materia de trabajo y por extenderla reglamentando su participación en dicho proceso.<sup>17</sup> Lo cual implicaba obligar a la empresa a modificar la cláusula 9 que norma la materia de trabajo.

No obstante, en la revisión contractual de 1986 los representantes de Telmex se negaron a alterar dicha cláusula y ésta quedó intacta. En ella se establece que el CCT

... regirá en todas las dependencias actuales y futuras de la empresa dentro del territorio nacional *para todos los trabajos ordinarios normales de mantenimiento, operación y ampliación de equipos en servicio*, para los cuales se cuente con los elementos mecánicos y de técnica necesarios. Empresa y Sindicato...reconocen la necesidad imprescindible de incrementar la capacitación del personal, mejorar la eficiencia utilizando métodos modernos de administración y en general de hacer uso de la más alta tecnología en beneficio del público, con el fin de que *los trabajos encomendados al personal sindicalizado se presten en condiciones de competencia tanto en lo que se refiere a costo como calidad, oportunidad y garantías con los trabajos que pudieran ser encomendados a terceros*. Por lo tanto, *los trabajos de ampliación del sistema no comprendidos en el primer párrafo, se realizarán con el Sindicato, si se cumple con los principios antes enunciados y aplicando sistemas de competencia con las empresas contratistas para que*

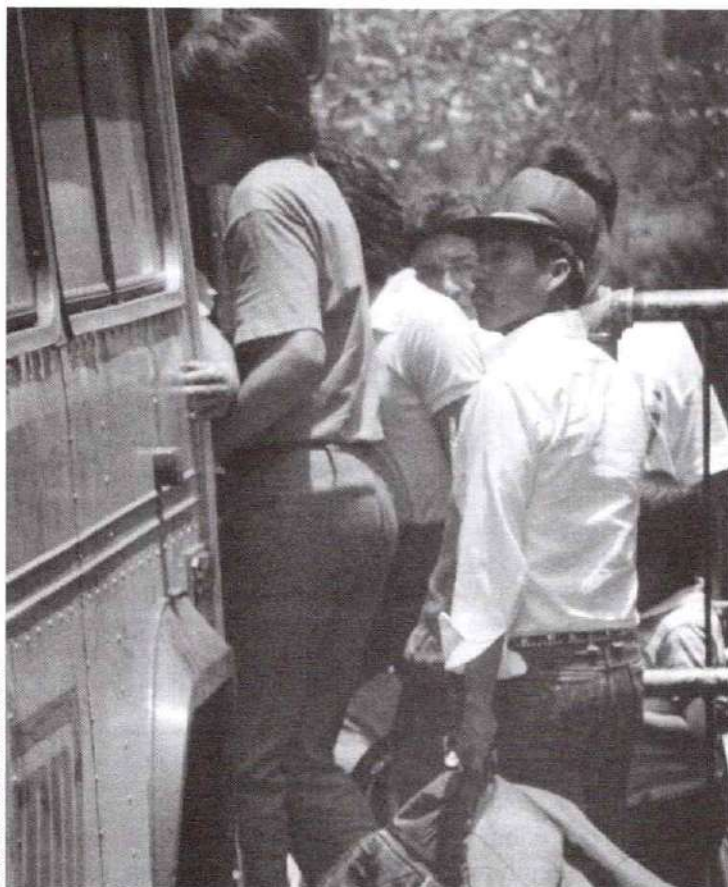
la Empresa asegure en las obras la calidad, el costo, la oportunidad y las mayores garantías de los equipos, construcciones y materiales suministrados, en la forma más económica para el servicio público. Con estas bases *la empresa decidirá si realiza los trabajos con el Sindicato o utilizando a empresas contratistas*. A este respecto la Empresa se obliga a dar a conocer al Sindicato, con una anticipación razonable, el programa de obras a realizarse en los diversos lugares del Territorio Nacional que ampara la concesión del servicio...en igualdad de circunstancias la empresa preferirá ejecutar las obras por conducto del sindicato.<sup>18</sup>

Por lo tanto, los directivos de Telmex no se negaban a otorgarle al STRM como materia de trabajo las labores de expansión de la empresa y los nuevos servicios. Sino



FOTO: ANTONIO NAVA.





ARCHIVO DE EL COTIDIANO

FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

que, por un lado, los directivos sancionan que podían seguir asignando partes de la misma materia a empresas filiales de Telmex.<sup>19</sup> Y, por el otro, desde entonces era puesta en situación de competencia en el mercado que conformaban el propio STRM y las empresas contratistas *en condiciones de igualdad*. Por lo que la materia de trabajo del personal sindicalizado antes que ampliarse iba a ser de una constante reducción. Como de hecho ha venido sucediendo.

La materia de trabajo el sindicato ahora depende de una situación de competencia, donde los elementos claves son: *costo, oportunidad y garantías*, así como *productividad, eficiencia y calidad del servicio*.<sup>20</sup> Además, al mismo tiempo los representantes de la empresa le dejaba muy claro al sindicato que eran ellos los que tenían el control total y exclusivo sobre la materia de trabajo actual y futura de la compañía.

Lo anterior, además de responder a los intereses económicos de la empresa implicaba una racionalidad productiva y de poder. Al recurrir Telmex a empresas filiales y contratistas no sólo buscaba eficientar costos, incrementar su productividad y mejorar la calidad del servicio. En el fondo, entre las cuestiones más importantes está el hecho de que así la compañía lograba un mayor control sobre las relaciones laborales con sus trabajadores. En particular porque los trabajos de expansión y la prestación de nuevos servicios los realizaría mediante empresas

filiales y contratistas; mismas que impedían sindicalizarse a sus empleos. Precisamente cuando es en estas empresas en las que tienden a concentrarse los trabajadores con un conocimiento técnico mayor, es decir, con el saber obrero, quizás, más importante para Telmex.

En tanto, a los trabajadores agrupados en el STRM se les presionaba para entrar en la lógica de la productividad y de la competencia entre ellos, como el principal medio empresarial que podían adoptar para defender su empleo y su materia de trabajo y como la única forma de mejorar sus ingresos. Todo esto se dirigía contra los trabajadores que mantenían una resistencia desde su puesto de trabajo, viéndose presionados tanto por estas medidas de la empresa como por los propios trabajadores que adoptan tal racionalidad. En particular cuando la lógica de la confrontación colectiva parece haber quedado superada en Telmex.

### **Expansión acelerada y nuevos servicios de Telmex: bases para mantener el control del servicio**

Los trabajos de expansión, de modernización del cableado telefónico y la presentación de nuevos servicios se han realizado mediante empresas subsidiarias o filiales que están bajo el control total de Telmex a través de la compañía Sercotel. La cual funge como controladora y poseedora de las acciones de éstas.<sup>21</sup> Para 1989

Telmex, cuenta con un total de 19 empresas filiales que, a partir de las funciones específicas que desempeñan, son divididas en cinco grupos (véase Cuadro 4). Todas ellas obteniendo ingresos muy importantes, en particular las constructoras, así como Teléfonos del Norte, la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces y la de Anuncios en Directorios.

Ha sido con base en el esquema de empresas filiales como Telmex se ha expandido, registrando cifras sin precedentes en su historia. Se han dado avances considerables en el tendido del circuito de larga distancia, en el número de aparatos telefónicos y de línea. Es igualmente significativo el incremento del número de poblaciones que atiende.

Como soporte al aumento del tráfico de llamadas de larga distancia y para enfrentar la apertura de este servicio a la competencia, Telmex ha expandido su red telefónica de manera considerable. Circunstancia que le permitirá mantener en buena medida una situación muy cercana a la de monopolio. A partir de 1987 el circuito de la red de larga distancia ha registrado una tasa de crecimiento mayor al 12%, salvo en el último año comprendido. Por lo que, en tan sólo siete años, se sumaron al circuito más de cincuenta millones de kilómetros (véase Cuadro 5).

De igual forma, el número de líneas atendidas por Telmex registra un incremento del 10 al 125 anual. En los últimos años su número registró un proceso de más de 3



Cuadro 5 Crecimiento del circuito de larga distancia 1986-1993			
Año	Kilómetros	Diferencia	Incremento
1985	30'129,746		
1986	31'530,042	1'400,296	4.65
1987	37'434,035	5'903,993	18.72
1988	42'115,445	4'681,410	12.50
1989	50'567,269	8'451,824	20.07
1990	59'998,591	9'412,322	18.69
1991	69'719,881	9'721,290	16.20
1992	81'106,404	13'868,523	18.20
1993	82'491,000	-615,404	-0.74

Fuente: Elaborado con base en datos disponibles en el Informe Anual de Telmex, 1987, 1989, 1991, 1993 y 1994.

millones (véase Cuadro 6). Además, en 1989 el 24.7% de ellas se atendían mediante cableado de fibra óptica, en 1990 el 31% y en 1992 ya se comprendía el 52 por ciento.<sup>22</sup>

Finalmente, Telmex aumentó sustancialmente y de manera sostenida su ritmo de inclusión de nuevas poblaciones a partir de 1989. El mayor aumento registrado en los últimos años será el del año de su privatización, cuando alcanza un incremento cercano al 40 por ciento. Por lo que el aumento del número de poblaciones atendidas pasa de un promedio de entre 100 y 400 a entre mil y 3 mil al año. Sus cifras de crecimiento se multiplicaron casi diez veces (véase Cuadro 7).

### Materia de trabajo y monopolio

En agosto de 1990, una vez consolidadas las bases del proceso de modernización productiva y administrativa de Telmex, de su privatización y de sus relaciones laborales, el gobierno decide modificar los términos de la concesión otorgada en 1976 para prestar el servicio telefónico. Uno de los principales objetivos del gobierno era que se reali-

Cuadro 6 Líneas telefónicas en servicio atendidas por Telmex 1988-1992			
Año	Líneas	Diferencia	Incremento
1988	4'387,000		
1989	4'847,000	460,000	10.48
1990	5'354,500	507,500	10.47
1991	6'024,814	670,314	12.52
1992	6'753,652	728,838	12.10
1993	7'621,000	867,480	12.84

Fuente: Elaborado con base en la información disponible en el Informe Anual de Telmex, 1989, 1991, 1992, 1993 y 1994.

Cuadro 7 Poblaciones atendidas por Telmex 1972-1993			
Año	Poblaciones	Diferencia	Incremento
1972	2,681	119	4.49
1973	2,770	105	3.79
1974	2,875	143	4.97
1975	3,018	401	13.29
1976	3,419	325	9.51
1977	3,744	223	5.96
1978	3,967	257	6.48
1979	4,224	171	4.03
1980	4,395	1,081	24.60
1985	5,476	217	3.96
1986	5,693	376	6.60
1987	6,069	103	1.70
1988	6,172	1,148	18.60
1989	7,320	2,901	39.63
1990	10,221	2,648	25.91
1991	12,869	2,869	22.29
1992	15,738	2,543	16.16
1993	18,281		

Fuente: Fuente: Op. cit.

zaran inversiones significativas para acelerar la modernización, mejoramiento y diversificación de los servicios que ofrecía Telmex. Para ello, decide reducir su participación accionaria y poner en situación de competencia los servicios de telefonía complementarios y de valor agregado.<sup>23</sup> Mismo que presta Teléfonos de México mediante empresas filiales y con base en las cuales ha venido "compitiendo" en condiciones de igualdad.

El gobierno pretendía que desde una lógica de competencia Telmex extendiera su red telefónica con base en el sistema de interconexión, quedando esta compañía como la empresa central en la prestación del servicio, la más importante en el país. A la que habrán de recurrir la compañía de telefonía que se establezcan en el país, toda vez que necesitarán rentar la red ya establecida.

Sin embargo, se mantiene el monopolio de Telmex en la prestación del servicio público de telefonía básica.<sup>24</sup> Es el servicio de larga distancia el que queda protegido hasta este año, pudiendo ser obligada la empresa a partir de entonces a competir con otras compañías en la prestación del servicio sobre la base del sistema de interconexión de redes.<sup>25</sup> Mas siendo la red fundamental la que está a cargo del Telmex, habiéndola extendido de manera fundamental, la empresa ha asegurado su control en la prestación del servicio. En todo caso la función de Telmex podría modificarse, pasando, además de la prestación directa del servicio a rentar su red a otras compañías.<sup>26</sup>

Para asegurar su carácter de empresa central Telmex aceleró la expansión de su red telefónica, tanto directamente como a través de empresas filiales y contratistas.<sup>27</sup> Su meta fue abarcar en todo lo posible el



<b>Cuadro 8</b> <b>Distribución porcentual de los ingresos de Telmex 1975-1993</b>		
<i>Año</i>	<i>Servicio local</i>	<i>Larga distancia</i>
1975	24.16	72.06
1976	25.70	70.62
1980	20.01	75.47
1986	13.01	84.50
1987	14.66	83.54
1988	21.00	77.33
1989	20.90	76.38
1990	32.30	65.67
1991	36.00	61.80
1992	40.00	56.00
1993	41.85	56.39

Fuente: Op. cit.

territorio fundamental del mercado de la telefonía, buscando así consolidar su lugar privilegiado para quedar en una situación ventajosa al ser puesto el servicio de larga distancia en régimen de competencia. Es por ello que los esfuerzos de la empresa se han centrado en los últimos años en asegurar no la prestación de los servicios complementarios sino, fundamentalmente, el de larga distancia, por la sencilla razón de que es este rubro el que representa el monto principal de sus ingresos. Servicio que hasta ahora se ha mantenido como materia de trabajo del STRM.

Si analizamos la composición de los ingresos de Telmex podemos observar que éstos se han modificado en los últimos años. De 1975 a 1986 cae paulatinamente la presencia porcentual del servicio local, pasando del 24 al 13 por ciento. Situación que empezará a invertirse por la prestación del servicio local da un salto del 14 a casi el 42% (véase Cuadro 8). Aunque los ingresos por llamadas de larga distancia nunca dejarán de ser los más importan-

<b>Cuadro 9</b> <b>Distribución porcentual de los ingresos de Telmex por tipo de llamada de larga distancia 1972-1993</b>		
<i>Año</i>	<i>Porcentaje LD nacional</i>	<i>Porcentaje Ld internacional</i>
1986	31.54	68.46
1987	35.38	64.62
1988	38.73	61.27
1989	43.89	56.11
1990	56.04	43.96
1991	61.48	38.52
1992	77.59	22.41
1993	78.36	21.64

Fuente: Op. cit.

tes. Sin embargo, este cambio expresa cómo Telmex ha tomado medidas para depender menos del servicio de larga distancia internacional y que la expansión de la red también le ha permitido aumentar su clientela a nivel nacional. Hay que considerar además el hecho de que se ha ido retirando los subsidios a los servicios locales.

La idea encuentra apoyo en la circunstancias de que la estructura de los ingresos por llamadas de larga distancia también se han modificado a favor de las nacionales. El porcentaje de las llamadas de larga distancia nacional crece desde mediados de los ochenta, pasando de representar un tercio de los ingresos a tres cuartas partes de los mismos en 1993. De manera que para ese año únicamente le correspondió un quinto de los ingresos a las llamadas de larga distancia internacional (véase Cuadro 9). Lo que en parte se debe seguramente al saneamiento de las finanzas de la empresa al irse eliminando los subsidios al servicio.

Paradójicamente, en los quince años que van de 1972 a 1987 el porcentaje del tráfico de las llamadas de larga distancia nacional fue del 90 por ciento. Es a partir de 1988 cuando su cifra se reduce de manera sostenida, perdiendo diez puntos para 1992 (véase Cuadro 10). Por otro lado, se registra un aumento en el tráfico de las llamadas de larga distancia internacional en los últimos años, pasando del 8 al 20 por ciento. Lo cual responde

<b>Cuadro 10</b> <b>Distribución porcentual del tráfico de larga distancia por tipo de llamada (miles) 1972-1992</b>				
<i>Año</i>	<i>Total de llamadas de larga distancia</i>	<i>Porcentaje larga distancia nacional</i>	<i>Porcentaje larga distancia internacional</i>	<i>Incremento</i>
1972	103,200	89.63	10.37	
1973	133,200	89.52	10.48	29.46
1974	158,200	89.00	11.00	18.41
1975	188,200	89.53	10.47	18.96
1976	220,600	89.44	10.56	17.21
1977	246,300	90.13	9.87	11.65
1978	298,300	90.07	9.93	21.11
1979	370,205	89.70	10.30	24.10
1980	449,658	89.49	10.51	21.46
1981	517,979	89.04	10.95	16.09
1982	565,642	90.21	9.79	9.20
1983	572,458	90.91	9.06	1.20
1984	619,417	91.02	8.98	8.20
1985	669,018	90.94	9.06	8.01
1986	734,825	90.53	9.47	9.84
1987	802,266	90.31	9.68	9.36
1988	872,143	88.12	11.87	8.53
1989	1'002,147	85.88	14.12	14.91
1990	1'120,030	89.91	15.09	11.76
1991	1'277,436	83.59	24.03	14.05
1992	1'527,749	79.94	20.06	19.59

Fuente: Elaborado con base en los datos disponibles en el Informe Anual de Telmex, 1987, 1989, 1991, 1992, 1993 y 1994.



posiblemente a una mayor relación de la economía nacional con el exterior, principalmente con los Estados Unidos.

### Productividad y competencia vs resistencia obrera

Una vez que Telmex ha conseguido un importante control sobre el sistema de comunicación telefónica, sólo entonces la SCT ha decidido colocar en situación de competencia al servicio de larga distancia. Tan es así que lo que estaba en discusión entre Telmex y la Asociación de Concesionarios de Telecomunicaciones, que afilia a nueve empresas que ofrecen el servicio (Alestra, Investcom, Cableados y Sistemas, Unicom, Avantel, Iusatel, Miditel y Marcatel), es la tarifa de interconexión a la red básica. Telmex rechaza la propuesta de las concesionarias de 14 centavos de dólar, argumentando que ello supondría que los servicios locales subsidiaran a los de larga distancia. Para la empresa deben de ser 40 centavos de dólar.<sup>28</sup>

Por su parte, los dirigentes del sindicato, antes que criticar y enfrentar las premisas y las acciones de la empresa que afectan su materia y condiciones de trabajo, lo que hacen es defender la misma postura de los directivos de Telmex en cuanto a la tarifa de interconexión. Presentándose y presentando a la empresa como nacionalista y defendiendo los intereses de la mayoría de la población frente a empresas extranjeras que únicamente se interesan por lucrar a bajo costo. A lo que agregan su propuesta de establecer un *Programa Nacional de Telecomunicaciones* en el que se priorice el desarrollo nacional de las telecomunicaciones y no sólo la competencia.<sup>29</sup>

Es precisamente ahora, una vez que Telmex ha logrado consolidar en lo fundamental su proceso de expansión, asegurando una condición cercana al monopolio en la prestación del servicio telefónico, cuando sus directivos deciden volver a tocar el tema de la materia de trabajo del STRM. Aprovechando que el servicio de larga distancia será puesto en poco tiempo en situación de competencia, imponen que la materia de trabajo de los sindicalizados pase a ser determinada por la competencia existente en el mercado de las telecomunicaciones. Lo que significa que junto con Telmex el trabajador debe pugnar contra otras compañías en términos de mayor productividad, eficiencia y calidad del servicio. Adquiriendo aquí importancia el concepto de oportunidad que alude a la realización a tiempo de las tareas. Lo que abre las puertas para el triunfo de la tesis de productividad de la empresa sobre toda resistencia obrera.

Con esta medida el personal sindicalizado es colocado prácticamente en la misma situación en la que se encuentra actualmente cualquier trabajador de una empresa filial o contratista, al que no se le permite conformar un sindicato y menos realizar paros y huelgas. En tanto que toda situación de conflicto llevaría a no efectuar el trabajo a tiempo y en la forma requerida. Lo que significaría la pérdida de la materia de trabajo a favor de alguna empresa competidora, reajustes de personal y la reducción del salario y de las prestaciones. Es por ello que en el imaginario de los

directivos de Telmex el sindicato es colocado al nivel de una empresa contratista y se establecen las bases para que compita con ellas. No es conceptualizado como sindicato.

En estas condiciones ya no se trataría únicamente de la pugna entre los trabajadores por aumentar sus conocimientos técnicos y competir como fuerza de trabajo con los demás trabajadores para alcanzar un nivel laboral más alto, un mejor salario y el bono de productividad. La cuestión sería ahora defender su materia de trabajo y su empleo frente a los directivos de Telmex y aquellas empresas que compitan con ésta. Es decir, el trabajador se ve presionado para incrementar su productividad y calidad y realizar en los tiempos requeridos el trabajo para que los directivos no decidan dar parte de la materia de trabajo del sindicato a una empresa contratista o a una de sus filiales. A la par deben actuar junto con Telmex en su competencia con otras empresas, buscando mantener su materia de trabajo de Telmex. Escenario en el cual el antagonismo, la acción sindical y la acción obrera, y en particular la resistencia del telefonista desde su puesto de trabajo, son seriamente golpeados. La tesis central de lucha de Telmex, la productividad, parece ser la principal triunfadora con la puesta en competencia del servicio de larga distancia.

### Notas

<sup>1</sup> *Unomásuno*, 3 de marzo de 1996.

<sup>2</sup> *Modificación al título de concesión de Teléfonos de México, S.A. de C.V.*, en *Legislación Básica en materia de Telecomunicaciones*, SCT México, 1990, pp. 795 y 810. En este documento del 10 de agosto de 1990 se indica que "a partir del 1o. de enero de 1997, "La Secretaria" podrá obligar a "Telmex" a permitir la interconexión de otras redes públicas de larga distancia en una forma tal que el usuario pueda escoger por cual red básica cursará su tráfico".

<sup>3</sup> *La jornada*, 1 de abril de 1996. La parte económica de la oferta patronal consistió en un aumento global del 73.35 por ciento. Este quedó compuesto por el 20% de incremento directo al salario, el 5% en prestaciones (que incluye la ayuda para renta, pasajes, despensa, la prima dominical, becas y la jornada nocturna) y un 4.2 por compactaciones. La parte más importante del aumento salarial, el 43.3% en promedio, se destinó al pago por productividad del trabajador. Informándose al respecto que la *bolsa de productividad* había llegado a los 803 millones de pesos.

Por otro lado, Telmex ofreció una aportación de mil 800 millones de pesos para el fondo del fideicomiso de cultura y recreación, 4.5 millones para el edificio sindical y 3 millones 450 mil para previsión social. Asimismo, la cantidad de 15 millones para la creación de un fondo para el préstamo de vivienda y una aportación de 5 millones al Fideicomiso de Vivienda.

<sup>4</sup> *La Jornada*, 1 de abril de 1996.

<sup>5</sup> Los dirigentes del STRM antes que enfrentar estas medidas con acciones de resistencia elaboraron una nueva tesis. Para su Secretario General era posible encauzar lo pactado en beneficio de la empresa y no en detrimento de los trabajadores. Citado en Pilar Vázquez Rubio, "Los telefonistas cruzaron el pantano: concertaron con Telmex", en *El Cotidiano*, núm. 31, septiembre-octubre 1989, pp. 60, planteaban que el objetivo era crear un sindicato de la producción y participativo en los



procesos de trabajo, véase a Enrique de la Garza, "¿Quién ganó en Telmex?", en *El Cotidiano* núm. 32, noviembre-diciembre 1989, pp. 41-53.

<sup>6</sup> Carlos Marx, *La ideología alemana*, México, Ediciones de Cultura Popular, 1978, pp. 77. Señala el autor que la propiedad enfrenta al trabajo dentro de éste desarrollando la división del trabajo, modificando las condiciones de trabajo, las herramientas, los materiales y el contenido de éste, el subrayado es nuestro.

<sup>7</sup> *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana*, 1986, véase la cláusula 12.

<sup>8</sup> *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana* (modificado conforme al Convenio de Concertación), 1988, véase la cláusula 12.

<sup>9</sup> CCT 1988, en esta revisión contractual la situación había cambiado de manera sustancial; en la cláusula 189 se indica que "la materia de trabajo y las condiciones de trabajo del personal sindicalizado se establecen en los perfiles de puesto, los que, con el tabulador general de salarios de la empresa, forman parte integral de este Contrato".

<sup>10</sup> CCT 1986. En la cláusula 189 se señalaba que "Empresa y Sindicato convienen en revisar los convenios de aquellos Departamentos en los que se introduzcan modificaciones substanciales de tipo administrativo o técnico".

<sup>11</sup> Se trata de la resistencia de un trabajador que observa y experimenta como al sindicato prácticamente se le saca del lugar de trabajo y va pasando de atender las pugnas laborales a ocuparse primordialmente de los problemas productivos o de la productividad, dejando de lado una posición de enfrentamiento con la empresa. Es un trabajador que al no encontrar una forma más articulada para manifestar su descontento ante una modernización excluyente y autoritaria, que no lo toma en cuenta como sujeto propositivo sino como mera fuerza de trabajo. Una modernización que antes que beneficiarlo representa un incremento de sus tareas cotidianas y le exige mayores conocimientos técnicos por un salario real igual o menor al que obtenían años antes. Decide oponerse a los directivos desde su puesto de trabajo. De ese modo antagoniza con la racionalidad de la empresa desde su tesis más importante, la productividad.

<sup>12</sup> *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana*, 1980, véase la cláusula 194.

<sup>13</sup> *Contrato Colectivo de trabajo*, 1990, en la cláusula 195 se indica que "la productividad es consecuencia de la óptima articulación entre el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo y de vida, así como de la capacitación productiva del propio trabajador".

<sup>14</sup> *Op. cit.*, cláusula 195.

<sup>15</sup> *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana*, 1992, comparece con el CCT de 1990.

<sup>16</sup> *Unomásuno*, 3 de abril de 1996.

<sup>17</sup> Sara Lovera y Pilar Vázquez, "La modernización industrial avanza. ¿y los trabajadores? La revisión contractual en Telmex", en *El Cotidiano*, núm. 11, mayo-junio 1986, pp. 60-62, véase también a Germán Sánchez Daza, et. al, *La digitalización en Telmex, una transformación global*, en *El Cotidiano*, núm. 21, enero-febrero 1988, pp. 67-69.

<sup>18</sup> *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana*, 1986, véase la cláusula 9, comparece con el Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1984, los subrayados son nuestros.

<sup>19</sup> Informe anual de Telmex, S.A. de C.V., 1987, México, 1988, pp. 40. En este documento se indica que las empresas filiales o subsidiarias de Telmex son unidades productivas creadas por la propia compañía y cuyas acciones pertenecen en su totalidad o principalmente a la misma. En el Informe anual de Telmex, S.A. de C.V., 1989, México, 1990, pp. 29-30, se añade que son empresas que se encargan de desempeñar actividades comple-

mentarias a los servicios telefónicos. Mediante estas empresas se busca contar con organismos especializados, cuyo desempeño sea controlable y cuantificable en forma individual. El objetivo de este esquema es que le permitan a Telmex extender más rápido la red telefónica, proporcionar servicios complementarios, así como aprovechar los beneficios financieros y fiscales que se derivan del manejo corporativo de los recursos. En la *Modificación al título de concesión de Teléfonos de México, S.A. de C.V.*, en *op. cit.*, pp. 796, se ofrece la siguiente definición. "Es cualquier organización o entidad, controlada por Telmex en la cual Telmex tiene, directa o indirectamente una participación accionaria".

<sup>20</sup> Se crea así un escenario que orillaría a los dirigentes del STRM a plantearse, primero, como *sindicato de la productividad* y, poco después, también de la *concertación*. Estos elementos quedarían expresados entre las premisas del Programa de Acción de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y servicios, en la que Francisco Hernández Juárez es uno de sus principales dirigentes. En ese documento se plantea la posibilidad de construir un sindicalismo que participara en el proceso de modernización de las empresas. Sus supuestos básicos son los siguientes: 1) es necesario reconocer una situación de debilidad obrera frente a la modernización y a partir de ello participar en la propuesta gubernamental; 2) es ociosa la oposición sindical al cambio productivo y tecnológico; 3) la concertación es el principal mecanismo para construir un nuevo pacto social; 4) se debe asumir la productividad como espacio de concertación política; 5) la clase obrera puede y debe apropiarse del avance tecnológico, y; 6) los sindicatos necesitan hacer de la productividad un espacio de negociación, un campo de nuevas reivindicaciones en, Luis Méndez, "Organización obrera. Nuevos rumbos ¿nuevas esperanzas?", en *El Cotidiano*, núm. 36, julio-agosto 1990, pp. 51-55.

<sup>21</sup> Informe anual de Telmex, S.A. de C.V., 1987, pp. 40.

<sup>22</sup> Informe anual de Telmex, 1989 y 1992.

<sup>23</sup> En la *Modificación al título de concesión de Telmex*, pp. 794, se entiende por servicios complementarios y de valor agregado aquellos que "añaden facilidades, satisfacen nuevos servicios de telecomunicaciones o agregan servicios de información". Que son los nuevos servicios de transmisión de imagen, textos y datos.

<sup>24</sup> Se define por tal en la *Modificación al título de concesión de Telmex*, pp. 792, al servicio final de telecomunicaciones para la comunicación de voz entre los usuarios, la instalación del cableado y del aparato telefónico terminal.

<sup>25</sup> *Modificación al título de concesión de Teléfonos de México, S.A. de C.V.*, pp. 795 y 810. Un dispositivo de *Interconexión Terminal* es un aparato instalado en cada punto terminal de "La Red" que sirve para: a) conectar y desconectar el cableado interior del inmueble u otras redes de telecomunicaciones a "La Red"; b) conducir señales entre los equipos, cableado o redes de telecomunicaciones de los usuarios y "La Red"; c) verificar el buen funcionamiento de "La Red", y d) permitir que otros sistemas de telecomunicaciones que se conecten a la red funcionen correctamente.

<sup>26</sup> *Op. cit.*, pp. 811 y 818. Se precisa que la empresa "se obliga a aplicar los criterios de diseño de arquitectura abierta de red, para que se puedan interconectar otras redes incluyendo los criterios referentes a la oferta de ciertas facilidades y funcionalidades inherentes a "La Red". Por lo que "podrá cobrar por los servicios de interconexión para otros concesionarios o permisionarios de redes públicas de telecomunicaciones autorizadas, o redes complementarias o de valor agregado, una tarifa a cargo de acceso a "La Red".

<sup>27</sup> *Op. cit.*, pp. 802-803. Se indica que Telmex puede construir las obras e instalar equipo "La Red" en forma directa o mediante empresas subsidiarias o filiales, así como recurriendo a la contratación con empresas independientes, con el objeto de cumplir con eficiencia las metas concertadas.

<sup>28</sup> *La Jornada*, 27 de marzo de 1996.

<sup>29</sup> *Desplegado del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana*, en *La Jornada*, 27 de marzo de 1996. Además, en apoyo a la propuesta del STRM de elaborar un *Proyecto Nacional de Telecomunicaciones* se publica el desplegado "El sindicalismo ante la nación", en *La Jornada*, 29 de marzo de 1996. Ambos desplegados los firma como responsable Eduardo Torres.



# Los conflictos en el proceso de trabajo: el caso de Casari S.A.\*

Juan López\*\*

*Más allá del dominio individual que cada trabajador tenga de su puesto de trabajo; está presente el tipo de relación que desarrolle con sus compañeros que le permitirán aligerar o complicar su trabajo. En Casari observamos que la empresa se caracterizó por dejar la organización del trabajo al azar, a las necesidades de cada máquina, a las cuales los trabajadores se sometieron y en esto, pensamos, tiene mucha dosis la falta de prescripción del proceso de trabajo por parte de la empresa.*

## Introducción

Este artículo presenta algunos hallazgos producto de un acercamiento a la cotidianidad del proceso de trabajo, da cuenta de los problemas que los trabajadores enfrentan en su vida diaria en el taller y de los recursos que despliegan para darle cauze. Es un acercamiento que capta los conflictos que se generan entre los trabajadores como producto de las situaciones que el capital los enfrenta. Si bien es cierto que se trata de un estudio de caso, los problemas hallados forman parte de la realidad nacional y pueden contribuir a explicar el por qué los movimientos toman determinados cauces. ¿Acaso no pueden perfilarse elementos para explicar el reflujo del movimiento obrero del cual se reconoce actualmente? El individualismo que observamos no podemos negar que es un problema que cunde a nivel social. Los problemas que se detectaron se abordan aquí frontalmente en la idea de llamar la atención sobre la necesidad de una explicación. Ese es el caso de los problemas de género que abordamos más adelante.

La investigación de que forma parte este artículo se instrumentó para conocer la respuesta de los trabajadores a las demandas que las máquinas y la organización del trabajo les plantea. De acuerdo a esta línea de ideas la resistencia o aceptación de la organización del trabajo por parte de los trabajadores está condicionada por el ejercicio de su *saber hacer*<sup>1</sup> y sobre todo de las *relaciones sociales* que tejen en la cotidianidad del taller. Si estas relaciones son de compañerismo y se genera un ambiente de cooperación y ayuda mutua, el acceso a los “secretos” del proceso de trabajo y su consecuente dominio son más factibles, y por ende –si los trabajadores lo tienen entre sus objetivos– podrán ganar espacios de autonomía y control del proceso. Si se genera un ambiente conflictivo, lo único que harán los trabajadores es ceder sus espacios a la gestión empresarial y/o supeditarse directamente a imposiciones externas.

La información recolectada reporta relaciones individualistas en general en el área investigada. Aunque el problema es más grave entre las trabajadoras donde se destaca el grupismo formado con base en simpatías y antipatías personales, las cuales se expresan en envidias; en este camino frecuentemente se obstaculizaron el trabajo con la única finalidad de desprestigiarse unas a otras ante los ojos de sus superiores. Estos conflictos, como veremos más adelante, obraron en sentido contrario a lo

\* Este artículo es parte de un trabajo de investigación para obtener el grado de maestría en Sociología del trabajo en la UAM-Iztapalapa.

\*\* Profesor Asignatura B en la FES Zaragoza, UNAM.



que se podría señalar como la consecución de sus intereses legítimos tales como ganar independencia y autonomía en el proceso de trabajo y, desde esta, posición realizar concertadamente cualquier acción, sea ésta para resistir las órdenes empresariales, sea para obtener mayores beneficios materiales.

### Metodología de trabajo

La investigación se abocó al estudio de tres líneas de producción de una empresa armadora de envases de hoja de lata utilizadas para empacar verduras, leche, aceite para motor y otros líquidos. Se trata de una empresa mediana por su tamaño –con 84 obreros– filial de Altos Hornos de México adquirida en pago de una deuda que su antiguo dueño no pudo saldar con este consorcio. AHMSA sin desembolsar mayores cantidades de dinero se hace de una empresa que utiliza para procesar sus láminas de segunda clase material que no podía colocar en el mercado.

Entre las características de la empresa podemos destacar:

- a) la combinación de una amplia gama de tecnología que va desde procedimientos totalmente manuales hasta los procesos computarizados.
- b) La informalidad predominó en la organización del trabajo dejando a las máquinas imponer sus necesi-

dades en lo referente a la distribución de puestos, ritmos de trabajo, etcétera de aquí se explica la ausencia de manuales de puesto, especificaciones de calidad de los productos, señalamiento de los ritmos de trabajo, etcétera.

- c) La empresa, en su carácter de filial, se supeditó a la disponibilidad y exclusividad de material (lámina) de segunda por parte de AHMSA lo cual propiciaba frecuentes y prolongadas interrupciones en la producción, pues no siempre había existencias de este tipo de material, en consecuencia la entrega de los pedidos no siempre fue puntual.
- e) No obstante las condiciones impuestas –ventajosas para AHMSA– la empresa no debía implicar carga para el consorcio debiendo ser rentable y cubriendo de paso una abultada deuda que el antiguo propietario contrajo con los bancos.
- e) A raíz de la devaluación de diciembre de 1994 y con la carga de la deuda en dólares –según el director general–, en febrero de 1995 la administración central decide declarar la quiebra de la empresa despidiendo al 60% de los trabajadores (una alta proporción de mujeres) y posteriormente cambia de giro.

El propósito de la investigación fue, en primera instancia, conocer las demandas que cada tipo de máquina plantea a su operador en materia de *amplitud de tareas, demandas de calificación, grado de autonomía, tipos y forma de comunicación entre los trabajadores*.<sup>2</sup> En segunda instancia se trataba de conocer si los trabajadores resistían o asumían tales condiciones, explicando tales conductas en función del tipo de relaciones predominantes en el taller.

Al ser la tecnología el punto de partida del estudio hubo la necesidad de homogenizar los criterios para su clasificación, de tal suerte, podemos hablar de tres tipos generales, algunos con sus ramificaciones:

1. herramientas y procesos de trabajo cuya energía motriz es la fuerza humana;
2. máquinas electromecánicas de:
  - a) simple efecto,<sup>3</sup>
  - b) doble efecto,<sup>4</sup>
  - c) múltiples efectos;<sup>5</sup>
3. Máquinas con fuente de energía eléctrica y con dispositivos electrónicos.<sup>6</sup>
  - a) de lazo abierto<sup>7</sup>
  - b) de lazo cerrado<sup>8</sup>

Por suerte cada línea de producción estudiada era representativa de un tipo de tecnología, lo cual nos permitió realizar un análisis comparativo de la organización del trabajo y de las respuestas de los trabajadores en cada una de las mismas.





La línea del bote alcoholero (productora de botes para almacenar líquidos, aceites comestibles y galletas) se componía de máquinas electromecánicas de simple y doble efecto formadas en serie, —alrededor de 15— cada una estaba bajo la responsabilidad de un operador quienes se encargaban de elaborar las fases sucesivas del bote desde el cortado de la lámina hasta su acabado final. Ante la ausencia de prescripción por parte de las jerarquías las máquinas de simple o doble efecto en apariencia daban libertad de acción a su operador pues se sujetaban al ritmo de trabajo de éste, esto sería así porque la máquina sólo funcionaba a partir de la decisión de su operador, pero la colocación en serie de las máquinas encadenaba unas a otras, por lo cual los movimientos de cada operador se determinaban por el ritmo que imponía el conjunto. En otras palabras el ritmo de trabajo de la línea no las determinaban las máquinas ni ninguna otra instancia sino el colectivo de trabajadores.

La línea del bote sanitario es llamada así por ensamblar botes para el empaquetado de productos comestibles como leche en polvo, legumbres, etcétera y que requieren de la observación de ciertas normas de higiene. Se compone de máquinas con fuente de energía eléctrica y con dispositivo electrónico de lazo cerrado (una parte son máquinas automáticas computarizadas, la otra parte se compone con máquinas electromecánicas a las cuales los técnicos les integraron aditamentos electrónicos para hacer más finos sus movimientos y detectar las fallas mínimas). Debido a los procesos automatizados, en esta línea sólo se ocupaban a cuatro trabajadores, cuya responsabilidad se extendía a la vigilancia de todas las máquinas en lo que hace a su funcionamiento, incluyendo el control de calidad del producto. En esta línea son las máquinas las que imponían el ritmo de trabajo, máquinas automatizadas que una vez programadas trabajaban a una velocidad uniforme ante lo cual el operador tenía que sujetarse y programar la satisfacción de algunas de sus necesidades fisiológicas y sociales (comunicación por ejemplo).

La línea de las prensas troqueladoras se encargaba de elaborar las tapas que más tarde se incorporarían a la línea del bote sanitario para su ensamble. Se trataba de máquinas electromecánicas de múltiples efectos —cuatro en total— cada una estaba bajo la responsabilidad de un operador. El trabajo de estos se intensifica debido a tres factores: a) la máquina trabajaba a alta velocidad —producción de alrededor de 400 tapas por minuto— pero no detecta ninguna falla, ésta una vez encendida realiza invariablemente cada una de las secuencias para la cual esta hecha; b) se trata de una máquina cuya antigüedad es de alrededor de los 40 años y c) tomando en cuenta la calidad de segunda clase de la lámina que procesaban, ésta muy frecuentemente llegaba con defectos que podían derivar en productos defectuosos o bien causar desperfectos a la máquina, ante lo cual el trabajo del operador se intensifica, pues además de alimentar la máquina constantemente —cada diez minutos aproximadamente—, debía

vigilar la calidad de la lámina y además estar atento ante cualquier evidencia de averías sea porque la máquina jaló más de una lámina; sea por desperfecto de algún componente de ésta, ante las cuales había que anticiparse a riesgo de causar desperfectos mayores como eran las roturas de piezas.

### Resultados de la indagación en el área de la organización del trabajo

El resultado de la indagación consistente en la aplicación de un cuestionario a los informantes calificados<sup>9</sup> de las 3 líneas, además de la observación realizada durante las visitas y de las pláticas informales tanto con directivos y técnicos como con los obreros arrojó la siguiente información:

las tareas fueron estrechas y repetitivas en la línea del bote alcoholero, se trataba de colocar el material en la máquina, accionarla, esperar a que ésta realice la función y retirar el producto, esta operación se repetía durante toda la jornada; aunque realizaban algunas funciones de control de calidad éstas se reducían a la detección de posibles oxidaciones en la lámina y/o algunas averías en la soldadura; sobre la detección anticipada de fallas que requiere el despliegue de algún esfuerzo de abstracción no era muy necesario porque como ellos lo manifestaban en caso de alguna avería la máquina, o hacía mal su función o simplemente no lo hacía, ante lo cual el operador se concretaba a reportarlo con el supervisor o bien llamaba al mecánico.

En materia de autonomía frente a la máquina ya veíamos más arriba la limitación que imponía al operador el encadenamiento de las máquinas debido a su formación en serie por lo cual los operadores no podían fijarse individualmente sus propios tiempos de trabajo. Los ritmos eran resultantes del ritmo colectivo aunque no se trataba de una determinación consciente y concertada sino azarosa o mejor dicho producto de un “forcejeo”. La ausencia de estandarización propiciaba que el supervisor se presentara en la línea para indicar las necesidades del día, pero esta misma ausencia permitía diferentes reacciones de cada trabajador según eran sus intereses individuales.

*En si nunca nos fijaron una cifra exacta, nada más nos decían ahora vamos a terminar este paquete. Y cuando nos ponían una cifra es cuando iniciaban los problemas: a muchas no les gustaba quedarse tiempo extra, entonces le echaban muchas ganas. Pero había otras que sí les interesaba, eran las que aflojaban el ritmo (Margarita).*

Si tomamos en cuenta que la formación en serie de los puestos de trabajo demanda uniformidad de acciones, los problemas se agravaban cuando observamos que en esta línea se hallaban intercaladas trabajadoras con intereses confrontados y que se combatían ante la mínima oportunidad:





ARCHIVO DE EL COTIDIANO.

FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.

*Si una de ellas no se llevaba con la anterior, si aquella iba al baño, lo que hacía la otra era echarle y echarle sin importarle que se amontonaran. Fueron problemas que llegaron hasta el supervisor (Margarita)*

En materia de comunicación se observó un intenso flujo entre operadores y supervisión, en esto nuevamente está presente la falta de prescripción y estandarización de la producción, de esta suerte la comunicación tanto ascendente como descendente fue indispensable: los obreros debían esperar indicaciones sobre la aceptabilidad o no del producto del día, sobre los ritmos de producción, etcétera; el supervisor por su lado debía conocer los resultados y corregir en caso necesario. De acuerdo a esto, los ritmos se fijaban en función de la disponibilidad de la materia prima y de los apremios de los clientes, cumplidos estos dos prerequisites el supervisor se presentaba en la línea para pedirles trabajar a altos ritmos con los resultados que ya anotamos.

Tanto en la línea del bote sanitario, como en la de las prensas troqueladoras, las tareas se diversificaron. En la primera, la complejidad de las máquinas demandaban una diversidad de habilidades, entre ellas las de programación. En la segunda, debido a las características de éstas

(alta velocidad, máquina antigua y uso de material constantemente defectuoso) el operador debía realizar funciones desde lo que implica estrictamente la operación de la máquina hasta algunas funciones de reparación, pasando por la detección anticipada de las averías. En ambas, las demandas de habilidades de abstracción y el desarrollo de la percepción sensorial adquieren mayor preponderancia frente a las demandas de actividades sensomotoras. No es ocioso señalar que el control de los ritmos de trabajo son escasos en ambas líneas debido a la intensidad de trabajo de las máquinas, una vez incorporados a la línea, si no es con el apoyo de sus compañeros difícil es separarse de ella aún para satisfacer sus necesidades fisiológicas.

*Para ir al baño, yo le decía al supervisor o al mecánico: reléveme unos cinco minutos... Para no separarme de la máquina uno debe llegar desayunado, almorzado y hasta "hecho del baño" (sic) (Pedro, operador de la máquina troqueladora).*

A decir de los propios operadores, a la prensa troqueladora sí era posible cambiarle la velocidad; pero los cambios, lejos de implicar mayor libertad de acción para



el operador, le demandaban mayor atención por el desconocimiento de las reacciones de ésta.

*Es el ritmo de la máquina lo que te va fijando el tiempo. podías modificar la velocidad de la máquina, sí lo podías hacer, pero muchas veces esto implicaba muchas fallas mecánicas, (y por eso), debes acoplarte a su ritmo... si tú ponías la máquina más lenta de todos modos tenías que estar ahí pegado, por la misma lentitud tenías que ver cómo sale tu producto; si lo ponías más rápido menos podías despegarte de ahí (Alejandro, operador de la prensa troqueladora).*

*Para ir al baño dejábamos encargada la máquina a algún compañero... Esto obligaba a que uno no se tardara mucho en el baño pensando que el trabajo está a cargo de otro... (Patrocinio).*

En materia de comunicación nuevamente la falta de prescripción, sumado a la intensidad de las máquinas, hacían imperativa la necesidad de ésta, una falla o la introducción de una lámina de cierta calidad requiere de una toma de decisiones ágiles, facultad que no tenía el operador, por lo cual debía acudir con el supervisor constantemente. Y es que en los momentos de complicaciones como la aparición de material defectuoso o amenaza de descompostura de la máquina, el operador se ve en verdaderos apuros para atender su trabajo y a la vez buscar las instrucciones del supervisor, esto es así ya que no contaban con ningún ayudante.

En la línea de las prensas troqueladoras los apremios impulsaron a algunos operadores a iniciarse en la reparación de sus máquinas aún sin estar prescrito en ninguna parte, pero el silencio de la empresa y la fuerza de la costumbre descargaron sobre los hombros de los operadores esta obligación. Así, estos lo asumieron como una obligación no sin conflictos consigo mismos y con sus propios compañeros quienes solían calificarlos como "barberos" por realizar más funciones de las encargadas.

*Más que nada no eran mis funciones meter las manos a la máquina, pero lo tienes que hacer por iniciativa tuya, porque quizás te ayuda a conocer más la máquina, le movías aquí o allá (Alejandro).*

### Los factores del conflicto

Algunas corrientes del análisis de la tecnología señalan a los trabajadores como los amos y señores del proceso de trabajo<sup>10</sup> por la vía de su saber-hacer, en el caso estudiado, la mayoría de los trabajadores –sobre todo de las últimas dos líneas–, demostraron conocer a fondo sus máquinas, y sin embargo, no manifestaron interés en ganar espacios propios, nunca expresaron resistencia hacia las condiciones impuestas, más bien se sujetaron al ritmo de las

máquinas asumiendo las condiciones que imponían aún pasando los apuros que esto implicaba. Exceptuando a la línea del bote alcoholero, que merece atención aparte, entendemos entonces que la renuncia a ganar espacios propios en el proceso de trabajo no se debió a alguna incapacidad sino a otros factores. En parte esta renuncia se debe a las expectativas creadas a raíz del silencio sospechoso de la empresa, con la ausencia de prescripción del proceso, no definiendo con ello qué esperaba de los trabajadores y en consecuencia tampoco especificó las recompensas que podía ofrecer. En otras palabras la empresa no demarcó los límites a desarrollar por parte de los trabajadores, lo cual generó una competencia entre estos quienes siempre trataron de hacer más producción buscando destacar ante los ojos de la gestión empresarial. Ya lo veíamos en las expresiones de uno de los operadores de la prensa troqueladora:

*Nunca me asignaron cantidad alguna, al menos yo era consciente de mi trabajo, más que nada valoraba mi trabajo, yo sabía que venía a trabajar, no a jugar. Desde que yo llegaba no paraba hasta la hora de la salida, cuando la lámina estaba bien llegaba a sacar hasta 90 mil tapas. Cuando la hoja venía muy fea, la producción salía de 20, de 15 mil. Siempre les "dobleteé" (sic) la cantidad, quien sabe cómo lo tomarían ellos" (Pedro).*

Se trata de una competencia que penetró las relaciones interpersonales expresándose en conflictos y rencillas entre los compañeros de la línea

*... casi no había ayuda, sí llegaban a darte la mano, pero así de que te ayudaran no, tenías que hacerlo tú solo. Yo le comentaba a mi mecánico de los problemas y me contestaba, sabes qué: ahí está la lija, las llaves, ahí está todo lo necesario para que la armes y la desarmes. Aunque te vean sufriendo a veces no te quieren ayudar, por no importarles el problema de los demás... Es más si podían te daban una zancadilla... (Alejandro).*

*La gente era amigable, le daban confianza a uno. Aunque se oponían a que yo trabajara demás, confundían las cosas de trabajo con las cuestiones personales. Aunque la máquina te daba margen de ayudar casi no hubo eso... No me gusta mucho llevarme con los compañeros porque luego confunden la amistad con el trabajo, yo me siento a gusto no charlar demasiado. Sin querer los jefes lo pueden ver a uno y lo etiquetan (Pedro).*

Por la parte de la línea automática por encima de la competencia existente entre los trabajadores se percibía cierto compañerismo, a decir de la mayoría de los entrevistados entendían la necesidad del apoyo mutuo para enfrentar los apuros que les planteaba el proceso de trabajo. Las diferencias entre ellos venía de otra fuente, era de tipo generacional, esto es, existía un grupo de



trabajadores más antiguos en quienes la empresa reconocía mayor capacitación cediéndoles los puestos de mayor capacitación y remunerándolos mejor que el resto, situación que propiciaba una identificación con la empresa y los comprometía con ella. Estos no veían con buenos ojos al grupo de la nueva generación, quienes desde su óptica no eran dignos compañeros suyos, puesto que no manifestaban el mismo compromiso y entrega que ellos. En palabras de Fabriciano uno de los mecánicos más antiguos de la línea automática:

*...el operador no metía mano, dicen: 'a mí me pagan por operar y eso hago', son gente que no se preocupa por superarse, aunque no es su obligación debía acercarse al mecánico y preguntarle y comedirse.*

Estos por su lado veían a aquél como el grupo a superar para alcanzar los ascensos que hasta ese momento les estaba vedado. Podríamos decir que ambos grupos adoptaron una actitud racional porque se ayudaron en el momento de los apuros en el proceso de trabajo, aunque en el fondo había recelo y distanciamiento entre ellos. Esto se llegó a expresar en sus formas y grupos de convivencia. Cada grupo lo hacía aparte.

Un problema generalizado entre todos los trabajadores es la inclinación a resolver sus problemas laborales individualmente, por ejemplo para Fabriciano:

*...es mejor hacerlo así cuando valorizas tu trabajo. Es mejor solicitarlo colectivamente cuando se piensa en todos los obreros, pero cuando se piensa en el trabajo que cada uno hace entonces es mejor hacer la petición individualmente (Fabriciano, mecánico de la línea automática).*

Olga, la operadora de la línea del bote alcoholero, expresa que sus razones para seguir la vía individual en las peticiones fueron los desniveles en los salarios: "cómo voy a pedirles apoyo si hasta me envidiaban por ganar más que ellas". En general, el resto de las respuestas fueron en este sentido, no se encontró ninguna inclinación hacia la petición grupal. La ausencia de un sindicato real (tenían un sindicato de membrete) que nucleara sus peticiones pudo haber influido en esta actitud, situación que se reflejó en el tabulador. Existían alrededor de 40 categorías que se expresaban en diferencias de salarios para el mismo puesto y calificación. Al final, esta tradición individualista estaba siendo superada por la dis-

cusión grupal con vistas a la revisión del contrato colectivo bajo la titularidad de un sindicato adherido al Frente Auténtico del Trabajo que, entre otros objetivos, tenía la compactación del tabulador.

Los mayores conflictos los hallamos en la línea del bote alcoholero, donde las diferencias personales a partir de factores subjetivos influyeron, como ya vimos, desde la determinación de los ritmos de la línea hasta el destino que corrieron en el cambio de giro de la empresa.

Por las evidencias las relaciones se rigieron en la línea por el grupismo, las envidias y las "zancadillas". Las mismas trabajadoras expresan los problemas, Olga lo manifiesta de esta manera:

Yo no sé si fue el trabajo o algo tenía que ver el trabajo, pero sí hubo problemas con la gente que estuvo aquí. El ambiente era muy pesado, porque de todo protestaban...



FOTO: ANTONIO NAVA.



*Casi no había sentimiento de grupo, más bien había un grupito acá y otro allá y cuando se presentaba algún problema unas salían que sí y otras que no. No había nada que las uniera, al contrario había muchas envidias*

*Para Margarita por ejemplo:*

*"Las dos chavas de troqueles tenían seleccionado a sus compañeras, y a nadie más les hablaban. Las de la línea (del bote alcohólico) eran igual aunque estuvieran en la misma línea, no les importaba su pertenencia a esta".*

Investigando las causas de las actitudes, las respuestas fueron coincidentes, en la base estaban factores de orden subjetivo:

*"Yo oía que se decían 'fulana me cae bien gorda porque la pusieron aquí, o argumentos por el estilo... Yo lo único que siempre les he dicho, tú trabaja, tú deja a las demás, ellas me contestaban que les daba coraje que fulana se comportara de esta o de esta otra forma" (Margarita).*

La pertenencia o el acercamiento a un grupo estigmatiza a las personas y esto era motivo para ser hostilizadas por el grupo contrario:

*Ultimamente entró una chava que desde que ingresó adoptó partido por un grupo,...yo le dije vente al mío porque el grupo al que te arrimaste ya estaba marcada, ... no me creyó, o no le importó que fuera el más negativo y quedó como marcada, nadie más le habló, muy pronto se tuvo que ir. Por eso se van muchas, por haber ido a dar al grupo que no debían" (Margarita).*

Ahora puede quedar más claro el problema de la determinación del ritmo de la línea en referencia cuya condición era el consenso de todos. No hubo tal. Las operadoras lejos de plantearse tal objetivo, se enfrascaron en problemas personales, así alcanzaron a contemplar los beneficios que implicaría el control del ritmo ya que la empresa no estableció los estándares. Con ciertos acuerdos ellos pudieron haber puesto sus ritmos de acuerdo a los intereses de cada momento. Contrariamente las rencillas, la zancadillas, las resistencia a las órdenes del supervisor como protesta a lo que ellas llamaron preferencias, les generaron una imagen muy negativa a los ojos de la gestión empresarial.

*Fueron problemas que llegaban hasta el supervisor, éste muy frecuentemente recibía reclamos "que por qué a ella la pusiste ahí, por qué a mi no, frecuentemente te encontrabas que una compañera no le hablaba a sutana, etcétera, cosas que a mi me chocaban... Y éste tenía que buscar poner a las que se llevaran para sacar la producción, para que no hubiera problemas de ningún lado" (Margarita).*

El supervisor de la línea por su lado expresaba:

*Siempre es difícil dirigir a las mujeres, uno no sabe de qué lado llegarles, no sabe de qué humor están el día de hoy, si van a contestarle a uno bien o mal, hay que manejarse con pinzas con ellas" (supervisor del primer turno de la línea del bote alcohólico).*

En una entrevista posterior a los despidos —en su mayoría mujeres— que implicó la quiebra y el cambio de giro de la empresa, una de las obreras sobrevivientes en la empresa expresaba que el despido de la mayoría de las mujeres fue lo mejor puesto que ya no aguantaban los chismes en la línea. Significa entonces que las rencillas fueron más fuertes que el sentido de solidaridad que puede o que se esperaba debía existir en casos graves como en los recortes.

Por su parte el subgerente manifestó su total rechazo a la contratación de mujeres porque en sus palabras sólo son un factor de distracción para los hombres en el taller. Según él, la recontractación de algunas mujeres se debió más que nada a las presiones del sindicato.

En los últimos meses de trabajo de la fábrica se percibía ya cierto desaliento que se expresaba en ausentismo, retardos y desgano en el trabajo. Aunque sabemos que gran parte de estos problemas se atribuyen a la propia empresa debido a la ausencia de una política de reconocimiento y estímulo hacia el rendimiento y a la escasez constante de material que redundaba en desaliento para los trabajadores. La administración no desaprovechó los conflictos para vincularlos a la crisis y su desenlace en la quiebra de la empresa.

## Conclusiones

Más allá del dominio individual que cada trabajador tenga de su puesto de trabajo, está presente el tipo de relación que desarrolle con sus compañeros que le permitirán aligerar o complicar su trabajo. Aquí observamos que la empresa se caracterizó por dejar la organización del trabajo al azar, a las necesidades de cada máquina, a las cuales los trabajadores se sometieron y en esto, pensamos, tiene mucha dosis la falta de prescripción del proceso de trabajo por parte de la empresa. Lo dejó al azar permitiendo el desarrollo del trabajo en la informalidad. Los trabajadores asumieron la responsabilidad sometidos a la dictadura de las máquinas. Se esperaba que tales faltas de límites por parte de la gestión empresarial permitiría la indolencia, pero aquí observamos que operó en sentido contrario, el silencio de la empresa imprimió un sentimiento de competencia ciega entre los trabajadores, una carrera cuya meta no conocían, simplemente había que destacar para hacerse merecedor del reconocimiento que tampoco conocían. Ello mismo fue una fuente de conflictos exacerbando el sentimiento individualista de los trabajadores. Debemos señalar que una competencia



de este tipo no es siempre garantía de mayor productividad, aunque Casari, no obstante ser una empresa pequeña entre grandes monopolios del envase de hoja de lata, se destacó por sus niveles de calidad.

Los conflictos de la línea del bote alcoholero dan cuenta de un fenómeno aparte, aquí frenaron toda iniciativa constructiva. Pudiendo obtener el control del proceso a partir de un acuerdo concertado y de ahí proponerse ciertos objetivos como el logro de la autonomía o de modular su producción con vistas a obtener mayores beneficios materiales de ésta, las trabajadoras se enfrascaron en una lucha por destruirse entre sí. Estos conflictos fueron mejor aprovechados por la empresa para lograr sus fines atribuyendo a los trabajadores parte de la culpa de la quiebra. Sin embargo es difícil afirmar que tales conflictos hayan beneficiado a la empresa, finalmente la productividad es la consecución de un trabajo conjunto y en armonía.

Los problemas dieron elementos a la empresa para despedir a un alto porcentaje de mujeres. Estas aceptaron la decisión viéndolo como una salida a los problemas generados en la línea, ignorando incluso la gravedad del desempleo del momento. Algunas de las obreras

recontratadas también lo consideraron como la mejor salida.

A distancia podemos afirmar que el consorcio descargó toda la responsabilidad de la sobrevivencia de la empresa sobre los hombros de los trabajadores con grandes metas a cuestas: rescatar el material de segunda del consorcio; salir de una deuda que su administración anterior la dejó sumida; y ser rentable en un mercado sumamente competitivo, y donde ellos no siempre lograron cumplir debido a la intermitencia del material para trabajar. Tal situación hace lógico el desenlace de la empresa, pero los trabajadores, debido a su dispersión, no estaban en condiciones de oponerse para defender su fuente de trabajo, aceptaron de buen grado las indemnizaciones por abajo de la ley.

Pensamos que esta no puede ser una historia aislada, muy frecuentemente por problemas de diferente índole los trabajadores ignoran su realidad y no actúan consecuentemente conforme a sus intereses de clase.

Sólo ventilando los conflictos que actualmente enfrenta la clase obrera es posible avanzar en un conocimiento más objetivo de estos. Con ese afán difundimos este problema.

## Notas

<sup>1</sup> Entendemos por "saber hacer" a las capacidades que los trabajadores adquieren en el proceso de trabajo sea por vía individual, es decir, como consecuencia de su propia interacción con éste o por vía colectiva, esto es, que sus compañeros deciden compartir con ellos los conocimientos y experiencias acumulados sobre el mismo y que los pone en condiciones de dominar el proceso de trabajo.

<sup>2</sup> Se trata de variables basadas en el concepto de organización del trabajo aportado por Enrique de la Garza. La variable amplitud de tareas alude a la cantidad de funciones y movimientos que demanda un puesto de trabajo, se observa por ejemplo que la organización taylorista del trabajo impone movimientos y funciones muy limitadas y en consecuencias repetitivas y monótonas; de acuerdo a esto las NFOT permiten una mayor amplitud de tareas y responsabilidades lo cual diversifica el trabajo. Por demandas de calificación entendemos a los diversos tipos de habilidades que requiere el desempeño de cada puesto de trabajo ya sean de tipo manual y/o intelectual, de abstracción. En grado de autonomía tratamos de observar la posibilidad de cada operador de decidir sus propios ritmos de trabajo frente a los ritmos que impone cada máquina. En la variable comunicación observamos primero qué necesidades de comunicación impone el puesto de trabajo y en segundo término observamos cuáles son las posibilidades que el operador tiene para desarrollar la comunicación que derivan de sus necesidades personales.

<sup>3</sup> Son máquinas de alimentación eléctrica que para realizar su única operación, por ejemplo remachar o cortar requiere el accionamiento de un botón, palanca o pedal.

<sup>4</sup> Son las máquinas que a partir del accionamiento de uno o varios botones o palancas realizan dos operaciones, por ejemplo acomodar el material en proceso y remacharlo.

<sup>5</sup> Son máquinas que a partir del accionamiento de uno o varios botones o palancas realizan invariablemente una secuencia de operaciones, por

ejemplo tomar el material, cortarlo, refinar el corte, retirar por un lado el producto y por otro la rebaba.

<sup>6</sup> Mientras que la alimentación eléctrica llega directamente generando energía motriz en el aparato o máquina en referencia, "los sistemas electrónicos, por medio de sus componentes permiten convertir, controlar, regular, amplificar, etcétera las señales eléctricas. Tales sistemas, reciben señales eléctricas elementales (...), y las procesan proporcionando otras, generalmente eléctricas, que el hombre precisa para manejar sus máquinas". *La electrónica en la industria*, Editorial Orbis-Marcombo, 1986.

<sup>7</sup> Las máquinas de lazo o bucle abierto son aquellas que no reciben otras órdenes que las suministradas por el operador. Estas órdenes son dadas con anterioridad y registradas en la máquina en forma de programa que regula el orden de las secuencias y el tiempo de cada una de ellas. Una vez que se ha dado señal de marcha, todas las operaciones se suceden hasta el final sin ninguna otra intervención, salvo las modificaciones introducidas por el operador. *Autómatas y Robots industriales*, p. 16.

<sup>8</sup> Las máquinas de lazo o bucle cerrado reciben informaciones de los órganos comandados. Estos datos son utilizados inmediatamente o bien se almacenan en una memoria para poner en marcha las secuencias sucesivas. Las secuencias pueden variar en función de los problemas detectados, *Máquinas y robots industriales*, p. 17.

<sup>9</sup> Se trata de trabajadores con amplia antigüedad conocedores de los problemas que vivió la empresa y de las características del proceso de trabajo en Casari. Entrevistamos a 3 trabajadores de la línea del bote alcoholero, 2 trabajadores de la línea de los troqueles y 4 trabajadores de la línea del bote sanitario.

<sup>10</sup> Chris De Bresson por ejemplo señala que la entrega y concesión de las experiencias y conocimientos adquiridos en el proceso de trabajo es una cuestión de voluntad por parte de los trabajadores, si ellos no lo quieren la producción se detiene o por lo menos sufre de contratiempos.



# La recuperación económica, falacia gubernamental

José Luis Manzo\*

*El discurso oficial sobre la “recuperación del crecimiento” está basado en el manejo parcial de algunos indicadores. Ello es mera pirotecnia con la que se busca ocultar la realidad, pues no sólo estamos todavía muy lejos del inicio de la recuperación, sino que la actividad económica continúa cayendo.*

La afirmación oficial de que comienzan a cosecharse los primeros frutos de la política económica aplicada durante el presente sexenio, descansa básicamente en el supuesto éxito alcanzado en dos aspectos claves del proceso económico:

- el gobierno afirma que, finalmente, después de un esfuerzo consistente y permanente se logró controlar e inducir el comportamiento positivo de variables macroeconómicas clave, sentando así las bases que han permitido alcanzar y consolidar la *estabilidad macroeconómica*. Indicadores de ello sería la tendencia a la baja de la inflación y de la tasa de interés, así como el incremento del empleo y la erradicación de la especulación cambiaria.
- Al perfilarse claramente esas tendencias favorables a la estabilización macroeconómica —continúa el argumento oficial—, se han creado las condiciones necesarias par *reiniciar la fase de crecimiento*. Tan es así que por primera vez en lo que va del sexenio, el Producto Interno Bruto registró una tasa de crecimiento positiva, lo que muestra sin lugar a duda el inicio de la recuperación económica.

En estas notas se aportan algunos elementos que ponen en duda la validez de las dos afirmaciones oficiales antes mencionadas.

## La estabilidad macroeconómica sólo existe en el discurso oficial

### Inflación

#### *El crecimiento de los precios, en “sube y baja”, sin tendencia a disminuir*

El gobierno afirma que está ganando la batalla contra la inflación porque en los últimos meses se ha desacelerado el ritmo de crecimiento de los precios (es decir, los precios siguen creciendo, pero con menor rapidez que antes), lo que según el gobierno demostraría sin lugar a duda que existe una tendencia hacia la estabilidad de precios. Esta afirmación resulta incorrecta, sobre todo cuando se analiza la evolución de los precios en un horizonte más amplio que el de tres o cuatro meses.

Si hacemos cuentas adecuadas (véase columna 1 del Cuadro 1), podemos concluir que en los primeros 20 meses del sexenio de Ernesto Zedillo (diciembre 1994-julio 1996) los precios han crecido en ¡casi 80%! (el Índice Nacional de Precios al Consumidor pasó de 100.0 en noviembre de 1994 a 179.4 en julio de 1996). ¡Y eso que el gobierno tiene bajo control la inflación; qué tal si no la tuviera!

Por otro lado, en la columna 2 del Cuadro 1 se muestra la evolución mensual de la inflación en el mismo periodo. En tan sólo 20 meses se registran al menos cinco fases sucesivas de ascenso-descenso de la inflación: 1) entre diciembre de 1994 y abril de 1995 tiende al alza (pasa de 0.9% a 8.0 por ciento); 2) entre abril y agosto de 1995 tiende a la baja (pasa de 8.0% a 1.66 por ciento); 3) entre agosto de 1995 y enero de 1996 nuevamente se incremen-

\* Profesor-Investigador del Depto. de Economía UAM-Azcapotzalco.



**Cuadro 1**  
**Inflación\* acumulada durante el gobierno de**  
**Ernesto Zedillo**  
**(Diciembre de 1994-julio de 1996)**

Año/Mes	Índice Nov 94=100	Variación % respecto al mes anterior	Índice Dic 95=100
noviembre-94	100.0	—	—
diciembre	100.9	0.90	—
enero 95	104.7	3.80	—
febrero	109.1	4.20	—
marzo	115.6	5.90	—
abril	124.8	8.00	—
mayo	130.0	4.18	—
junio	134.2	3.17	—
julio	136.9	2.04	—
agosto	139.2	1.66	—
septiembre	142.0	2.07	—
octubre	145.0	2.06	—
noviembre	148.6	2.47	—
diciembre	153.4	3.26	100.0
enero-96	158.9	3.59	103.6
febrero	162.6	2.33	106.0
marzo	166.2	2.20	108.3
abril	170.9	2.84	111.4
mayo	174.0	1.82	113.4
junio	176.9	1.63	115.3
julio	179.4	1.42	116.9

Fuente: Elaboración propia con base en *Cuaderno Mensual*, Índices de precios, Banco de México, varios números.

\* Índice Nacional de Precios al Consumidor.

ta (pasa de 1.66% a 3.59 por ciento); 4) entre enero y marzo de 1996 tiende a caer (pasa de 3.59% a 2.20 por

ciento); 5) repunta en abril (2.84%), para caer nuevamente en los siguientes tres meses (a 1.42% en julio de 1996).

Puede concluirse, entonces, que durante el presente sexenio la inflación se comporta en forma inestable, cíclica, sin que se observe —como afirma el gobierno— una clara tendencia a la baja.

El panorama tampoco resulta halagüeño cuando se analiza la evolución de la inflación durante 1996 (columna 3 del Cuadro 1), pues la inflación acumulada entre enero y julio (16.9%) rebasa con mucho las previsiones del gobierno.

### Tasas de interés

*Al servicio del capital especulativo, sacrificando la producción*

El gobierno de Ernesto Zedillo se ha puesto en manos de los capitales especulativos, externos e internos. Debido al mal manejo de la economía y sobre todo a los crecientes problemas de tipo político-social (corrupción descarada e impune de funcionarios públicos, crecientes tensiones sociales reprimidas violentamente, secuestros, crímenes relevantes no aclarados, etcétera.), periódicamente resurge la especulación cambiaria.

En un intento por contrarrestar el nerviosismo en el mercado cambiario y desestimular la fuga de esos capitales especulativos (que temporalmente acuden al merca-

### Cronología: 15 de mayo al 31 de julio de 1996

Jacqueline Ochoa  
 Jerónimo Jacobo

#### Mayo

##### Miércoles 15

“Quitas de hasta 30% en el programa de reforzamiento al Ade”. Autoridades hacendarias confirmaron que se anunciará el programa de refuerzo de Apoyo Inmediato a Deudores, cuyo costo final podría absorber alrededor del 7% del PIB, se busca beneficiar a los adeudos hipotecarios en proceso o ya reestructurados en Udis; también preve una “quita” del 30% sobre los intereses capitalizados e indexar las unidades de inversión a los salarios. *El Financiero*

##### Jueves 16

“Rechaza El Barzón proyecto oficial de recuperación”. El movimiento El Barzón rechazó el plan gubernamental de reestructuración de deuda hipotecaria, debido a que sólo se aplicará a quienes están ya en el esquema del Ade, o sea, sólo 34% del total de deudores en este sector. *El Financiero*

##### Sábado 18

“Desciende el PIB 1%”. La SHCP informó que el PIB descendió 1% en el primer trimestre del año respecto a igual periodo de 1995, lo que significó un mejor resultado comparado con la previsión oficial de una caída del 3 por ciento. *Reforma*

##### Domingo 19

“Dos millones de empleos perdidos desde 1994”. Datos de la Secretaría del Trabajo y el IMSS revelan que en los primeros 17 meses de la actual administración de gobierno, la economía nacional perdió dos millones 240 mil puestos de trabajo, que representan el 80% de las plazas que se habían creado entre 1988 y 1994. *Reforma*

##### Martes 21

“Destina el gobierno 23 mil 432 millones de pesos a pagar los intereses de la deuda pública”. De acuerdo con el Informe de Finanzas Públicas entregado por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados, el gobierno federal destinó 23 mil 432 mdp durante el primer trimestre del año para pagar los intereses de la deuda pública interna y externa, mientras que para la inversión directa de capital utilizó nueve mil 825 mdp. *El Financiero*

##### Miércoles 22

“Cae desempleo a 5.9% en abril”. El INEGI señaló que el desempleo abierto en México se ubicó en abril en 5.9% como proporción de la PEA con lo cual se suman tres meses consecutivos con tendencia a la baja. *Reforma*



do financiero mexicano a obtener los mayores rendimientos que aquí se ofrecen), el gobierno de Ernesto Zedillo incrementa aún más las tasas de interés que paga a esos capitales, además de utilizar parte de las reservas internacionales para cubrir esa demanda especulativa, buscando desactivarla y evitar que el tipo de cambio del peso contra el dólar se incremente abrupta y significativamente.

Esta política resulta ineficaz a la postre, pero sus costos son elevados. Cada vez que surgen presiones especulativas contra el peso, parte de las divisas obtenidas trabajosamente por el país se destinan a calmar a los especuladores, lo que constituye una aberración; además de que las tasas de interés que se les pagan se elevan repentinamente a niveles exagerados, presionando al alza las tasas de interés que el sistema bancario cobra a los productores nacionales, lo que a su vez encarece los costos de producción y frena las nuevas inversiones, generando incertidumbre y profundizando todavía más los ya de por sí graves problemas de recesión y desempleo.

Una vez que la especulación cambiaria ha sido atenuada (que no eliminada), la menor presión permite al gobierno reducir la tasa de interés. Pero sólo temporalmente, pues ante un nuevo brote especulativo, dentro de la lógica del programa económico escogido, el gobierno se ve obligado a incrementar nuevamente la tasa de interés.

En el Cuadro 2 se muestra la evolución de una tasa de interés representativa, la que paga el gobierno federal a los tenedores de Certificados de la Tesorería (Cetes) con

**Cuadro 2**  
**Evolución de la tasa de interés anual**  
**de Cetes a 28 días**

Año/Mes	Tasa (%)
Diciembre 94	14
Abril 95	82
Septiembre 95	32
Noviembre 95	60
Enero 96	36
Marzo 96	42
Mayo 96	26
Julio 96	32

Fuente: Banamex, *Examen de la situación económica de México*, agosto de 1996.

vencimiento a 28 días, durante el periodo diciembre de 1994 a julio de 1996. Puede observarse que en tan sólo en cinco meses (diciembre 94-abril 95) la tasa de interés creció casi cinco veces, al pasar de 14% a 82 por ciento. En una segunda etapa (abril-septiembre de 1995) tiende a caer (pasa de 82% a 32%), para repuntar nuevamente entre septiembre y noviembre de ese año (pasa de 32% a 60%), y recaer a 36% en enero de 1996, elevarse nuevamente a 42% en marzo, disminuir a 26% en mayo y repuntar a 32% en julio de 1996. Obsérvese, asimismo, que independientemente de esos vaivenes, durante 20 meses el nivel de la tasa de interés ha estado muy por

#### Lunes 27

"Aumenta 43.5% la canasta básica". El Área de Investigación de la UOM destaca que el costo de la canasta básica de mayo de 1995 al mismo mes de este año aumentó 43.5%, lo que refleja el efecto de la política de control inflacionario sobre la población y el salario. *Reforma*

#### Jueves 30

"Dejará sequía pérdidas de unos 8 mil millones". Francisco Labastida Ochoa informó que la sequía provocará pérdidas en el sector agropecuario por 8 mil millones de pesos, de los cuales 50% (4 millones de pesos) corresponden al sector pecuario del norte del país, y es por pérdida en peso vivo y caída en la producción de becerros. *Reforma*

#### Junio

##### Sábado 1

"Vive el país su peor crisis desde 1932". El economista José Luis Calva comenta que a 14 años de haberse instrumentado el modelo neoliberal, la economía mexicana se caracteriza por una alta vulnerabilidad financiera, crecimiento vertical del desempleo, una fuerte concentración del ingreso y una enorme caída del poder adquisitivo. *El Financiero*

##### Miércoles 5

"Costoso rescate de bancos". De acuerdo con datos de la CNBV, el monto de la cartera crediticia comprada por el gobierno federal a doce bancos privados ascendió a 102 mil 389 millones de pesos, de los

cuales el 50% corresponden a la cartera vencida; para las autoridades resulta difícil calcular en este momento el tamaño del "boquete" de la crisis bancaria. *El Financiero*

##### Viernes 7

"México no necesita el resto del paquete de rescate: Valenzuela". Alejandro Valenzuela, vocero de la SHCP, expuso que el gobierno mexicano no utilizará este año los 14 mil millones de dólares que aún restan de los paquetes de ayuda crediticia del gobierno de Estados Unidos y del FMI, pero solicitará que se mantengan abiertas las líneas de empréstitos para enfrentar cualquier eventualidad o corrida financiera interna o por efectos del exterior. *Reforma*

##### Lunes 10

"Crece deuda dólares 43 mil millones". La SHCP informó que durante 1995 la deuda pública mexicana creció 275 mil 810.7 millones de pesos, cantidad equivalente a unos 42 mil 894 millones de dólares de acuerdo con la cotización promedio de 1995. *Reforma*

##### Miércoles 19

"La tasa de desempleo, de 5.4% en mayo: INEGI". Funcionarios del INEGI y la SHCP adelantaron que de enero a mayo de este año, la tasa de desempleo respecto de la población económicamente activa pasó de 6.4 a 5.4 por ciento. *El Financiero*

"Adelanta México pago de la deuda". México realizará un pago anticipado de 4 mil 700 millones de dólares de su deuda contraída con el Tesoro de Estados Unidos como parte del paquete de rescate



encima del que tenía a principios del sexenio (14%), con los efectos nocivos sobre la actividad económica, ya comentados.

Si bien es cierto que la inflación ha sido menor en los últimos meses, nada garantiza que no retorne a los altos niveles registrados en el primer semestre de 1995, sobre todo si se considera la relación directa que existe entre la tasa de interés y la inflación. Un aumento en la tasa de interés provoca mayor inflación, pues incrementa los costos financieros de las empresas productivas, incrementos que son trasferidos a los precios de venta.

Asimismo, una mayor inflación en México respecto a sus principales socios comerciales aumenta las expectativas devaluatorias, sobre todo cuando se amplía significativamente el diferencial inflacionario. En el periodo enero-julio de 1996 la inflación acumulada en México (16.9%) resulta casi nueve veces superior a la acumulada en Estados Unidos en el mismo periodo (1.8 por ciento). En la medida en que se amplía el diferencial inflacionario con el exterior, tiende a sobrevalorarse el peso; proceso que al acumularse aliena las expectativas devaluatorias, lo que obliga al gobierno a incrementar aún más la tasa de interés interna para evitar la fuga de capitales. Y ello a su vez empuja a un mayor incremento de los costos financieros de las empresas, lo que a su vez se traduce en incrementos adicionales en los precios de venta.

financiero negociado en 1995, con lo que reducirá el saldo vigente de su débito de 10 mil 500 millones a 5 mil 800 millones.  
*Reforma*

*Jueves 20*

"El modelo económico, el de menor costo social: EZPL". Aseguró que la estrategia económica seguida ha sido la correcta, ello no debe dar motivo para dar pie a triunfalismos, sino un aliciente para perseverar en el esfuerzo. *El Financiero*

*Domingo 23*

"Mortandad de empresas y desempleo, mayor costo de la crisis". Los máximos líderes empresariales del país sostuvieron que el verdadero costo de la crisis no sólo fueron los 70 mil millones de dólares que mencionó el presidente Zedillo en su reciente visita a Canadá, sino el cierre definitivo de 15 mil empresas, la pérdida de más de un millón 500 mil empleos, la caída del 60% de las ventas y el desplome del poder adquisitivo. *El Financiero*

*Jueves 27*

"Cambios mínimos al modelo económico: Guillermo Ortiz". Mencionó que el "Diálogo Nacional" a que llamó el Presidente de la República se abocará sólo a mejorar renglones como la desregulación, creación de empleos, crecimiento económico y modificación de los ritmos de apertura en la participación del Estado en las necesidades sociales, y no implicará la variación del modelo económico, porque éste no es sujeto de discusión. *El Financiero*

**Cuadro 3**

**México: PIB del segundo trimestre, 1994-1996  
(Valor en millones de nuevos pesos de 1980)**

Concepto	1994	1995	1996
Valor del PIB	6,008	5,376	5,763
Índice de crecimiento	100.0	89.5	95.9

Fuente: Elaboraciones propias con base en información del Inegi.

Como se observa, por voluntad propia, debido al tipo de política económica escogida, el gobierno de Ernesto Zedillo está atrapado en un *círculo perverso acumulativo*, en el que los incrementos de la tasa de interés y de los precios se retroalimentan mutuamente.

Adicionalmente, como se mencionó más arriba, además de las variables económicas antes señaladas, existen factores de naturaleza político-social que influyen de manera determinante en los repuntes de la incertidumbre y la desconfianza, que periódicamente provocan la especulación cambiaria y la salida de capitales. Por tal motivo, tales factores son considerados como las *verdaderas causas* de ese problema.

El gobierno debería crear las condiciones necesarias para restablecer la confianza de la sociedad en su capacidad de gobierno y en las instituciones nacionales. En vez de incrementar las tasas de interés para atacar los sínto-

*Sábado 29*

"La Apre aún resiste cuatro meses más, según la cúpula empresarial". Héctor Larios manifestó que la Apre todavía resiste cuando menos cuatro meses más, por lo cual en este momento no debe pensarse en una renovación...por ello llamó a no crear falsas expectativas que puedan desequilibrar los mercados financiero y cambiario, si se envían señales equivocadas de precipitación e inestabilidad. *El Financiero*

*Domingo 30*

"En la pobreza 85% de los mexicanos". Según estudios de la Cepal, la caída en picada del poder de compra y las extremas limitaciones para obtener un empleo remunerado han colocado en el nivel de subsistencia a 50% de la población en el país, cuyo consumo mínimo de calorías está muy por debajo de las normas internacionales. Son 45 millones 560 mil mexicanos cuyo ingreso económico diario no les alcanza para adquirir los alimentos suficientes para su adecuado desarrollo físico y mental. *El Financiero*

**Julio**

*Lunes 1*

"Podría alcanzar 60% del PIB la deuda del gobierno". Un análisis elaborado por David Malpass y Davis Chon de *Bear Sterns & Co.*, advierte que la política de subsidios, control de precios y apoyo fiscal a los bancos para evitar su quebranto se traducirá en mayor deuda gubernamental, la que podría



mas del problema (repunte periódico de la especulación cambiaria), el gobierno de Ernesto Zedillo debería atacar de raíz los factores que la originan. Y lo que tenemos es exactamente lo contrario.

Independientemente de la necesidad urgente de modificar radicalmente la política económica aplicada hasta ahora, en la que los incrementos de tasa de interés y de precios se retroalimentan mutuamente, no habrá certidumbre, ni consolidación ni crecimiento económico mientras no se resuelvan los graves problemas de la agenda nacional que no han sido resueltos (verdadero tránsito a la democracia, en todos los órdenes, y no sólo remedos en algunos campos como el electoral; combate real más que retórico a la impunidad, iniciando con los denunciados y documentados casos sobre actos de corrupción, masacres, asesinatos relevantes, entre otros).

### ¿Retornamos a la senda del crecimiento?

Cualquier economista sabe que un indicador no hace verano; que su capacidad explicativa no es total ni definitiva para marcar una tendencia en el rumbo de la economía, por lo que resulta necesario recurrir a indicadores adicionales para confirmar, matizar o rectificar lo que sugiere el primero.

Ello no obstante, con base en el análisis parcial de un solo indicador de la actividad económica (el Producto

Año/Trimestre	Valor	Índice de crecimiento
IV 1994	69.0	100.0
1995		
I	62.3	90.3
II	59.8	86.7
III	56.7	82.1
IV	63.2	91.5
1996		
I	60.5	87.6
II	62.8	91.1

Fuente: Elaboraciones propias con base en información del INEGI.

Interno Bruto), el gobierno de Ernesto Zedillo ha lanzado las campanas al vuelo, anunciando que después de registrar tasas de crecimiento negativas durante el primer tramo de su administración, ¡por fin! ha iniciado la etapa de crecimiento, pues en el segundo trimestre de 1996 el PIB creció en 7.2% respecto al mismo periodo del año anterior.

Existen, sin embargo, otros indicadores que matizan o contradicen abiertamente la interpretación oficial.

alcanzar 60% del PIB "nivel elevado pero manejable". *El Financiero*

"Precisa la IP su apoyo al modelo". El sector privado apoya el actual modelo económico pero exige ajustes al programa diseñado para implementarlo... pide que promuevan un aterrizaje más acelerado de los beneficios y que contraresten "los embates de grupos de poder que se resisten al cambio aún dentro del mismo partido oficial". *Reforma*

"Trabajan más para comprar básicos". El Centro de Análisis Multidisciplinario de la FE de la UNAM destaca en un análisis que durante el periodo en que han estado vigentes los pactos económicos, de diciembre de 1987 a la fecha el tiempo de trabajo que requiere un obrero para adquirir la canasta básica aumentó 167% resalta que las horas que requiere laborar una familia para comprar los 35 artículos que integran la canasta básica obrera indispensable, pasaron de 8.6 en 1987 a casi 24 en la primera mitad de 1996. *El Financiero*

Martes 2

"Viable, la justicia social: EZ". El presidente Ernesto Zedillo aseguró que no existe contradicción alguna entre una economía de mercado y una buena política social y redistributiva... agregó que "para que sea viable la justicia social que genere empleos suficientes, duraderos y salarios crecientes se requiere una base material que sólo puede ser procurada con una auténtica economía de mercado. *El Financiero*

Miércoles 3

"Décadas de política económica equivocada". Carlos Abascal Carranza, presidente de la Coparmex, aseveró que la actual crisis y las otras que se han presentado de manera recurrente en el país son fruto de décadas de una política económica equivocada y, en todo caso, de que el expresidente Carlos Salinas no hizo las reformas estructurales completas para poder crear un sistema de economía de mercado realmente en la dimensión del hombre. *El Financiero*

Jueves 4

"Apoyará Hacienda a deudores fiscales". Guillermo Ortiz, secretario de Hacienda, anunció ayer el Programa Único de Apoyo a los Deudores del Fisco Federal que beneficiará a un millón 600 mil contribuyentes, y tendrá un costo para el Gobierno de 2 mil millones de pesos. *Reforma*

Domingo 7

"Desplome de 86% en la balanza agrícola". Según información del Banco de México, al primer cuatrimestre del año se habían erogado 368 mil 518 millones de dólares para importar maíz, esto es, 420% más que lo desembolsado en el mismo periodo del año anterior. *El Financiero*

Martes 9

"Cae la Bolsa 2.29%; sube dólar a \$7.66". El mercado Financiero Nacional acumuló su cuarta sesión consecutiva con nerviosismo e incertidumbre al caer 2.29% el Índice de Precios y Cotizaciones de la Bolsa Mexicana de Valores, aumen-



## La evolución del PIB, otra interpretación

En el Cuadro 3 se presenta el importe del PIB correspondiente al segundo trimestre de los años 1994, 1995 y 1996, en millones de nuevos pesos de 1980. En sentido estricto, afirmar que durante el segundo trimestre del 1996 hay crecimiento o caída del PIB, depende de cuál sea el punto de comparación: si bien es cierto —como afirma el gobierno— que la cifra de 1996 (5 mil 763 millones) es superior en 7.2% a la de 1995 (5 mil 376 millones), también es cierto que resulta inferior en 4.1% cuando se le compara con la de 1994 (6 mil 008 millones).

Como se observa, la afirmación del gobierno no es tan contundente como pareciera a primera vista. Por lo demás, ¿cuál de los dos años (1995 ó 1994) es el mejor punto de referencia para evaluar la evolución de la economía durante el segundo trimestre de 1996? En opinión de muchos, la cifra de 1995 no es un punto de comparación adecuado, ya que en ese periodo se registró la peor caída de la actividad económica en la historia reciente del país, y al comparar contra una cifra tan baja (atípica), se da la apariencia de que existe crecimiento cuando en realidad no lo hay. Por eso resulta más adecuado comparar la cifra de 1996 con la de 1994, último año del sexenio anterior, cuyo comportamiento puede considerarse como normal.

Concepto	Primer semestre		Diferencia	
	1995	1996	Volumen	Porcentaje
Producción	2,675	2,852	177	7
Consumo	1,396	1,308	(88)	-6
Exportaciones	1,279	1,544	265	21

Fuente: Elaboraciones propias con base en información de Pemex, *Resultados de Operación del Primer Semestre de 1996*.

## El PIB por habitante, a la baja

El PIB por habitante es otro indicador de la actividad económica, cuyo comportamiento apunta en sentido contrario a la supuesta recuperación económica pregonada por el gobierno. El Cuadro 4 muestra que en lo que va del régimen de Ernesto Zedillo, incluido el segundo trimestre de 1996, el PIB por habitante siempre ha sido inferior al registrado en el cuarto trimestre de 1994, y muestra un comportamiento irregular o cíclico, por lo que no puede hablarse siquiera de que existe una *tendencia*, mucho menos al crecimiento.

tar el dólar estadounidense a 7.66 pesos y elevarse las tasas de Cetes en el mercado secundario al 35 por ciento. *Reforma*

“La pobreza en México, similar a la de naciones africanas: FIDA”. El presidente del FIDA, afirmó que el nivel de pobreza en México es similar al de algunos países africanos o como los que se observan en las favelas rurales de Brasil. *La Jornada*

*Viernes 12*

“Hay pendientes que impiden la recuperación, dice la IP”. El sector patronal reconoció que la economía cayó nuevamente en un “bache”, que se refleja en el alza a las tasas de interés; el ajuste al tipo de cambio; un comportamiento errático de la BMV y dudas en algunos inversionistas. *El Financiero*

“25 millones en el subempleo”. Según informes del IMSS indican que la población sin empleo fijo suma 24.89 millones, sólo 9.37 millones integran la PEA. *La Jornada*

*Domingo 14*

“Estrepitosa caída del ahorro interno”. De acuerdo con indicadores del Banco de México, mientras que en el pasado, el ahorro financiero de México llegó a representar 30% del PIB, desde la macrodevaluación de 1994, ese rubro apenas equivale a 10 puntos porcentuales del PIB. Lo anterior significa que la calidad de la captación financiera es deprimente y que los recursos alojados en la banca, mediante cuentas de cheques, de ahorro, depósitos a plazo fijo y pagarés entre otros instrumentos, apenas han alcanzado para compensar la inflación. *El Financiero*

“Lejana la recuperación del ingreso real: CEESP”. El CEESP reconoce que en los próximos años México recuperará los niveles de crecimiento económico registrados antes de 1993; sin embargo, el ingreso real promedio de la población seguirá siendo inferior al reportado a principios de esta década, debido a la severidad de la recesión de 1995. *El Financiero*

*Miércoles 17*

“Focos rojos en el sistema bancario”. Representantes del Banco de México y de la SHCP indicaron que el fuerte rebote en las tasas de interés primarias resultantes de la decisión del Banco de México (Banxico) y la SHCP, de mantener “controlado el ritmo de deslizamiento de tipo de cambio” ha prendido el foco rojo en el sistema bancario. *El Financiero*

“Aumentará en 60 mil mdp la cartera vencida al aplicarse el USGAAP”. El Grupo Financiero Serffin indicó que una vez que se modifique la contabilidad de los bancos al esquema de USGAAP, se espera que para 1997 la cartera vencida aumente otros 60 mil millones de pesos sobre el nivel actual, lo que representará 6.6 por ciento de la cartera total estimada al cierre de 1996. *El Financiero*

*Jueves 18*

“Introduce la Embajada de EU el tipo de cambio consular”. Sin pertenecer a la Comisión de Cambios del país —integrada por el Banco de México y la Secretaría de Hacienda—, la embajada de Estados Unidos en México introdujo una nueva paridad peso-dólar denominada “tipo de cambio consular”. La nueva modalidad cambiaria —que no ha sido validada siquiera en el Diario Oficial de la



**Cuadro 6**  
**México: evolución del desempleo abierto durante el**  
**Gobierno de Ernesto Zedillo**  
**(diciembre 94-julio 96)**

Año/Mes	Desempleo abierto*	
	Tasa general %	Índice de crecimiento
Noviembre-94	3.9	100
diciembre	3.2	82
Enero-95	4.5	115
febrero	5.3	136
marzo	5.7	146
abril	6.3	162
mayo	6.6	169
junio	6.6	169
julio	7.3	187
agosto	7.6	195
septiembre	7.3	187
octubre	6.7	172
noviembre	5.8	149
diciembre	5.5	141
Enero-96	6.4	164
febrero	6.3	162
marzo	6.0	154
abril	5.9	151
mayo	5.4	138
junio	5.6	144
julio	5.8	149

Fuente: Elaboración propia con base en información del INEGI, *Avance de Información Económica. Empleo*, varios números.

\* Se refiere a la tasa de desempleo abierto en áreas urbanas.

Durante los tres primeros trimestres de 1995 el PIB por habitante cayó sistemáticamente respecto al nivel alcanzado durante el cuarto trimestre de 1994 (el valor del Índice de Crecimiento pasó de 100.0 a 90.3, 86.7 y 82.1, respectivamente. Para el cuarto trimestre de 1995 repunta momentáneamente (a 91.5) para volver a caer en el primer trimestre de 1996 (a 87.6), y repuntar nuevamente en el segundo trimestre de 1996 (a 91.1).

Lo anterior evidencia que durante el sexenio de Ernesto Zedillo el comportamiento de la actividad económica ha sido errático y que el valor del PIB alcanzado en el segundo trimestre de 1996 no prueba que se está retomando la senda del crecimiento. En cuanto al valor del PIB por habitante, el Cuadro 4 muestra que el nivel alcanzado en el cuarto trimestre de 1995 es incluso superior al registrado en el segundo trimestre de 1996, y en aquel entonces el gobierno no habló de "clara recuperación" del crecimiento, como lo hace ahora.

### Cae el consumo interno de petróleo

Otro indicador del ritmo de la actividad económica es el consumo de energéticos, particularmente de petróleo en el caso de México. Dicho indicador muestra que, al contrario de lo que afirma el gobierno, durante 1996 la actividad económica se ha contraído. En el Cuadro 5 se observa que durante el primer semestre de 1996 el con-

Federación— equivale a ocho pesos por dólar y resulta, según la embajada, de "redondear el total de la conversión de dólares en pesos a la fracción superior de 50 centavos de la moneda nacional". *El Financiero*

"Urgen medidas similares a la de una economía de guerra: Coparmex". Carlos Abascal Carranza, presidente de la Coparmex, consideró que la profundidad de la crisis demanda acciones con sentido de urgencia, parecidas más a las de una economía de guerra que a las de una en bonanza. *El Financiero*

*Viernes 19*

"Bajarán intereses: Banxico". Francisco Gil Díaz, subgobernador del Banco de México, pronosticó una reducción considerable en las tasas de interés internas a niveles más cercanos al comportamiento de la inflación y que sean más soportables para la economía...sin embargo, aclaró, todo dependerá del comportamiento de los mercados internacionales. *El Financiero*

*Sábado 20*

"Pagan los más pobres el costo del ajuste económico: Coparmex". La Coparmex reconoce que los costos del ajuste estructural han recaído en los que menos tienen...declaró que México ha perdido muchos años en consolidar la estabilización económica, en completar un modelo de economía de mercado con sentido social e integrador de los millones de mexicanos que viven en condiciones de extrema pobreza. *El Financiero*

*Domingo 21*

"Perdidas 2 millones 240 mil plazas laborales en 6 meses". Datos de organizaciones obreras y consultorías laborales revelan que tan sólo de diciembre de 1994 (en que estalló la crisis económica) a junio pasado, el incremento de la PEA pasó de 36 millones 200 mil personas a 38 millones 410 mil, frente a una pérdida de 2 millones 240 mil plazas laborales. *El Financiero*

*Martes 23*

"El prepagado de deuda, a revisión". Guillermo Ortíz, secretario de Hacienda, adelantó que la próxima semana México decidirá si amplía el prepagado al Departamento del Tesoro estadounidense. *El Financiero*

*Miércoles 24*

"Intocable, la disciplina monetaria y fiscal: EZP". El jefe del Ejecutivo ratificó que su gobierno continuará con la aplicación de una estricta disciplina fiscal y monetaria, en virtud de que ésta es la esencia para consolidar la recuperación económica e iniciar un periodo de crecimiento sostenido en todas las actividades de la producción. *El Financiero*

"Inició la reactivación macroeconómica de México". El embajador estadounidense en México, James Jones, se sumó a las declaraciones vertidas por el Departamento de Estado de su país, que salió en defensa del presidente Ernesto Zedillo, luego del editorial de *The New York Times*, donde se criticó la política económica y social de México. *El Financiero*

Fuente: *El Financiero, La Jornada y Reforma.*



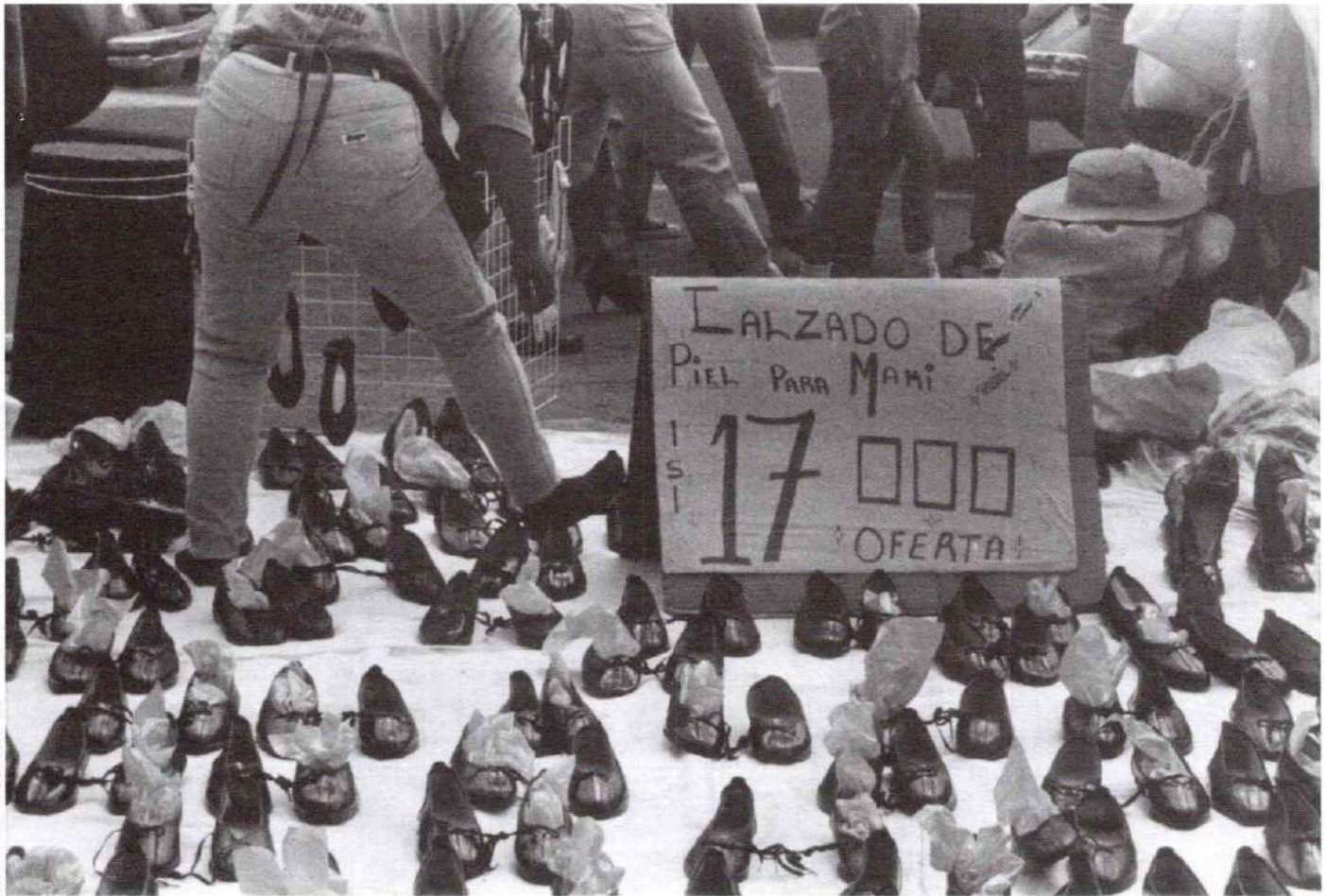


FOTO: BERNARDO MONCADA.

sumo interno de petróleo se redujo en 88 mil barriles diarios en relación al mismo periodo del año anterior (pasó de mil 396 a mil 308 miles de barriles diarios), lo que representa una caída del 6 por ciento.

En sentido contrario, como la producción se incrementó en 7% a pesar de que cayó el consumo interno, el volumen exportado se incrementó en 21%, al pasar de mil 279 a mil 544 miles de barriles diarios en el mismo periodo. Esto evidencia, de paso, que las reservas petroleras de México, que se explotan en forma acelerada e irracional, se utilizan no en función de nuestras necesidades y conveniencia económica, sino para satisfacer los requerimientos energéticos de los Estados Unidos (país altamente dependiente del petróleo importado, que ya absorbe el 80% de nuestras exportaciones) y para apuntalar el sistema financiero internacional, al destinar los ingresos por exportaciones petroleras al pago de la deuda externa.

### El desempleo, de nuevo al alza

La afirmación oficial de que ya nos encontramos en la senda del crecimiento tampoco se sostiene en las cifras sobre el desempleo divulgadas por el propio gobierno.

Durante los primeros 20 meses del régimen de Ernesto Zedillo el desempleo, medido por la tasa de desempleo abierto en áreas urbanas, se ha incrementado y ha mostrado un comportamiento cíclico. En el cuadro 6 se observa que entre noviembre de 1994 y agosto de 1995 el desempleo crece casi al doble (pasa de 3.9 a 7.6); decrece entre agosto y diciembre de 1995 (pasa de 7.6 a 5.5), crece en enero de 1996 (6.4), decrece entre enero y mayo (pasa de 6.4 a 5.4), para repuntar nuevamente a 5.8 en julio de 1996.

Cinco cambios en el comportamiento del desempleo en tan sólo 20 meses no marca, precisamente, una tendencia, mucho menos a la baja, pues independientemente de esos altibajos, en julio de 1996 el desempleo sigue siendo superior en 49% al que existía al final del sexenio de Carlos Salinas, como se muestra en la columna 2 del Cuadro 6.

Como Ernesto Zedillo no puede entregar a la nación resultados positivos en materia de crecimiento simplemente porque éste no existe, juega a vender expectativas optimistas. Olvida que, en condiciones más favorables, un *vendedor de ilusiones* más hábil que él (Carlos Salinas) fue derrotado finalmente por los hechos.



## Publicaciones de la UAM-Azcapotzalco DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES



Para adquirirlas puede dirigirse a las librerías de la  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Informes: UAM-Azcapotzalco, DCSyH

Coordinación de Difusión Cultural

Tel. 724-4309



# Una identidad en movimiento: los mixtecos en California

Karen Frid

*El presente artículo abordará el tema de la conservación y evolución de la identidad de los mixtecos emigrantes en el estado de California (Estados Unidos). El objetivo, es mostrar los posibles cambios y continuidades que la comunidad mixteca sufre en su nuevo milie; lejos de su tierra original; con cambios sociales, culturales y políticos, a veces inesperados.*

La identidad es un asunto complejo que incluye distintos aspectos de la vida de cualquier ser humano. Para definir lo que ésta significa, sería necesario profundizar en distintos temas que quedan incluidos imperativamente en la identidad tales como: la cultura, la etnicidad, costumbres, la organización social tradicional, la religión, la organización familiar, la educación y el tequio. Pero debido a su complejidad y al propósito de este trabajo, es imposible abarcarlos por completo; pero, se mencionará lo suficiente para llegar a su entendimiento e importancia con respecto a su influencia en la identidad de los mixtecos. La etnicidad no es un factor que se da ontológicamente como algo natural de la vida, pero sí como una construcción social formada a partir de la interconexión de las condiciones materiales, la historia, la estructura de la economía política y de la práctica social; es decir, no hay nada automático sobre la etnicidad. Por otra parte al hablar de cultura, se comienza de una concepción amplia del término. Esta es entendida como el conjunto de actividades y productos materiales y espirituales que distinguen a una sociedad determinada de otra. Abarca todo cuanto ha recibido el hombre en herencia social y todo cuanto ha innovado, sed de la vida material, en la social o en la espiritual. La cultura es la característica del hombre como ser social.

Distintos trabajos se han escrito sobre el tema de emigración y organización de los mixtecos en el noroeste de México y en los Estados Unidos; pero son pocos los temas que se han ocupado del complicado tema de evolución y transformación de la identidad de los mixtecos, en su migración hacia los Estados Unidos.

Durante el primer siglo de la conquista española, tanto la economía como la sociedad mixteca fue transformada enormemente debido a la introducción de la tecnología industrial agropecuaria española, la exigencia para la conversión al catolicismo y la imposición de las formas culturales y sociales españolas. La mayoría de la sociedad que antiguamente se encontraba dispersa, fue forzada a concentrarse en asentamientos planeados por los españoles, para facilitar su conversión y gobierno; pero fundamentaron para la extracción de riqueza. A cada comunidad le fue dada una semiautonomía, y se le prohibió interactuar con otras comunidades para evitar que la unión entre éstas fuera a crear resistencia contra el dominio español. Con el tiempo las comunidades se separaron creando mundos distintos tanto cultural como socialmente, donde "nuevas" tradiciones se desarrollaron a partir de la práctica de un sincretismo local y la imposición de la cultura española. Algunas de las supervivencias genuinas de los tiempos anteriores a la colonia son las lenguas indígenas que evolucionaron junto con la cultura. Estos rasgos culturales abarcaron algunos otros con autenticidad aparente, creando así identidades locales.

Nuevas formas tradicionales continuaron desarrollándose como respuesta a la opresión, maneras que se desviaban y separaban en las distintas comunidades y de las nuevas comunidades mestizas. Esta perpetuación de identidad local ha facilitado y justificado la imposición de barreras frente a los intrusos, situación que a lo largo de la historia ha variado el surgimiento de una resistencia



pasiva a las fuerzas de dominio externo y ha propiciado que en la mixteca los aldeanos se identifiquen con su pueblo en particular, y que en raras ocasiones se identifiquen como mixtecos, y casi nunca como indios.

Respecto a las relaciones sociales o estructuras, el matrimonio, que en la antigüedad era asunto de la elección de los padres, ha cambiado. Por otro lado el control que ejercen los padres sobre los hijos es muy fuerte. El interés por mantener a la población con estrechas relaciones de parentesco, responde a la necesidad de mantener la cohesión social del grupo, de obligar a las nuevas generaciones a continuar dentro de la comunidad. Al incorporarlos se intenta comprometerlos, sujetándolos a la comunidad, al obligarlos a regresar de manera periódica, si es que han dejado el pueblo. Estos deberes se van consolidando a través de varios mecanismos ideológicos.<sup>1</sup> Los jóvenes poco a poco han aumentado su poder participativo y han ascendido en la escala jerárquica de autoridad. Sobre los sistemas de cargos tenemos que: la organización basada en el linaje parte del reconocimiento de los ancianos de la comunidad como sucesores de autoridad y como poseedores de la sabiduría heredada de sus ancestros. Los adultos conservan su posición de consejeros para guardar sus tradiciones y guiar a los jóvenes en sus decisiones para trabajar fuera del pueblo. Cuando estos se ausentan fuera de municipio, la comunidad extiende su control al proporcionarles las condiciones de seguridad en el lugar de recepción: una residencia familiar, así como el ininterrumpido contacto con ellos.

La organización sociopolítica indígena, se establece en la asimilación de la estructura política propiamente dicha: funciones de control, seguridad, distribución del trabajo común y los cargos religiosos. La práctica religiosa, presenta un sincretismo de rituales cristianos con algunas otras expresiones de su antigua religión mixteca.

Los indígenas mixtecos mantienen poco roce con el exterior.<sup>2</sup> Sus relaciones se fundamentan en los lazos familiares, las amistades tienen otros mecanismos de solidificación, establecidas a través de las alianzas o matrimonios entre los miembros de otras rancherías, o a través del compadrazgo o parentesco social. En muchas ocasiones los camioneros son los intermediarios o “enganchadores” de la población para realizar trabajos fuera de la región. Entre las mujeres del pueblo no existe la costumbre de visitarse en los hogares. Por lo que el mercado que representa el núcleo de su intercambio personal y económico, es también su medio de comunicación.<sup>3</sup>

Las fiestas de los mixtecos están relacionadas con el calendario religioso o con momentos clave en el ciclo de su vida tales como bautismos, bodas y funerales. Las fiestas relacionadas con el ciclo de cultivo son de orden familiar, excepto el de la bendición de las semillas, que se hace en las iglesias el día de la Candelaria, el de la petición de lluvias.

Por lo general, el calendario festivo de cada pueblo tiene como centro la fecha en que se celebra al Santo Patrón del lugar, pero también ocurre que, en algunos casos, este Santo Patrón haya sido relegado y se celebre con mayor pompa y entusiasmo a otras representaciones. Hay una serie de fechas religiosas que son objeto de celebración en casi todos los pueblos de la región; entre ellas destacan: año nuevo, la Candelaria, el carnaval, Semana Santa, la santa cruz, todos los santos, muertos, las posadas y navidad. La fiesta de todos los santos y muertos son muy concurridas porque exige la presencia de los familiares ausentes en su pueblo de origen para honrar, debidamente a los antepasados muertos tanto en la casa como en el panteón.

Por último mencionaré el tequio, el cual es un elemento básico de cohesión social y política, de identificación cultural.

El tequio es la aportación de cierto número de jornadas de trabajo de cada ciudadano mayor de 16 años para la realización de obras de beneficio social. Es la cuota anual indispensable para ser prácticamente considerado miembro activo de la comunidad, es prácticamente el único recurso de los pueblos para mejorar poco a poco las condiciones básicas de vida. El tequio es dar a la comunidad para recibir de ella. Es la costumbre que ha establecido la forma en que los ciudadanos y su familia disfruten de la infraestructura y servicios de su pueblo, por mínima o escasos que sean.

## Migración

La primera emigración de los mixtecos comenzó con la llegada de los españoles, debido al miedo a la muerte, el grupo étnico abandonó sus áreas tradicionales de desarrollo y se remontó a los lugares más inaccesibles y estériles de la sierra. Desde entonces los mixtecos tuvieron que emigrar para sobrevivir; comenzaron a trabajar como migrantes antes de 1900. Primero se dirigieron al estado de Veracruz para el corte de caña de azúcar. Cincuenta años después, a principios de la “revolución verde”, comenzaron a emigrar hacia el noroeste de las costas de pacífico de México. El cultivo vegetales para exportación comenzó en Sinaloa, en los años setenta. Este cultivo de vegetales para exportación se extendió de Sinaloa, Baja California, y la gran demanda de trabajo llevó a muchos mixtecos, —aproximadamente 90 mil— a las plantaciones de vegetales en esta región. Otros mixtecos comenzaron el proceso de migración “circular” entre México (DF) y la Mixteca en los años sesenta.

Esta etnia por su tradición migratoria, ha sido calificada por algunos como una cultura migrante. Se señala que la presencia de los mixtecos en los Estados Unidos se registra desde el inicio del “Programa Bracero”, aunque, su importancia cuantitativa en los últimos años, parece relacionarse con cierta consolidación de la ruta migratoria en el noroeste de México, en especial en el “Valle de San



El corazón

del mundo

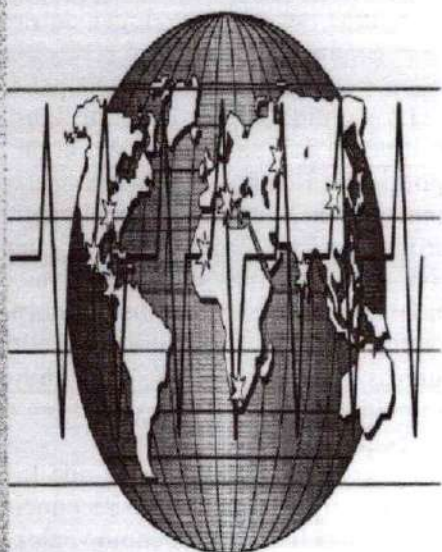
no deja

de latir.

Por eso,  
diariamente

le tomamos

el...



# PRPULSO

La noticia al alcance de su oído

DE LUNES A VIERNES

Pulso de la mañana: 8:30 hrs.

Pulso de la tarde: 14:30 hrs.

Pulso de la noche: 20:00 hrs.

EN FINES DE SEMANA

Pulso sábado: 14:30 hrs.

Pulso domingo: 14:30 hrs.



Cultura con imaginación

Quintín" en Tijuana, facilitando el cruce a los Estados Unidos.

Estos migrantes han internacionalizado su fuerza de trabajo debido a su proletarianización en manos del gran capital, con eso han rebasado la frontera desarrollando paralelamente modernas formas de organización para defender sus intereses. Se calcula que el 80% de los ingresos de la mixteca dependen de lo que envían o llevan de regreso los emigrantes. Otro grupo, lo constituyen los migrantes estacionarios, llamados así por permanecer en sus lugares de origen, de donde parten y a donde regresan, cerrando así el circuito de la transhumancia que los ha arrojado a extrema dificultad para la sobrevivencia en sus lugares de origen. Y por último, están los que se fueron definitivamente y regresan en situaciones excepcionales como la festividad del Santo Patrono, todos los santos, o cuando ocasionalmente tienen que volver debido a cargos que les fueron asignados en la comunidad de origen.

Se ha enfatizado en la movilidad de estos migrantes como un rasgo asociado a los mercados de trabajo, pero al parecer existe paralelamente a estos movimientos una relación sobre la movilidad que se asocia con el vínculo de origen, como son las visitas familiares, la asistencia a las fiestas religiosas o a trabajar la tierra en los pueblos de procedencia. Todo esto tiene una relación intrínseca con la preservación de vínculo con el lugar de origen y por lo tanto con la preservación de la identidad a sus raíces.

Al parecer, los movimientos de los migrantes no sólo siguen los tiempos y los patrones temporales de los centros de trabajo, sino también poseen patrones asociados a las necesidades de reproducción social y cultural, engendrando movimientos hacia los lugares de origen o hacia otros lugares donde se asocian núcleos parentales.

Lo que hasta ahora se ha observado como movilidad migratoria no solo incluye movimientos laborales, sino movimientos, que persiguen contactos sociales asociados a patrones de comportamiento étnico: complejas trayectorias de los circuitos migratorios. De esta manera la movilidad geográfica está vinculada con las necesidades de reproducción social del mismo grupo y con las características de los mercados de trabajo. Ahora bien, estas necesidades de reproducción social son menesteres de tipo normativo que definen la identidad étnica de los mixtecos.

Esta movilidad territorial obedece a una lógica prioritariamente cultural. En estos desplazamientos parece ser que el origen está representado con el pueblo de procedencia y todo lo que existe en él como: la tierra, la familia, el Santo Patrono, los lazos parentales y comunales que se extienden fuera de la comunidad. La importancia de mantener estos lazos puede explicar los movimientos o contactos sociales que se mantiene con otros migrantes fuera del pueblo mixteco.

Las visitas familiares, el trabajo de la tierra y la asistencia a las festividades religiosas, poseen temporalida-



des diferentes que dependen de las condiciones climáticas que afecten el preparado de la tierra y el Santo Patrono que rige al pueblo; así como la extensión de las redes de parentesco y el ciclo vital de cada familia.

El vínculo con el lugar de origen, ya sea como añoranza o como rechazo, ha sido valorado como un elemento central en la fuerza de la identidad étnica de migrantes en diversas partes del mundo. El lugar de origen no sólo entraña un lugar geográfico, un paisaje, sino sobre todo el espacio donde vive el grupo sociocultural de referencia, donde las personas aprenden a ser quienes son, en donde construyeron una imagen de si mismas y donde están todos los referentes ante quienes su existencia tiene sentido. Regresar a la región de origen en alguna época de la vida, es regresar a las raíces de la identidad, es fortalecer la razón de pertenencia a un grupo y lugar específico en el que el hombre se siente en "casa".<sup>4</sup>

La posibilidad de los emigrados de lograr un mayor asentamiento en los lugares de destino, con los consecuentes compromisos con las sociedades receptoras, no ha detenido la movilidad de los mixtecos, solo ha cambiado la calidad de esa movilidad, y la lógica con la que se organiza.

Una vez que un migrante mixteco logra resolver su estancia en los nuevos lugares de asentamiento, en términos de poseer una casa propia, trabajo y escuela para los hijos, la distancia con el lugar de origen es más evidente y la posibilidad del retorno es más lejana. En tal situación algunos estudios han mostrado la necesidad de los migrantes en esta transición por fortalecer los lazos de identificación.

En sus organizaciones laborales, los migrantes indígenas están construyendo una conciencia étnica que rebasa la identidad comunal ceñida a los pueblos de origen.

La migración y desplazamiento laboral de este grupo étnico, tiene dos características: a) es un fenómeno de carácter masivo, por la cantidad de personas y números de salidas y regresos que efectúan; y b) el traslado entre puntos geográficamente tan distantes no constituye una elección, representa más bien, una necesidad. La creciente emigración de mixtecos, a miles de kilómetros de su tierra, refleja la pobreza en que viven en sus lugares de origen, agravada por los costos económicos y sociales de la emigración que deben cubrir el trabajador, su familia y su comunidad.

Al migrar, los individuos pierden los referentes físicos y sociales, palpables de su identidad. El conjunto de valores, hechos sociales y patrones culturales que los diferencian de los otros y que les permite la relación con los iguales, deja de tener sentido. Son otras las condiciones a las que se enfrentan y en consecuencia, su identidad es distinta; ésta tiene lugar en un nuevo campo social en el que se integran varios actores y hechos sociales, como los siguientes:

- a) forman un conjunto social que se refiere a ser trabajadores marginados e inmigrados.

- b) relaciones con instancias ajenas a su culturales como la migra, la nueva iglesia y las organizaciones gubernamentales.

- c) Un sentimiento y relación con lo internacional. La conciencia de la nacionalidad comienza a tener sentido y significado.

- d) Una relación más fuerte con lo que han dejado atrás: su región y lugar de origen, su identidad genérica.

La identidad tiene una reestructuración, en el nuevo muliue en que se da la relación de los cuatro hechos anteriores. Es un campo social nuevo en el que se dan expectativas, demandas, presiones, ofertas de bienes, producciones y organizaciones nuevas. La relaciones son cada vez más complejas, nacionales e internacionales ya que conforme participan en este nuevo campo de vida, les imponen y ellos imponen reglas nuevas y en este proceso los individuos (tanto personalmente como en grupo) emergen como nuevos sujetos sociales.

Parte de las nuevas reglas que los indios emigrados imponen implica un propio reconocimiento étnico, y el uso de su calidad étnica como ventaja comparativa en la interacción social en el nuevo hábitat, en el lugar que emigraron, pero siempre en relación a su lugar de origen. Quieren manifestarse y ser reconocidos como indios y demandan derechos desde esas posiciones. En este sentido empiezan a tener un proyecto propio.

Este sentimiento de "indios" como parte integral de su identidad, cobra importancia una vez que, debido a la emigración, pasan por un proceso largo de evolución, en él, su identidad pasa de ser local; es decir sentirse del pueblo, e identificarse con los de la misma comunidad, a relacionarse y formar lazos fuertes con los demás integrantes de la mixteca. Al estar fuera de su región descubren que la gente de su lugar de origen, que no necesariamente tiene que ser del pueblo originario, sino de la mixteca como una región más amplia, les brinda una serie de hechos históricos y sociales que los une de una manera especial. Los hace conscientes de ser mixtecos con una identidad mas similar entre ellos que con lo que comparten con otros emigrados de distintas regiones o países. Más adelante esa identidad se vuelve más general y compartido por una población más amplia, en la que se incluye a los indígenas como un grupo que disfruta o a veces sufre de los mismos elementos. Son un grupo muy marginado, que se queda una vez más, en la base de la pirámide social.

Los emigrados, pues, necesitan la relación con sus lugares de origen (región, etnia), pero esto se transforma con esa relación. Hay pues una nueva identidad étnica para los migrantes que refuerza y moderniza la de su localidad. En este proceso, la migración y la etnicidad se presentan juntas y conforme una avanza se manifestará más clara la otra.



Los tiempos y formas de emigrar varían con cada individuo, dependiendo de la cantidad de familia que dejó en su tierra, la cantidad de dinero que poseen para hacer el viaje, o a veces por la responsabilidad que sienten para cumplir con la comunidad. "Hay gente que emigra por un año o dos, otros van sólo por cinco o seis meses. Hay compañeros con mucho arraigo campesino que van a California y regresan a levantar su cosecha. Son distintas formas de emigración, pero por lo regular la gente regresa a las fiestas patronales de sus pueblos. También regresamos a ver a la familia, a enterarnos de los problemas de la comunidad y de nuestros comités".<sup>5</sup>

Al no ser un hecho natural de la vida, la etnicidad, es reproducida debido a la interacción de condiciones materiales, la estructura de la economía política, la práctica social y la historia. Identidad es la manera en que el hombre se define así mismo, y a su vez es definido por el otro, que está en oposición a él. Esto puede ser un modo de defender el status quo, o la manera de organizar una protesta social. La organización social de un grupo con intereses y visión del mundo en común, es otro factor importante para su unidad como grupo. Sus instituciones y relaciones sociales le dan al grupo su consistencia. Entre más participación tenga un miembro de un grupo étnico en la organización social del mismo, el factor de dependencia e identidad hacia su etnicidad crece.

El sentido naciente de la etnicidad mixteca que ha surgido en la zona fronteriza de los Estados Unidos y México, se ha creado por condiciones estructurales históricas impersonales. La etnicidad ha surgido en el norte como una nueva imagen de comunidad que provee de una definición al mixteco. El uso de la lengua, es ahora algo que convierte a los mixtecos en un grupo único del cual están orgullosos y su historia, aunque sean pocos los que la conozcan a fondo se ha vuelto otro elemento importante.

### Creación de organizaciones

La experiencia de ser extranjeros indígenas en California, movilizó a los mixtecos a organizarse de una manera que corresponde a las condiciones socialmente diversas, y a la fragmentación de la identidad que experimentan como migrantes indígenas que se mueven por distintos ámbitos sociales a lo largo de dos naciones. Las nuevas necesidades como individuos y más adelante como grupo étnico en la diáspora, los ha obligado a unirse y formar organizaciones laborales, de protección, de derechos humanos y de preservación de su identidad. Estas organizaciones van por encima de las organizaciones gubernamentales. Se ha despertado una conciencia étnica en estas nuevas circunstancias en las que se sufre represión y explotación.

Las organizaciones mixtecas del lado californiano de la zona fronteriza, buscan abarcar una amplia gama de problemáticas a las que se enfrentan sus miembros, muchos de los cuales también fundamentan algunos aspectos de su identidad social en tres contextos: comunidades rurales,

agricultura industrial y colonias urbanas. De estos tres del lado mexicano, una comunidad-hogar oaxaqueña es la base principal para cada una de las asociaciones mixtecas más importantes en California. Estas son: San Miguel Tlacontepec (Comité Cívico Popular Mixteco-CCPM); San Juan Mixtepec (Asociación Cívica Benito Juárez-ACBJ-); San Miguel Cuevas (Organización del Pueblo Explotado y Oprimido OPE-); y Tequistepec (Unidad Oaxaqueña-UA-). Lo distintivo de las asociaciones en California es que han fusionado los agravios y los objetivos políticos de los contextos del lado mexicano con aquellos que han surgido a partir de sus experiencias en California.

En tanto que los objetivos políticos de los tres tipos de organizaciones que hay del lado mexicano son relativamente específicas a sus contextos sociales (campesinos, proletario rural, y pobre urbano); los objetivos del lado americano en California son mucho más extensos, ya que, los mixtecos en California cargan con todos los problemas que existen en los tres contextos, más, el de ser extranjeros ilegales.

ARCHIVO DEL EL COTIDIANO.



FOTO: ROBERTO CÓRDOVA LEYVA.



Las actividades que incluyen las organizaciones mixtecas del lado de California son:

- 1) mejorar las condiciones de vida de los migrantes, a través del establecimiento de albergues y de asociaciones de crédito para migrantes.
- 2) Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas mixtecos; en la actualidad, varias asociaciones están probando la cooperación con los productores para vender su fuerza de trabajo directamente y así evitar la explotación por parte de los contratistas intermediarios.
- 3) Defensa legal; su subproyecto ya provee de traductores para casos en la corte que involucre a acusados mixtecos. Otro proyecto incorpora la denuncia de abusos por parte del Servicio de Inmigración y Naturalización de los Estados Unidos.
- 4) Salud y educación; la preocupación principal en este aspecto, son las relaciones con las escuelas a las que asisten los niños mixtecos y la educación para adultos.
- 5) La promoción de la cultura e identidad mixtecas.

Una condición importante para la promoción la identidad cultural mixteca, es el violento racismo que los mixtecos enfrentan en California y en Oregon.

Esta conciencia intensificada de sí mismos no solo como mexicanos, sino como mixtecos, fundamenta, los actos de autodefensa con base en su identidad. La formación de las organizaciones mixtecas, el proceso de formación de una identidad mixteca naciente se vuelve un proyecto consciente, intencional, que busca una forma de expresión social.

El propósito de las organizaciones es tan universal como el rango de la etnicidad. Y éste se alcanza, debido al efecto amalgamador de las reivindicaciones combinadas de los otros tres tipos de organizaciones—los campesinos, los obreros agrícolas de los colonos urbanos y de los migrantes transnacionales— que se unen en las asociaciones de California bajo un rubro general de los derechos humanos mixtecos. Esta defensa autóctona popular de los derechos humanos se predica, necesariamente, con un sentido de etnicidad coexistente, ya que la etnicidad es la base de la definición de la comunidad cuyos derechos humanos se defienden.

El establecimiento de estas organizaciones en los Estados Unidos les da cierta libertad para maniobrar, y acceso a recursos fuera del dominio de la Nación-Estado mexicano. La forma que adoptan los libera de la capacidad del Estado para constituirlos en formas socio-políticas que sirvan tanto de medios de control como de división social.

Al considerar a la etnicidad mixteca como un fenómeno transnacional, se hace no sólo en un sentido

espacial, sino también histórico. Se trata de una identidad que lucha por escapar del poder domesticador del gobierno; es decir del poder de dos Naciones para constituirse fuera y más allá de sus proyectos nacionalistas.

A continuación se presentan algunos comentarios acerca de la importancia y las distintas organizaciones que forman los mixtecos.

#### Entrevista con Arturo Pimentel Salas<sup>6</sup>

*... los mixtecos, en donde estemos nos organizamos para ayudar económicamente a construir clínicas, escuelas, caminos, etcétera...*

*Tenemos formas muy propias para elegir a nuestra gente. Respetamos lo que la gente dice y no estamos acostumbrados al régimen de partido. La que toma las decisiones es la Asamblea Popular, bajo la supervisión del "Consejo de Ancianos..."*

*Los mixtecos van a Estados Unidos con la idea de regresar. El trabajador conserva una fuerte relación con su tierra. A veces aunque no sea propietario de una buena parcela, tiene relaciones con su gente y sus formas de vida. La sociedad gringa tendrá mucho de lo que sea, pero la mayoría de los migrantes se sienten ajenos. Hay soledad. Por eso quieren regresar a sus lugares, en donde a pesar de que a veces no tengan que comer, se sienten realizados. Podemos rescatar lo que nos dio origen: la tierra, la comunidad, y la forma de vivir...*

*El uso del video... los compañeros vienen a las comunidades de Oaxaca y graban fiestas y otros eventos; entrevistan a los presidentes municipales para que expliquen sus planteamientos sobre los pueblos, entrevistan a las autoridades de los Consejos de Ancianos—los llamados Principales—, y ese material se exhibe a los trabajadores en Estados Unidos..., y es como se enteran de la problemática de los pueblos de la Mixteca. Estas reuniones son aprovechadas para realizar labores de apoyo al Comité.*

#### Entrevista con Filemón López:<sup>7</sup>

*Es importante reunirse como mixtecos indígenas, porque tenemos problemas particulares. Aunque otros grupos étnicos tienen los mismos, unirse como mixtecos sería mejor, por la razón de que la mixteca sigue siendo una región olvidada por el gobierno estatal y federal...*

*Como mixtecos tendríamos presencia o fuerza para defender nuestros recursos naturales aquí, en la región mixteca, incluso estando allá, en Estados Unidos.*



*Hace dos años fue fundado el que se llamó primero Comité Cívico Popular Tlacotepense... Ahora se llama, para generalizar un poco, Comité Cívico Popular Mixteco, que ya se refiere a todos los mixtecos. En el mismo año surge la Organización de Pueblo Explotado y Oprimido, el OPEO... La mayor parte son de San Miguel Cuevas.*

#### Entrevista con Rufino Domínguez:<sup>8</sup>

*Otra manera de ayudar, es que la gente de la comunidad manda peticiones al Frente y estos lo llevan al gobierno federal o estatal; y así se les escucha.*

*Se practica la costumbre entre nosotros. Se hace trabajo colectivo, el tequio, se mandan fondos, nos unimos para ayudar a gente que tiene un accidente, o muere y los podamos apoyar o mandar a enterrar a Oaxaca.*

#### Entrevista con Francisco López Barcenas:<sup>9</sup>

*El área de las mujeres, es una opción para la mujer mixteca de superación. Se le alienta a participar. Aunque es un poco difícil, pues no a todas las dejan sus maridos; pero, sí existe cada vez mas participación. Aparte la situación de la mujer cambia acá, pues sale a trabajar a la pizca y ya no se queda solo en la casa, como en Oaxaca.*

### Identidad

La identidad de cualquier fenómeno es el resultado de un proceso histórico cambiante y dinámico que esta sujeto a un gran conocimiento de la realidad social, ésta, compuesta por la síntesis de un conjunto de elementos complejos, socialmente asimilados, caracterizados por hechos históricos, idiomáticos y culturales con una base territorial. Estos rasgos y patrones culturales que forman parte de la identidad, cambian continuamente pero un conjunto de ellos, a la manera de ethos cultural, son sus constantes históricas. La identidad se refuerza mediante la presencia del otro, pues, esto trae la dialéctica entre la autoidentificación de uno mismo y lo que hacen los demás.

La complejidad étnica de los grupos mixtecos (debido a las diferencias lingüísticas y culturales que existen a lo largo de todo su territorio) hace que aún entre pequeñas comunidades vecinas se presenten actitudes de autodeterminación o inclusive de conflicto por la búsqueda de autoridad o prestigio. A pesar de las diferencias entre las comunidades, se observa la voluntad de conservar la unidad mixteca tanto en la misma región como entre los emigrados a la ciudad de México.

El uso de la lengua en sus organizaciones y vida diaria, y con ello el reconocimiento y toma de concien-

cia de lo ajeno, reafirma la identidad étnica y lingüística de los mixtecos. Los mixtecos desde la época de la colonia, tenían ese sentido de identidad y unidad como reino. De lo que es "nuestro" y lo que es fuera de "nosotros". Esta clara distinción existía en todos los niveles. Desde una lengua ñudzahui a diferencia de la Castellana. Hasta la existencia de objetos netamente ñudzahuil a comparación de los castellanos. Con esto se quiere decir que hay una importancia relevante, en distinguir los objetos de origen regional con los provenientes de afuera, los que se llamaba por el nombre del país de origen del objeto. Puede ser que el término ñudzahui que se utilizaba con frecuencia en el periodo colonial (temprano y tardío), sobre todo entre 1670-1720, se utilizaba para crear una mayor conciencia étnica, y el fortalecimiento de la identidad.

Es importante señalar que el término ñudzahui es utilizado hasta el momento por los mixtecos, para indicar que una persona es o no mixteca, es como se llaman así mismos.

Por lo tanto esta conciencia de lo nuestro y lo ajeno que se utilizaba con anterioridad prevalece en las comunidades hoy en día.

Exite en los mixtecos un sentido más amplio de identificación entre su grupo. La identidad del pueblo mixteco ha sufrido varios cambios con el tiempo. El reino mixteco desapareció y con ello ese sentido de pertenencia a una estructura social que incluía toda la región; ésta, pasó a ser menos relevante en la cosmovisión de los mixtecos. Con la llegada de los españoles, comenzó un aislamiento y separación de cada comunidad, por lo que, se formó una identidad más local o comunitaria, aquí cada comunidad comenzó a tener sus propios santos, la lengua sufrió variaciones en su pronunciación y su evolución. Con la emigración los mixtecos vuelven a transformar su identidad; ésta adquiere un sentido más general de región. Pues los mixtecos se encuentran fuera de su hábitat, y comienzan a interactuar de nuevo con otros mixtecos que no sólo comparten su estado de emigrados y pobreza, pero, entienden que comparten valores culturales e intereses sociales y políticos muy similares; la lengua aunque presenta variaciones sigue siendo el mixteco. Algunas fiestas difieren en cuanto al santo que se celebra, pero muchas coinciden con el ciclo de la cosecha. Las formas comunitarias que se aprendieron en la región viajan con ellos a donde vayan, el sentimiento de arraigo a la tierra que no se le considera como un valor material y canjeable, sino como un elemento que define el espacio del ser. El agua, la lluvia, los cambios de estación tienen un valor sagrado, es la relación que el hombre goza con la tierra, es el regalo de los dioses que representaban cada elemento, existe una relación y significación obvia en la cosmovisión que es, parte indispensable de su identidad. Estos valores de arraigo a la región son parte integral de la identidad mixteca.



Sobre la relación tan cercana del mixteco con la tierra, se puede decir que, la tenencia y explotación de la tierra marcó, en forma definitiva la organización y la estructura social. Los lazos de dependencia que trabajó el pueblo con el cultivo de la tierra, determinaron las principales formas de actividad humana y división de trabajo. Desde los inicios de la vida sedentaria, las mayores y mejores energías del hombre se dedicaron a la tierra. El ciclo agrícola de las plantas se fundió con el calendario y el ritmo de vida de los hombres.

Este amalgamamiento del cosmos en la vida de los indígenas, persite hasta el día de hoy en los mixtecos y su relación con su origen. En algunas fiestas la gente va a la iglesia para bendecir a las semillas. "El sentimiento de pertenencia a la tierra es muy fuerte, la gente es capaz de matar por una "piedrota", no importa que la tierra ya no sea fértil".<sup>10</sup>

*...Aprovechamos los viajes de los compañeros para mover nuestros documentos oficiales. Porque nosotros somos una fuerza que aporta mucho dinero a la mixteca, y eso nos vale cierta presencia en las comunidades. Lo que no hacemos es el tequio, porque estamos lejos, pero cumplimos con nuestra parte. Cuando nos toca desempeñar algún cargo que nos da el pueblo tenemos que regresarlos. O cuando hay problemas... tuvimos que regresar a sacar la bronca...*

*Allá preferimos el uso de la lengua mixteca y el español, dependiendo del grado de bilingüismo de la gente. Pero entre nosotros preferimos el mixteco...*<sup>11</sup>

La identidad de los mixtecos no desaparece, sino que sufre cambios y reacomodos en su nuevo lugar de origen. El fuerte sentimiento de unidad hacia sus miembros y su región hace imposible que un proceso tan largo, como es el de la formación de la identidad desaparezca, más bien, se acopla a las nuevas condiciones.

Las organizaciones tradicionales de las comunidades, toman una forma distinta en las nuevas comunidades fuera de la Mixteca, debido a que: no emigra la comunidad por completo y la gente que emigra, algunos los hacen por periodos largos, otros por algunos meses y otros se asientan en el nuevo lugar. Otro de los elementos que cambia considerablemente es la posición de los jóvenes, pues ellos son los que generalmente se acoplan más fácil y mejor, por lo que están más al tanto de las nuevas reglas y formas, por lo que los mayores están obligados a consultarlos para distintos aspectos. Claro que en las distintas comunidades los consejos de ancianos (si es que llegan a formar), siguen teniendo importancia en las decisiones.

Un factor que influye en la participación de los mixtecos en las organizaciones políticas, laborales y culturales en California y en la mixteca es la importancia que la

buena fama pública tiene en su formación. La participación en las actividades de la comunidad fortalecen el sentimiento de pertenencia y compromiso a la comunidad.

Otra forma de preservar la identidad religiosa y social, es el constante ir y venir hacia la mixteca debido a las distintas celebraciones de gran importancia. Como año nuevo, todos los santos, la fiesta del Santo Patrono del pueblo. Si por algún motivo los mixtecos no regresan, sí celebran las fiestas donde estén adaptando la tradición con las nuevas condiciones de vida, uniéndose a veces por comunidades para celebrar la fiesta del Santo Patrón del pueblo. A veces cuando coincide el final de la pizca, los mixtecos regresan a su pueblo para celebrar, —como es el caso de los miembros de la comunidad de San Miguel Cuevas—, que el 29 de septiembre se acaba la pizca de frutas la gente regresa a pasar la fiesta de Santo Patrón.

El tequio es otro elemento básico que no se pierde debido a su importancia para los miembros de la comunidad. Este es un elemento de cohesión y de pertenencia a la comunidad. Si es que el emigrado no regresa, manda dinero para cumplir con su responsabilidad. En dado caso que el emigrado tenga que cumplir con un cargo y no puede regresar, es responsable de que alguien más cumpla por él, y le ayuda con dinero.

La relación que existe en la movilidad que se asocia con el vínculo de origen como las visitas familiares o la asistencia a fiestas religiosas, el lugar donde se emigra debido a la existencia de miembros familiares que puedan ayudar de alguna manera al emigrante también definen la identidad étnica de los mixtecos. Los lazos parentales son de gran importancia, estos le dan forma a la emigración.

En general, se considera que la recreación del vínculo de origen, a través de cualquier práctica social, trae como consecuencia el fortalecimiento de la identidad.

En sus organizaciones fuera de la mixteca, los migrantes están construyendo una conciencia étnica. Los mixtecos adquieren una conciencia de nacionalidad, y de lo internacional, de la importancia e influencia que pueden tener ellos en sus comunidades de origen. No solo con el dinero que se manda constantemente, pero con la fuerza que ahora tienen por medio de sus organizaciones. Éstas pueden dirigirse a los gobiernos federales o estatales para hacer sus demandas. Tienen la capacidad de comenzar proyectos productivos en la Mixteca. Esta conciencia intensificada de si mismos como mixtecos y mexicanos, fundamenta los actos de autodefensa con base en su identidad. Este proceso de formación de organizaciones mixtecas es el proceso de formación de una identidad mixteca reciente, es una forma de expresión social.

Aunque al estar fuera de la mixteca el emigrante pierde algunos de los elementos materiales que le recuerdan su



identidad como la tierra o la región, en su diáspora el mixteco posee nuevos medios de reforzamiento y sentido de su identidad como sus organizaciones y contacto con su grupo.

Emigrados que comparten su misma situación, no solo de mixteco sino de emigrante.

Otro cambio importante en la identidad de los emigrados, es en los niveles de conciencia. Antes de salir de su comunidad se cuenta con arraigo local; una vez fuera de la región a partir del contacto con otros mixtecos y demás emigrados, se van identificando las similitudes que se tienen entre los mixtecos y la identidad local se amplía a una regional de mixteca como un símbolo de unión. Recientemente con los cambios en las organizaciones se puede apreciar claramente la transformación de la identidad, ya que, organizaciones que eran exclusivamente comunitarias, se renombraron como mixtecas y más adelante en un sentido más amplio se cobra con la incorporación de otras etnias mexicanas en las organizaciones, nombrándolas así organizaciones indígenas binacionales, pues se encargan de las comunidades dentro y fuera del territorio nacional. Es importante mencionar que esta identidad local prevalece en la celebración de fiestas patronales dependiendo de la comunidad. Cada pueblo mantiene conceptos de unidad con distintos grados, ya que existen pueblos que celebran más fiestas y tienen más reuniones que otros.

Por tanto, después de la información presentada, podría decirse que: la identidad de los mixtecos ha cambiado, cada vez que algún integrante de una comunidad sale y regresa trae consigo cambios, sociales y políticos, es consciente de un mundo y de una tecnología que no tenía contacto en su lugar de origen, el flujo de dinero que llega a las comunidades provoca avances y nuevos intereses. Por otro lado los migrantes que regresan con dinero adquieren una posición distinta en sus comunidades.

Los mixtecos que no regresan, no son inmunes a las nuevas condiciones de vida. Algunos se integran al mundo nuevo de la educación, otros adquieren nuevos conocimientos a partir de su trabajo y la gente con la que se relacionan. Los nuevos participantes de las organizaciones mixtecas adquieren importancia en ambas comunidades la americana y la mexicana mixteca.

Aunque en el camino de la emigración los mixtecos han tenido que aprender lenguas extrañas, perdido formas de vestir y peinarse, sustituido bebidas tradicionales por cervezas enlatadas y refrescos, a diferencia de anteriores grupos étnicos los mixtecos no parecen estar asimilándose del todo a la sociedad norteamericana, sino, que aprenden de ésta lo que les puede beneficiar para mantenerse como grupo y ayudar a su comunidad en la mixteca.

## Notas

<sup>1</sup> Este control de padres a hijos en la mixteca, cambia considerablemente, pues a veces los hijos emigran solos y no hay manera que los padres tengan influencia sobre ellos a tan larga distancia. También, fuera de su región los mixtecos se relacionan con gente independiente a su comunidad y muchas de las veces pertenecen a otras etnias o inclusive a distintos países. De acuerdo a una entrevista realizada en diciembre de 1995, a Francisco Barcenas, mixteco, él se casaría "con una mujer que me ame por lo que soy, no tiene que ser necesariamente mixteca".

<sup>2</sup> Estos son los mixtecos que no han salido de su pueblo, pues al comenzar el trayecto de la emigración comienzan a interactuar con distintos individuos que comparten su situación de emigrados y con ello los lazos de relación comienzan a formarse.

<sup>3</sup> Esta segregación de las mujeres cambia fuera de la mixteca, ya que en California, las mujeres salen a la pizca con los hombres y tienen más oportunidad de relacionarse.

<sup>4</sup> Estas emigraciones o visitas al lugar de origen por parte de los mixtecos; se pueden comparar con las visitas de los musulmanes a la Meca, o a Jerusalén, dependiendo de la época del año. También, con la necesidad y el fuerte lazo que sienten los judíos con la "Tierra Prometida". Los judíos en general sienten una doble identidad de pertenencia con Israel y su lugar de residencia. Estas visitas por parte de los distintos grupos a sus respectivos lugares de "origen", son necesarias para fortalecer los lazos con los miembros de sus comunidades y el refrescar la historia que los une.

<sup>5</sup> Extracto de una entrevista con Arturo Pimentel Salas, actual coordinador del Frente Indígena Binacional. La entrevista es parte de una recopilación por Francisco López Bárcenas, mixteco.

<sup>6</sup> Originario de San Miguel Tlacotepec, Juchitán, Oaxaca. Es fundador y ex Secretario General del comité cívico Popular Mixteco en California y México, organización que aglutina buena parte de los mixtecos establecidos en los Estados Unidos, Sinaloa y Baja California. Actualmente es el presidente del Frente Indígena Binacional, que anteriormente era el Frente Mixteco Binacional. Esta entrevista con el título de "Estaciones de un Largo Retorno" fue publicada en *México Indígena* y es parte de la recopilación de Francisco López Bárcenas, mixteco.

<sup>7</sup> Filemón, es el dirigente de la Asociación Cívica Benito Juárez. Es originario de Río Timbre, municipio de San Juan Mixtepec, Oaxaca. La Asociación Cívica Benito Juárez es una de las organizaciones de indígenas mixtecos más importantes del oeste estadounidense. Ésta ha luchado por la defensa de los mixtecos como trabajadores agrícolas, y ha influido también de manera importante en el proceso de democratización del municipio de San Juan Mixtepec. La entrevista fue publicada en *México Indígena*, 1990, y la fuente es la compilación de Francisco López Bárcenas, mixteco.

<sup>8</sup> Rufino, es el vicecoordinador del Frente Indígena Oaxaqueño Binacional, antes Frente Mixteco Binacional. La información proviene de una entrevista realizada vía telefónica en enero de 1996.

<sup>9</sup> Entrevista realizada en diciembre de 1995, en el Instituto Nacional Indigenista.

<sup>10</sup> Originalmente los mixtecos se llamaban así mismos y hasta la fecha como: los Tay Nudzabi o la gente del lugar de la lluvia, frente a Mixtecatl que es la palabra que se les dio en náhuatl designándolos gente del "lugar de las nubes".

<sup>11</sup> Esto es una extracción de una entrevista vía telefónica a Rufino Domínguez, vicecoordinador de "Frente Indígena Binacional", enero de 1996.



# Comercio bilateral México-Estados Unidos y logros del TLC: “la guerra del tomate”

Yolanda C. Massieu\*

*Recientemente, las tradicionales exportaciones de tomate de México a los Estados Unidos se han visto obstaculizadas por demandas de los tomateros estadounidenses para limitar la entrada a su país de esta hortaliza, alegando que se perjudican sus intereses. Dada la importancia del tomate dentro de las agroexportaciones mexicanas, —ya que es de los primeros productos que ameritan formar un panel de controversias dentro del Tratado de Libre Comercio (TLC)—, resulta necesaria la reflexión sobre el problema, como un ejemplo que nos habla del futuro de las relaciones comerciales bilaterales, ya con el Tratado en vigor.*

## Condiciones de producción: ventajas y desventajas del tomate mexicano

La horticultura representa más riesgos para la comercialización que los granos básicos, pero la utilidad esperada es mucho mayor. En México, el 3.5% de la superficie cultivable está dedicada al cultivo de hortaliza, y dentro de ésta, el tomate tiene un lugar preponderante: el 22.6 por ciento. La actividad hortofrutícola nacional genera 1 millón 220 mil empleos, de los cuales 970 mil son directos (almácigos, preparación de terrenos, siembra, aplicación de agroquímicos, recolección, selección y empaque) y 250 mil son indirectos (distribución, transporte, semillas, material de empaque, agroquímicos y comercialización).<sup>1</sup> Es decir, el 20% de la PEA en el área agrícola (6 millones 100 mil personas) corresponde a actividades hortofrutícolas.

La producción de tomate es cíclica, es decir, en el periodo comprendido de invierno a primavera se obtiene el 75% de la producción anual y en el de verano a otoño el 25% restante. El tomate es un negocio de alta rentabilidad y sumamente especulativo, es necesario combinar

Año	Superficie cosechada (Ha)	Volumen (ton)	Valor (miles de pesos)
1987	28,995	802,293	282'886,753
1988	31,401	883,003	475'975,437
1989	39,420	1'054,339	533'258,321
1990	81,545	1'885,277	1,471'594,686
1991	78,710	1'860,350	1,897'367,920
1992	77,539	1'696,639	—

Fuente: El sector agroalimentario, INEGI, 1994.

altos rendimientos con una “buena racha” en los precios de la temporada.

La demanda de semillas e insumos como herbicidas e insecticidas está cubierta por la industria privada, en su mayoría extranjera. La superficie cosechada, el volumen y el valor de la producción en el periodo 1987-1993 se expone en el Cuadro 1. Es evidente la tendencia creciente en el valor, pese a que hay descensos leves en la superficie cosechada y el volumen entre 1990 y 1992.

\* Profesor(a)-Investigador(a) del Depto. de Sociología, UAM-Azcapotzalco.



Los costos de producción también han seguido una tendencia creciente. La proporción en el costo total de los insumos es del 26.76% y la de la mano de obra es de 18.59 por ciento.<sup>2</sup> En cuanto al costo en mano de obra, México tiene una ventaja comparativa considerable, pues los jornales fluctúan entre 3 a 4.5 dólares por día, mientras que en Estados Unidos van de 5 a 6 dólares la hora. Considerando que el tomate requiere gran cantidad de mano de obra, la diferencia es considerable.

En promedio en 1989 el costo de producción de una caja de tomate de 12 kg fue de 5.5 dólares aproximadamente<sup>3</sup> y en 1992 de 6.5 dólares.<sup>4</sup>

En México son diez los principales estados productores, los cuales se exponen en el Cuadro 2 en orden decreciente:

<b>Cuadro 2</b> <b>Producto de tomate</b>	
<i>Estado</i>	<i>porcentaje de la producción nacional de tomate</i>
Sinaloa	54.92
Baja California	9.01
San Luis Potosí	6.66
Nayarit	4.46
Jalisco	3.97
Morelos	3.77
Michoacán	2.32
Sonora	2.31
Guanajuato	1.59
Veracruz	1.47

Fuente: *El sector alimentario en México*, INEGI, 1990.

Los rendimientos más altos (entre 32 y 22 ton/ha) se obtienen en Baja California, Sinaloa, Jalisco y San Luis Potosí; debido a que son estados donde las condiciones climáticas son ideales para el cultivo ya que en ellos se localiza un empresariado agrícola con fuerte capacidad económica, por lo que puede utilizar tecnología más avanzada.<sup>5</sup>

Los rendimientos del tomate mexicano se han incrementado en los últimos 22 años en 25%, la misma cifra para Estados Unidos es del 71 por ciento. México ocupa el segundo lugar en exportación de tomate, después de Holanda (uno de sus más fuertes competidores en el mercado de Estados Unidos) y antes de España, Bélgica, Jordania y Estados Unidos. En este país la producción se concentra en Florida y California. En México, en Sonora, Sinaloa y Baja California. Exportan en invierno Baja California y Sinaloa, la producción de Sonora es para mercado nacional. La eliminación total de los aranceles significaría para el importador de Estados Unidos un ahorro de entre 37 y 52 centavos por dólar por caja de 25 libras procedente de Sinaloa.<sup>6</sup>

La producción de tomate enfrenta problemas como la dependencia tecnológica y comercial, la falta de financiamiento, el crecimiento de costos por el factor inflacionario, altos aranceles en los mercados tradicionales, proteccionismo fitosanitario en el extranjero y la diversificación de los mercados. Por ello, se han generado expectativas favorables para este producto ante la puesta en vigor del TLC.

### **Exportaciones e importaciones de tomate no procesado**

El 83% de las exportaciones agropecuarias de México se destinan a Estados Unidos. El volumen producido de tomate entre 1990 y 1993 crece en un 4.9% y su proporción en cuanto al total de exportaciones se mantiene en un 0.01% en estos años, mientras que esta cifra dentro del total de exportaciones de frutas y hortalizas es de 54.4% en 1990 y del 66.7% en 1993.

La ventaja comparativa del tomate mexicano se evidencia en que los costos de producción son casi del doble en Florida en comparación con México. A pesar de ello, los rendimientos del estado de la Unión Americana casi duplican los de los tomateros mexicanos, debido al uso de una tecnología más eficiente.<sup>7</sup>

Lo anterior quiere decir que México no aprovecha las ventajas comparativas que tiene frente a Estados Unidos. De aquí se desprende la necesidad de invertir en tecnología y la conveniencia de usar variedades resistentes a distintos factores para obtener mejores rendimientos o con características especiales que permitan incrementar su aceptación en el mercado internacional, agregando valor e incrementando la productividad. Este tipo de problemas son la causa de que se haya dado un decrecimiento pequeño pero constante en volumen y valor de estas exportaciones en los últimos años (véase Cuadro 3). Las diferencias entre el Cuadro 1 y el Cuadro 3 obedecen a que en el primero sólo se expone el tomate fresco y este último incluye el tomate en trozos y procesado de distintas maneras.

Los aranceles para el tomate mexicano en Estados Unidos van de 3.3 a 4.6 centavos de dólar por kg y también existen barreras no arancelarias, como las órdenes de comercialización (reglamentación que opera en razón al monto total de la oferta interna) y las reglamentaciones fitosanitarias y de salud. En el TLC, las otras restricciones comprenden también las salvaguardas especiales.

Las importaciones no son equiparables a las exportaciones, pues estas últimas se refieren sobre todo a tomate procesado y su volumen aumentó en un 44% entre 1988 y 1991, mientras que el aumento en el valor es del 737 por ciento.<sup>8</sup> El 99% proviene de Estados Unidos y el resto corresponde a Guatemala y Canadá.

### **El tomate y la industria alimentaria nacional**

El tomate es el vegetal más importante en términos de procesamiento que en cuanto a valor y volumen. México



**Cuadro 3**  
**Volumen y valor de las exportaciones mexicanas**  
**de tomate a Estados Unidos**  
**1986-1994**

Año	Volumen (kg)	Valor (dólares)	Total nacional (dólares)
1986	588'323,000	407'665,000	16,030'999,000
1987	516'444,000	200'039,000	20,657'633,000
1988	466'544,000	242'586,212	19,691'701,166
1989	439'132,000	198'916,145	21,800'375,057
1990	392'157,129	428'380,342	24,849'953,138
1991	443'192,000	261'739,000	27,175'096,000
1992	196'976,000	151'494,000	28,216'940,000
1993	442'469,000	362'308,000	33,393'907,000
1994(ju)	—	326'664,000	33,598'126,000

Fuente: El sector alimentario de México, INEGI, 1992.

se encuentra entre los once países productores más importantes de tomate procesado, entre Estados Unidos, Canadá, Italia, Francia, Grecia, España, Portugal, Turquía, Israel y China.<sup>9</sup>

En México existen dos empresas productoras de pasta de tomate, ambas en Sinaloa, las cuales detentan el 70% de la producción mexicana y el 80% de la de exportación. Una de ellas es propiedad de una empresa norteamericana y exporta toda su producción a Estados Unidos para ser manufacturada en otros productos o reempacada para consumo nacional o para exportación desde este país.<sup>10</sup> No todo el tomate de uso industrial que se procesa en México es producido internamente, una parte se importa, principalmente de Estados Unidos ya sea como pasta, en trozos o entero.

El volumen y el valor de las importaciones de tomate nacional entre 1988 y 1990 se expresan en el Cuadro 4.

El valor de las importaciones no es despreciable, aunque no se compara con el valor de las exportaciones del tomate no procesado. Cuando se cuenta con especies de tomate para consumo industrial con un mayor contenido sólido o con mayor acidez, por ejemplo, los rendimientos y calidad de los productos resultantes del procesamiento se elevan. Aquí es donde juega un papel importante la biotecnología y la brecha tecnológica existente entre México y Estados Unidos para lograr condiciones de competitividad.

### La brecha tecnológica y su importancia para el logro de competitividad internacional

Los avances de la biotecnología en el cultivo del tomate consisten en la obtención y muy reciente comercialización de los tomates modificados genéticamente, es decir, tomates a los que se les ha alterado su estructura genética para obtener determinada característica deseable. En este caso, los tomates modificados genéticamente que la compañía *Calgene* comercializa desde 1995 en Estados Uni-

dos tienen la característica de tener una mayor vida de anaquel (tres semanas) que los tomates no modificados.

La comercialización de este tomate ha causado reacciones en contra de las organizaciones de consumidores y, en caso de generalizarse, la mayor vida de anaquel sería una ventaja comparativa muy grande ante los tomateros mexicanos, quienes venden a Estados Unidos en nicho de invierno. K Redenbaugh, representante de *Calgene*, reconoce la acuciosa labor de FDA –Food and Drugs Administration, la agencia de Estados Unidos que autoriza la comercialización de alimentos y medicinas– para las pruebas de bioseguridad en alimentos transgénicos y reconoce que el tomate, llamado *flavour savour (flvr svr)* está saltando el limitado mercado que ha tenido hasta ahora y que sabe mejor que sus competidores, los tomates de invierno, abastecidos por México.

Dicho tomate proviene de semillas que han sido modificadas genéticamente para hacer más lenta la pudrición del fruto y tiene un mejor sabor que los tomates convencionales. El tomate incorpora un nucleótido que bloquea la expresión del gen de la poligalacturonasa, enzima responsable del rompimiento de la pectina, lo que hace al tomate más suave. El bloqueo de la enzima hace al tomate más fresco y firme.

El proceso patentado por *Calgene* involucra quitar un gene en la semilla de tomate que causa el deterioro, invertir la estructura del DNA de dicho gene y reinsertarlo en la semilla. El proceso produce un tomate firme y de buen sabor que no se pudrirá antes de 2.5 semanas.

En una nota del *Financial Times* de Londres, del 18 de mayo de 1994, se anuncia la comercialización del nuevo tomate y se dice que será sembrado en México, California y Florida. También en una nota del *Biotech Patent News*, de marzo de 1994, se informa de los planes de *Calgene* para producir el *flvr svr* en California, Florida y México.

Este tomate transgénico fue autorizado por la FDA en junio de 1994, fue considerado tan seguro como cualquier tomate obtenido por medios convencionales y será comercializado en abarroterías y supermercados. Inmediatamente estuvo accesible en el Medio Oeste y California y para 1995 en todo Estados Unidos. La subsidiaria de *Calgene*, *Calgene Fresh*, lo anunciará todo el año con “sabor de verano”, de acuerdo a Jeff Bergau, gerente de relaciones públicas de *Calgene Fresh*.

La aprobación del tomate *flvr svr* abre todo un campo para otros alimentos transgénicos. Se anticipan muchos resultados positivos incluyendo mejor sabor, bajo contenido en grasas, alimentos más altos en proteínas que requieren menos fertilizante, pesticida y agua para producir. *Calgene* enfatiza la seguridad de sus técnicas de ADN recombinante y dice que la reacción del consumidor al *flvr svr* ha sido buena.

La introducción del tomate en la primavera de 1994 trajo una tormenta de protestas de activistas de grupos consumidores opuestos a los alimentos modificados genéticamente. De acuerdo a los funcionarios de *Calgene*,



estas protestas no afectaron la aceptación de los consumidores. El grupo "Campaña por Comida Pura" (CCP) considera que, aunque este tomate sea seguro, puede haber riesgos de salud en otros alimentos transformados genéticamente. El grupo planea seguir entusiasmando a los consumidores para no comprar el tomate en un esfuerzo para que los legisladores establezcan lineamientos más estrictos para las pruebas y comercialización de estos productos. Una medida de protección al consumidor que se ha sugerido respecto a los alimentos transgénicos es que se pongan etiquetas indicando que son productos modificados genéticamente.

Los funcionarios de *Calgene* consideran que las ventas demuestran que los planteamientos de los activistas "anti-biotech" son vacíos. La CCP también planea, además del boicot al consumo del tomate, impugnar legalmente la aprobación de la FDA para su venta. El riesgo que ha detectado en el tomate se relaciona con que la expansión de la resistencia a la kanamicina que hay en él pudiera crear bacterias resistentes al antibiótico y comprometiera la eficacia de tratamientos basados en este antibiótico y la neomicina, muy cercana a él. Un grupo crítico de antibióticos se volvería así inútil. Sin embargo, la FDA declaró inexistente este riesgo después de su consulta, aclarando que se refiere exclusivamente a la solicitud de *Calgene* y no al uso de la proteína para otros alimentos. Es decir, apoya la evaluación caso por caso para los alimentos transgénicos. Manifiesta que es muy poco probable que la resistencia a la kanamicina se transfiera a la flora intestinal de los consumidores. De esta manera, tampoco afectaría los aditivos de neomicina en alimentos animales que ocupen semillas transgénicas de algodón y colza obtenidas por esta tecnología.

Otro riesgo es la posibilidad de reacciones alérgicas. Aunque la FDA no encontró peligro de dichas reacciones en el *flvr svr*, la FDA, Aphis (US Agriculture Department's Animal and Plant Health Inspection Service) y la EPA (Environment Protection Agency) cofinanciarán una conferencia en temas científicos asociados con el potencial de sustancias alergénicas que se encuentren en alimentos transgénicos, pues dichas agencias están conscientes de la existencia de este riesgo.

La FDA denegó dos peticiones de la Fundación para las Tendencias Económicas (FTE) para el retraso de la apro-

bación del tomate de *Calgene*. La FDA las negó porque confió en que *Calgene* había realizado todas las pruebas necesarias y porque no encontró diferencias significativas entre los tomates convencionales y el *flvr svr*.

Los compradores de los supermercados que lo han adquirido, en cambio, no tienen reserva alguna y aseguran que el tomate tiene mejor sabor, más vida de anaquel y la ventaja de que puede obtenerse todo el año. Algunos consumidores entrevistados consideran que es exagerado decir que tiene el mismo sabor que los tomates producidos en huerta casera.

Un aspecto importante en cuanto a la reacción de los consumidores es el etiquetado. Una demanda de las organizaciones de consumidores es que los productos transgénicos se etiqueten como tales. A la fecha, sólo hay dos alimentos obtenidos por biotecnología en el mercado estadounidense: la hormona BST para el ganado bovino, comercializada por *Monsanto* como *Posilac*, que estimula la producción de leche y el tomate *flvr svr*. La leche producida por vacas a las que se les aplicó la hormona se vende sin ninguna etiqueta, mientras que el tomate sí se ha etiquetado, aunque el dictamen de la FDA para autorizarlo no estableció que fuera necesario.<sup>11</sup>

*Calgene* invirtió 5 años y 25 millones de dólares para desarrollar el tomate y esperar la aprobación gubernamental. La aprobación de la FDA se dio en mayo de 1994 y ya ha sido impugnada por los productores de tomate de Florida, quienes consideran que atenta contra sus intereses durante una estación especialmente mala para la producción.

*Calgene* no necesitaba la aprobación de la FDA, pero consideró que era mejor tenerla para afrontar cualquier planteamiento de riesgo que surgiera de los consumidores. La compañía consideró que había la remota posibilidad de considerar al gene marcador como un aditivo alimenticio y que, por tanto, caía bajo la jurisdicción de la FDA.

La FDA aclara que su aprobación sólo se refiere al tomate *flvr svr* y no a otros alimentos transgénicos y que no es una acción relacionada con la Agencia de Protección Ambiental (EPA). El riesgo ambiental consiste en que las plantas transgénicas de algodón y tomate podrían cruzarse por polinización en el campo y transmitir el gene *kanr* a otras plantas.

El estímulo al consumo ha recibido un apoyo decidido del Presidente de la Unión de Frutas y Vegetales Frescos, de la Asociación de Fabricantes de Abarrotes y de la Asociación de Mercadeo de Productos, cuya Directora declara que la biotecnología permite el desarrollo de productos que resisten plagas y pestes y puede ser una herramienta para disminuir el uso de pesticidas. Para los consumidores, se pueden ofrecer productos con mejor sabor y texturas, así como una mayor variedad. Pueden ser de más rápida maduración, resistentes a la pudrición y tolerantes a cambios de temperatura, lo que puede conducir a un uso más eficiente de la tierra.<sup>12</sup>

*Calgene Inc*, *Zeneca A.V.P.* y la *Compañía de Sopas Campbell* anunciaron un arreglo en el que Campbell venderá a otras compañías por una suma no anunciada los derechos para comercializar el uso del gene poligalactu-

**Cuadro 4**  
**Importaciones de tomate mexicano: países destino, volumen y valor 1988-1990**

<i>Importaciones de tomates preparados o conservados</i>			
	1988	1989	1990
Volumen (kg)	426,186	1'062,447.5	942,196
Valor (dólares)	368,007.00	521,043.00	1,006,710.00

Fuente: Sistema de Estadísticas de Comercio Exterior, Secofi, 1980-1991.



ronasa en tomates frescos y procesados. El acuerdo establece que *Calgene* tendrá los derechos exclusivos en todo el mundo para producir y vender productos frescos de tomate poligalacturonasa y que *Zeneca* y *Campbell* tendrán derechos coexclusivos mundiales para producir y vender productos procesados. *Zeneca* tendrá derechos exclusivos para sublicenciar esta tecnología a otros procesadores. *Calgene* comercializa así el flvr svr y *Campbell* retiene el derecho de emplear la tecnología de poligalacturonasa para su propio uso en tomates procesados.

Otro tomate transgénico que está a punto de comercializarse en el mercado estadounidense es el de la compañía Plant Technology Corporation. (DNAP). Esta tecnología permite un tomate, transgénico con tres meses de vida de anaquel. Una de las consecuencias que la comercialización de este tomate, a nivel masivo, sería la desaparición del nicho de invierno para los exportadores mexicanos.

### El TLC como foro de negociación bilateral y la guerra del tomate

En general el tratado plantea la aceleración de la desgravación de aranceles,<sup>13</sup> pero para las exportaciones mexicanas, —y el tomate es ilustrativo al respecto—, el principal problema no son los aranceles, sino una gran cantidad de medidas adicionales que pueden bloquear la entrada a los Estados Unidos de los productos mexicanos: en este caso las salvaguardas.

Para los tomates frescos o congelados está establecido en el TLC que hay salvaguardas “si son importados durante el periodo de noviembre 15 al último día de febrero, inclusive” o “durante el periodo de marzo 1 a julio 14, inclusive”.<sup>14</sup> Hay salvaguardas provisionales del 15 de noviembre al 29 de febrero, cuando el volumen exportado supere las 172 mil 300 toneladas; del 1 de marzo al 14 de junio, cuando se superen las 165 mil 500 toneladas, o en el caso del jitomate tipo cereza la cantidad límite de exportaciones es de 14 mil 382 toneladas.<sup>15</sup>

Dentro de los estatutos del TLC, la cuota arancel del jitomate tiene carácter estacional y lo que se pretende es que sea semanal con lo que se encarecería el tomate y se le restaría competitividad.

Para este año 1996 ha sido especialmente agresiva la reacción de los productores de tomate de Florida contra las ventas de tomate mexicano. Dicho problema además de que permitirá probar la eficiencia del TLC como foro de negociación bilateral, debe enmarcarse en la actual coyuntura electoral del vecino país.

En una nota publicada por *Los Angeles Times* el 14 de marzo, se dice que el ingreso del tomate mexicano a Estados Unidos terminará con la viabilidad de las cosechas de jitomate en este país y que los bajos costos de los tomateros mexicanos son un problema anterior al TLC. Cuando William Clinton presionaba agresivamente al Congreso de Es-

tados Unidos para que se firmara el TLC, la delegación del Congreso de Florida regateó su apoyo y él entonces garantizó que el acuerdo comercial contendría provisiones técnicas que protegerían a los agricultores de Florida de los jitomates mexicanos y de otras frutas y hortalizas de invierno provenientes de México.

Ahora Clinton trata de imaginar cómo tranquilizar a los agricultores de Florida, donde la agricultura es la principal industria sin dañar a los importadores que dependen de las ventas de México, a los consumidores de alzas de precios y al gobierno mexicano sacudido por la devaluación y la recesión.<sup>16</sup>

El Senado de Estados Unidos aprobó una ley que modifica la definición de industria doméstica en materia de salvaguardas, lo que significaría la imposición de barreras a las exportaciones de productos agrícolas mexicanos como tomate y otras hortalizas que se cultivan en el estado de Florida.<sup>17</sup>

Por su parte la Confederación de agricultores del Estado de Sinaloa CAADES, que agrupa a los productores de tomate de este estado, afirma que la pretensión de los horticultores de Florida de detener la exportación de tomates mexicanos carece de apoyo mayoritario de la industria norteamericana. Luis Cárdenas Fonseca dirigente del organismo, informó que el jueves 13 de marzo concluyó el proceso de consultas sobre el tomate mexicano y que el resultado es positivo para México, ya que



ARCHIVO DE EL COTIDIANO.

FOTO: ARTURO GARCÍA CAMPOS.



han recibido el apoyo de asociaciones estadounidenses de frutas, hortalizas e industrias manufactureras. También señaló que los tomateros de Florida están aprovechando la coyuntura electoral para recordar a Clinton sus promesas de campaña, y anunció que en estas fechas los tomateros de Florida iniciarían una demanda *antidumping* contra los tomates mexicanos en el TLC. Este es el quinto procedimiento judicial que enfrentan los horticultores.

Los granjeros de Florida han solicitado a la Comisión Internacional de Comercio (ITC) que los defienda de las importaciones de verduras de México en la temporada de invierno. En su petición exigen restricciones a las importaciones de emergencia para proteger sus verduras, especialmente tomates y pimientos. "Lo que los desastres naturales no nos pueden hacer nos lo está haciendo la buena cosecha de tomate mexicano; está matando nuestra industria", dice Teena Borek productora de tomates en el condado de Dade, Florida.

Es la segunda vez que los productores de tomate buscan ayuda de la ITC para detener las importaciones de tomate mexicano. El año pasado, la Comisión falló en su contra. Mike Stuart, vicepresidente de la *Asociación de Frutas y Verduras* de Florida indicó que este año sería diferente debido a un crecimiento importante de las importaciones de tomate mexicano ya que otras verduras de la temporada de invierno también se verían afectadas. Se espera que el TLC demore unos ocho meses para dar el fallo.<sup>18</sup>

A lo anterior se podría añadir que la diferencia de la coyuntura actual está en si el voto de estos productores será para el Partido Demócrata o el Republicano. Este último ha estado especialmente activo en este aspecto: el senador Robert Dole manifestó que, en caso de llegar a la presidencia, renegociaría el TLC para cumplirles a los agricultores que se quejan de competencia desleal.<sup>19</sup>

Los productores de Florida han solicitado una investigación de salvaguardas contra las importaciones del pimiento y el tomate mexicanos. Dicha investigación se basa en el Código de Salvaguardas de la Organización Mundial del Comercio, en el artículo XIX del GATT y en las disposiciones del Capítulo de Medidas de Emergencia del TLC. De acuerdo con estas normas, las autoridades tendrán que demostrar la existencia de daño serio y compensar al país que pudiera resultar afectado.<sup>20</sup>

Pese a los esfuerzos de los agricultores y funcionarios mexicanos para evitar llegar a un *panel* de controversia dentro del TLC sobre el asunto, la demanda prosperó y será a fin de año cuando se conozca el dictamen.

### El problema social: los jornaleros mexicanos en México y Estados Unidos

Paradójicamente, entre los perjudicados por estas exportaciones a Estados Unidos están los 25 mil trabajadores mexicanos, centroamericanos y haitianos que laboran en el tomate en Florida. Un trabajador mexicano, entrevistado por enviados del periódico *La Jornada*, declaró que antes se hacían en Florida tres pizcas de tomate en esta temporada y que ahora sólo se

hace una, que antes laboraban siete días a la semana y ahora sólo tres o cuatro. Son 10 horas diarias de trabajo sin servicios ni prestaciones, aunque en Estados Unidos estos trabajadores ganan en una hora lo que en México en un día.<sup>21</sup>

Resulta particularmente dramático que la ventaja comparativa principal de los tomateros mexicanos sea el bajo costo de la mano de obra, ante la superioridad tecnológica de los estadounidenses, ya que los trabajadores agrícolas mexicanos llevan siempre las de perder: si trabajan en el tomate en México, por los bajos salarios; y si trabajan en este cultivo en Florida, porque pueden perder su empleo ante la competencia del tomate mexicano.

### Notas

<sup>1</sup> Confederación Nacional de Productores de Hortalizas, Boletín Anual de la Temporada 1989-1990. XX Convención Anual y XXI Asamblea General Ordinaria, México, noviembre de 1990.

<sup>2</sup> Síntesis hortícola, "La producción de hortalizas en México", México, enero, 1990, pp. 40-46.

<sup>3</sup> American Farm Bureau (1992) Washington DC, (EUA).

<sup>4</sup> Ing. Theojari Crisantes Enciso, presidente de CAADES en: A. Lorence, H. Rojas, y LS Santillán, "Estudio de factibilidad de la producción y venta de semillas de tomate resistente a lepidópteros", UAM-Iztapalapa, Depto. de Biotecnología.

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), *El sector alimentario de México*, México, 1992.

<sup>6</sup> "Buscan funcionarios de México y EU resolver el caso del jitomate", en *La Jornada*, 13 de febrero de 1996.

<sup>7</sup> World Data Bank, EUA, 1993.

<sup>8</sup> Secofi, Sistema de Estadísticas de Comercio Exterior, México, 1992.

<sup>9</sup> Vegetable Trade (1989) "Changes in trade reporting" USDA Economic Research Service. Vegetable Outlook and Situation Report, EUA, septiembre, p. 1.

<sup>10</sup> Secofi (1992) Sistema de Estadísticas de Comercio Exterior, México.

<sup>11</sup> L. Rothenberg y D. Macerr, "Public acceptance of food biotechnology in the USA", en *Biotechnology and Development Monitor*, núm. 24, septiembre, Universidad de Amsterdam, Holanda.

<sup>12</sup> Toda la información sobre el tomate transgénico (excepto la cita (11) proviene de: Dialog(R) File 16:PTS Promt(TM). 1994 Information Acces Co. All rts.reserv. Esta última declaración está en la p. 14(c).

<sup>13</sup> A. Peñaloza, "Trato nacional y acceso de bienes al mercado", en, G. Emmerich, (coord.), *El Tratado de Libre Comercio, texto y contexto*, Mxico, UAM-Iztapalapa, Depto. de Sociología.

<sup>14</sup> Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (Secofi), *Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, Texto Oficial, grupo editorial Miguel Angel Porrúa, México, 1993, pp. 230-254.

<sup>15</sup> "El ingreso de jitomate mexicano terminará con este cultivo en EU: *Los Angeles Times*", en *La Jornada*, 15 de marzo de 1996, pp. 50.

<sup>16</sup> "Carecen de apoyo los horticultores de EU", en *Reforma*, 13 de marzo de 1996.

<sup>17</sup> "Aprueban en EU una ley para bloquear importaciones agrícolas", en *La Jornada*, 27 de enero de 1996, p. 48.

<sup>18</sup> "Florida abre otra guerra del tomate", en *Reforma*, 12 de marzo de 1996.

<sup>19</sup> "Dole, por renegociar el TLC en agricultura", en *La Jornada*, 12 de marzo de 1996.

<sup>20</sup> "Piden investigación de salvaguardas contra jitomate y pimiento mexicano", en *La Jornada*, 12 de marzo de 1996, p. 45.

<sup>21</sup> "Florida demandará a México por *dumping* de productos agrícolas", en *La Jornada*, 12 de marzo de 1996, p. 50.



### A NUESTROS COLABORADORES:

Como órgano de expresión de los esfuerzos de investigación que se abocan al estudio riguroso del presente, los artículos que en *El Cotidiano* se publiquen deberán dar cuenta, en lo posible, de los logros o resultados del trabajo de investigación que realizan los autores respecto a problemáticas actuales del acontecer nacional, con un sustento empírico amplio (sistematizado en cuadros, gráficas, recuadros, etcétera), independientemente del enfoque teórico-metodológico empleado.

La Dirección evaluará la oportunidad de la publicación de los trabajos presentados de acuerdo a la estructura programática de los números y con base en el dictamen que sobre cada trabajo emitan los miembros del Consejo Editorial especializados en los temas abordados, así como otras personalidades de reconocida autoridad intelectual en la materia, externas a la estructura orgánica de la Revista.

Dado que *El Cotidiano* puede consultarse por vía de la red electrónica *Internet*, se da por entendida la conformidad de los autores para que sus trabajos publicados en la Revista sean puestos en línea.

El Consejo de Redacción y el editor de la Revista se reservan el derecho a cambiar o introducir títulos y subtítulos a los artículos, así como a realizar la corrección de estilo correspondiente. Asimismo, el Consejo de Redacción se reserva el derecho de devolución de originales.

Con objeto de facilitar y optimizar el proceso de edición, los trabajos propuestos para su publicación deberán sujetarse a las siguientes normas:

1. Ser inéditos y presentados preferentemente en español.
2. Acompañarse de una ficha que contenga los siguientes datos del autor(es): nombre completo, dirección, número telefónico y de correo electrónico, título y disciplina, institución donde labora, área de investigación, datos del proyecto en curso y referencia de sus principales publicaciones.
3. Salvo petición expresa del Consejo de Redacción, la extensión de los artículos será de entre 15 y 20 cuartillas de texto foliadas (doble espacio, 27 renglones y 65 golpes de máquina por línea), o bien, de un número de caracteres entre los 27 mil y 33 mil.
4. Los trabajos deberán ser presentados en original, por duplicado, acompañados del disquete con su correspondiente versión de computadora, preferentemente en formato ASCII: también se pueden utilizar procesadores compatibles con IBM como: Winword (versión 2.0), MS-Word, Word Perfect (versión 5.1), WS, Xywrite, WordStar3, Multimate, DCA y Generated.
5. Cada artículo deberá iniciar con una síntesis del contenido a tratar, una extensión de entre siete y diez líneas (entre 450 y 600 caracteres). Se indicarán también al menos dos palabras clave de identificación temática del trabajo.
6. Los artículos deberán incluir subtítulos para facilitar la lectura y comprensión del texto.
7. Las referencias históricas, teóricas o metodológicas serán consideradas como un apoyo; cuando sea estrictamente necesario hacerlas explícitas se insertarán por medio de notas al texto. De la misma manera, se evitarán las introducciones demasiado largas.
8. Las notas y las referencias bibliohemerográficas deberán ser numeradas mediante un superíndice y colocadas al final del texto, igualmente a doble espacio. Toda referencia bibliográfica deberá ser remitida desde el cuerpo del artículo e incluir los siguientes datos, preferentemente en el mismo orden: nombre del autor, título del libro o del artículo según sea el caso, lugar, editorial y año de publicación (ejemplo: Calva, José Luis *et al.* *La agricultura mexicana frente al Tratado de Libre Comercio*. México, Universidad Autónoma de Chapingo, 1992). Es pertinente anotar que la Revista *no* utiliza el sistema *Harvard* de anotación de fuentes. Por lo que respecta a las referencias hemerográficas, los datos a incluir son los siguientes: nombre del autor, título del artículo, título de la publicación, lugar de edición (prescindible), año, volumen y número, fecha de publicación y páginas de ubicación del artículo citado (ejemplo: Bensusán, Graciela. "Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral", en *Revista Mexicana de Sociología* (México, DF), año LVI, núm. 1, enero-marzo de 1994, pp. 45-78).
9. Los cuadros, gráficas e ilustraciones que se incluyan deberán ser numerados, remitidos desde el cuerpo del artículo y contar con un título breve, señalando en cada caso la fuente de información; asimismo, deberán ser presentados en original, cada uno en hoja separada, en tonos de blanco y negro suficientemente contrastados, aptos para su reproducción.



# EL Cotidiano

Se distribuye en las siguientes  
librerías de la Ciudad de México

**EL SOTANO COYOACAN**  
Miguel Angel de Quevedo N° 209  
C.P. 04310

**LIBRERIA JOSE MARTI**  
Av. Independencia N° 51  
C.P. 06050

**LIBRERIA HAMBURGO**  
Insurgentes Sur N° 317  
C.P. 06170

**EL JUGLAR**  
**LIBROS, ARTE, CAFE Y COMUNICACIONES**  
Manuel M. Ponce N° 233  
Col. Guadalupe Inn

**LIBRERIA DE LA FACULTAD  
DE ECONOMIA (UNAM)**  
Ciudad Universitaria

**LIBRERIA CIDE**  
Km. 16.5 de la carretera  
México-Toluca

**EL SOTANO DE LA ALAMEDA**  
Av. Juárez N° 64  
C.P. 06050

**LIBRERIA EL GALLO ILUSTRADO**  
Av. Insurgentes Norte N° 1210  
frente al metro Potrero  
C.P. 07370

**EDICIONES QUINTO SOL**  
Glorieta del metro  
Insurgentes

**CASA DEL LIBRO**  
Av. Coyoacán N° 1955  
esq. Universidad

**LIBRERIA INTERACADEMICA**  
Av. Sonora N° 206  
Col. Hipódromo Condesa

**CINETECA NACIONAL**  
Av. México Coyoacán N° 417  
C.P. 03330

**LIBRERIA GANDHI**  
Miguel Angel de Quevedo N° 128  
C.P. 01070

**LIBRERIA SALVADOR ALLENDE**  
Copilco N° 181

**LIBRERIA UNIVERSO**  
Glorieta del metro  
Insurgentes

**SOTANO INDEPENDENCIA**  
Independencia N° 68-4

**LIBRERIA IBERO**  
Prolongación Paseo de  
la Reforma N° 880

**CAFELIBRERIA EL PENDULO**  
Av. León  
Col. Condesa

**ENEP - ARAGON**

**UAM - AZCAPOTZALCO**

**UAM - IZTAPALAPA**

**UAM - XOCHIMILCO**

**LIBRERIAS DE CRISTAL**

Para el interior de la República Mexicana:  
**PUBLICACIONES CITEM, S.A. DE C.V.**  
Av. Taxqueña N° 1798  
Col. Paseos de Taxqueña  
Tel: 697-71-33



Cuando la  
impresión se  
vuelve ARTE

Arteon

*ARTES IMPRESAS  
EON S.A. DE C.V.*

Cardiólogos No. 22, Col. El Triunfo  
Tels. 633-90-74, 633-02-11  
Fax. 633-69-58