

ISSN 0180-1840
septiembre-diciembre 1994
año 10 NS 14.00

EL Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

64

La productividad en la encrucijada

UNIVERSIDAD
METROPOLITANA



Casa abierta al tiempo

Azacapozalco

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: La Productividad en Cuestión

AUTOR: Enrique de la Garza Toledo [*]

TITULO: Los Sindicatos en América Latina Frente a la Reestructuración Productiva y los Ajustes Neoliberales

ABSTRACT:

El aumento de los técnicos, de los trabajadores de la administración, de las mujeres, del empleo informal y en la microempresa es probable que haya afectado a la afiliación sindical. Sin embargo, siguen siendo importantes en América Latina los trabajadores asalariados obreros de producción (hombres), los empleados formalmente y los de las empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas. La disminución de obreros "clásicos" no parece suficiente para explicar la crisis del sindicalismo en América Latina, aunque tampoco habría que minimizarlo.

TEXTO:

Introducción

En América Latina (AL), antes de la crisis y de la reestructuración iniciada hacia 1982, los sindicatos podían dividirse en cuanto a grandes estrategias en dos grandes corrientes (habría una tercera menos importante semejante al "business unionism" norteamericano): por un lado, los sindicatos que habían establecido relaciones corporativas con los Estados, como en México, Venezuela y Argentina. Estos sindicatos se habían caracterizado por definir la arena del Estado como su campo principal de acción y negociación para resolver los problemas de las relaciones laborales. Es decir, las relaciones laborales se convirtieron en asuntos de Estado.

Este tipo de sindicalismo ha sufrido por los cambios en arenas de lucha y de negociación: el neoliberalismo que ha hecho un uso instrumental de la vieja relación corporativa, manejando al salario y al empleo como variables de ajuste macroeconómico, utilizando viejas relaciones corporativas y dando origen a un corporativismo neoliberal. [1]

Este sindicalismo, comúnmente vinculado con la ORIT, fue el principal beneficiario de los Estados sociales a la latinoamericana que se constituyeron desde los años treinta o cuarenta. Ha sufrido sobre todo por la transformación del Estado que le ha reducido arenas de intervención. Sin embargo, el viraje en el Estado no lo ha llevado en México y Argentina a la ruptura con las fuerzas neoliberales, a pesar de las tensiones evidentes. Por el contrario, este sindicalismo ha buscado reacomodarse con el neoliberalismo. [2]

Por otro lado estaban los sindicatos clasistas que predominaron en muchos países como Chile, Uruguay, Perú, Bolivia y en América Central y el Caribe. [3] Este sindicalismo de

una forma o de otra se inspiraba en la teoría marxista leninista de la lucha de clases y la revolución. En esta medida, su arena principal era también la de la política nacional, más que el ámbito de las relaciones laborales empresa por empresa. Si bien no estableció relaciones de dependencia con los Estados, se trataba de un sindicalismo político de oposición a aquellos y prosocialista. La dependencia de los partidos era común o bien el sindicato se comportaba como un partido político, como Bolivia. [4] Esta gran corriente sindical (muchas veces agrupada en la Federación Sindical Mundial) también fue golpeada por la neoliberalización del Estado y la reestructuración productiva, pero se añadió la pérdida de imaginario colectivo con la caída del socialismo real y la crisis de los partidos comunistas (paradójicamente, el clasismo tiende a coincidir ahora con su enemigo histórico, la socialdemocracia). Analizaremos con mayor detalle las posibles causas de la crisis del sindicalismo en América Latina vinculadas con tres hipótesis: el cambio en la estructura de la clase obrera, el viraje neoliberal del Estado y, la reestructuración productiva.

El cambio en la estructura de la clase obrera en América Latina

Esta hipótesis ha sido retomada en la región a partir de análisis propios de los países desarrollados que hablan de la crisis del sindicalismo al minarse su base social, es decir, al decaer el tipo de trabajador que le sirvió de sustento en todo el siglo XX: el obrero fabril, hombre, de trabajo formal y estable, frente a una tendencia de los mercados laborales a tercerizarse, informalizarse, precarizarse y flexibilizarse, y otra a crecer la importancia de los técnicos y trabajadores de cuello blanco. [5] La hipótesis de que la crisis del sindicalismo estaría causada por el cambio en la estructura de la clase obrera es de carácter situacionista, es decir, la posición en la estructura (obrero fabril, hombre, con trabajo estable y formal) daría mayores o menores propensiones para sindicalizarse. Este situacionismo remite a un estructuralismo poco pertinente de acuerdo con las nuevas teorías de la acción, la subjetividad o la organización. Es posible que la base clásica del sindicalismo haya sido la descrita, pero es probable que la explicación de la propensión a la sindicalización sea más compleja que el sentido común detrás de la hipótesis señalada (por ejemplo, esa hipótesis no podría explicar la sindicalización en los ministerios y servicios de seguridad social, bancarios o de telecomunicaciones que son parte fundamental de los contingentes sindicales en todos los países en los que se permite su afiliación).

Sin conceder que la explicación situacionista sea satisfactoria, veamos lo sucedido en América Latina en la última década con algunas variables relacionadas con aquella hipótesis.

Del Cuadro 1 puede verse cómo la Población Económicamente Activa (PEA), en relación a la población total, se ha mantenido más o menos en las mismas proporciones en los principales países de América Latina durante la última década. Asimismo, del Cuadro 2 se observa que la proporción entre población empleada a sueldo o salario con respecto de la PEA no ha disminuido y en casi todos los países abarca a la mayoría de la PEA. Del Cuadro 3 se ve que los empleados a sueldo o salario en la manufactura, con relación al total de asalariados, tampoco tiende a disminuir, si bien nunca han sido la mayoría de la

PEA asalariada en Latinoamérica. Es decir, una primera constatación elemental en el sentido de la refutación de la hipótesis de la crisis sindical en AL por la decadencia del trabajo asalariado, tampoco sería por el decrecimiento de los asalariados en la manufactura (Cuadro 2).

Cuadro 1. Población Económicamente Activa/Población Total en Latinoamérica[H-]

Cuadro 2. Trabajadores Asalariados/Población Económicamente Activa[H-]

Cuadro 3. Trabajadores Asalariados en la Manufactura/Total de Asalariados[H-]

En cambio, el Cuadro 4 sí se observa una clara tendencia hacia la feminización en algunos países del trabajo asalariado en AL. Esta tendencia puede efectivamente tener una primera consecuencia desindicalizadora motivada por la doble jornada de la mujer, su tradición no sindicalista o problemas culturales de sometimiento al hombre. Sin embargo, el situacionalismo falla al explicar la pasividad o la actividad femenina sólo con estos factores. Es posible que la construcción de la decisión para la sindicalización ponga en juego en los actores elementos de la subjetividad contrapuestos y en esta medida haya "un alma femenina pasiva" junto a otra activa que se expresa cuando las mujeres han logrado vencer internamente la pasividad, con un coraje y una entrega superiores a los de los hombres por las causas colectivas.

Cuadro 4. Mujeres Asalariadas/Total de Asalariados[H-]

En el Cuadro 5 se puede ver el crecimiento importante que han tenido los técnicos dentro de los asalariados en AL. Sin embargo, en términos de porcentaje, siguen siendo una minoría actualmente, con todo y la presencia de reestructuraciones productivas en la región. La feminización y tecnificación del trabajo abre, sin embargo, a los sindicatos, temáticas nuevas para atraerlos, no resueltas hasta ahora. Asimismo, del Cuadro 6 se puede observar la tendencia fuerte hacia el aumento en el personal administrativo con relación al total del trabajo asalariado. En este mismo tenor, hay una caída considerable en la proporción entre obreros no agrícolas en producción con relación al total de asalariados, aunque su proporción sigue siendo muy importante hasta ahora, muy superior a la de técnicos y de administrativos.

Cuadro 5. Profesionales, Técnicos y Trabajadores Similares/Total de Asalariados[H-]

Cuadro 6. Personal Administrativo/Total de Asalariados[H-]

A pesar de la gran crisis de los ochenta, que en algunos países de AL no termina todavía, entre 1983 y 1991 el empleo pagado en actividades no agrícolas aumentó en la mayoría de los países (Cuadro 7), situación que fue menos clara en la manufactura.

Cuadro 7. Tasa de Crecimiento del Empleo Pagado en Actividades no Agrícolas[H-]

Cuadro 8. Tasa de Crecimiento del Empleo Pagado en la Manufactura[H-]

Asimismo, en ese período no hay clara tendencia para todos los países de AL de incremento del desempleo abierto (Cuadro 9). Finalmente, del Cuadro 10 se observa que el sector informal se ha incrementado como porcentaje de la PEA, pero no a niveles que hayan hecho disminuir substancialmente al sector formal. El empleo público se ha mantenido en niveles históricos y el empleo en la pequeña, mediana y gran empresa ha pasado de representar el 39.7% de la PEA en 1980, al 30% en 1989.

Cuadro 9. Desempleo Abierto (%) [H-]

Cuadro 10. Trabajo Formal, Informal, Empleo Público y Privado y por Tamaños de Empresas [H-]

En síntesis, el aumento de los técnicos, de los trabajadores de la administración, de las mujeres, del empleo informal y en la microempresa es probable que haya afectado a la afiliación sindical. Sin embargo, siguen siendo importantes en América Latina los trabajadores asalariados obreros de producción (hombres), los empleados formalmente y los de las empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas. La disminución de obreros "clásicos" no parece suficiente para explicar la crisis del sindicalismo en América Latina, aunque tampoco habría que minimizarlo.

De hecho, en AL los sindicalizados siempre fueron minoría -con excepciones como las de Argentina- y sin embargo, en otras épocas desempeñaron un papel importante en la política nacional.

Es decir, la importancia política de las fracciones de clase no necesariamente está en relación directa con su importancia numérica, pueden jugar factores adicionales, como grado de organización, capacidad de tener un proyecto de sociedad, ubicación en sectores estratégicos, capacidad de hegemonizar frentes amplios, etc.

Derivar una crisis sindical sólo de situaciones estructurales es improcedente, porque entre estructuras y acción colectiva media un mundo de subjetividad que no es un simple epifenómeno de las estructuras. Tan simplificadoras resultan las concepciones que derivan las hegemonías de sujetos a partir de las estructuras, como aquéllas que las niegan a priori por la misma desarticulación empírica o estructural. La decadencia de la lucha sindical en América Latina, evidente en Argentina, en Panamá o en México, tiene tendencias menos lineales en los demás países. De hecho, en general hubo un período de gran actividad hacia 1985 en luchas contra los primeros ajustes neoliberales postdictaduras militares, seguido del período de desaliento y consolidación de los ajustes. Pero hacia los años noventa hay una relativa reanimación provocada por los desajustes que los nuevos modelos han provocado después de 10 años y el convencimiento de que el neoliberalismo puro no resuelve los problemas de la población. Es decir, dentro del desconcierto en términos de proyecto viable alternativo. AL no vive ahora el punto más bajo de la lucha sindical.

Los ajustes neoliberales en América Latina

Los ajustes neoliberales en América Latina fueron iniciados por los gobiernos militares de los años setenta, sobre todo en el cono sur (Chile, Argentina y Uruguay). [6] Este primer neoliberalismo terminó en fracaso hacia 1982. En Chile, en ese año la economía no creció, disminuyó la inversión, había crisis en el sector externo, desempleo y caída en los salarios reales. Habría que reconocer que otros gobiernos militares siguieron políticas económicas diferentes, como en Perú, Bolivia y Brasil. En este último caso, el gobierno militar siguió una política desarrollista con proteccionismo y fomento para el sector industrial, con importante inversión pública, y el desarrollo en general fue dirigido por el Estado. [7]

Los gobiernos democráticos que actuaron en América del Sur entre 1982 y 1985 siguieron políticas erráticas que deterioraron aún más la situación económica y fomentaron con esto una gran efervescencia social. A partir de 1985, en general, se instaura el segundo neoliberalismo en América Latina. Neoliberalismo sin dictadura militar (excepto en sus primeros años en Chile), con gobiernos electos democráticamente. Además, este neoliberalismo impacta prácticamente a todos los países de la región, aun aquellos que como Venezuela, Colombia o México no habían reconocido dictadura militar en el primer período neoliberal. [8] En Chile, el gobierno militar abandonó la política de "ajuste automático" hacia 1985 y la substituyó por una política macroeconómica activa: emprendió una reforma fiscal tendiente a aumentar el ahorro, propició la baja en las tasas de interés, practicó una política de cambio activa para fomentar las exportaciones y emprendió una reforma estructural consistente en la reprivatización de las empresas que la crisis de 1982 había obligado a estatizar (bancos y sistema financiero), promovió las exportaciones con incentivos fiscales y la reducción de las tarifas de importación para presionar a los precios internos a la baja. En Argentina, radicales en el gobierno y peronistas llegaron al acuerdo neoliberal que se tradujo en dos leyes, la de reforma del Estado y la emergencia económica. A través de éstas se limitaron los gastos del Estado, se emprendió la privatización y la reforma fiscal. [9]

Las políticas de ajuste neoliberales en América Latina pueden tener entre los diversos países diferencias de detalle, pero obedecen a una concepción común acerca de la economía. Los programas de ajuste en general buscan en lo inmediato bajar la inflación, reducir el déficit de la balanza de pagos y el déficit público. Se busca lograr lo anterior con disciplina fiscal, cambiando prioridades del gasto público, estableciendo la liberalización financiera, con tasas de cambio y de interés competitivas, con la liberalización comercial, con un flujo superior de inversión extranjera directa, con privatizaciones y desregulaciones. [10]

En realidad, las políticas neoliberales en América Latina comprenden dos apartados: por un lado, la política de estabilización, que busca fundamentalmente la reducción del déficit fiscal y el control de la inflación. Por el otro lado, la reforma estructural, que va en contra del proteccionismo y establece la desregulación y el redimensionamiento del sector público. [11]

En el fondo, más allá de la política de ajuste que pretende proporcionar condiciones macroeconómicas y estructurales favorables a la inversión privada, el neoliberalismo en América Latina apuesta al mercado como gran asignador de recursos. Y al sector privado como responsable de la acumulación de capital. [12] El centro de la política de ajuste es el combate a la inflación. Habría una relación entre desajuste en balanza de pagos e inflación, porque si el gasto es mayor que el ingreso se produciría inflación. La balanza de pagos se podría corregir por ajustes en las tasas de cambio y de interés, o en otros términos, por incremento en la oferta o contracción de la demanda agregada.

También se suele añadir el enfoque monetario de la balanza de pagos: la capacidad de importar depende más del financiamiento externo que del poder de compra de las exportaciones. La solución sería abrir las economías para alinear los precios y tasas de interés internos con los internacionales. El ajuste en este nivel supone, por tanto, reducir el déficit del gasto estatal, aumentar la recaudación fiscal, reducir el gasto del Estado, contraer la expansión de crédito y congelar los salarios reales. Sin embargo, un gran problema teórico y que ha tenido repercusiones prácticas graves es la concepción de bajar la inflación a través de la reducción en el crecimiento de la demanda nominal agregada. El problema es ver si con esta medida sólo bajarán los precios o también la producción.

Dentro de la misma concepción, se supone que esto depende de las expectativas de los agentes acerca del futuro de la inflación y por ello se pretende justificar el control salarial, no de acuerdo a la inflación pasada sino a la inflación esperada. En esta medida, durante el período de ajuste se han justificado el establecimiento de pactos diversos entre Estado, empresarios y sindicatos para contener precios y salarios. [13] Sin embargo, en casi todos los casos han sido los salarios los que han llevado la peor parte, sobre todo en aquellos países que reconocieron relaciones corporativas entre Estado y sindicatos, como México, Venezuela y Argentina (hacia 1993 sólo Brasil, Colombia y Chile tenían remuneraciones más altas que en 1980. En ese mismo año sólo en Costa Rica, Colombia y Chile los salarios mínimos eran superiores a 1980 en términos reales).

En México, el neoliberalismo en lo laboral se ha significado por los topes salariales que comúnmente han ido por debajo de la inflación esperada y con ello han deprimido el salario entre 50% y 60% reales a partir de 1982. El mecanismo de contención salarial ha sido el férreo control de las relaciones laborales por parte de la Secretaría del Trabajo, que ha controlado incrementos de salario, despidos y flexibilización de contratos colectivos.

En Argentina la reforma laboral ha implicado aspectos complejos. Comprende la ley de empleo de 1991 que introdujo la flexibilidad externa y legalizó los contratos temporales; la ley de accidentes ocupacionales, que redujo las compensaciones por accidentes laborales; el proyecto de ley para descentralizar la contratación colectiva al nivel de empresa en lugar de rama; el proyecto de nuevo código del trabajo que introduce la flexibilidad interna en jornadas diarias y semanales, en los períodos de vacaciones; además, limita la indemnización por despido y extiende las contrataciones a prueba y la reforma del sistema de salud, que reduce la gestión sindical sobre el mismo e introduce la privatización de la seguridad social, especialmente de los fondos de retiro. [14]

En Venezuela y Colombia también se han modificado las leyes laborales introduciendo elementos de flexibilidad. [15] En Chile, las reformas laborales datan del régimen de Pinochet: en 1979 se redujo el poder sindical a través de la introducción de la afiliación voluntaria, y se redujo su presencia a nivel de empresa y no de rama con la posibilidad de despido y de paro patronal, con la regulación de la huelga (30 días después de estallada la huelga los obreros individualmente pueden regresar al trabajo: las huelgas pueden durar 60 días como máximo). [16]

En general, las políticas neoliberales en América Latina se han traducido en debilitamiento de los sindicatos. Su debilidad actual es posible que tenga que ver más con este factor que con los cambios en la estructura de los trabajadores que, como vimos en el apartado anterior, ni son tan dramáticas ni reducen los "obreros clásicos" a íntima minoría. El debilitamiento sindical ha sido una política premeditada de los Estados neoliberales.

En algunos casos incrementaron el desempleo y flexibilizaron las relaciones laborales echando mano de antiguas relaciones corporativas de dependencia que ha desprestigiado a los sindicatos, al apoyar políticas que llevaron los salarios reales a la baja. [17]

En los países son sindicalismo autónomo, como en Bolivia o Perú, a través de un desgaste de la fuerza obrera y la oposición entre ésta y otros sectores de la población agotados por las enormes tasas de inflación y la ingobernabilidad. [18] Sólo en pocos países como Brasil y Uruguay el sindicalismo sigue manteniendo fuerza considerable y capacidad de influir en las políticas públicas.

En síntesis, la primera gran vertiente de la crisis sindical en América Latina pasa por la transformación del Estado hacia el neoliberalismo. En algunos países esta transición se inició con los gobiernos militares, pero se afianza con el neoliberalismo civil desde la segunda mitad de los ochenta. Se trata, en otras palabras, de un cambio importante de arena de lucha de los sindicatos, de pérdida de influencia en las políticas laborales, tanto cuando los sindicatos participaban de pactos corporativos como cuando accionaban desde afuera sobre las políticas del Estado. Pérdida de terreno en las políticas salariales, de empleo de la seguridad social y distanciamiento de las aspiraciones de otros sectores de la población.

La reestructuración productiva en América Latina

La segunda vertiente de la crisis sindical en América Latina es probable que se encuentre en la reestructuración productiva, los cambios microeconómicos que han seguido a las políticas de ajuste macro. En este aspecto, la presencia de fenómenos relacionados con la reestructuración productiva pueden observarse desde inicios de la década de los ochenta, vinculados con las aperturas de las economías y demás aspectos de los ajustes macro y estructurales. Pero hasta ahora los efectos sobre los sindicatos van más en relación con las estrategias empresariales de reestructuración que se han traducido en precarización y flexibilizaciones unilaterales que con los cambios estructurales a que alude la bibliografía

europea especializada. Es decir, el efecto sobre los sindicatos se observa más en su impotencia de revertir estrategias empresariales que afectan al trabajo (salarios, empleo, precarización, flexibilización salvaje) que por el surgimiento masivo de una nueva composición técnica de los asalariados que se viese poco atraída por los sindicatos. Es una crisis de eficiencia sindical ante estrategias empresariales de reestructuración que se presentan (como los ajustes neoliberales en lo macro) como las únicas viables para sostener el crecimiento económico y evitar la quiebra de empresas. [19]

La reestructuración productiva en América Latina es un conjunto de estrategias empresariales tendientes a ganar competitividad frente a la apertura y desregulación de los mercados, pero en un contexto general de control estatal sobre el mercado de trabajo que favorece al capital. Habría que agregar que la reestructuración interna de las empresas puede comprender cambios tecnológicos, de organización o en las relaciones laborales, pero que las reestructuraciones intensivas (que comprenden todos los niveles) están reducidas a un número minoritario de empresas, conformando un panorama de polarización productiva entre empresas "modernas, competitivas y exportadoras, con el sector atrasado de empresas que siguen dirigidas al mercado interno y que no han hecho transformaciones de sus formas de producir. Los resultados de la investigación empírica de 10 años en estos ámbitos muestran grandes heterogeneidades como las siguientes: una mayor difusión de las nuevas formas de organización del trabajo que de las nuevas tecnologías. No siempre las nuevas tecnologías llevan aparejadas las formas flexibles de organización. Las nuevas formas de organización son muchas veces aplicadas como nuevas formas de control sobre los trabajadores más que como maneras de lograr un consenso en la producción. Muchas veces las reestructuraciones se asocian con bajos salarios. La calidad total es aplicada en forma parcial, con poca delegación de poder hacia los trabajadores, se combina con líneas fordistas. Y sobre todo, en general se trata de reestructuraciones que dejan fuera a los sindicatos de la negociación en su introducción."

Las anteriores consideraciones hacen dudar a muchos investigadores en América Latina de que nos encontremos en la vía de un post-fordismo. [20]

En cuanto a las relaciones laborales e industriales, el problema central es el de la flexibilidad. Flexibilidad en las leyes laborales, en los contratos colectivos de trabajo y el debilitamiento, cuando existían, de los pactos corporativos entre sindicatos y Estado. En general, la flexibilización de las relaciones laborales es uno de los fenómenos más extendidos en la región y probablemente la estrategia empresarial principal de reestructuración. El rasgo genérico de esta flexibilidad es su carácter unilateral, es decir, decidido e implantado unilateralmente por las gerencias sin negociación con los sindicatos. Las formas principales de la flexibilidad en la región son la numérica (flexibilidad en el empleo y desempleo de trabajadores) y la funcional (movilidad interna y polivalencia). En términos más detallados, la flexibilización ha seguido tres estrategias por parte de los empresarios: la salvaje, simplemente impuesta sin negociación con los sindicatos. La inducida, pactada con los trabajadores en los departamentos pero no con los sindicatos. Y la neocorporativa que implica una nueva relación de corresponsabilidad del sindicato sobre la eficiencia productiva de la empresa. [21]

Es decir, más que por cambio en la estructura de los trabajadores, la aparición de las estrategias reestructuradoras de los empresarios (aunque éstas no impliquen en la mayoría de los casos cambios tecnológicos) están afectando a las relaciones laborales dentro de los procesos de trabajo. El efecto principal se relaciona con la flexibilización que implica inseguridad en el empleo, mayores cargas de trabajo, problemas acrecentados de seguridad e higiene y todo un discurso empresarial tendiente a minar la fuerza sindical. En este caso, más que reducción de un espacio de acción como lo sucedido con la transformación del Estado, se trata de la aparición con gran fuerza pública del espacio de la producción como un terreno de disputa, en el sindicato había tenido anteriormente poca injerencia.

Los sindicatos en América Latina frente a las políticas de ajuste y a la reestructuración productiva

Las políticas de ajuste en América Latina han recibido respuestas diversas por los sindicatos. Podemos clasificar a las grandes corrientes (no orgánicas) del sindicalismo en América Latina antes del período neoliberal actual en clasistas, corporativos y sindicatos de "negocios". Las dos primeras corrientes fueron las más importantes.

La corriente clasista, presente en todos los países sólo en algunos era mayoría (Ecuador, Perú, Bolivia, Uruguay y Chile) y con niveles diversos de radicalidad, se caracterizaba por concebirse los sindicatos como fuerzas políticas al nivel del Estado. Impugnadores junto a partidos socialistas o comunistas del capitalismo. Comprometidos con proyectos anticapitalistas y subordinando la lucha al nivel de las relaciones laborales a su comportamiento como sujeto político.

En el sindicalismo clasista modalidades diversas de la ideología marxista leninista predominaban. En esta medida, la clase obrera era concebida como sujeto fundamental, los campesinos y algunos sectores medios como aliados privilegiados y la lucha política al nivel del Estado como central. Este sindicalismo combatía por igual a los Estados burgueses que a las corrientes reformistas del sindicalismo que pugnaban por un Estado benefactor o interventor con justicia social. A nivel latinoamericano una parte importante del sindicalismo clasista estaba afiliado a la Federación Sindical Mundial y consideraba como enemiga a la ORIT (filial de la CIOSL). La influencia de los partidos en los sindicatos clasistas podía ser fuerte dependiendo del país. [22]

El clasismo está ahora en crisis. Frente a los ajustes neoliberales siguió la táctica del enfrentamiento, en los países donde tenía suficiente fuerza la huelga general fue practicada con insistencia en la década pasada. La derrota del clasismo frente al neoliberalismo se ha traducido en parálisis y desprestigio como en Perú o Bolivia.

En el paso de la oposición al neoliberalismo a los movimientos indígenas y campesinos como Ecuador. A su conversión tendencial en un sindicato neocorporativo o de negocios como en Chile. O a su afirmación como fuerza política como en Uruguay. En Perú la reestructuración productiva es muy incipiente, los sindicatos sobre todo enfrentan las consecuencias de los ajustes, en particular los del gobierno de Fujimori a partir de 1990.

Este ha recortado masivamente el empleo en la administración pública y privatizado empresas. La principal central obrera, la CGTP trató de resistir toda la década pasada, hubo grandes huelgas, violencia y represión. Ahora está en gran crisis, la afiliación ha caído por el desempleo, la precarización e informalización. Las formas de lucha como la huelga general se han desgastado y las centrales obreras no logran reconceptualizar la situación manejando todavía los viejos esquemas clasistas. En Bolivia, la Central Obrera Boliviana durante 1981-1985 desató el movimiento social más activo de su historia, pero en condiciones de crisis económica profunda del modelo basado en la intervención del Estado en la economía y en el estaño. El resultado fue un desgaste de la COB que llevó al triunfo en 1985 a Paz Estenssoro, quién inició el plan ajuste neoliberal con apoyo popular. En 1987 cayó Juan Lechin de la dirección de la COB como resultado de sus tácticas ineficientes. [23]

En Ecuador, el Frente Unitario, que agrupa a las cuatro confederaciones sindicales llegó a su máximo en 1982. Como en Bolivia se desgastó y deslegitimó, pasando a segundo término frente al movimiento campesino e indígena.

En Chile el clasismo fue importante en el sindicalismo durante toda la dictadura. Su política fue de resistencia. Pero, con la transición a la democracia, en 1990 se pasó de la confrontación a la concertación con empresarios y gobierno. El sindicalismo ha tenido que aceptar entrar a las reglas del modelo neoliberal mejor construido de América Latina, ya no se opone a la apertura de la economía. Sin embargo, la Central Unica de Trabajadores (CUT) no tiene todavía una política precisa con respecto de la reestructuración, aunque se presentan condiciones para soluciones neocorporativas como en México. [24] Un caso especial es el sindicalismo de Uruguay, dentro de los sindicatos clasistas ha reivindicado siempre un proyecto nacional.

De la dictadura, el sindicalismo, hoy agrupado en el PIT-CNT, emergió con un gran prestigio que luego se deterioró, pero no al nivel de los casos de Perú, Ecuador o Bolivia. El deterioro también se relacionó con el desgaste sufrido en la lucha en contra de los ajustes neoliberales (de 1985 a 1993 ha habido 23 paros generales). No ha habido un recambio ideológico fuerte, como en algunos sectores en Chile, pero a partir de 1990 la resistencia en contra del modelo neoliberal ha sido efectiva. Por ejemplo, la lucha frustró el proyecto de privatización de la seguridad social y en parte de la privatización de empresas (telecomunicaciones, aunque la apertura de la economía avanzó). [25]

En Colombia la CUT es la principal central, en su seno hay sectores clasistas que plantean una táctica de resistencia y soluciones globales latinoamericanistas. La debilidad sindical es manifiesto en un panorama de gran violencia.

En Costa Rica, Honduras, Guatemala, Brasil, Argentina y Venezuela también hay sectores clasistas aunque minoritarios que han sido afectados por las políticas de ajuste sin tener capacidades de resistencia efectiva. [26] El caso en Brasil de la Central Unica de Trabajadores es difícil de asimilar al viejo clasismo, no sólo porque su nacimiento es posterior, sino porque la influencia del marxismo leninismo como tal es mucho menor. Se trata del sindicalismo que más fuerza conserva en América Latina, el que mientras otros

decaían en los ochenta éste avanzaba en fuerza y capacidad de resistencia a los diversos planes neoliberales. La CUT, junto a la especial conformación de fuerzas políticas en Brasil ha sido un factor determinante para que el neoliberalismo no se haya implantado a pesar de los diversos intentos. [27]

Una situación diferente se presenta en aquellos países en los que predominaban los sindicatos corporativos de Estado. Los casos más típicos serían los de México (Congreso del Trabajo y Confederación de Trabajadores de México), Venezuela (Confederación de Trabajadores de Venezuela) y Argentina (Confederación General de Trabajadores). Dejando fuera diferencias específicas las relaciones corporativas se manifestaban en una conversión de los sindicatos en instancias Estado, sea directamente estableciendo pactos explícitos o a través de los partidos políticos. Esta constitución de los sindicatos en instancias del Estado convirtió a la arena estatal en el terreno principal de negociación y lucha de los sindicatos. Politizando en el sentido estatal a las relaciones laborales y subordinándolas en una corresponsabilidad de los sindicatos por la buena marcha del Estado.

La intervención de los sindicatos en los asuntos estatales fue en terrenos específicos como la ocupación de puestos gubernamentales, o de las direcciones partidarias vinculadas con los Estados, en los parlamentos, en la gestión de la seguridad social (más en Argentina que en los otros países) y en la participación de la definición de las grandes políticas económicas. Los sindicatos corporativos de Estado de América Latina están en crisis principalmente por la reforma del Estado que ha reducido o eliminado espacios de influencia de estas organizaciones, ha disminuido su capacidad de intercambiar adhesión política estatal por beneficios económicos para los trabajadores. Se trata de lo que podríamos llamar la crisis con el neoliberalismo del "political Bargaining" practicado por los sindicatos corporativos. [28] En estas circunstancias los sindicatos no han logrado generar una estrategia alternativa eficiente. En México y en Argentina las relaciones corporativas continúan a pesar de que los sindicatos han sido fuertemente afectados en su poder, pero las dirigencias han decidido seguir la marcha del Estado sirviendo como controladores de los trabajadores frente a las políticas de ajuste. En México la estructura corporativa se mantiene sin grandes fisuras, líderes corporativos han sido substituidos por otros más dóciles y aparece una corriente neocorporativa que busca en la producción un terreno nuevo de negociación sin abandonar sus vínculos con el Estado. En Argentina la política neoliberal del gobierno peronista en 1989 llevó a una división en la CGT (que se había opuesto a los gobiernos neoliberales anteriores), en una CGT que apoya al gobierno de Menem y otra que crítica pero no deja de apoyar. Surge también la Confederación de Trabajadores de Argentina que se opone al neoliberalismo pero es minoritaria. Las reformas neoliberales argentinas han debilitado los vínculos corporativos, han liberalizado las formas de representación sindical, buscando descentralizar la contratación colectiva de lama a empresa. Ha privatizado la seguridad social y restado capacidad de gestoría sindical en ésta. [29]

En Venezuela el ajuste neoliberal también fue tardío, se dio hasta 1989. Este viraje afectó intensamente las relaciones entre CTV y el Estado (en ella tienen presencia importante de todos los partidos políticos, especialmente Acción Democrática). Con el neoliberalismo

la CTV perdió influencia en el diseño de la política económica. La central recurrió a la huelga nacional y el gobierno respondió abriendo juicios por corrupción a dirigentes nacionales. El resultado fue que el tripartismo corporativo se rompió, abriéndose un período de gran inestabilidad social que llevó a la caída del gobierno neoliberal.

En síntesis, con la excepción de Brasil, en parte de Uruguay, en menor medida de Colombia, la resistencia sindical clasista ha fracasado frente a las políticas neoliberales. Fracasó porque los sindicatos no fueron capaces de ofrecer junto a partidos políticos un proyecto creíble e inmediato de reconstrucción de la sociedad. La crisis del modelo de sustitución de importaciones era evidente. No bastaba resistir para que todo permaneciese igual y la simple promesa de un socialismo que se volvía cada vez más incierto (sobre todo después de 1989) provocó que amplios sectores populares (en Perú, Bolivia, Argentina, Chile o Colombia) apoyaran a los gobiernos neoliberales. Si el clasismo en general fue derrotado por su incapacidad de generar un proyecto viable y creíble, el corporativismo logró substituir aunque más subordinado al Estado (excepto en Venezuela) y con menor legitimidad.

Con respecto de la reestructuración productiva y la respuesta sindical, el panorama se presenta todavía más confuso en la región. Los sindicatos han entrado con gran retraso a la discusión de las nuevas tecnologías, la organización del trabajo, la capacitación, la flexibilidad o el salario en función de productividad. Sin embargo, la polémica está presente y ha generado tres respuestas incipientes: la de la resistencia, a cargo sobre todo de las tendencias clasistas. Es decir, oponerse a los cambios productivos por las consecuencias negativas sobre el trabajo, negándose a considerar el espacio de la producción como uno de intervención propositiva de los sindicatos (un sindicalismo cuya mira a la manera leninista fuera la toma del poder del Estado no puede sino considerar como burgués o reformista a las propuestas de reestructuraciones productivas). Por otro lado, algunos sindicatos han entrado en un intercambio elemental con las empresas: aceptación de las reestructuraciones a cambio de protecciones del empleo o salariales principalmente.

En Uruguay la reestructuración productiva ha avanzado lentamente, predominando los cambios en organización sobre los tecnológicos. Sin embargo, en el PIT-CNT han aparecido dos posiciones. Por un lado, la corriente renovadora que acepta retomar el reto de la productividad y del cambio tecnológico, pero no tanto como negociación empresa por empresa sino buscando una nueva definición del rumbo del país. En este sentido se realizan reuniones entre el PIT-CNT y la Cámara de la Industria. Por el otro lado se encuentra la corriente radical tradicional (Partido Comunista, Tupamaros) que insiste en la denuncia de los cambios productivos y plantea simplemente la resistencia frente a dichos cambios.

En Perú y Bolivia la reestructuración productiva es muy limitada, en esta medida y en consonancia con el predominio de clasismo los sindicatos no tienen una política definida con respecto de la reestructuración productiva. El caso de la fábrica textil La Unión, de capital japonés, en la que se llega a un acuerdo entre empresa y sindicato no es más que un caso aislado.

En Colombia ha habido debates acerca de la reestructuración productiva pero no es todavía un tema central para los sindicatos. La resistencia sindical ha ido más en contra de las privatizaciones, no obstante que la flexibilización del trabajo se inició desde los setenta. Hay excepciones (fábricas Kintex o SGeneral). [30]

Tampoco en Venezuela la CTV tiene propuestas de reestructuración productiva. En pocos sindicatos, como los bancarios y los de artes gráficas se ha negociado la reestructuración.

Aunque dentro de la CTV la corriente del Movimiento Hacia el Socialismo acepta que la reconversión industrial es necesaria, pero pone condiciones como derecho a la información y no intensificación del trabajo. En Brasil la fuerza de la CUT es más la gran política que en las fábricas, en parte porque la legislación brasileña prohibía la existencia de representación sindical al nivel de fábrica. En este país la reestructuración productiva se presentó tempranamente desde los setenta.

La reacción inicial de los sindicatos fue de resistencia, sobre todo en contra de cambios organizacionales y de la polivalencia.

Pero, poco a poco se ha pasado a las propuestas sindicales de cómo realizar la reestructuración. Las luchas han sido intensas con resultados muy dispares.

En Chile el paso de la CUT de la confrontación a la concertación ha abierto la posibilidad de una mayor intervención del sindicato en la gestión de la empresa, no obstante que la legislación laboral lo prohíbe. En este sentido van los acuerdos en la rama de la metalurgia. [31]

Una situación particular de intervención de los sindicatos en la reestructuración productiva es la firma de convenios de productividad que los reconozcan como diseñadores junto a la gerencia de la reestructuración y que contemplen incrementos salariales de acuerdo al desempeño productivo. Este rubro es muy incipiente aunque se presenta con varias modalidades: en los casos de países con tradiciones corporativas como en México y Argentina el Estado ha tratado de imponer desde arriba convenios de productividad. En México recuperando experiencia del nuevo sindicato corporativo (Marco de Estado y micro de empresa) que ha negociado varios convenios de productividad desde 1990.

En 1993 el Estado ha intentado que estos convenios se generalicen, sobre todo en su contenido de poner una parte del salario en función de la productividad. En Argentina, la legislación laboral contempla una cláusula que dice que los salarios se aumentarán sólo si aumenta la productividad. Esta nueva situación ha llevado a la negociación de algunos convenios de productividad pero los patrones están pidiendo concesiones de flexibilización en las relaciones laborales para firmarlos.

En Chile empieza a haber convenios de productividad como en la industria metalúrgica, aunque éste es todavía muy general. En Venezuela también hay convenios de

productividad como en los astilleros aunque son pocos. En Colombia, los convenios de productividad han quedado a nivel declarativo por parte del Ministerio del Trabajo y en la realidad en muy pocas empresas los hay.

En Perú hemos mencionado el caso de la textilera La Unión como caso de excepción. En Uruguay si tienden a aumentar los convenios de productividad. En Brasil Forza Sindacal ha tratado de acuñar una estrategia de alianza productiva con los empresarios para hacer más eficientes las empresas. [32] Pero, el caso más interesante en América Latina de negociación de la reestructuración es el emprendido entre el sindicato metalúrgico y la cámara sectorial de las ensambladoras de automóviles en Brasil. Frente a la crisis, la CUT de esta rama planteó un cambio de táctica, de la tradicional de enfrentamiento a la negociación de la modernización de la rama. En diciembre de 1991 se llegó a un primer acuerdo que implica niveles macroeconómicos y de la Rama, disminución de los impuestos a las empresas en 12%, reducción al 10% en la tasa de ganancia, reducción al 22% en los precios de los automóviles, compromiso de mantener el empleo en toda la cadena productiva. En febrero de 1993 se amplió el acuerdo con la negociación del modelo de reestructuración, de las relaciones laborales y la organización del trabajo. Ha habido la propuesta de ampliar la negociación a las ramas naval, textil, electrónica, construcción civil, química, farmacéutica, transportes aéreos, y bienes de capital. [33]

Finalmente, los sindicatos se han visto afectados por formas diversas en la flexibilidad del trabajo. Las Leyes laborales han cambiado en Venezuela, Colombia, Perú, Brasil, Argentina y Chile. Pero, dependiendo de las condiciones anteriores de las legislaciones, sobre todo de la flexibilidad que permitían y de las relaciones de fuerza entre sindicatos, Estado y empresarios los resultados han sido diferentes. En los casos de Brasil y Chile los cambios legislativos han proporcionado mejores condiciones de actuación a los sindicatos. En ambos casos la legislación previa permitía gran flexibilidad laboral y este punto no ha sido el central en la discusión.

La legislación laboral brasileña que provenía del Estado Novo establecía un sistema corporativo extremo que no sólo garantizaba por el Estado el monopolio de la representación de los sindicatos, sino que le permitía intervenirlos. Impedía la representación al nivel de fábrica y establecía en cambio otra por categoría y territorio.

Además, consideraba que todos los derechos laborales estaban contenidos en el código del trabajo, no contemplando la contratación colectiva ni el derecho de huelga. Finalmente, establecía un impuesto sindical cobrado por el Estado para el sostenimiento de los sindicatos. En 1988 se reformó la constitución que sólo parcialmente limitó el corporativismo: eliminó la injerencia del Estado en los sindicatos, permitió la representación sindical al nivel de fábricas con más de 200 trabajadores, y se ganó el derecho de huelga. Pero continúa el impuesto sindical, se establece el arbitraje obligado, continúa habiendo un sindicato por categoría y con base territorial. [34]

En Chile la ley laboral anterior había sido promulgada por la dictadura y establecía flexibilidad laboral y limitaciones para la acción sindical. Las reformas actuales tienden a restituir parcialmente derechos sindicales y limitar un poco la flexibilidad: aumentan las

indemnizaciones por despido. Se acepta la contratación por rama (antes sólo se podría por empresa. Se reconocen legalmente las centrales sindicales. Y se quita el límite legal de duración de las huelgas.

Por el contrario, en Perú los gobiernos neoliberales han reformado la legislación laboral protectora que provenía del gobierno de Velazco Alvarado: se amplió el plazo para otorgar estabilidad laboral al trabajador, se permite la contratación de eventuales y el uso de subcontratistas con libertad. En Colombia la ley labora de 1990 legitimó la desregulación laboral que ya existía y disminuyó la estabilidad en el empleo.

En Venezuela los cambios fueron contradictorios, por ellos los empresarios no apoyaron la reforma. Por un lado se otorgó mayor protección a los trabajadores (reducción de la jornada, aumentó el pago por horas extras, derecho a pago extra por aumento en la productividad) y por el otro se introdujeron elementos de flexibilidad en la jornada y se reconoció el contrato no de base (se extiende el período de prueba, el preaviso se redujo de un mes a 15 días) a la vez se exige el registro sindical y el derecho de huelga se limita.

En Argentina los cambios flexibilizadores han sido profundos: la ley de accidentes de trabajo obliga al trabajador a demostrar que su accidente o enfermedad es atribuible al trabajo, se establece la descentralización de la negociación colectiva de rama a empresa, se facilita el empleo de temporales, se amplía el número de actividades en las que no se pueden hacer huelgas.

Conclusiones

En América Latina el neoliberalismo se ha extendido a lo largo y a lo ancho del continente. Entró muy tempranamente en el Cono Sur con las dictaduras militares y se afianzó a raíz de la crisis de 1982. Apareció como salida a la crisis del modelo de sustitución de importaciones. En general, el sindicalismo en América Latina se ha opuesto a las políticas de ajuste neoliberales. Las excepciones corresponden a los sindicatos mayoritarios de México y de Argentina que han apoyado a los nuevos Estados sin tener mucho que ofrecer a sus agremiados. Sin embargo, con la excepción de Brasil y Uruguay la acción de los sindicatos ha resultado ineficiente frente a las políticas neoliberales, por el contrario el sindicalismo se ha debilitado y aislado de otros sectores de la población que coyunturalmente han apoyado a los gobiernos neoliberales. [35]

Por otro lado, la reestructuración productiva ha calado en forma desigual en los países de la región. Al interior de cada país se han conformado polos modernizados frente a los mayoritarios no reconvertidos. Sin embargo, las nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo y sobre todo la flexibilidad en las relaciones laborales vinculada con la desregulación y la precarización están sin duda jugando un papel importante en los cambios laborales. Frente a estas formas de reestructuración, los sindicatos han seguido tácticas de resistencia comúnmente derrotadas. Otras de negociación o intercambio con las gerencias que sólo en parte han prosperado y, en pocas ocasiones (Telmex en México y el sindicato metalúrgico en Brasil) han logrado ser reconocidos como interlocutores efectivos en la modernización de empresas o de ramas. [36]

Las viejas ideologías y estrategias predominantes en América Latina en el sindicalismo se han mostrado incapaces de sostener la fuerza sindical o de contribuir a sacar a los países de la crisis como en Brasil. El clasismo y el corporativismo están en una profunda crisis. Tanto uno como el otro han sido incapaces de pensar la nueva época con nuevos instrumentos analíticos, demandas, formas de organización, de lucha y negociación. Las explicaciones de la crisis del sindicalismo latinoamericano por simple cambio de estructura de los trabajadores es insuficiente. Si bien estas estructuras han cambiado, los impactos cuantitativos no son tan grandes como para explicar la crisis por la simple aparición de nuevos tipos de trabajadores. Los sindicalizados, con excepción de Argentina nunca fueron la mayoría de la PEA en América Latina y los trabajadores que quedan con aquellas características todavía conformar un destacamento suficiente como para nutrir sindicatos. Todo esto sin desconocer los cambios que los sindicatos tendrían que hacer frente a la feminización, precarización, tecnificación, terciarización, etc. de una parte de la fuerza de trabajo. Cambios que han importado más para explicar la crisis sindical ha sido en primerísimo lugar la neoliberalización del Estado, que afectó a corporativos tanto como a clasistas, porque ambos se presentaban frente al Estado como fuerza aliada o en enfrentamiento, impactando de una manera o de otra espacios políticos legítimos o propios del funcionamiento del Estado social a la latinoamericana. El neoliberalismo no sólo implicó enfrentamientos y sometimiento de los sindicatos sino eliminación de arenas tradicionales en las que aquellos podían influir u obtener concesiones para sus agremiados. [37] Esto se acompañó con una recomposición de los actores políticos y la pérdida de aliados de los sindicatos. El otro factor que explica la crisis sindical es la reestructuración productiva, sobre todo en su forma de flexibilización laboral, que ha impactado leyes del trabajo, contratos colectivos y relaciones laborales reales. La forma de la flexibilidad predominante en América Latina, que colinda con la desregulación y la precarización del empleo, ha sido una flexibilidad unilateral, sin ser negociada con los sindicatos. Frente a esta flexibilización apoyada por los Estados que complementa a las políticas de ajuste pero ahora en el nivel micro-económico, los sindicatos también han sido incapaces de resistir con eficiencia o de hacer propuestas de impacto amplio. [38]

A lo sumo se avizoran alternativas no del todo satisfactorias en México, Brasil, Uruguay y Chile. En México el corporativismo de Estado en parte se ha transformado en neocorporativismo, de Estado y de empresa, buscando un espacio nuevo de negociación en el proceso productivo. Sus obstáculos principales son: la dependencia del Estado que continúa imponiéndole soluciones micro en consonancia con las políticas macro. Y las estrategias y culturas empresariales que en general en América Latina no son proclives a considerar interlocutores válidos a los sindicatos en la gestión de las empresas. En Brasil, en condiciones de gran desorden social, político y económico y con una fuerza sindical indiscutible, capaz junto a otras fuerzas de parar ajustes neoliberales, se produce la negociación más importante en la región para la reestructuración de toda una rama. En Chile, en donde el sindicalismo tiende a pasar del enfrentamiento a la concertación y a transitar entre un neocorporativismo tipo México pero sin el componente de dependencia estatal y a un "collective bargaining" (un sindicalismo de negocios a la norteamericana). Neocorporativismo, negociación de la estrategia industrial o nacional (Uruguay) de

reestructuración, y sindicalismo de negocios son las novedades que ha dejado por lo pronto la crisis del sindicalismo clasista y corporativo en América Latina.

CITAS:

[*] Profesor de la Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I.

[1] De la Garza, E., Reestructuración productiva y respuesta sindical en México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1993.

[2] Godio, J., El movimiento obrero venezolano, ILDIS, Caracas, 1985 y del mismo autor: El movimiento obrero argentino: 1955-1990, LEGASA, Caracas, 1991.

[3] Portocarrero, G., Trabajadores, sindicalismo y política en el Perú de hoy, Asociación laboral para el desarrollo, Lima, 1992. campero, G., El sindicalismo latinoamericano en los noventa, Planeta, Santiago, 1991. Stolovich, L., Reconversión productiva y respuesta sindical en Uruguay, Buenos Aires, 1992.

[4] Witehead, L., "Sobre radicalismo de los trabajadores mineros en Bolivia", Revista mexicana de sociología, vol. 42, núm. 4, UNAM, México, 1980. Mansilla, H., "Apogeo y declinación del movimiento sindical boliviano", Revista Occidental, vol. 6, núm. 2. B.A., 1989.

[5] Balbi, C., "Los trabajadores en los ochenta: entre la formalidad y la informalidad", ponencia presentada en el primer congreso latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 1993. Yepes, I., Les syndicats a l'hore de la precarization del'emploi, Lovaina, Bélgica, 1993.

[6] Foxley, Alejandro, Experimentos neoliberales en América Latina, FCE, México, 1988.

[7] Ramos, Joseph, Política económica neoliberal en país del cono sur de América Latina, FCE, México, 1983. García Rigoberto, Economía y política durante el gobierno militar en Chile, FCE, México, 1989.

[8] Vuskovic, Pedro, La crisis en América Latina, Siglo XXI, México, 1990.

[9] Murillo M., Victoria, "Union response to economic reform in Argentina", mimeo., U. of Columbia, NY., marzo, 1994.

[10] Przeworski, Adam, Democracy and the Marker, Cambridge University Press, 1991.

[11] Edwards, S., Monetarismo y liberalización, FCE, México, 1987.

[12] UNICEF, Políticas de ajuste y grupos más vulnerables en América Latina, FCE, México, 1987.

- [13] S/A, Crítica del neoliberalismo: América Latina, CEPNA, Bogotá, 1992.
- [14] Bunel, J., Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal, FCE, México, 1992.
- [15] Lucena, H., "La flexibilidad neoliberal en Venezuela", Nueva sociedad, núm. 110, Caracas, 1990.
- [16] Abramo, L., El sindicalismo latinoamericano en los noventa, ISCOS-CISL-CLACSO, Santiago, Chile, 1991.
- [17] Lucena, H., Las relaciones de trabajo en los noventa, ILDIS, Caracas, 1990. Lázaro, J., "Movimiento obrero y reconstrucción democrática", Revista mexicana de sociología, col. 47, núm. 2, UNAM, México, 1985.
- [18] Parodi, J., "Los sindicatos en la democracia peruana", Estudios sociológicos, vol. 5, núm. 13, El Colegio de México, 1987. Toranzo, C., "Desproletarización e informalización de la sociedad boliviana", Problemas del desarrollo, vol. 20, núm. 79, UNAM, México, 1989.
- [19] Urrea, F., "Nuevas tecnologías, modernización empresarial y estilos regionales de relaciones industriales en Colombia", Boletín Socioeconómico, núm. 23, U. del Valles Cali, Colombia, 1990.
- [20] De la Garza, Enrique, "Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina", Sociología del Trabajo, núm. 19, Madrid, otoño, 1993. Varios autores, Reconversión industrial y estrategia sindical, ILDIS, Caracas, 1990, Colombia. N.Y.
- [21] Iranzo, C., "Percepción de los sindicalistas de base de los procesos de reconversión y de flexibilización", mimeo, CENDEs, Caracas, 1991.
- [22] Godio, J., Situación actual del sindicalismo latinoamericano, FESCAL, Bogotá, 1993.
- [23] Wannofel, M., Modelo neoliberal y sindical en América Latina, F. Ebert, México, 1993.
- [24] Falabella, G., "¿Un nuevo sindicalismo? Argentina, Brasil y Chile bajo regímenes militares", Propositiones, núm. 17, Sur, Santiago, 1989.
- [25] CIEDUR, Los desafíos del movimiento sindical, Montevideo, 1992
- [26] Díaz, E., "Nuevo sindicalismo, viejos problemas", Nueva sociedad, núm. 124, marzo-abril, Caracas, 1993.

[27] Rodríguez, L., Nuevas tendencias en el sindicalismo: Argentina, Brasil, Ed. Biblos, Buenos Aires, 1992.

[28] De la Garza, Enrique, Ascenso y crisis del estado social autoritario, El Colegio de México, México, 1990.

[29] Parceró, D., La CGT y el sindicalismo latinoamericano, Ed. Fraterna, Buenos Aires, 1987 y Abramo, L., El sindicalismo latinoamericano en los noventa, ISCOS-CISL-CLACSO, Santiago, Chile, 1991.

[30] Lucena, H., "Educación sindical y reconversión productiva" mimeo, Caracas, 1991, y Abramo, L., El sindicalismo latinoamericano en los noventa, ISCOS-CISL-CLACSO, Santiago, Chile, 1991.

[31] Sur, "Modernización tecnológica y acción sindical", Documento de trabajo, núm. 105, marzo, Santiago, 1989.

[32] Martínez, L., Forsa Sindical, Ed. Paz e Terra, Brasil, 1993.

CITAS:

[33] Scott, M., "Forward or backward?: corporatism and Industrial restructuring in Brazilian automovile", mimeo, 1994.

[34] Leite, M., "Los trabajadores en la constituyente", Justicia social, año 4, núm. 7, Buenos Aires, 1988.

[35] Pochelu, G., Sindicalismo y crisis, CLAT, Montevideo, 1990.

[36] Dombois, R., Cambio tecnológico, empleo y trabajo en Colombia, FESCO, Bogotá, 1993. Toledo, R., Automacao e movimiento sindical no Brasil, Ed. Hucitec, Sao Paulo, 1988.

[37] Gómez, H., Sindicato y política económica, Fedesarrollo, Bogotá, 1986.

[38] Ramírez, J., "Dos formas de participación sindical en los cambios tecnológicos", mimeo, Bogotá, 1993.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: La Productividad en Cuestión

AUTOR: Edur Velasco Arregui [*]

TITULO: Productividad de las Manufacturas Mexicanas: El Día en que el Destino no Esperó más

ABSTRACT:

La creciente presencia de bienes exportados de China, Filipinas y Tailandia en el mercado de los Estados Unidos, con características similares a los de la industria mexicana, tienden a vulnerar la frágil sobrevivencia de las empresas del país, dado que están en condiciones de ofrecer bienes con una calidad competitiva y a precios muy inferiores a los de las manufacturas mexicanas.

TEXTO:

El contexto macroeconómico

En qué medida la reestructuración neoliberal de la economía mexicana en el curso de los últimos doce años ha aumentado la eficiencia general del aparato productivo, e incrementado la productividad del trabajo social en México, es un debate abierto e intenso en el medio académico y, más allá, en la sociedad en su conjunto. [1] Los enormes sacrificios en el nivel de empleo y en los ingresos de la población durante un período de casi tres lustros se pretenden justificar desde el punto de vista oficial como un "costo necesario" que ha dado lugar a una economía competitiva y eficiente. Se afirma que los éxitos macroeconómicos, reducción de la inflación a un dígito anual durante los últimos 18 meses así como el saneamiento de las finanzas públicas, crearán las condiciones para una revolución microeconómica, en donde las unidades económicas individuales generarán un creciente número de empleos productivos y bien remunerados.

En el año de 1993 ingresaron al país 33,300 millones de dólares en la cuenta de capital, 4,900 millones por concepto de inversión directa y 28,400 millones en inversión de cartera, con lo que el peso del ahorro externo ascendió al 7.8% del PIB. [2] Sin embargo, los cuantiosos fondos del exterior no condujeron a un auge económico. En contraste, la tasa per cápita de crecimiento del PIB descendió en -1.6%, mientras el ahorro interno neto se contrajo a sus mínimos históricos para representar el 5.9% del PIB, y el ahorro interno bruto al 15.7%, considerando la reposición del capital. Otra de las paradojas en las circunstancias actuales de la economía mexicana reside en que las cuantiosas importaciones de bienes de capital, cuyo valor durante los últimos cuatro años triplicó el promedio de los años ochentas, no se tradujo en un incremento sustancial de la producción, aumentando de manera significativa la razón capital/producto de la economía.

La competitividad de la economía mexicana en los mercados internacionales queda en entredicho si consideramos su voluminoso déficit comercial, el cual no se explica por el monto de las importaciones de maquinaria y equipo, sino fundamentalmente por el alud de insumos intermedios, así como de bienes de consumo. En el curso de los últimos cinco años las importaciones de bienes de consumo se han duplicado, para alcanzar cerca de ocho mil millones de dólares en el año de 1993. Las tendencias de los intercambios comerciales de la economía mexicana durante el año de 1994, hacen prever, a pesar del estancamiento de la economía, un déficit de 25,000 millones de dólares.

Dada la alta propensión al consumo del ingreso privado disponible, del orden del 0.85%, la alta concentración del ingreso derivada de las reformas neoliberales, no ha devenido en un aumento del ahorro interno privado. En el México de la primera mitad de los noventa, no obstante que el 10% de la población concentra el 37% del ingreso nacional, la tasa de ahorro privada representó tan sólo el 13% del PIB. En contrapartida, la búsqueda de la estabilidad macroeconómica ha conducido a una contracción de la inversión pública del 10.3% en 1981 al 4.3% en 1993. El resultado es un deterioro profundo de buena parte de los servicios públicos a nivel nacional. En transportes, redes de servicios básicos, educación y salud, los saldos del repliegue del Estado son un debilitamiento de los cimientos materiales de la eficiencia económica general.

Los economistas oficiales han tratado de mostrar que sólo se trata de rezagos, en un contexto en donde los nuevos sectores dinámicos de la economía todavía no alcanza a arrastrar la eficiencia general del conjunto. Pero el propio núcleo exportador mexicano enfrenta el hecho de que sus crecientes volúmenes de operación no se expresan en un aumento simultáneo de ingresos como consecuencia de un continuo deterioro de los términos de intercambio, que alcanza más de un diez por ciento acumulado en el último lustro.

El proceso de privatización mismo, cuyo objetivo fue eliminar las rentas generadas por los monopolios del Estado, han dado lugar a nuevas rentas sólo que en manos de los grandes grupos financieros e industriales. El carácter improductivo y artificial de la recuperación de La economía mexicana durante el último período quizá se aprecia mejor si consideramos que las ganancias financieras y la rentas inmobiliarias representaban en 1981 no más de una tercera parte del producto industrial. En contraste, en 1993 representaron un monto equivalente a la mitad de la producción de la industria manufacturera. La producción per cápita de bienes tangibles ha retrocedido en el curso de los últimos doce años en siete por ciento. A pesar de lo hasta aquí reseñado, los apologistas del régimen insisten en propagar como uno de sus principales resultados el restablecimiento de la productividad de la economía mexicana.

La paradoja mexicana de una alta rentabilidad empresarial con una productividad estancada, se explica, en primer lugar, por la depredación de los salarios durante la década de los ochenta, que mantiene bajo una línea de pobreza a la gran mayoría de los trabajadores asalariados. [3] La participación de los asalariados en el PIB se encontraba en 1992 en 27%, diez puntos abajo del nivel de 1981, que fue de 37.5%. [4] El aumento en tres puntos de la participación de las remuneraciones al trabajo que muestran las

Cuentas Nacionales para el período de 1988 a 1992 no ha tenido un impacto en los trabajadores de la producción en la industria mexicana, aunque sí en algunos servicios como educación y telecomunicaciones. Es necesario, además, considerar que bajo el rubro de remuneraciones al trabajo se encubre la participación en las ganancias de gerentes y personal directivo, cuya participación en las utilidades asume la forma de un pago al trabajo. Así mientras los sueldos se han incrementado en más de un 20% real, los trabajadores de cuello azul, mantuvieron durante los seis años del presente régimen sus ingresos por hora de trabajo en un promedio de un dólar con treinta centavos, deteriorándose de manera profunda su condición en el curso de los últimos dos años, al grado que los salarios de los obreros en 1993, según la propia encuesta industrial mensual, se encontraban por debajo del por sí deteriorado nivel de 1988. [5]

La rentabilidad de las compañías mexicanas responde, por tanto, a la ventaja competitiva de la miseria, a lo largo de 2,000 millas de frontera con el mercado más grande del mundo. En este contexto, los cambios en el marco institucional que convirtieron en bienes comercializables en el mercado mundial un gran segmento de los acervos productivos anteriormente en manos del Estado, acervos que habían permanecido fuera de los mercados financieros internacionales como núcleo del patrimonio nacional de los mexicanos, han hecho de los mercados financieros de México un territorio propicio para grandes ganancias. Con la reestructuración neoliberal, y la certidumbre sobre la propiedad privada sobre los antiguos bienes públicos, el precio de los acervos aumentó su cotización internacional generando altos beneficios contables, que corresponde a un cambio de expectativas mas no a un aumento simultáneo de la productividad sistémica de la nación, considerada como una unidad productiva de conjunto.

Desindustrialización y estancamiento de la productividad en México

En contraste con la primera fase de reestructuración industrial, que tuvo lugar a lo largo de los años ochenta, durante la segunda iniciada en el año de 1990 se ha acentuado el proceso de desindustrialización de sectores y regiones enteras, apenas esbozado durante el período de "protección cambiaria" derivado de la subvaluación del peso. Mientras el peso se mantuvo subvaluado, la liberalización comercial tuvo un impacto reducido. A partir de 1990 se produjo una desarticulación profunda de los eslabonamientos productivos, de tal manera que la demanda interna de productos manufacturados, que se expandió en un 35% acumulado, de 1988 a 1993, no arrastró a la producción manufacturera del país. De haberse mantenido el coeficiente de importaciones de 1988, la producción industrial habría sido del doble de lo que logró de manera limitada y contenida, por el alud de importaciones. Sin el marco protector de los aranceles o de la subvaluación monetaria, las distintas ramas industriales se vieron por primera vez expuestas a la competencia internacional, sin que mediara ningún mecanismo para evitar los estragos del dumping o la presencia masiva de la "mercancía chatarra". Por ello, y dada la recesión norteamericana, durante la segunda fase se produjo un virtual estancamiento de la producción manufacturera y un significativo descenso en el empleo industrial. Este fenómeno era un indicador de un problema de fondo mucho más grave: la pérdida de competitividad de la industria mexicana en su mercado natural y no por ello

menos dinámico: el mercado interno, que creció a una tasa del 5.1% durante el período de 1988 a 1993.

Los primeros síntomas de estancamiento industrial se dieron en el sector nacional productor de maquinaria y equipo. Una suave brisa recesiva empezó a manifestarse desde el primer trimestre de 1992, y se prolongó durante todo el año. Pero en el curso de 1993 la contracción de la producción industrial se extendió a las más diversas actividades industriales. Las divisiones más profundamente afectadas fueron textiles, productos de madera, producción de papel y editorial, pero incluso las dos grandes ballenas que arrastraron el efímero auge salinista, la división de maquinaria y equipo, así como la industria química y petroquímica, retrocedieron por primera vez en ocho años. El proyecto neoliberal concluye doce años de reestructuración con una recesión industrial profunda.

La segunda fase también se ha caracterizado por una difusión tecnológica segmentada, que redefinió los estratos tecnológicos de la industria mexicana. La presencia de nuevas tecnologías ha reconfigurado la estructura industrial oligopolizada, excluyendo a grandes empresas que antes participaban en la distribución de las rentas del mercado, como beneficiarias de la protección comercial y los subsidios. El eficientismo, no necesariamente más productivo, ha desplazado a segmentos enteros de la producción industrial. El cierre de empresas y el colapso de algunos segmentos industriales en particular, es una de las características distintivas de la segunda fase de reestructuración industrial. En contrapartida, en ciertos sectores manufactureros, la aparición de nuevos procesos industriales ha significado una dispersión acentuada en los niveles relativos de productividad.

La recesión industrial en curso, si bien puede tener un componente cíclico, coincide con el auge industrial más significativo de la economía norteamericana en más de una década, por lo que su componente endógeno es el predominante. El estancamiento en la producción industrial desde el último segundo trimestre de 1991, es consecuencia de un fenómeno estructural más profundo: la combinación de la apertura comercial con una estructura industrial de baja intensidad productiva, lo que se expresa en un lento crecimiento de la productividad social del trabajo y en pérdida de competitividad frente a los productores internacionales.

A diferencia de la versión oficial y sus mitos, consideramos necesario explicar las razones del estancamiento de la productividad social del trabajo en el curso de la segunda fase de reestructuración industrial. Si nos remitimos a los datos de las cuentas nacionales, de 1989 a la fecha, el aumento acumulado de la productividad laboral en las manufacturas mexicanas es de tan sólo el 5.7%, lo que significa un limitado crecimiento promedio anual de tan sólo 1.4%. [6] En contraste, la productividad del sector manufacturero norteamericano se ha incrementado en un 14.3%, [7] con una tasa de crecimiento promedio dos puntos por encima de la equivalente a la industria mexicana. En estas condiciones, la brecha productiva entre las dos economías lejos de cerrarse se estaría ampliando en el curso de los próximos años. Las causas no parecen ser coyunturales, sino que parecen subsistir problemas estructurales en cuanto a la intensidad

de capital y los procesos de difusión tecnológica, el tipo de especialización en industrias de ciclo terminal en procesos y productos, la estructura industrial dispersa en establecimientos de reducidas dimensiones así como desarticulada entre sus distintos segmentos, y los rezagos en infraestructura.

Una idea de lo que significa el aletargamiento de la productividad de la industria mexicana lo da el inesperado competidor en Asia: China. Los datos de la revista norteamericana *Journal of Economic Perspectives* de la primavera de 1994, establecen que la productividad laboral de las industrias en las zonas urbanas se ha incrementado en un 13.8% anual en el período de 1988 a 1992, el de las industrias rurales en un 17.7% anual, e incluso el poderoso sector estatal en un 4.7%, durante el mismo lapso de cinco años. El crecimiento de las exportaciones es quizá el aspecto más visible del exitoso proceso de innovación de la industria china. Durante los años setenta diversos visitantes coincidían en que resultaba poco factible el que la industria china pudiera penetrar en los mercados de Estados Unidos y Japón. Pero el ascenso de las exportaciones chinas a tasas superiores al 15% anual durante el último trienio descansa en grandes volúmenes hacia Japón y Estados Unidos. Los exportadores chinos han iniciado un gran desplazamiento de su especialización inicial en mercancías de bajo valor agregado y reducida calidad hacia nuevos productos de tecnología sofisticada e incluso adoptando las técnicas más rigurosas del "just on time". Gracias a ello entre 1990 y 1992, la producción industrial de China aumentó en un formidable 50%. [8]

Para realizar un análisis más detallado de la evolución comparativa de la productividad industrial mexicana presentamos los Cuadros 1 y 2, en donde podemos apreciar la evolución de la productividad laboral en las principales actividades industriales de México y Estados Unidos para el período 1988-1993. Para construir es la serie hemos recurrido a los datos sobre volumen de la producción y empleo que publica anualmente el Departamento de Comercio de los Estados Unidos, y la información sobre producción a precios constantes que publica en México el Inegi. Los datos de empleo para el caso mexicano los hemos derivado de la información al respecto que el IMSS da para cada una de las ramas industriales.

Cuadro 1. Productividad Laboral en las Manufacturas Mexicanas en el Período de 1989-1993[H-]

Cuadro 2. Productividad Manufacturera por Hombre Ocupado en Estados Unidos (1988=100)[H-]

Destaca en primer lugar, al realizar un análisis comparativo de ambos cuadros, la debacle competitiva de las industrias de bienes de consumo mexicanas, cuya productividad ha descendido en todos los casos, con la excepción de productos del tabaco. La productividad de estas industrias, lejos de converger con la industria norteamericana tiende a ser cada día más distante, a tal grado que parece casi irreversible. La brecha en la evolución de la productividad se abrió en 7 puntos en la rama de Alimentos procesados y bebidas, en 33.4% en textiles, en 20.8% en prendas de vestir, en 28.3% en madera, en 29.6 en muebles y productos de madera, en 21 puntos en papel y derivados. Incluso en la

industria editorial, la distancia se amplió, no obstante el estancamiento de la productividad de la industria de artículos impresos en los Estados Unidos. En la industria del calzado y de productos de cuero el rezago mexicano en el curso de los últimos años también alcanzó los 24 puntos.

En el siguiente tramo de productos industriales genéricos tenemos un desarrollo paralelo, como en el caso de la industria química, de productos no metálicos y de la industria metalúrgica. Esto confirmaría la especialización de México en artículos en base a materias primas semiprocesadas, caracterizadas por altos usos de energía y niveles considerables de desechos industriales. Destaca también el desarrollo complementario de la industria mexicana de productos metálicos, productora de bombas, válvulas, cancelería, cerrojos y demás productos de características similares.

En las ramas industriales de maquinaria y equipo, en las de instrumentos eléctricos y electrónicos, y en la industria del transporte, tenemos una demostración del reducido efecto de arrastre de la productividad de México como consecuencia de su simbiosis con la industria norteamericana. Tampoco en este caso se da un proceso de convergencia. En la rama de maquinaria y equipo, la industria norteamericana incrementó su volumen de producción por hombre ocupado en 37 puntos por encima de la de México. En 1993, y utilizando purchasing power parities, la productividad absoluta de esta rama se acercaría a los 96 mil dólares por trabajador en Estados Unidos, frente a menos de 10 mil en México. Algo similar ocurre en la industria de equipo eléctrico y electrónico. Si la industria mexicana ha logrado permanecer en el mercado se debe a que se ha insertado en un proceso de especialización desigual, en donde le corresponde el desarrollo de las actividades de menor complejidad tecnológica y que por lo tanto generan menor valor agregado por unidad de producto. Su aportación es un uso intensivo de mano de obra y bajos costos en la relación capital/producto. Pero la industria mexicana, aun cuando se expande, lo hace en actividades cuyo precio internacional es decreciente. En dichas condiciones el estancamiento es inevitable. En el total las distancias disminuyen dado que los datos norteamericanos no expresan unidades de valor sino un promedio simple del volumen de su producción industrial.

La creciente presencia de bienes exportados de China, Filipinas y Tailandia en el mercado de los Estados Unidos, con características similares a los de la industria mexicana, tienden a vulnerar la frágil sobrevivencia de las empresas del país, dado que están en condiciones de ofrecer bienes con una calidad competitiva y a precios muy inferiores a los de las manufacturas mexicanas. En conclusión, todo parece indicar que en el curso de la globalización, los discursos no alcanzaron a cubrir la gran diferencia entre la velocidad a la que se mueve el mundo y los inquietantes retrocesos de una industria a la deriva.

CITAS:

[*] Profesor-investigador del Depto. de Economía, UAM-A.

[1] Véase Ros, Jaime, México in the 1990s: a new economic miracle? Some notes on the economic and policy legacy of the 1980s. Kellogg Institute for the International Studies and Department of Economics, University of Notre Dame. Paper prepared for the seminar "The Politics of Economic Restructuring in Mexico", UNAM, June 1992. Véase también Romero Espejel, José Luis, La Productividad Industrial: un desafío vigente, Unidad de Apoyo a la presidencia, publicado en Industria-Concamín, vol. 6, núm. 59, febrero de 1994.

[2] Otra economía beneficiada por grandes flujos de capital durante los últimos años ha sido la economía china. Sin embargo, las inversiones en las nuevas zonas especiales se dirigen fundamentalmente hacia el sector productivo, y no hacia la inversión de portafolio, y el origen de los fondos proviene en su gran mayoría de la comunidad china de ultramar. Dwight Perkins estima que los cerca de 70 mil millones de dólares que recibió China en 1992 se obtuvieron, a pesar de la condición peculiar de las operaciones industriales privadas en el territorio continental, por aportaciones de las comunidades de Hong Kong y Macao. Incluso los empresarios de Taiwan participan con un 9% del total de las inversiones. En contraste las inversiones de Estados Unidos y Japón representan tan sólo el 14 y el 13 por ciento del total de los flujos de inversión. Dwight Perkins, Completing China's Move to the Market, The Journal of Economic Perspectives, vol. 8, núm. 2. Spring 1994, p. 34. Mientras las inversiones en China han buscado fortalecer las actividades industriales de exportación, buena parte de los flujos de capital hacia México se han concentrado en la empresa telefónica y en fondos de inversión públicos como forma de participar en las cuantiosas rentas que generan ambos tipos de activos financieros.

[3] Ver Anexo al Informe presidencial: 1993, p. 503.

[4] Inegi 1993.

[5] Inegi 1994 e Inegi 1992, Anuario Estadístico de los EUM, págs. 43 y 49.

[6] A diferencia de las estadísticas oficiales que consideran el volumen en su medición de la productividad (Quinto Informe, 1993, p. 500) eludiendo el proceso de especialización de las manufacturas mexicanas en bienes de bajo valor agregado, nosotros ponderamos los cambios en la estructura industrial y en el valor de las líneas de producción. En segundo lugar, utilizamos las estadísticas del Seguro Social para estimar la evolución del empleo, en lugar de los datos sobre ocupación de las cuentas nacionales que eliminan el ciclo en el mercado de trabajo (Inegi, Cuentas Nacionales, 1993, p. 75). El resultado es muy distinto al estimado por el Banco de México, quien calcula los avances en la productividad manufacturera en 5.1% promedio anual durante el período de 1988 a 1993. (Banco de México, 1993, p. 176). Tampoco nos parecen válidas las estimaciones de la productividad industrial derivadas de la Encuesta Industrial Mensual dado que esta fuente sólo considera el 25% del empleo industrial en el país, así como los resultados de dos mil empresas en un universo de 130 mil.

[7] Monthly, Labor, Review, January, 1994.

[8] Gary Jefferson y Thomas Rawski, Enterprise Reform in Chinese Industry, The Journal of Economic Perspectives, vol. 8, núm. 2, spring 1994, p. 56.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: La Productividad en Cuestión

AUTOR: Arturo A. Pacheco Espejel [*]

TITULO: La Productividad Desde la Perspectiva Sindical: Un Enfoque Técnico-Político

ABSTRACT:

Hay evidencias que hacen pensar que las pésimas "negociaciones" de productividad tienen su verdadero origen en los dos grandes males del Sindicalismo Mexicano: la falta de democracia interna y la falta de preparación técnico-política. Estos dos virus, junto con la baja conciencia de clase del trabajador mexicano -resultado a su vez, reconozcámoslo, de la baja cultura política de nuestra sociedad en general- conviven en un círculo vicioso que ha favorecido a la manipulación y al corporativismo del movimiento obrero que todos conocemos.

TEXTO:

Introducción

El sexenio salinista, sin duda, pasará a la historia con diferentes calificativos. El propio Carlos Salinas utilizó el término de modernización como slogan para promocionar (y justificar) su proyecto neoliberal de país. Y habrá que reconocer que cambios sí los hubo, y aunque muchos de ellos sólo iban dirigidos a la apariencia adornados por una publicidad estridente, algunas decisiones y acciones del salinismo trastocaron seriamente la estructura económica y política del país y a su superestructura jurídica.

Pero como es natural, cualquier cambio acaba siempre beneficiando a algunos y perjudicando a otros. Justamente, la modernización salinista, por más que el discurso oficial quiera demostrar otra cosa, tuvo muy pocos beneficiados (y benefactores) y muchos perjudicados o marginados. No es necesario argumentar aquí, qué sectores de la sociedad han salido ganando con el "liberalismo social" y quienes han tenido que "apretarse el cinturón" para sacar adelante tal proyecto de país. [1]

Y como era de esperarse, la "ola modernizadora" también llegó al mundo empresarial, pero no sólo en términos de una actualización tecnológica y administrativa, sino también en lo que se refiere a las relaciones obrero-patronales, anunciándose como una flexibilización de las posiciones sindicales. Se habló entonces, de la necesidad de contar con una "nueva cultura sindical", pero entendida como la convergencia y sumisión respecto a las posiciones empresariales.

Así, en un ambiente de apertura comercial indiscriminada, la urgencia por salvar las fuentes de empleo ante el poderío competitivo de los productos manufacturados fuera de

nuestras fronteras se utilizó como justificante para exigirle a los trabajadores mayor responsabilidad ante tan delicada situación y dejar para más adelante las demandas por mejorar sus niveles de vida. Es justamente bajo esta lógica que se ha venido instrumentando sistemáticamente, la política implacable de contención salarial (que además se sigue utilizando como anzuelo para la inversión extranjera). [2]

En mayo de 1992, después de agitadas y difíciles negociaciones, la STyPC parió (¿o fue aborto?) el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad (ANEPC), con la intención, se dijo, de orientar los esfuerzos a nivel nacional para mejorar la competitividad de la planta productiva. Todos conocemos su fracaso, el cual se debió, fundamentalmente, a dos cosas: su vacío político (resultado de una negociación de cúpula) y su vacío técnico (no hay propuestas útiles sobre la concepción, medición y negociación de la productividad). [3] Posteriormente, y aunque siempre ha existido en las empresas el pago de estímulos por rebasar ciertos estándares de trabajo, es en octubre de 1993 cuando en el PECE aparece formalmente la sugerencia de negociar "libremente" incentivos (BONOS) por incrementos en la productividad.

Estas dos caras de la misma política salarial -contención del salario base y cierta libertad para determinar incentivos por productividad-, han generado preocupación y temor (justificado, desde luego) en los trabajadores y en las dirigencias sindicales, ya que se han tenido experiencias de Convenios de Productividad realmente catastróficas y traumantes (entre los casos más sonados están, el de SUTERM de Leonardo Rodríguez Alcaine, el de SME de Jorge Sánchez, el de STRM de Francisco Hernández Juárez).

Ante estos saldos claramente negativos para los trabajadores, la posición evidente y lógica de muchos trabajadores en lo individual y de algunos dirigentes sindicales, ha sido la de rechazar ciegamente cualquier tipo de negociación de BONOS de productividad. Posición desde mi punto de vista válida, pero siempre y cuando se presente como una estrategia de lucha, bien fundamentada, política y técnicamente. Hay evidencias que hacen pensar que las pésimas "negociaciones" de productividad tienen su verdadero origen en los dos grandes males del Sindicalismo Mexicano: la falta de democracia interna y la falta de preparación técnico-política. Estos dos virus, junto con la baja conciencia de clase del trabajador mexicano -resultado a su vez, reconozcámoslo, de la baja cultura política de nuestra sociedad en general- conviven en un círculo vicioso que ha favorecido a la manipulación y al corporativismo del movimiento obrero que todos conocemos. [4] En todo caso, es una realidad insoslayable que la estrategia productivista del Gobierno y del empresariado mexicano le exige a los trabajadores, justamente, avanzar en esos dos frentes.

Figura I. La Lógica de la Mejoría Sindical[H-]

En este sentido, honestamente habrá que admitir que existe un gran desconocimiento técnico del sector obrero sobre lo que significa e implica realmente el mejoramiento de la productividad en una empresa. Es más, no se sabe siquiera qué significa productividad. Así, considero no sólo necesario, sino urgente, independientemente si la posición final es de aceptación o de rechazo a algún tipo de negociación, que los trabajadores se preparen

técnicamente para entender en qué consiste el funcionamiento integral de la empresa donde laboran. Pero no con el fin de hacer el trabajo del empresario y de sus directivos, sino para estar en condiciones de diseñar propuestas dirigidas a mejorar sus condiciones de trabajo (salario, prestaciones, capacitación, condiciones de seguridad e higiene, etc.). Es decir, con el objetivo de ubicar claramente, quién produce "el pastel" y quién se queda con él. Es el momento de que los trabajadores apropien un conocimiento técnico que ha pertenecido y ha servido hasta ahora, a los intereses del capital.

Precisamente porque una negociación obrero-patronal de productividad encierra serios riesgos para los trabajadores, es que a continuación expongo algunas premisas básicas que, desde mi punto de vista, deben ser tomados en cuenta por una organización sindical que pretenda abordar el problema de la productividad para fundamentar su posición, cualquiera que ésta sea.

Los verdaderos responsables del mejoramiento de la productividad

Suele adjudicársele a los trabajadores toda la responsabilidad por los problemas y obstáculos que frenan el mejoramiento de la productividad de los procesos de trabajo. Así, se recurre al discurso "culturista" planteando que la esencia de la improductividad en México está en nuestra cultura atrasada que inhibe la iniciativa por el mejoramiento individual y colectivo (es decir, se nos dice que somos portadores de una cultura individualista, egoísta y conformista, y se nos pone como ejemplo a seguir, la cultura japonesa). Pero también se plantea la "individualización" de la problemática de la empresa al focalizar la culpa en la actitud "negativa" de cada trabajador en particular y, por consecuencia, se maneja como solución de la improductividad y de la falta de calidad, el que el trabajador "haga conciencia de sus faltas" y "retome el buen camino" a través de una "reconversión personal" encaminada a rectificar su comportamiento y tener buena disposición hacia el trabajo. [5] Sin embargo, desde el punto de vista puramente técnico se puede demostrar que el primer responsable de que mejore la situación de una empresa es su dueño por su poder financiero, y los directivos por su poder de decisión dentro de la dinámica operativa y estratégica de la empresa. [6]

Las tareas centrales de las organizaciones sindicales

En el discurso gubernamental y empresarial se ha intentado confundir a las dirigencias sindicales tratando de que pongan dentro de sus preocupaciones centrales el mejoramiento de la productividad. Sabemos que esto no es así, ya que las tareas principales de todo sindicato (de CLASE, desde luego), son: mejorar las condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, prestaciones, incentivos condiciones de higiene y seguridad, etc.), y avanzar en el fortalecimiento de la conciencia de clase de sus agremiados. Es decir, estamos hablando de un objetivo económico y de otro político. En este sentido, una negociación para mejorar la productividad de la empresa no tiene por qué quedar descartada de antemano, si se plantea como un medio para asegurar simultáneamente: mejores condiciones de trabajo y conservación del empleo. Solamente así tiene sentido un Convenio de Productividad desde la perspectiva sindical.

El concepto adecuado de productividad

Como dije anteriormente, una de las causas de las poco afortunadas negociaciones de productividad que han realizado algunos sindicatos, estriba en el desconocimiento técnico, desde el concepto mismo de productividad hasta que implica su mejoramiento de la productividad, dentro del funcionamiento de la empresa, en términos, principalmente, de la responsabilidad que le corresponde a cada uno de los actores económicos: dueño de la empresa directivos y trabajadores. Así, habrá que distinguir dos grandes concepciones de la productividad: a) la clásica la más común, pero también la más estrecha, que la entiende como la relación entre la cantidad de resultados obtenidos en un proceso (o empresa) y la cantidad de insumos que se utilizaron para obtenerlos y, b) la amplia e integral, que concibe a la productividad como la mejora continua de todos los procesos de trabajo que tienen lugar en una empresa. [7] La primera, como es evidente, conlleva al famoso slogan de "hacer más con menos... trabajadores". Es decir, esta concepción estrecha, conduce a mayores cargas de trabajo o a recortes de personal para poder "mejorar la productividad". (Justamente con esta lógica es que se han negociado y determinado indicadores de productividad en Convenios como el pactado por el SME; de Jorge Sánchez en 1992). Por el contrario, una negociación bajo el enfoque amplio de la productividad permite ubicar con claridad la responsabilidad que tiene cada uno de los actores económicos de la empresa en su mejoramiento general, financiero, comercial, tecnológico, etc.

Dos alternativas para negociar la retribución: bonos y utilidades

Cuando un trabajador se contrata en una empresa, lo que está haciendo en la práctica es vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario base, prestaciones, incentivos económicos y una porción de las utilidades. Cuando se habla de productividad y de la retribución correspondiente, se piensa únicamente en incentivos (BONOS). Sin embargo, a partir del enfoque amplio de productividad, es decir, dado que las mejoras de los procesos sólo tienen sentido si impactan en la competitividad y la rentabilidad de la empresa, realmente lo que debería negociarse por mejoras en la productividad es directamente, la repartición de la ganancia neta después de impuestos, a través de un verdadero reparto de utilidades. Esta propuesta, que llega a la médula del sistema económico basado en la propiedad privada de los medios de producción, implicaría que los empresarios hicieran al menos dos cosas:

- * declarar honestamente sus utilidades reales ante las instancias hacendarias y
- * mostrar buena disposición política para negociar abiertamente con los sindicatos, el reparto del pastel final.

Teóricamente ésta es la alternativa correcta para enfocar una negociación para la retribución por mejoras en la productividad. Sin embargo, los empresarios mexicanos están muy lejos de cumplir con las dos condiciones señaladas. Es por esto que, sin perder de vista la lucha central por el mejoramiento sustancial del salario base y prestaciones contractuales y por el mayor monto posible en el reparto de las utilidades, se puede y debe dar una lucha (negociación) por mejores incentivos (bonos por productividad),

siempre entendidos como un ingreso extraordinario, y complementario a los ingresos contractuales. Es decir, teniendo cuidado en que no se conviertan en la fuente principal de ingreso del trabajador. Esto, por la sencilla razón de que los bonos son ingresos variables y no seguros. Es decir, una empresa puede tener problemas serios por contracciones del mercado que pudieran influir negativamente en el cumplimiento a los rangos acordados para obtener los BONOS. En estos casos, los trabajadores se quedarían únicamente con su salario base y demás prestaciones contractuales. En este sentido, en caso de entrar en una dinámica de bonificación por productividad, lo que deben buscar los trabajadores es que los incentivos por productividad acaben integrándose al salario base.

La medición de la productividad

Para llegar a determinar los BONOS de productividad es condición necesaria contar con un sistema de medición de la productividad. Justamente, la concepción amplia de la productividad arriba señalada permite determinar con claridad los cuatro aspectos centrales en toda negociación obrero-patronal relacionada con BONOS de productividad: a) variables e indicadores de medición (de eficiencia, efectividad, calidad y productividad estrecha), b) rangos y parámetros de referencia, c) responsabilidades y compromisos de cada una de las partes, y d) bonos e incentivos asociados a los indicadores y a sus rangos de referencia. [8]

La bidimensionalidad de la productividad

Generalmente cuando se habla de productividad, se entiende como un fenómeno que tiene lugar únicamente en la esfera técnica de la empresa, es decir, que tiene que ver únicamente con la producción de la riqueza. Sin embargo, como se ha venido sosteniendo a lo largo del presente escrito, la productividad está relacionada también directamente, con su distribución. Esto último es evidente porque dentro de los factores determinantes de las mejoras en los procesos de trabajo se encuentran la motivación y la capacitación de los trabajadores. [9] Y esto último conlleva necesariamente a una mejor distribución del pastel. Es por esto que insisto en que un buen Convenio de Productividad desde la perspectiva sindical, tiene que ser apuntalado por dos cosas: una sólida argumentación técnica y una hábil negociación política.

El conocimiento integral de la empresa

Es muy común dentro de las dirigencias sindicales, no manejar un conocimiento medianamente profundo de la situación de la empresa. Esto, evidentemente, debilita sus propuestas y estrategias, ya que al momento de la negociación no tienen elementos sólidos para contrargumentar las posiciones y las propuestas patronales. Dicho conocimiento de la empresa debe abarcar su situación financiera, su posición en el mercado y su estado tecnológico. Un sindicato que maneje esta información, puede hacer propuestas más claras e incisivas respecto a la cuantificación del reparto de utilidades y de los BONOS de productividad. Es conocido, cómo las empresas, aprovechándose de la ignorancia de los negociadores obreros, usan como argumento para mediatizar sus demandas, una supuesta precaria situación financiera.

Así pues, previo a cualquier intento de negociación de productividad es indispensable hacer un diagnóstico breve pero sustancioso.

Los elementos imprescindibles en toda negociación de productividad

Como corolario de los puntos anteriores, tenemos que un buen convenio de Productividad desde la perspectiva sindical será aquel que se negocie bilateralmente entre la empresa y el sindicato a través de la constitución de Comisiones Mixtas específicas para tal efecto. Asimismo, en la negociación de productividad deberá precisar claramente la responsabilidad y los compromisos del dueño de la empresa, de los directivos y de los trabajadores. Y en tercer lugar, cualquier mejora en la productividad tendrá que llevar aparejada la retribución a los correspondientes trabajadores.

Para finalizar y a manera de conclusión, es importante señalar el gran reto que tiene la clase obrera en México para abordar adecuadamente el problema de la productividad en las empresas: elevar sustancialmente sus niveles de conciencia. Y esto sólo se logrará si se avanza paralelamente en dos frentes: la democratización de los sindicatos y la preparación técnico-política de todos los trabajadores del país, pero en especial, de sus representantes sindicales (ver esquema). La fórmula es sencilla, la "nueva cultura sindical", deberá basarse en el "viejo" concepto, ahora más vigente que nunca, la conciencia de clase.

No olvidemos que los campesinos zapatistas, dando una lección histórica de dignidad y esperanza, ya pusieron en la mesa un proyecto de sociedad desde una perspectiva de clase. Los trabajadores mexicanos, ¿cuándo?

CITAS:

[*] Investigador de la UPIICSA-IPN.

[1] Ver: López G., Julio, "Salarios y Ganancias en la Economía Mexicana", Comercio Exterior, vol. 44, núm. 5, México, mayo 1994.

[2] Un breve análisis de los resultados de la política de tope salarial del 9.95 durante 1992, se puede ver en: Luna A., Jesús, "La libertad de negociación y los topes salariales", Trabajo y Democracia Hoy, núm. 13, CENPROS, México, mayo-junio de 1993.

[3] Ver: Cortés, Guadalupe y Oscar, Alzaga, "El Fracaso de la Productividad Oficial", Trabajo y Democracia Hoy, núm. 12, CENPROS, México, mayo-junio de 1993.

[4] Algunos análisis del sindicalismo mexicano se pueden encontrar en El Cotidiano, núm. 56 de julio de 1993. Aguilar, Javier, "El Sindicalismo Mexicano Ante las Tendencias Políticas Actuales", Trabajo y Democracia Hoy, núm. 1, CENPROS, México, mayo-junio de 1991. Solís, Víctor, "Propuesta para una Alternativa Sindical ante la Crisis

y Reestructuración Productiva", Trabajo y Democracia Hoy, núm. 9, CENPROS, México, septiembre-octubre de 1992.

[5] Ver: Pacheco E., Arturo, "De la Calidad Total al Explotado Feliz", La Jornada Laboral, México, 31 de marzo de 1994.

[6] Esta conclusión técnica, importantísima desde el punto de vista político, se argumenta en: Pacheco, Arturo, La Productividad como una Espiral de Mejora Continua, UPIICSA, Tecnología, Ciencia y Cultura, núm. 2, UPIICSA-IPN, México, Septiembre-diciembre 1993.

[7] Ver: Pacheco, Arturo, La Productividad como una Espiral de Mejora Continua, UPIICSA, Tecnología, Ciencia y Cultura, núm. 2, UPIICSA-IPN, México, Septiembre-diciembre 1993.

[8] Una guía general para determinar los bonos de productividad se puede ver en: Pacheco E. Arturo, "Una propuesta metodológica para la medición de la productividad", La Jornada Laboral, núm. 36, México, marzo de 1994.

[9] Pacheco E., Arturo, La productividad como una Espiral de Mejora Continua, UPIICSA, Tecnología, Ciencia y Cultura, núm. 2, UPIICSA-IPN, México, Septiembre-diciembre 1993.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: La Productividad en Cuestión

AUTOR: Oscar Alzaga [*]

TITULO: La Productividad por Decreto

ABSTRACT:

Los fracasos habidos hasta ahora se deben a que empresarios y autoridades, creen que se puede mejorar la productividad y la calidad con proyectos que prescindan de la participación, opinión, aporte y creatividad de los trabajadores y sus organizaciones.

TEXTO:

Introducción

Casi al terminar el sexenio de Salinas, la política de productividad oficial da un vuelco y entra en una segunda etapa, distinta a la anterior, que podríamos caracterizar por la permanencia que ahora toman los convenios de productividad, pues pasan a una revisión y negociación permanente y casi sistemática, además adquieren mayor importancia dichos convenios por el impacto que tienen en los contratos colectivos y en el conjunto de los derechos del trabajo.

La primera etapa de la política oficial de productividad podríamos ubicarla del 14 de abril de 1989, con la firma del "Convenio de concertación" entre Telmex y el STRM, hasta el 3 de octubre de 1993, cuando se firma la última etapa del PECE.

En la primera etapa parecía que con la celebración de un sólo convenio de productividad se cubrían los objetivos que se perseguían. Como si se firmara un convenio de capacitación, de higiene y seguridad o de un reglamento interior de trabajo. Predominaba la idea entre empresarios, sindicalistas y, sobre todo, en los funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) de que la productividad se resolvía por decreto y con medidas de corto plazo, como las que se pactaron en los primeros convenios. En otros casos lo que predominaba era peor: la ignorancia en todo lo relativo a la productividad.

Esa primera etapa de productividad se puede caracterizar también por su fracaso, así lo demuestran los resultados de los convenios de Pemex, CFE, de Telmex, de FFCC, de VW, Ford y Dina, etc., en el caso de la Compañía de Luz y Fuerza el fracaso llevó a la derogación del convenio de productividad. En esos convenios predominó la concepción estrecha y cortoplacista, de que bastaba la firma de un (o unos) convenio(s) para que el problema se resolviera.

En otros muchos casos de 1989 a 1993, la situación fue la siguiente: se firmaron convenios de productividad como una mera formalidad o un trámite exigido por la STyPS. Así, empresas y sindicatos cubrían el expediente, aunque los convenios no tuvieron ninguna intención y menos aplicación en los hechos, para obtener resultados de mejorar la productividad.

Por ello resulta interesante que en el caso del IMSS hasta ahora se propongan -institución y sindicato- intentar un acuerdo sobre la productividad. Cinco años después de haber iniciado esa política general en todo el país, cinco años de retraso frente a otras experiencias, no necesariamente es negativo, así lo creemos.

La ventaja del SNTSS y el IMSS sería aprovechar, asimilar y evaluar otras experiencias, lo que tengan de positivo y negativo, para evitar tropiezos y -en lo posible- aventajarlos, con pasos más firmes y racionales que los de otras experiencias.

En particular, tomando en cuenta la propuesta de los trabajadores del SNTSS y llegar con ellos a un verdadero acuerdo bilateral. Pues con mucho los fracasos habidos hasta ahora se deben a que empresarios y autoridades, creen que se puede mejorar la productividad y la calidad con proyectos que prescindan de la participación, opinión, aporte y creatividad de los trabajadores y sus organizaciones.

Tomemos en cuenta una de las más importantes experiencias en México, la de Telmex y el STRM. Resulta paradójico que en Telmex, una empresa estratégica en la economía, de altas tecnologías y ganancias, privatizada en 1990 y en donde se dio el primer convenio de productividad (14 de abril de 89), llamado de "concertación", sea donde después de cuatro convenios mas de productividad- ahora se reconozca que fracasó la productividad. No sólo porque así lo reconozcan el director de Telmex y el dirigente sindical de los telefonistas, [1] sino porque además esa empresa sigue siendo durante 5 años consecutivos la campeona en quejas ante la Procuraduría Federal de Consumidor.

A nadie escapa que el éxito o fracaso de uno o varios convenios de productividad, para una empresa o institución tiene múltiples repercusiones. Piénsese en el caso del IMSS: un convenio de productividad con resultados positivos en el servicio, daría a la institución y a sus trabajadores prestigio para su desarrollo. Lo contrario: el desprestigio, contribuiría a fortalecer la política de privatización, de recortes de personal y mutilaciones al CCT (contrato colectivo de trabajo).

Por ello nos parece serio y responsable que el SNTSS proceda primero a discutir el tema entre sus miembros, para luego elaborar una propuesta propia y después buscar concertadamente y de manera bilateral la negociación de un convenio de productividad con el IMSS, con el objeto fundamental de mejorar la calidad del servicio. Pues en la medida en que mejore el servicio de salud, se benefician: institución, trabajadores y derechohabientes es decir la mayoría de la población. Pero en la medida en que no mejore el servicio, los resultados serán en perjuicio de todos.

La productividad como política nacional

Antecedentes

Desde siempre la productividad ha sido un factor determinante de la economía y de las empresas de bienes y servicios, factor indivisible de los avances técnicos científicos, de la calificación y preparación de la fuerza de trabajo.

La política estatal tradicionalmente centró su atención en la calificación de la fuerza de trabajo, a través de la política educativa global y en la técnica en particular desde la creación del IPN en 1937. Las grandes empresas privadas y públicas desde hace décadas destinan parte de su presupuesto a la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores. Como en los casos del IMSS, Pemex, Telmex, CFE, empresas automotriz y otras empresas del gran capital.

- En 1965 la STyPS crea CENANPRO y ARMO, como instituciones de apoyo para capacitar a trabajadores en labores calificadas y especializadas.

- En 1975, México como miembro de la ONU, firma y ratifica la Recomendación 151 de la OIT. que establece como obligación de los estados apoyar las políticas de educación, capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

- En 1978 se reforman el Artículo 123 Constitucional fracción XIII y los Artículos 153 de la letra A a la X de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que establecen la obligación patronal y el derecho del trabajador a la capacitación y adiestramiento, "que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato." (Art. 153-A de la LFT).

- A partir de esa reforma se celebran muchos convenios de capacitación y adiestramiento entre empresas y sindicatos, pero sólo asumen esa obligación y derecho las grandes empresas y sindicatos, las primeras por su capacidad económica y los segundos por su capacidad para atender la calificación de la fuerza de trabajo. Pero quedan fuera las empresas medianas y pequeñas, la mayoría del país.

- Las empresas de grupos económicos de Monterrey con participación de capital extranjero, son las primeras en introducir en México de 1980 a 1985 los nuevos métodos de productividad, implementados previamente en los países desarrollados a cuya cabeza está entonces Japón. Sin embargo, el modelo extranjero de productividad de inspiración japonesa, no se da a conocer en el resto del país ni la experiencia concreta de las empresas de Monterrey que tardan de 5 a 10 años en hacer el cambio de productividad. Lo que demuestra que el modelo de productividad no se implementa en un año, ni con un convenio, porque es un proyecto complejo cuyo proceso lleva más tiempo. El "modelo" de Monterrey se establece con la estrecha y subordinada colaboración del sindicalismo blanco. [2]

- En 1984 la STyPS elabora su primer Programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1984-1988, que pasa sin pena ni gloria. El segundo PNCP corre la misma

suerte (publicado en el Diario Oficial del 20 de junio de 90), pero contiene información valiosa: de 1982 a 1990 casi el 50% de los niños que cursan primaria no concluyen el ciclo. El 85% de los trabajadores del país no concluyeron la secundaria. Ello muestra el bajo nivel de calificación de la fuerza de trabajo, que tiene como causa principal los bajos salarios que impactan la economía de las familias.

Política actual de productividad

Desde la campaña electoral de 1988, Salinas propone dos ejes para la política laboral: la productividad y la reforma a la legislación laboral. Pero la consulta pública de agosto y septiembre de 1989 en la Cámara de Diputados hace desistir al gobierno de su intento de reforma legislativa. El consenso de la consulta no favorece una reforma flexibilizadora de la legislación laboral. [3]

No obstante, la política laboral del sexenio se caracteriza por dos hechos: la firma de convenios de productividad (el primero, ya lo mencionamos, el de Telmex-STRM el 14 de abril de 89) y por cambiar la legislación vigente por la vía de los hechos, de facto, estableciendo una legislación paralela, a través de modificar o mutilar los CCT, de 1989 a 1994.

La STyPS dice que para enero de 1994 casi 100 mil empresas han pactado convenios de productividad, muchos de ellos formales y otros como los más conocidos: SME, CFE, FFCC, PEMEX INFONAVIT, Ford, VW, DINA, etc., lo que no se tiene aún es un balance de los resultados de esos convenios.

- El 25 de mayo de 1992 (después de un año de negociación con la oposición de la CTM) se llega al Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y Calidad, ANEPC, como un proyecto ambicioso de corte nacional y estratégico, que impulsa y pone en el centro de la política laboral la productividad. [4]

- Sin embargo, será con la firma del PECE, en su última etapa, del 3 de octubre de 93, cuando se abra una nueva etapa de la política de productividad al establecer el bono de productividad, al margen del incremento salarial por revisión contractual. En efecto, con el PECE se establece la política extremadamente rígida (contraria a la flexibilidad tan pregonada) de topes salariales para todo 1994: de 5% al salario en todas las "negociaciones" contractuales y de 2% en bonos de productividad al salario, pero el último porcentaje sin integrar al salario, lo que es contrario al Art. 84 de la LFT. Así al no poder negociar los sindicatos nada en las revisiones contractuales y salariales, debido al tope salarial, sólo se les abre la "negociación" en los convenios de productividad para pactar el bono o salario por productividad.

Aspectos jurídicos de la productividad

Dentro de todo el andamiaje jurídico que enmarca la productividad y el impacto que tiene sobre diversos aspectos de la legislación, los más relacionados son los siguientes:

- La contratación colectiva cuya naturaleza es la bilateralidad, la afecta en su periodicidad y en el carácter eminentemente regulador de las relaciones de trabajo, al sobreponer los convenios de productividad por la política de la STyPS.

- De la contratación colectiva afecta también la administración del CCT y su aplicación en los procesos de trabajo, también bilateral. Puesto que en la mayoría de los casos, los convenios de productividad establecen que los cambios administrativos o técnicos productivos se harán unilateralmente por las empresas.

- La capacitación y adiestramiento de los trabajadores con el objeto de la productividad y mejorar las condiciones de vida y remuneración salarial, se supeditan a políticas globales, ajenas a las empresas (salvo los casos de las grandes empresas o instituciones) y se deja de incumplir la obligación legal.

- El concepto de salario por jornada diaria y salario integrado en términos constitucionales y legales, así como el principio de a trabajo igual salario igual, son contrarios al salario -bono- por productividad. Desvirtuando principios fundamentales de la legislación laboral.

- La libre movilidad del trabajador y su carácter nuevo de polivalente afecta los derechos escalafonarios y de ascenso, con repercusiones al salario, antigüedad, categoría y estabilidad en el empleo.

- El ANEPC contiene aspectos positivos (integrales y amplios) y negativos (estrechos e ilegales), pero los primeros no se aplican. Así, el "modelo" de convenio propuesto por la STyPS (3 de octubre de 1993) tiene un contenido contrario al ANEPC, es de carácter estrecho, sólo implica mayores cargas de trabajo y responsabilidades para los trabajadores. Dicho "modelo" de la STyPS propone restringir a una o dos cuando más, formas de medición de la productividad que se refieren exclusivamente a "medir" el rendimiento de cada trabajador, frente al volumen de producción o cargas de trabajo.

- El PECE del 3 de octubre de 93, contiene nuevas propuestas de productividad: salario desintegrado y revisión permanente de los convenios de productividad. Otorga mayor importancia a los convenios que a los CCT, e impone rigidez y falta de libertad en las negociaciones, al disponer de antemano el aumento salarial contractual (5%) y el monto del bono de productividad (2%).

- Establece compromisos bilaterales para firmar convenios y unilateralidad y rigidez para negociar su contenido. Comisiones mixtas formales con cambios unilaterales de las empresas en los procesos de trabajo.

La medición de la productividad

- Las unidades de medición de la productividad -centro de la política patronal- dependen del tipo de criterios que se utilicen: si los cuantitativos o cualitativos, si los amplios o estrechos, si las metas cortoplacistas o las de largo plazo con etapas de evaluación, si la

medición racional según la materia de trabajo o la medición irracional productivista, si la productividad que antepone la calidad concertada o la productividad cuantitativa unilateral, en el caso de las instituciones de salud: si poniendo como centro la salud del derechohabiente o la ecuación simplista y peligrosa de número de derechohabientes entre número de trabajadores: cómo hacer o atender más con menos personal. Si la meta central de elevar la salud de los derechohabientes la población mayoritaria- o la reducción de costos -insumos (incluyendo el trabajo), etc.

- Concepción estrecha de productividad vs. concepción amplia: la primera limita la visión de la productividad a la responsabilidad exclusiva del trabajo, analiza y evalúa sólo el desempeño del trabajador. La segunda, amplía su visión de la productividad a la responsabilidad del trabajador como parte de un todo, pero también y -sobre todo- incluye la responsabilidad de las gerencias o direcciones y del patrón o inversionistas. Pues como se sabe la mayor responsabilidad en la productividad recae en la parte de las gerencias, que dirigen los procesos de trabajo y en los patrones, que determinan la inversión productiva, la innovación tecnológica, la capacitación laboral y los montos de financiamiento de las empresas o instituciones. Cuestiones en las que radican importantes aspectos de la productividad y calidad de los servicios, como lo prevé en su primera parte el ANPEC, no así el convenio "modelo" de la STyPS.

CITAS:

[*] Abogado laboral del Centro Nacional de Promoción Social (CENPROS) y de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD).

[1] Ver la revista Trabajo y Democracia Hoy, núm. 17, de enero-febrero de 1994, el artículo de Vicente Solís: "Balance de la productividad en Telmex".

[2] Ver la entrevista a dirigentes de la FNSI de Guadalupe Cortés y Oscar Alzaga, en revista Trabajo y Democracia Hoy, núm. 8, julio-agosto, 1992.

[3] Ver Memoria de las Audiencias Públicas sobre las Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, Ed. de la Cámara de Diputados, agosto 1989.

[4] De Oscar Alzaga ver: "El ANEPC reforma la legislación laboral", revista Trabajo y Democracia Hoy, núm. 7, mayo-junio de 1992.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: TLC: Productividad y Salarios

AUTOR: Isaías Aguilar Huerta [*]

TITULO: Salarios y Productividad en América del Norte

ABSTRACT:

Los altos niveles de productividad no están ligados a bajos salarios, por el contrario, en el caso de Canadá los altos salarios y las amplias prestaciones sociales están ligados a altos niveles de productividad.

TEXTO:

Con la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio en América del Norte se han generado diversas expectativas respecto a los cambios que éste provocará en cada una de las economías. En relación a los efectos que tendrá sobre la economía mexicana y específicamente en su mercado laboral, resalta la posición que sostiene que el Tratado promoverá un mayor intercambio comercial y una mayor competitividad que junto con la llegada de inversión extranjera, se traducirá en aumentos en: la producción, el empleo, los salarios y la productividad.

Uno de los objetivos de este artículo es hacer un análisis comparativo de los salarios y la productividad en la industria manufacturera de los tres países, el cual debe considerarse un primer acercamiento al tema, ya que es a nivel general y de la industria manufacturera, y es preciso pasar al análisis más desagregado a nivel de ramas industriales y empresas. Con base en este estudio también se pretende hacer un planteamiento hipotético de qué es lo que puede suceder en el mercado laboral mexicano y confrontarlo con la posición antes descrita.

Para hacer un análisis prospectivo se requiere conocer el comportamiento más reciente (hasta donde la información lo permite), por ello el período de análisis, 1980-1991, abarca los años ochenta, década en que la economía mexicana se hunde en la crisis más profunda de la época contemporánea y la clase obrera sufre un grave deterioro en sus niveles de vida, disminuyen sus salarios reales, se eleva el desempleo y se estancan los niveles de la productividad igual que los del Producto Interno Bruto. En tanto, Estados Unidos y Canadá padecen recesión económica tanto a principios como al final del período de análisis, sin que se vea afectado drásticamente su mercado laboral.

Niveles de ingreso y empleo cada vez más desiguales

Como se observa en el Cuadro I Estados Unidos de América (EUA) es el país que tiene el más alto producto por habitante de América del Norte (AN) y durante los ochenta tiene una tendencia creciente, con la excepción de los años de recesión. Asimismo, Canadá que

se encuentra entre los países de ingreso alto, también registra un comportamiento similar. No obstante al ser comparados con el ingreso por habitante de Japón se ve que este último tiene un mayor dinamismo y en 1991 casi ha alcanzado a Canadá y tiende a acercarse al nivel de los EUA. En efecto, en 1980 tiene un producto por habitante de 9,571 dólares (EUA de 1985) y en 1991 asciende a 14,266, lo que significa una tasa de crecimiento promedio anual de 3.7, que es superior a la de EUA y Canadá.

Cuadro 1. Producto Interno Bruto por Habitante. (Mls. de Dólares EUA de 1985)[H-]

El caso de México, francamente no tiene comparación pues no sólo es muy bajo, sino que a principios de los noventa termina con niveles inferiores a los de un decenio atrás. Inclusive, si a principios de los ochenta tenía un nivel superior a Corea uno de los tigres del pacífico (Corea, Singapur, Taiwan y Hong Kong), en el transcurso de la década perdida fue ampliamente rebasado por ésta, que en 1980 tenía un ingreso por habitante de 1628 dólares y en 1991 ascendió a 3,788.

No sólo por el lado del ingreso México se encuentra en abierta desventaja a sus socios comerciales, sino que en los niveles de empleo la situación es similar. En efecto, después de que en el auge petrolero se crearon alrededor de 900 mil empleos anualmente, y para 1981, la Población Económicamente Activa (PEA) total remunerada de la economía alcanzó los 21.5 millones de trabajadores, a partir de 1982, junto con la crisis, comienza un período de bajas y leves recuperaciones del empleo, siendo la industria manufacturera y la industria de la construcción los sectores más afectados. El saldo para el año de 1991 es de 22.43 millones de trabajadores ocupados, cifra que representa un aumento aproximado de 900 personas respecto a 1981, esto es, en diez años creció lo que en el auge petrolero lo hizo en un año.

Esta situación provocó un alza del desempleo sin precedentes, pues de 731 mil personas desocupadas en 1981 (que representan una tasa de desempleo del 3.4 por ciento respecto a la PEA ocupada) actualmente se habla de alrededor de 6 millones de personas sin ocupación permanente. [1]

Contrariamente a lo sucedido en México, en Estados Unidos y Canadá, exceptuando el año de 1982 que es de recesión económica, el número de personas ocupadas asciende permanentemente. El primer país, a principios de la década contaba con 97.3 millones de empleados y para 1991 con 116.9, es decir, logra un incremento de alrededor del 20 por ciento, lo cual le permitió reducir su tasa de desempleo de 9.7 por ciento en 1982 a 6.8 en 1991, que, con la excepción de Japón es una de las más bajas de los países desarrollados. Cabe aclarar que su tasa más baja de desempleo la alcanza en 1989 (5.3) y a partir de 1990 junto con la recesión se revierte la tendencia descendente, para volver a descender en 1993. [2]

En el caso de Canadá que tiene un comportamiento parecido, su personal ocupado remunerado asciende de 10.6 millones a 12.5 en 1989 y a 12.3 en 1991, con lo cual su tasa desempleo se reduce de 11.9 por ciento en 1983 a 7.5 por ciento en 1989, y vuelve a

subir en 1993 a 11.3 por ciento. Si bien Canadá no ha logrado reducir su tasa de desempleo, tampoco se ha incrementado.

Ahora bien, respecto a la creación de empleos no todo ha sido negativo en México ya que en los ochenta la industria maquiladora establecida principalmente en la frontera norte ha crecido y por ende sus niveles de empleo, en 1980 las 620 plantas instaladas daban ocupación a 119.5 mil personas y para fines de 1993 con más de 2 mil plantas da ocupación a cerca de 550 mil trabajadores. No obstante, las condiciones de trabajo son más precarias que en la industria de la transformación y aunque en el decenio de los ochenta sus salarios reales tienen pérdidas menores que las sufridas por los salarios manufactureros todavía son inferiores a éstos.

Salarios: ¿ventaja competitiva de México?

Después de que en 1981 el salario manufacturero promedio mexicano alcanza un nivel de 2.2 dólares por hora de trabajo y se sostiene en el año siguiente, a partir de 1983 empieza un proceso de franco descenso. Así, a 1987 acumula una pérdida de poder adquisitivo de 39.5 por ciento respecto a 1980, en tanto los salarios estadounidense y canadiense sólo pierden 1.3 y 3.5 por ciento respectivamente, en el mismo período. Este proceso debilitó más al salario mexicano frente a los otros ya que en 1980 los trabajadores de EUA y Canadá ganaban 4.8 y 4.4 veces más que sus homólogos mexicanos. Para 1987 esa relación ascendió a 7.2 y 6.4 veces respectivamente. (Véase Cuadro 2).

Cuadro 2. Salarios Reales Manufactureros Promedio por Hora en México, Estados Unidos y Canadá. (Dólares EUA 1985)[H-]

De 1988 a 1991 se observa un leve repunte del salario real manufacturero de México ligado a la recuperación económica del país. En tanto, el salario estadounidense continúa con la tendencia descendente iniciada a partir de 1987. Y el salario canadiense se mantiene en los niveles de 1984-1985, esto es, con un ligero descenso en relación a 1980. La recuperación del salario mexicano a nivel internacional, es decir, en términos de dólares se encuentra vinculado al proceso de revaluación del peso a partir de 1988.

Si bien es cierto que los salarios promedio manufactureros de EUA y Canadá no han tenido un crecimiento permanente ni homogéneo resalta el hecho de que han tenido un comportamiento diferente al seguido por el salario promedio mexicano (véase Gráfica I). En el caso del salario canadiense medido en dólares EUA de 1985, es importante señalar que en el primer año de la recesión (1981) tiene un leve incremento pasando de 8.57 dólares a 8.59. A partir de 1982 y hasta 1988 tiene una tendencia descendente que se revierte sólo hasta 1989, manteniendo su poder adquisitivo durante los años de 1990 y 1991. [3]

Gráfica I. Salarios en la Industria Manufacturera[H-]

A pesar de que el salario canadiense es inferior al salario estadounidense, los trabajadores del Canadá a principios de los ochenta, superan en cuanto al régimen de prestaciones

sociales, a los del país más poderoso de la tierra, ya que aparte del seguro del desempleo contaban con seguro de indemnización en caso de despido o de quiebra de una empresa, el subsidio de vejez, los subsidios familiares, el suplemento de ingresos para cónyuges, un sobresueldo para los matrimonios, etc., etc. [4] Las prestaciones sociales en conjunto representaban el 65 por ciento de la nómina de las remuneraciones totales de los trabajadores canadienses.

Sin embargo, es importante señalar que a partir de 1991 en el marco del Acuerdo de Libre Comercio (ALC) y de la recesión económica, se ha dado un desmantelamiento de las prestaciones sociales, de tal forma que la mayor parte de la carga del proceso de reestructuración productiva ha recaído sobre los trabajadores. El descenso de los niveles de empleo, de salarios y de los niveles de vida en general ha tenido como una de las consecuencias que el partido Conservador perdiera las elecciones y que el TLC no tenga ya la aceptación que en su momento tuvo el ALC. Además, las pugnas regionales se han agudizado y actualmente amenazan con la integridad del vasto territorio canadiense, ya que la provincia de Quebec está luchando por su separación y autonomía.

Ahora bien, es evidente que México tiene salarios muy por debajo de sus vecinos del norte e incluso ahora tiene salarios más bajos que los tigres del pacífico, cuando a principios de los ochenta los superaba. Asimismo, en comparación con los salarios de países latinoamericanos sólo se encuentra por arriba de los que se pagan en Perú, Bolivia y Ecuador, cuando a mediados de los setenta poseía uno de los más altos de América Latina.

El contar con uno de los salarios más bajos del mundo es lo que le ha otorgado a México una ventaja competitiva frente al exterior en general y frente a sus socios comerciales del norte en particular y, es su divisa para atraer capitales del exterior.

Desde nuestro punto de vista el costo salarial del trabajo mexicano se presenta como el mayor atractivo para los inversionistas extranjeros, y en este sentido el capital estadounidense pretende usar al trabajador mexicano tanto para presionar los salarios de sus trabajadores hacia la baja como para abaratar costos produciendo en territorio mexicano.

En cuanto a la llegada de capital extranjero a la economía mexicana había que señalar que hasta 1989 éste no fluía hacia México como se requería, sólo hasta 1990, después de que se modificó el Reglamento sobre Inversiones Extranjeras en mayo de 1989, ha habido un ingreso masivo de capitales, pero no como inversión productiva sino que se ha canalizado fundamentalmente a la Bolsa Mexicana de Valores como inversión de cartera o de portafolio, la cual además de no fortalecer la planta productiva, es muy volátil y puede salir del país en cualquier momento. [5]

Cabe resaltar que es la industria maquiladora donde más ha llegado la inversión extranjera en la década de los ochenta, debido a las amplias ventajas que ofrece, tales como convenios por debajo de la Ley Federal del Trabajo, estímulos fiscales, etc., y por supuesto también por la mano de obra barata, que estando en promedio por arriba del

salario mínimo se encuentra por debajo del salario medio manufacturero y del salario promedio total. Incluso en algunas ramas como la de alimentos y productos textiles el salario promedio es muy cercano al mínimo e incluyendo prestaciones aún están por debajo de un dólar la hora. Por ello los líderes sindicales de EUA se opusieron a la firma del TLC porque temen la "fuerte competencia" de los trabajadores de México, con salarios muy bajos.

Productividad: el talón de Aquiles de México

La distancia que existe en los niveles de productividad en América del Norte es muy grande, y determina en gran medida las asimetrías existentes en cuanto a montos de producción y de ingreso por habitante.

Aquí se parte de la idea de que la productividad es una categoría esencial en la Economía Política para comprender el desarrollo de un país, ya que no sólo está vinculada al desarrollo tecnológico y a la creación de más riqueza en menor tiempo, sino también al desarrollo de las fuerzas productivas y al bienestar de la sociedad. [6]

Por otro lado, la productividad al ser el "recíproco del valor de las mercancías", [7] esto es que afecta directamente el valor unitario de las mercancías, es uno de los factores fundamentales de la competitividad de un país, ya que para alcanzar el éxito comercial, las empresas deben poseer una ventaja competitiva en forma de costos inferiores a nivel internacional, e incluso para mantener y desarrollar dicha ventaja, las empresas deben conseguir con el tiempo ventajas competitivas más refinadas, mediante productos y servicios de mayor calidad o a través de un proceso de producción más eficiente, lo cual se traduce directamente en crecimiento de la productividad. [8]

Ahora bien, antes de comparar los niveles de productividad en la industria manufacturera de los países firmantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), conviene recordar que a propósito del descenso del crecimiento de productividad y de la pérdida de competitividad de los EUA a nivel internacional, se ha desatado, en los últimos años, un gran debate en torno a este tema.

Los puntos centrales de dicho debate han sido en torno a que si los EUA después de registrar crecimientos elevados en la posguerra, a partir de los sesenta vieron descender su tasa de crecimiento a su nivel histórico del 2 por ciento aproximadamente. O que si a pesar de continuar ascendiendo, sus rivales comerciales (Japón y Europa) han tenido ritmos superiores de crecimiento, lo que implicaría, en ambos casos que sus competidores se acercan cada vez más a los niveles de ese país. [9]

La información disponible señala que en efecto a partir de 1960 y hasta 1992 la productividad del trabajo de los EUA crece a ritmos inferiores que la de los otros países industrializados, incluyendo al propio Canadá. Sobresale el hecho de que durante los tres períodos los EUA registra la tasa menor de crecimiento, e incluso de 1973 a 1979 sufre un estancamiento (Cuadro 3).

Cuadro 3. Productividad del Trabajo. (Tasa de Cambio Anual)[H-]

Los datos anteriores confirman la pérdida de competitividad de los EUA a escala mundial y si bien aún mantienen primacía en algunos sectores como el software, equipamiento médico, industria del cine, transporte espacial y servicios empresariales entre otros, lo que es cierto que otros países han elevado sus niveles de competitividad en otros sectores incluyendo algunos en los cuales los EUA tuvieron el predominio en la posguerra. [10]

Cuadro 4. PIB Manufacturero por Persona Ocupada. (Dólares EUA 1985)[H-]

Para el caso y período que nos ocupa es indudable que la productividad global de los EUA, con excepción de los años de recesión, tiene un comportamiento ascendente siendo el sector de manufacturas uno de los más dinámicos. En efecto como puede apreciarse en el Cuadro 5 el comportamiento de la productividad global de los EUA es ascendente y crece a una tasa promedio anual de 0.84 por ciento, en tanto la de la industria manufacturera lo hace a una tasa de 3.87 por ciento.

Cuadro 5. Variación Anual de la Productividad[H-]

Es obvio que son otros los sectores que se han rezagado e incluso tienen tasas negativas, como es el caso de servicios no comerciables. Sin embargo, el crecimiento de la productividad del trabajo de la industria manufacturera es muy importante ya que significó un avance de 40 por ciento durante la década de los ochenta. Lo anterior significa que si bien a nivel global los EUA están perdiendo la batalla, en la industria manufacturera continúa elevando sus niveles de competitividad. Sobre todo si se le compara con la productividad del trabajo en la industria manufacturera mexicana, la cual crece a una tasa promedio anual de 1.7 por ciento.

En el caso de Canadá hay que subrayar que durante el período de análisis, registró un dinamismo ligeramente superior al de los EUA, por lo cual también eleva sus ventajas respecto a México. En general los niveles de productividad del trabajo canadiense están entre los más altos del mundo en 1990 "...el Foro Económico Mundial, tras estudiar alrededor de 300 factores para determinar la competitividad global de las principales naciones industrializadas le dio a Canadá el quinto lugar a nivel mundial". [11] Esto ha hecho posible que Canadá haya conquistado algunos espacios en el mercado internacional, pues sus exportaciones per cápita son superadas solamente por Japón.

De lo anterior se desprende que los altos niveles de productividad no están ligados a bajos salarios, por el contrario, en el caso de Canadá los altos salarios y las amplias prestaciones sociales están ligados a altos niveles de productividad.

Perspectivas

Las conclusiones de lo antes escrito, nos revelan la gran asimetría que existe en los mercados de trabajo de los tres países firmantes del TLCAN. Tomando como referencia al más grande y al más pequeño tenemos que el salario promedio que se paga en la

industria manufacturera de EUA es 5.8 veces más que el que se paga en México, o lo que es lo mismo, los trabajadores mexicanos ganan el 18 por ciento de lo que ganan los asalariados estadounidenses. Asimismo, la productividad y el empleo en México representan apenas el 23 y el 19 por ciento respectivamente.

En efecto, las empresas transnacionales continuarán aprovechando la mano de obra barata mexicana y habrá un incremento de la Inversión Extranjera Directa, [12] tanto en la industria maquiladora como en nuevas empresas que produzcan para la exportación, con lo cual se elevarán los niveles de empleo.

No obstante, por el lado de la industria maquiladora hay que tener en cuenta que el alza en el empleo no es condición suficiente para que los niveles generales del salario real mexicano se eleven, al contrario, pueden descender ya que el salario maquilador es inferior al salario medio manufacturero y al salario promedio anual. Además, futuros inventos tecnológicos (no tan lejanos) podrían llevar a que las empresas norteamericanas reincorporen los procesos productivos intensivos en fuerza de trabajo a su lugar de origen, o en el mejor de los casos a que las maquiladoras sean más intensivas en capital, y este proceso ya se está dando pues a partir de 1985 la densidad de la mano de obra por planta establecida tiende a disminuir.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que los bajos salarios no es condición suficiente para que se incremente la inversión, es factor determinante para las empresas que son intensivas en fuerza de trabajo, por ejemplo, las maquiladoras, pero en las empresas que son intensivas en capital, donde el costo salarial en relación a los costos totales es muy bajo, tienen un peso relativamente pequeño. En éstas cuenta más el factor tecnológico y los niveles de productividad, y es ahí donde México tiene serias desventajas respecto a sus socios comerciales.

Es cierto que las nuevas plantas pueden lograr altos niveles de productividad, como es el caso de las recientes empresas que se han establecido en los estados fronterizos que tienen niveles de productividad de entre el 80 y el 100 por ciento de sus similares en EUA y Japón. [13] Es factible también que el acicate de la competencia internacional incremente los niveles de productividad en las empresas mexicanas sobre todo en el sector exportador.

Sin embargo, lo anterior provocará que el mercado laboral mexicano se segmente aún más, por un lado los trabajadores del sector exportador con altos ingresos y por otro los del sector que produce para el mercado interno con remuneraciones más bajas.

Contrariamente a México, Canadá, que tiene salarios manufacturero directos ligeramente menores a los de EUA, cuenta con las prestaciones sociales más altas de los tres países, lo cual desde el punto de vista del capital le resta competitividad, pues sus costos son superiores a los de los otros países, por lo cual la inversión no se vería alentada, pero por otro lado, sus altos niveles de productividad la incentivan, luego entonces existen dos tendencias contradictorias. No obstante, el desmantelamiento del sistema de prestaciones

sociales junto con sus altos niveles de productividad le darán claras ventajas sobre México en la competencia por atraer el capital extranjero.

CITAS:

[*] Profesor de la Escuela de Economía de la UAP e investigador del PEDEI.

[1] Incluso la Central de Trabajadores de México, la CTM, habla de 8 millones de desocupados.

[2] Véase OECD, World Economic Outlook, octubre de 1993, tabla A4 p. 135.

[3] Cabe aclarar que los datos del salario del país de la hoja de maple convertidos a dólares corrientes de EUA conducen a equívocos debido a la revaluación del dólar canadiense de los últimos años. El ejemplo concreto es que en 1989 el salario canadiense en dólares corrientes de EUA es superior al salario de este último, y en dólares constantes es inferior. En todo caso el incremento se debe a la revaluación.

[4] Cfr. Barranco Chavarría, Alberto, "Canadá: casi un paraíso", La Jornada Laboral núm. 5., jueves 27 de junio de 1991, p. 5.

[5] Esto lo demuestran los acontecimientos más recientes. En efecto, con la rebelión zapatista en Chiapas y más adelante con el asesinato de Luis Donaldo Colosio Murrieta, candidato Presidencial por el PRI, se da una salida de capitales de la BMV, parte de los cuales salieron del país y otra se dirigió a la inversión en el mercado de dinero, principalmente en TESOBONOS, que son instrumentos de cobertura cambiaria.

[6] Puede argumentarse que en los países en vías de desarrollo el incremento de la productividad en los últimos tiempos no se ha traducido en una mejor distribución del ingreso y en mejores niveles de vida de la mayoría de la población. No obstante, es innegable que los países desarrollados tienen niveles de productividad más altos, y que gran parte del problema de los países atrasados es no haber resuelto (elevado los niveles de productividad) el problema de la producción de los "bienes salario".

[7] Cfr. Valle Baeza, Alejandro, "Productividad: las visiones neoclásica y marxista" en Investigación Económica 198, México, oct-sep de 1991, p. 59.

[8] Porter, Michael, La ventaja competitiva de las naciones, Ed. Vergara, Buenos Aires, Argentina, 1991, p. 33.

[9] Cfr. Williamson, Jeffrey G., "La productividad y el liderazgo de los Estados Unidos", en Investigación Económica 198. oct-dic. de 1991, pp. 105-138.

[10] Porter, Michael, La ventaja competitiva de las naciones, Ed. Vergara, Buenos Aires, Argentina, 1991, p. 33.

[11] Barranco Chavarría, Alberto, "Canadá: casi un paraíso", La Jornada Laboral núm. 5., jueves 27 de junio de 1991, p. 5.

[12] Una vez que se resuelva el problema de la inestabilidad política que vive nuestro país, a propósito de las elecciones de Presidente, el próximo 21 de agosto.

[13] Castañeda, Jorge y Carlos Heredia, "Hacia otro TLC" en Nexos 181, México, enero de 1993, pág. 51.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en los Servicios

AUTOR: Germán Sánchez Daza [*]

TITULO: La Negociación de la Productividad en Telmex: Un Recuento

ABSTRACT:

Podemos concluir que en el caso de los telefonistas, la productividad ha sido y es un espacio permanente de negociación y en el que los trabajadores han tenido que desplegar su iniciativa e inventiva para poder no sólo defender sino avanzar en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida.

TEXTO:

La reestructuración de las telecomunicaciones a partir de la década pasada ha tenido diversos procesos, entre los cuales podemos mencionar: la modernización a partir de la introducción de la tecnología digital, la privatización de Telmex, la desregulación mediante la modificación del Reglamento de Telecomunicaciones, la flexibilización laboral con el convenio de concertación, la introducción de la competencia.

Es claro que estos procesos han estado vinculados con los requerimientos de una infraestructura de telecomunicaciones moderna y eficiente y de convertir a Telmex en una empresa altamente rentable y competitiva. En este sentido la elevación de la calidad del servicio, el sostenimiento del crecimiento y la introducción de nuevos competidores se han convertido en acicate para Telmex.

Habiendo avanzado en la introducción de nuevas tecnologías y en la modificación de las relaciones laborales, la elevación de la productividad y la calidad del servicio se han convertido en los focos de atención de la empresa y del mismo sindicato de telefonistas. De tal forma que se han convertido desde hace ya varios años en un espacio de negociación e invención permanente. Dada la riqueza de esta experiencia nos parece pertinente el presentar un recuento de las negociaciones sobre la productividad, subrayando algunos puntos que nos parecen importantes.

Primeras negociaciones

El antecedente más reciente de las negociaciones de la productividad está vinculado con la introducción de la tecnología digital y la revisión de convenios departamentales, siendo en 1986 cuando de manera precisa se plasma por primera vez el concepto de productividad en el Contrato Colectivo, en la cláusula 193 se señala la creación de una Comisión Mixta que definirá los aspectos de introducción de la nueva tecnología referentes a capacitación, higiene y seguridad y los parámetros de productividad. [1]

Los avances durante el período serán lentos, pero a finales del año siguiente se constituye la llamada Comisión de Productividad, resultado de un proceso de negociación con el que se pretendía solucionar los problemas de servicio señalados en el Programa Inmediato de Mejoramiento del Servicio (PIMES) -programa que generó una amplia movilización por parte del Sindicato pues se señalaba como causa central del deterioro del servicio a los trabajadores y se pretendía justificar el reajuste de varios miles de ellos.

En el marco de esta Comisión se llega a pactar la definición del concepto de productividad: "...como la óptima articulación entre el incremento cuantitativo en la producción, el mejoramiento de su calidad y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida y de la capacitación productiva del propio trabajador." [2] Esta será trasladada al Contrato Colectivo en la revisión de 1988.

Con esta definición se pretendía prever las consecuencias negativas de un aumento cuantitativo de la productividad, tomando en cuenta los factores que inciden en ella y el que venga a beneficiar no sólo a la empresa sino también a los trabajadores.

Otro de los resultados de la Comisión de Productividad fue el llamado Modelo de Calidad de Telmex, cuyos objetivos eran: mejoramiento de la calidad del servicio telefónico, crecimiento acelerado, modernización de la empresa y mejoramiento de los trabajadores. Este Modelo promovería "una cultura de servicio basada en una filosofía de calidad."

Este modelo estaba basado en la propuesta de los japoneses de control total de calidad, pero su concreción llevó a diferencias entre empresa y sindicato, este último sostenía que había que acentuar sus aspectos humanos y sociales y no sólo los de eficiencia. [3]

Este Modelo se tratará de aplicar durante 1988, avanzando en su difusión, pero el Convenio de Concertación firmado al año siguiente suspenderá los trabajos y dará como respuesta una propuesta sobre incentivos y productividad. Entre 1989 y 1990 se llevan a cabo diversas negociaciones entre empresa y sindicato, en las cuales se avanza en torno al diagnóstico operativo, con participación activa de los trabajadores, esto bajo el auspicio del programa permanente de mejoramiento del servicio, llegando a suscribirse en diciembre de 1990 el Convenio de Calidad, Productividad y Capacitación para la Modernización Integral de Teléfonos de México. En éste se plantea la necesidad de hacer del trabajo el terreno en el que se permita la realización del potencial creativo de los trabajadores. [4]

Al respecto de los avances de este convenio Rosario Ortiz señala. "En el primer diagnóstico, elaborado por los trabajadores plantearon no sólo los problemas del proceso de trabajo sino también los problemas laborales por lo que fue rechazado; fue necesario reelaborarlo con propuestas exclusivamente de trabajo, despolitizando la relación laboral." [5]

Será hasta 1992 cuando se logren avances más concretos en torno a la productividad y calidad.

El convenio de 1992

El 25 de marzo de 1992, se firmaba el Convenio que contiene el Programa General Permanente de Incentivos a la Productividad, el cual establece el inicio de un sistema de medición de las labores que se realizan y un programa de incentivos económicos. El objetivo central del sistema de medición era "...lograr un proceso permanente de confrontación del trabajo con sus resultados reales, y contar con una base objetiva para la determinación de las normas de productividad y calidad y, tomando en cuenta las metas y objetivos derivados del título de concesión y los establecidos por la empresa, los correspondientes incentivos al personal." [6]

El programa general de incentivos económicos plantea premiar el aumento de calidad y productividad que permita una distribución equitativa de los beneficios derivados de la misma. Estableciéndose parámetros grupales e individuales, los cuales serán la concreción de los objetivos de la empresa: satisfacer la demanda del usuario de mayores y mejores servicios de telecomunicaciones, cumplir con lo establecido en el título de concesión, alcanzar niveles de alta competitividad.

Se contempla la elaboración de programas bilaterales de comunicación interna que motiven y estimulen la participación comprometida de los trabajadores y que favorezcan el flujo constante de información y retroalimentación de planes, avances y resultados. El Programa se iniciaría en las especialidades de: planta exterior, tráfico manual, centrales, comercial y registro de líneas.

A lo largo de 1992 se dará la negociación de los parámetros específicos de productividad y calidad de las especialidades mencionadas, concentrándose en el diseño de los indicadores a medir en cada una de las áreas y actividades, métodos de medición y determinación de los promedios de productividad sobre cada uno de los indicadores y forma de aplicación de los incentivos, ya para el mes de octubre en un balance del Comité Nacional del STRM se mencionaba que "...es necesario destacar que hemos logrado mantener la iniciativa ante la empresa sobre la estructuración de estos esquemas de medición, razón por la cual ha existido una serie de resistencia para poder avanzar más rápidamente." [7] Previendo que los problemas crecerían en la negociación de los incentivos y la implementación del Programa en su conjunto.

Las negociaciones realizadas permitieron avances sustanciales en la fijación de parámetros de medición, llegando a dos conclusiones básicas: la medición en base a la cantidad de trabajo de acuerdo con las diferentes actividades y procesos que se tienen en la cadena productiva y medición de acuerdo con los niveles de calidad en el servicio en base a referencias de obligaciones mínimas a cumplir (esto en particular para el caso de la especialidad de centrales mantenimiento). Sin embargo, será en la especialidad de Planta Exterior en la que se harán las primeras aplicaciones en el mes de noviembre de 1992, veamos este caso.

La aplicación del Programa significó la difusión del mismo a lo largo de la República y con la participación activa de las comisiones negociadoras y la integración de delegaciones en cada una de las secciones sindicales.

El Programa consideró la medición de las actividades principales que se realizan en cada uno de los procesos productivos: instalaciones, reparaciones, cables y líneas, construcción. Estas actividades se tomaron como "...referencia para la medición mediante un sistema de puntos, determinándose los parámetros mínimos a cumplir como parte de la jornada de trabajo, a partir de los cuales se cuantificaron los incrementos en la productividad individual para hacerse acreedor al incentivo económico, la condición general que se tenía era la de lograr un incremento global de productividad a nivel del centro de trabajo." [8] Los incentivos económicos estaban en función del incremento en la productividad (puntos asignados), los días laborados y el salario de los trabajadores.

Los indicadores de calidad y crecimiento que reflejarían la mejora de esa productividad serían: líneas con falla, reparaciones en el mismo día, reparaciones dentro de tres días, teléfonos públicos en servicio, nuevos usuarios, órdenes de servicio ejecutadas, teléfonos públicos instalados.

Así se estableció que el valor de la jornada para esta especialidad era de 20 puntos y se pactaron los parámetros de productividad mínimos, a partir de los cuales se hacían acreedores a los incentivos. Por cada actividad que se desarrollaba se marcaba una cantidad de puntos y se sumaban a fin de dar el total por jornada.

La Comisión de Modernización sintetizaba lo siguiente: "Desde la aplicación de esta etapa del Programa, se presentaron una serie de problemas de carácter administrativo sobre los criterios de aplicación en la medición y cálculo de incentivos. Por otra parte problemas de actitud de empleados de confianza al pretender imponer criterios unilaterales en la organización del trabajo y limitando las posibilidades para poder realizar un mayor esfuerzo productivo por parte de los compañeros." [9]

Esta primer experiencia fue aleccionadora para el conjunto de Telmex, pues resultó que los resultados no fueron lo esperado, la participación activa de los delegados departamentales y la ausencia de criterios de los jefes inmediatos se manifestaron como limitantes, asimismo la calidad no se elevó aún cuando la productividad sí lo hizo. Pero además resultó que existía un desequilibrio muy grande entre los diversos subdepartamentos y sus estímulos. De esta manera resultó que en algunas categorías, en especial en cables, en un mes hubo casos que obtuvieron estímulos por varios miles de nuevos pesos en un mes.

Revisión del convenio

Así, la empresa proponía en el mes de febrero de 1993 la revisión del Programa argumentando que: "...hemos encontrado que a pesar de que la empresa ha erogado fuertes cantidades por concepto de incentivos, lo que le ha representado altos costos, no

se ha incrementado en el mismo sentido ni en la misma proporción la producción encaminada al cumplimiento de los objetivos originalmente planteados." [10]

Por nuestra parte estos resultados los podemos explicar por las siguientes razones: 1) una estrategia empresarial basada en diagnósticos poco confiables, generados por una cultura productiva que justifica sus empleos con reportes que cumplen los objetivos de la gerencia pero sin un correlato con los recursos humanos y materiales que se tienen y por tanto no verídicos. 2) una estructura empresarial vertical que no permite la fluidez ni de la información ni mucho menos de los proyectos y negociaciones de la cúpula administrativa, y que obstruye la posibilidad de que el personal de línea pueda comprenderlas y aplicarlas de manera óptima. Asimismo esta estructura vertical impide que se capte y se estimule la experiencia y conocimiento tanto del personal gerencial de línea como de los mismos trabajadores. 3) el temor a la iniciativa, conocimiento y habilidad del personal sindicalizado, reflejándose esto explícitamente cuando la empresa habla de que no se trata de ninguna "cogestión".

Así las cosas en el mes de abril nuevamente se negoció el Programa. En esta versión se trata de cumplir metas preestablecidas por centro de trabajo y localidad para poder acceder al incentivo económico. [11]

Ahora se establecen las "áreas tronco" y las especialidades vinculadas con ellas:

Areas Tronco y Especialidades

Planta Exterior: supervisión construcción, ingeniería proyectos redes, automotriz, choferes, almacenes.

Conmutación Transmisión: Ingeniería y Proyecto de Equipo, Sistema Alimentación Energía, Instalación y recepción de Equipo, L.D. Mantenimiento, L.D. construcción, líneas L.D.

Tráfico: tráfico internacional, tráfico nacional.

Comercial: registro y contabilidad de Ordenes de Servicio.

Proceso Administrativo: impresos, secretaría general, archivo, almacenes, captura de datos, finanzas, oficinistas técnicos, oficinistas administrativos, guarderías.

El incentivo se pagará en un 85% por el cumplimiento mensual de las metas de las áreas tronco y en un 15% por cumplimiento anual de las metas de todas las áreas tronco en cada Dirección de Operación Telefónica y además se crean los "grupos de análisis" que funcionarían en los centros de trabajo.

Las metas de la empresa se expresan en indicadores sólo para las especialidades que son la base del área y que son las siguientes:

Planta exterior: instalaciones altas, instalación de teléfonos públicos, líneas con falla, reparación líneas mismo día, reparación líneas tres días, casetas públicas en servicio, dilación en órdenes de servicio, pendientes de instalación.

Conmutación transmisión: dilación de tono, teléfono a teléfono, LADA 91, LADA 95, disponibilidad troncales circuito, reparación de daño, atención a distribuidores, facturación completación de llamadas, transmisión, continuidad del servicio.

Tráfico: contestación menos de 10 segundos.

Comercial: nuevos usuarios, órdenes de servicio sin error, recuperación de cuentas por cobrar, solicitudes F75, ajustes sin error, atención al público.

Si bien se establece que el pago de incentivos se realizará por cumplimiento de metas fijadas, se pactan pagos por acercamientos a éstas:

Planta exterior y comercial: se pagará el 50% del incentivo si se alcanza la meta en un 90%.

Conmutación transmisión: cuando se logren los requerimientos de concesión se pagará el 50% del incentivo.

Tráfico: se fija como mínimo el 91% de la meta, de hecho se plantean casos de excepción que permiten pagar el 100%.

Por último, el monto de los incentivos, la "bolsa" a distribuir para abril a diciembre de 1993 fue de 324 millones de nuevos pesos, señalándose que no se autorizará tiempo extra. La forma de su distribución sería considerando como criterio su equidad en base al salario y por centro de trabajo.

Se firmaron convenios con cada especialidad, que contemplaban:

- metas, ponderación, cálculo y forma de aplicación, se consideraron para esto cada uno de los indicadores que la componen en su respectiva área
- esquemas y formas de medición
- grupos de análisis
- en cada convenio hubo diferencias en cuanto a la contabilización de los días laborales: vacaciones, permisos, ausencias, etc.
- esquemas de distribución del incentivo individual para cada uno de los trabajadores.

En cuanto a esto último, se pactaron diversas modalidades que contemplaban la distribución:

- en base al esfuerzo individual de acuerdo con la medición

- en cantidades iguales en función del número de trabajadores y días laborados
- en cantidad proporcional al salario y los días laborados
- considerando puntualidad, asistencia y salario.

Los primeros resultados fueron los siguientes: "A nivel de las 4 áreas tronco sobre la totalidad de centros de trabajo, nos reflejan que las áreas más críticas se ubican en planta exterior y comercial, ya que el mes de junio el 28% de los centros de planta exterior, no alcanzaron el porcentaje mínimo de meta (90%) para obtener el incentivo y para comercial fue 38% de los centros el que quedó también en esa condición. Para el mes de julio se tuvo una mejoría ya que en planta exterior se disminuyó al 19% de estos centros y para comercial también disminuyó al 27% para las áreas de tráfico y centrales en los dos meses se han tenido resultados positivos ya que prácticamente la totalidad de centros ha logrado el incentivo existiendo el caso especial en tráfico sección matriz y cuatro centros de secciones foráneas." [12]

Sin embargo, en diciembre el Sindicato planteaba que era necesaria su revisión pues existían varias deficiencias, imputables sobre todo a la empresa. Entre los puntos que proponían para su revisión están los siguientes: integración y reconocimiento de los grupos de análisis, supervisión de trabajos de compañías contratistas, falta de órdenes de servicio para el cumplimiento de metas, problemas de interpretación y aplicación unilateral de minutas y del programa en general, insuficiencias de capacitación para el uso óptimo del recurso humano. [13]

A pesar de estas deficiencias, las metas para el año de 1993, fueron prácticamente cubiertas. De acuerdo a la Comisión Nacional de Evaluación y Seguimiento el cumplimiento fue del 97.6% en planta exterior, 101.6% en conmutación, 96.9% en tráfico y 99.3% en comercial como promedio fue del 98.88%.

A finales del mes de marzo de 1994 se firma un nuevo convenio, que modifica al anterior en los siguientes términos: se establecen nuevos indicadores, metas (por encima de las anteriores) y ponderaciones. Se añade un indicador de "encuestas sobre la percepción del cliente." El pago del incentivo se hará si se alcanzan las metas mensuales por centro de trabajo. Se subraya el papel de los grupos de análisis. La empresa se compromete a realizar programas de trabajo por centro. [14]

Durante los meses siguientes, la aplicación de este nuevo convenio enfrenta diversos problemas, entre otros la falta de comprensión y visión de buena parte del personal de confianza, que no logra generar programas de trabajo que vayan más allá del cumplimiento de las metas establecidas, ni estimula la participación de los grupos de análisis. En este mismo sentido se marca un flujo inadecuado de información básica para su funcionamiento. [15]

La productividad: un espacio a negociar

Hasta aquí hemos reseñado la evolución de la negociación de la productividad, quisiéramos ahora subrayar algunos elementos que nos parecen importantes.

En primer lugar está el hecho que el Sindicato de Telefonistas ha sido el primero en entrar a negociar los parámetros de productividad en esta etapa de reestructuración y modernización productiva del país. Esto no es casual, sino que se explica por la dinámica del movimiento telefonista y el ritmo de modernización de la empresa. En particular podemos recordar que desde el inicio de los planes de digitalización a principios de la década pasada, los telefonistas habían desarrollado una lucha permanente por la mejoría de sus condiciones de trabajo y de vida, de tal forma que si bien en 1982 recibieron fuertes golpes por parte de la empresa y las autoridades laborales, su organización y experiencia les permitieron recuperarse y enfrentar las diversas amenazas de la empresa, tanto de despidos masivos (1982, 1987, 1989) como de destrucción total de sus logros (1989).

Precisamente esas experiencias les permitieron generar una perspectiva de amplia y activa participación en los planes de modernización y en la implementación de los diversos programas de productividad que hemos analizado. De hecho podemos observar que desde la definición del concepto de "productividad" (supra) se tenía por objetivo el ampliar la negociación más allá del restringido binomio "productividad-remuneración", contemplando los elementos de capacitación, calificación, condiciones de trabajo y de vida y una mayor participación de los trabajadores en este conjunto de elementos.

De hecho a lo largo de este recuento podemos ver que los telefonistas lograron generar alternativas que pusieron en entredicho las estrategias iniciales de la empresa. Dos ejemplos son claros, el primero cuando en 1990 se implementan los círculos de calidad y diagnóstico, en los cuales los trabajadores rebasan a sus jefes inmediatos dado el conocimiento de sus labores y de las deficiencias de la administración y organización del trabajo y de las carencias de equipo y herramienta existentes, esto dio como resultado la suspensión de estos intentos.

El segundo ejemplo es la experiencia de los grupos de análisis, que fueron pactados entre empresa y sindicato con el objetivo de resolver los problemas concretos de la medición de los parámetros de productividad, y que se convirtieron en espacios concretos de negociación no sólo de esos parámetros sino de las mismas condiciones de trabajo. Señalábamos como es el personal de confianza el que ha obstaculizado el buen desempeño de esos grupos de análisis y si la empresa ha aceptado su funcionamiento trata de que no se conviertan en espacios "cogestionarios".

Por otro lado, debemos subrayar que nos hemos centrado en realizar un recuento en lo relativo a la productividad, sin embargo, paralelamente se venía avanzando en la negociación de los siguientes aspectos, vinculados de diversa manera con la productividad:

- 1) el conocimiento previo de los planes de expansión y modernización de la empresa
- 2) los programas de calificación y capacitación del personal
- 3) la definición de las labores de cada una de las categorías de las especialidades surgidas del convenio de concertación de 1989

- 4) defensa de la materia de trabajo, absorbida tanto por el personal de confianza como por parte de las empresas contratistas
- 5) modificaciones del clausulado del contrato colectivo, incluyendo las revisiones anuales de salario
- 6) rechazo al ajuste de personal.

A lo largo de las negociaciones que van de 1986 a la actualidad ha habido avances y retrocesos (en especial en el período 89-90) en cada uno de estos puntos, sin embargo, es el momento en que pudiéramos afirmar que los telefonistas han logrado revertir esos retrocesos y tienen ante sí el reto de consolidar su perspectiva en torno a la productividad y su participación activa en ella.

Debemos señalar que un elemento fundamental en esa perspectiva es la conciencia que han venido manifestando los telefonistas en torno a la necesidad de elevar la calidad del servicio. Esto fue mucho más explícito desde 1987 y ha venido creciendo de tal forma que la propia administración de la empresa se ha visto superada y exhibida como la responsable directa del deterioro del servicio. En este sentido el índice de "percepción del cliente" que se integró en el convenio de marzo de este año podrá ratificar esta apreciación, pero además se convierte en un nuevo elemento sujeto a negociación.

Finalmente, queremos señalar que al interior del Sindicato de Telefonistas existen diferencias en torno a la forma y tipo de negociación, sin embargo, es claro que hasta el momento la estrategia dominante ha sido la impulsada por el Comité Ejecutivo Nacional, y que ha logrado integrar en diversas ocasiones las propuestas y alternativas realizadas por telefonistas de oposición, lo cual ha fortalecido al Sindicato en su conjunto. El reto que se le presenta a éste es precisamente el lograr mantener su identidad y su perspectiva reivindicativa frente a una empresa que se ve amenazada por la competencia y que pretende enfrentarla mediante diversas estrategias que afectan negativamente a los telefonistas una de éstas es la sustracción de materia de trabajo a través del uso de contratistas y de un aumento del personal de confianza (sólo en el último año éste creció en un 53.1%).

De esta forma podemos concluir que en el caso de los telefonistas, la productividad ha sido y es un espacio permanente de negociación y en el que los trabajadores han tenido que desplegar su iniciativa e inventiva para poder no sólo defender sino avanzar en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida.

CITAS:

[*] Investigador del Programa de Estudios de Economía Internacional de la UAP.

[1] Telmex-STRM, Contrato Colectivo de Trabajo, 1986. pág 122.

[2] Circular de enero de 1988.

[3] Ver el Informe de la Comisión de Modernización, septiembre 1988.

- [4] Telmex-STRM, Convenio sobre Calidad y Productividad y Capacitación para la Modernización de Telmex, 29 de noviembre de 1990.
- [5] Ortiz, Rosario, ¿Productividad y concertación?, El caso de los trabajadores telefonistas en De La Garza, E. y García C., Productividad: Distintas experiencias, Edit. UAM-I-Fundación F. Ebert, México 1993, p. 66
- [6] Telmex-STRM, Programa General Permanente de Incentivos a la Productividad, Mimeo, 1992.
- [7] STRM Comisión de Modernización, Informe, mimeo, 17a. Convención Ordinaria del STRM, México, septiembre de 1992, p. 10.
- [8] STRM Comisión de Modernización, Informe, 18a. Convención del STRM, mimeo, 1993, p. 9.
- [9] STRM Comisión de Modernización, Informe, 18a. Convención del STRM, mimeo, 1993, p. 9.
- [10] Telmex, Oficio, 19 de febrero de 1993.
- [11] Telmex, Programa General de incentivos a la calidad y productividad, junio 1993.
- [12] Comisión de Modernización, Informe a la XVIII Convención Nacional del STRM, septiembre 1993, pág. 14.
- [13] STRM: A revisión el Programa de Incentivos, Boletín Restaurador 22 de abril, noviembre-diciembre de 1993, núm. 9.
- [14] Telmex-STRM, Programa General de Incentivos a la Calidad y Productividad, 1994.
- [15] Ver la Circular del CEN y Comisiones de fecha 23 de junio de 1994.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en los Servicios

AUTOR: Marco A. Leyva Piña [*]

TITULO: La Productividad en Ferrocarriles Nacionales de México

ABSTRACT:

En Ferrocarriles Nacionales de México (FNM), el incremento de la productividad se convirtió en una forma de intensificar el trabajo, ya que se ha basado en lo sustancial en la flexibilización de las relaciones laborales y en el despido masivo de personal. Por su parte, el cambio tecnológico es reducido y limitado a algunas áreas, no logrando hasta ahora mejorar la eficiencia operativa. Con relación a las nuevas formas de organización del trabajo, éstas no aparecen, predominando las principales raíces del taylorismo, como la separación entre trabajo manual e intelectual.

TEXTO:

Introducción

En el país existen desde 1955 antecedentes de iniciativas gubernamentales por regular la productividad. El gobierno creó en ese año el Centro Industrial de Productividad. En 1965 surgió el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), el cual se transformó en 1981 en el Instituto Nacional de Productividad (INAPRO), que desapareció en 1983 ocupando su lugar la Dirección General de Capacitación y Productividad. Pero estas iniciativas no prosperaron. Es hasta 1992, con la firma del Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad, que aparece una estrategia estatal que propone los principios básicos para incrementarla.

Las exigencias de incrementar la productividad sorprendieron a todos los sectores productivos, que estando acostumbrados al amparo del Estado no habían tenido necesidad de incrementar la productividad y elevar la calidad, elementos básicos de la competitividad. La productividad como un aspecto de competitividad se genera en un contexto económico-laboral en el que no existe tradición en la regulación de los procesos de trabajo. Los principales elementos de preocupación han sido los precios, los salarios y el empleo, situación que empezó a modificarse a partir de los procesos de reestructuración productiva, sin que aún pierda preponderancia.

En las empresas mexicanas existe un abanico amplio de concepciones, formas de medición y estrategias de negociación de la productividad. Sin embargo, se puede proponer que la noción de productividad que se ha impuesto es la de intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo. Por otro lado, los sindicatos, con las excepciones del STRM, de TELMEX y el SME como los casos más sobresalientes, llegan con retraso a la problemática de la productividad. Algunos han asumido posiciones ofensivas, como los

telefonistas y el SME, otros, defensivas, como SITIAVW Volkswagen o ASPA, otros subordinadas, como son los casos de ferrocarrileros y hasta hace poco el SUTERM, y una mayoría de ellos no sabe qué hacer.

En este contexto, el caso de Ferrocarriles Nacionales de México es interesante. Desde 1982 se han aplicado ambiciosos programas de modernización que en las propuestas oficiales abarcan prácticamente todos los aspectos de su proceso productivo. Con el afán de elevar productividad y calidad, el gobierno, a través de la dirección de FNM empezó a introducir cambios tecnológicos, ha modificado relaciones laborales y transformado la administración de la empresa.

En Ferrocarriles Nacionales de México, el incremento de la productividad se convirtió en una forma de intensificar el trabajo, ya que se ha basado en lo sustancial en la flexibilización de las relaciones laborales y en el despido masivo de personal. Por su parte, el cambio tecnológico es reducido y limitado a algunas áreas, no logrando hasta ahora mejorar la eficiencia operativa. Con relación a las nuevas formas de organización del trabajo, éstas no aparecen, predominando las principales raíces del taylorismo, como la separación entre trabajo manual e intelectual. Se concibe al obrero ferrocarrilero como una máquina y no existe pretensión de la empresa por involucrarlo en la gestión de los procesos productivos, ni siquiera en el aspecto de corresponsabilidad en la solución de problemas de trabajo.

El as de la empresa-gobierno es la privatización, que ellos llaman concesión, en la que se depositan las expectativas de impulso a la productividad ferroviaria. Sin embargo, la privatización de los ferrocarriles traerá como consecuencia mayores niveles de intensificación del trabajo, con salarios iguales, en el mejor de los casos, o menores a los que percibían los ferrocarrileros antes de tal estrategia.

Los FNM pueden ser eficientes y rentables sin privatizarse, pero ello depende de que el Estado no se doblegue a las presiones de la iniciativa privada, que sus servicios de transporte de carga los cobre bajo la orientación de la ganancia y que el gobierno deje de otorgar un sinnúmero de protecciones y ventajas al transporte carretero. Además, algo fundamental es la democratización del sindicato, lo que acabaría con el control sobre los ferrocarrileros y con su indiferencia hacia la participación sindical y la gestión laboral necesarias para la productividad.

El interés de este trabajo es la presentación de diversos indicadores que permitan constituir una visión general de la productividad en ferrocarriles, así como la exposición de la respuesta sindical ante esta problemática.

La productividad antes de la privatización de los talleres

Son tres los niveles que nos aproximan a la problemática de la productividad:

1. Utilización y disponibilidad del equipo rodante y la infraestructura de vía.
2. Productividad en la operación.

3. Productividad general del personal.

A continuación se presentará el comportamiento de cada uno de estos niveles con sus respectivos indicadores en el período de 1985 a 1993, con lo cual se podrá cuestionar la visión productivista de la empresa, que en diversas declaraciones ha sostenido que los ferrocarriles son en la actualidad más productivos, con relación al volumen de carga transportado.

En general existe una concepción errónea y difundida sobre la productividad, que es la que hace equivalente a ésta con la producción. A cualquier incremento en la producción se le clasifica como incremento de la productividad. Sin embargo, puede aumentar la producción sin que aumente la productividad. Esta confusión existe en la dirección de FNM.

El referente de confrontación de los niveles propuestos a desarrollar con relación a la productividad, es el volumen de la carga transportada. El Cuadro 1 presenta el comportamiento del volumen transportado.

Cuadro 1. Volumen de Carga Transportada[H-]

Sobre este cuadro pueden hacerse las observaciones siguientes:

-De 1985 a 1993 hay un descenso en las toneladas transportadas de 13,334 miles de toneladas.

-De 1985 a 1993 hay un descenso en las toneladas/Kilómetro transportadas de 7,635 millones.

Estas tendencias del volumen de carga transportada tienen las siguientes implicaciones:

- Pese a la modernización ferroviaria no hay recuperación en los niveles de carga transportada. El problema puede radicar en el comportamiento crítico de la economía, como también en aspectos internos como la política de comercialización y la deficiente calidad de los servicios ofrecidos.

- El descenso de las toneladas/Kilómetro puede ser producto de una baja productividad en la operación y en el tráfico de mercancías.

Por lo expuesto puede preguntarse si el descenso del volumen de carga es producto de una política gubernamental errónea o de una mala administración de la empresa, o acaso de la supuesta negligencia y flojera del obrero ferrocarrilero. Intentaré responder a estas hipótesis.

Utilización y disponibilidad del equipo rodante

Del equipo rodante ferroviario hay dos tipos básicos para evaluar: las locomotoras y los carros de carga. De su cantidad, disponibilidad y utilización depende la efectividad del tráfico de carga (Cuadro 2).

Cuadro 2. Utilización y Disponibilidad del Equipo Rodante[H-]

Del Cuadro 2 se pueden derivar las tendencias siguientes:

a) El kilometraje de locomotoras indica las distancias recorridas por el parque de locomotoras. Este indicador nos aproxima a la utilización de las locomotoras. De 1985 a 1993 este indicador ha descendido en 3,296 Km. En este comportamiento pudo haber influido el descenso en el volumen de carga transportada, o que hubo una subutilización de la flota de locomotoras o ambas situaciones.

b) En estos años el recorrido medio diario por locomotora descendió 5.7 Km. Así, cada locomotora existente no hace recorridos diarios que vayan más allá de la distancia entre la Ciudad de México y Puebla.

c) El indicador de locomotora día muestra el número de locomotoras que por día se desplazaron. De 1985 a 1993 este indicador descendió en 7,726 locomotoras-día. Si relacionamos el total anual de locomotoras-día entre el total anual de la flota de locomotoras, obtendremos el promedio por día de locomotoras usadas. Para 1993 tenemos un promedio de 568.7 locomotoras al día, que representan con respecto al total, el 39,46%.

d) El coeficiente de disponibilidad se incrementó 12% en los años referidos. Algunas de las razones que pueden explicar este comportamiento es la incorporación de locomotoras nuevas o la eficiencia en el mantenimiento. La hipótesis es que ambos casos han sucedido, ya que la primera posibilidad tiene limitaciones por la inversión de capital, y la segunda es más probable como búsqueda de mayor eficiencia en el mantenimiento de locomotoras.

Por lo expuesto, se observa que hay una subutilización de las locomotoras y un coeficiente de disponibilidad alto. Si los talleres tienen un funcionamiento aceptable expresado en el coeficiente de disponibilidad, ¿Para qué privatizar los talleres? Si la subutilización de locomotoras es producto de las estrategias de operación de la empresa. El mantenimiento es, por su parte, responsabilidad del obrero ferrocarrilero.

En la utilización y disponibilidad de los carros de carga sucede algo similar al caso de las locomotoras.

En el Cuadro 3 se observan las tendencias siguientes:

Cuadro 3. Utilización y Disponibilidad de Carros[H-]

a) El indicador de toneladas netas por carro representa las toneladas que en promedio arrastra un carro. En los años de referencia, el promedio se ha incrementado en 9.74%. Esto puede ser producto de la aplicación de tecnologías incorporadas a los carros. Por ejemplo, el número de ejes se ha incrementado haciendo posible que cada carro arrastre mayor volumen de carga. También es probable que se haya intensificado el uso del equipo de arrastre.

b) Los datos sobre carro-Kilómetro por carro-día servible son un indicador básico de medición de productividad y expresan el recorrido medio diario por carro. Entre 1985 y 1991 el promedio descendió en 7.25%.

c) Los carros-Kilómetro cargados respecto al total nos permiten observar la cantidad de carros cargados con relación al total de carros que se desplazan en la vía. Los promedios que se observan demuestran que una gran cantidad de carros se desplazan vacíos. Pero la disminución de 4.31% entre 1985 y 1991 en este indicador muestra que se ha incrementado la operación con carros vacíos.

d) El ciclo de carros de carga es el tiempo transcurrido entre dos cargaduras consecutivas de un carro de carga. Entre menor es el tiempo mayor es la eficiencia del ciclo de carga. De 1985 a 1991 se incrementó en un 6.77%.

e) Desde 1985 el coeficiente de disponibilidad es alto. Entre ese año y 1991 se incrementó en 5%, lo que indica que existen carros en buen estado, un alto promedio diario de carros servibles sobre la línea y un número reducido de carros en los talleres.

Tal como con las locomotoras, con los carros de carga existe subutilización del equipo, y el coeficiente de disponibilidad al ser alto expresa que el mantenimiento de la flota de carros es efectivo. Entonces ¿Para qué privatizar los talleres?

Además de la subutilización del equipo ferroviario también existe subutilización de la infraestructura ferroviaria. El caso de las vías muestra signos preocupantes. Por ejemplo, para el año de 1992, en Estados Unidos se transportó el 59% del total de carga por tierra en ferrocarril. En Canadá el 86% y en México el 21%. Para que la utilización de las vías sea comparativa a la de los Estados Unidos, México necesita mover más de tres veces el volumen de carga actual. Es decir, aproximadamente 146,000 millones de toneladas netas.

En algunos ferrocarriles de los Estados Unidos, el promedio de toneladas-Kilómetro fue 3.3 veces más grande que en Ferrocarriles Nacionales. Un caso extremo es el Illinois Central, que transportó 11,862 toneladas por cada Km. de vía, contra 1,993 de los FNM. [1] Existe un gran potencial y una gran capacidad en vías férreas cercanos a los de los ferrocarriles norteamericanos, pero hasta el momento la infraestructura de vías se encuentra subutilizada.

Productividad en la operación

Algunos de los indicadores expuestos de la utilización y disponibilidad del equipo ferroviario sirven también para expresar la productividad en la operación, y a continuación se presentan otros diferentes para tener una visión integral de la productividad.

Además del flujo del descenso del transporte de carga, también hay un decremento del número de trenes que en el período de 1985 a 1993 fue de 24,980 trenes. En ese mismo período disminuyeron las toneladas netas transportadas en 457 toneladas por tren. Al contrario de los flujos de la carga-tren, en ese mismo período se observa una mejor utilización de los trenes al incrementarse en 20.4 % los trenes-Km.

Sin embargo, la situación es más crítica de lo que parece. El indicador Tons.-Km. netas por carro-día servible es el total de toneladas netas por el número de carros en operación, y su evolución ha sido prácticamente nula. En el período referido se transportan menos tons.-Km. por carro-día.

Un indicador básico de la productividad es el de tons.-Km. netas por tren-hora. El indicador combina el peso neto de toneladas y su velocidad media. En los años señalados los FNM disminuyeron las tons.-Km. por tren-hora en 5,475, es decir, el tiempo de traslado de las toneladas netas se ha incrementado.

Un indicador de competencia entre el transporte carretero y el ferrocarril es el tiempo de traslado de las mercancías. De 1985 a 1993 en FNM se incrementó la velocidad del tren de carga en 4.3 Km. por hora. La velocidad comercial promedio del tren de carga en otros países es cuando menos el doble de la registrada en México. Sin embargo, el diseño de la red mexicana hace casi imposible, en las condiciones actuales, alcanzar velocidades comparables salvo en algunos tramos, hasta en tanto se modifiquen alineamientos, pendientes y curvas de la línea.

En FNM existe una deficiente administración en la operación, que se refleja en un servicio que pierde demanda no sólo por la crisis económica del país, sino también por la mala calidad de los servicios, expresada en la baja velocidad promedio de los trenes y la insuficiente seguridad en la operación.

Cuadro 4. Productividad en la Operación[H-]

Productividad general del personal

En las series estadísticas que publica FNM se reconoce a la productividad en sentido estrecho, en términos de la relación producción e insumos. Y el insumo que cuantifica es el de la fuerza de trabajo. Se dejan de lado la tecnología, la operación y otros elementos de la productividad que se han expuesto en este trabajo. Aún así, la productividad estrecha es un elemento más de la medición de la productividad, por lo que es necesario considerarlo para el análisis.

Del Cuadro 5 no puede derivarse que la empresa es productiva. El incremento de la productividad de la fuerza de trabajo observado de 1986 a 1993 es resultado del retiro voluntario. En este caso, las unidades de tráfico se mueven con menor cantidad de personal, y esta tendencia significa hacer más con menos o lo que es igual, intensificar el trabajo. Hacer más con menos no puede relacionarse con hacerlo bien a la primera vez. En este caso de estudio estas posiciones son contradictorias y se reflejan en la insuficiente calidad de los servicios ferroviarios. La productividad como mejora continua del proceso productivo depende en mucho de la calidad del trabajo, y no se puede reducir al ahorro de recursos. La inversión productiva es fundamental para la competitividad.

Cuadro 5. Productividad del Personal[H-]

La productividad del personal vía la intensificación del trabajo no se compensa con mejores remuneraciones, pues la subutilización de los recursos más la ineficiente operación son limitaciones para incrementar recursos financieros. Estos últimos pueden crecer por medio de mejorar la política comercial y elevar las tarifas, lo que tendrá límites si la operación no mejora. Y esto es lo que hipotéticamente sucede en ferrocarriles.

Para 1992, aún con el despido de personal el número de empleados es alto en comparación con los ferrocarriles norteamericanos. En FNM hay 2.38 empleados por Kilómetro de vía, mientras que en la Sooline Railroad Company hay 0.56, y en la industria ferroviaria en general hay un empleado por Kilómetro. Esto es posible en los ferrocarriles norteamericanos porque su nivel tecnológico es superior al mexicano, además de contar con estrategias comerciales más eficientes que las de FNM. [2]

El personal de ferrocarriles recibe incentivos por productividad que no han significado hacer más productivo este medio de transporte. El incremento en la productividad no puede generarse a través de premios y castigos. Es necesaria una estrategia que penetre en los procesos de trabajo para hacerlos más eficientes y que los supuestos "incentivos" sean realmente remuneraciones.

Al personal de ferrocarriles se le pagan los incentivos siguientes:

- 1) Por puntualidad y asistencia: 1 día por mes = 12 días.
- 2) Por productividad: 1 día por mes = 12 días.
- 3) Por capacitación: 1 día por mes = 12 días.

En caso de tener derecho a incentivos por 10 meses al año por lo menos, el personal puede tener un pago extra de seis días por rubro, habiendo así un límite máximo de 18 días en cada modalidad.

Propuesta de productividad para los talleres del Valle de México por parte de la empresa GEC ALSTHOM RAIL MEX, S.A. de C.V.

De las múltiples acciones gubernamentales y de la Dirección de FNM por hacer más productivo y competitivo a los ferrocarriles nacionales destaca la concesión de

actividades productivas. Antes de las concesiones, la empresa encaminó sus esfuerzos modernizadores a la eliminación y ahorro de recursos como: la eliminación de rutas y servicios no rentables, reducción de personal y relocalización de la fuerza de trabajo. Además de la flexibilización de las relaciones laborales por medio de la reestructuración del contrato colectivo de trabajo.

La concesionaria de los talleres del Valle de México ALSTHOM fincó su estrategia de productividad en tres aspectos básicos:

a) Un nuevo contrato colectivo de trabajo. La empresa, en su contrato colectivo de trabajo, persigue la flexibilidad laboral, salarial y geográfica. Su propuesta se limita en general a la normatividad de la Ley Federal del Trabajo que es limitada en comparación con el contrato vigente en Ferronales, que se caracterizó como proteccionista, rígido y costoso. Pero la propuesta de ALSTHOM desaparece de un plumazo las conquistas laborales y sociales de los ferrocarrileros ganadas a sangre y fuego.

b) Reglamento interno de trabajo. En la propuesta de reglamento interno de trabajo, la visión que predomina es la tradicional, que considera que con mayor disciplina laboral se lograrán incrementar la productividad y calidad. Hay un cuidado extremo desde la selección de personal hasta el término de su contratación, ya sea por jubilación o despido. La bilateralidad se perfila como una cuestión más formal que real, negociable con el sindicato ferrocarrilero.

En el reglamento interno está prefigurada la dirección autoritaria de la empresa que no deja la menor posibilidad de aplicación de la corresponsabilidad que caracteriza las nuevas formas de organización del trabajo. La participación del trabajador se reduce a obedecer y no crear conflictos.

c) Propuesta de medición de la productividad. La empresa ALSTHOM firmó un contrato de concesión con los FNM que en términos de productividad prevee lo que aparece en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Propuesta de Disponibilidad de Locomotoras[H-]

La medición de la productividad en la empresa española es reduccionista al establecer sólo el indicador de disponibilidad de locomotoras como referente único de productividad. En su visión es determinante la cantidad de producción por encima de la mejora continua del proceso productivo.

Los parámetros expuestos de disponibilidad de locomotoras son muy poco probables de alcanzar, pues los talleres concesionados no han sufrido incorporaciones tecnológicas sustanciales, así como virtualmente tampoco se ha modificado la organización del trabajo.

La constitución del obrero universal por sí misma no es una salida para hacer eficiente el proceso productivo. De tal forma que proponer lograr que en menos de dos años se logre

una disponibilidad del 93% es un buen deseo de intensificar el uso de la fuerza de trabajo. La productividad real sólo se logra con inversión productiva y con seguridad los empresarios españoles no la harán en corto tiempo, mientras no recuperen lo pagado por la concesión.

En esa propuesta de productividad la medición es insuficiente ya que contempla únicamente a la productividad estrecha y no concibe a la eficiencia, eficacia y calidad. Además, es autoritaria pues se ha negociado por encima del actor básico en el desarrollo y gestión de la productividad: el personal ferrocarrilero.

Otro problema fundamental que está presente en la propuesta de productividad es la remuneración que ellos llaman prima de productividad. Según ésta, la prima podría ascender hasta 20% por encima del salario base de acuerdo a estas condiciones:

1. Si el índice de disponibilidad resulta menor del comprometido con FNM, no habrá prima.
2. Si el índice de disponibilidad es igual al comprometido y hasta llegar a 93 %, la prima será equivalente al 10 % del total de los salarios base del período.
3. Si el índice de disponibilidad es superior al comprometido de 93%, la prima crecerá hasta alcanzar otro 10% adicional, tomando como máximo una disponibilidad de 96%.
4. Las mediciones y los pagos de la prima de productividad se realizarán por períodos mensuales. [3]

En estos términos de pago de la prima de productividad y en las condiciones laborales y tecnológicas de los talleres es poco probable que los trabajadores alcancen el 20 % de prima. Si bien les va estarían deseando cobrar el 10%. Si se considera que los talleres estarán funcionando con menos personal para realizar el mismo tipo de reparaciones, no hay duda que estaremos ante un paradigma productivo basado en la creciente intensificación del trabajo, en el autoritarismo y en la recompensa.

El obrero ferrocarrilero de los talleres del Valle de México no han aceptado tal propuesta productivista. En los otros talleres no concesionados los obreros actuaron pasivamente. Por un lado, el miedo al desempleo ya constatado por el retiro voluntario y por otro, el sindicato de control, como lo es el ferrocarrilero, desempeñaron eficazmente su parte para dobligar cualquier brote de resistencia, colectiva y organizada.

La respuesta de los obreros ferrocarrileros del Valle de México no es porque se opongan a la modernización productiva, ni por negligentes ni rebeldes. Sino por el simple hecho de que han calculado que la productividad empresarial no les traerá beneficios económicos, y por el contrario les traerá mayores responsabilidades laborales sin compensación. Veamos algunos cálculos salariales para entender la visión de los ferrocarrileros:

a) Cálculo salarial de ALSTHOM (Ver Cuadro 7)

Cuadro 7. Cálculo Salarial[H-]

b) Cálculo salarial de la sección 15 del sindicato. No se especifica la categoría del trabajador para el cálculo, pero por el salario base estaría en la categoría 2. (Ver Recuadro I)

Recuadro I. Cálculo de la Sección 155[H-]

Independientemente de la exactitud en el cálculo salarial de ambos actores productivos, lo que está implícito es la lucha por visiones de productividad contrapuestas: por un lado la empresa persigue mayor explotación con menor salario, y los trabajadores por su parte quieren mayores salarios aunque esto implique más trabajo. Persiste una conciencia economicista de los ferrocarrileros producto de las embestidas gubernamentales contra cualquier brote de organización sindical democrática, así como a la existencia de sistemas de trabajo viciados.

Las nuevas condiciones laborales, sobre todo las de productividad, que se impusieron a los trabajadores, pero que aún no se han logrado establecer en el Valle de México, produjeron una importante movilización de la Sección correspondiente del STFRM. Movilizaciones desplegadas en periódicos y asambleas con mucha participación han sido hasta ahora los principales métodos de lucha. Cabe insistir en que la lucha no es por rechazo a la productividad en lo sustancial, sino contra las bajas remuneraciones que se ofrecen por la concesionaria.

El STFRM ha cedido en todo ante las propuestas de Ferronales primero y de la concesionaria privada ahora. Es un sindicato que pretende seguir siendo corporativo sin entender que los imperativos modernizadores le exigen democratización y acción en los procesos productivos.

CITAS:

[*] Investigador de El Cotidiano.

[1] Reyes R., Ignacio Lorenzo, "Ferrocarriles Nacionales de México in the face of change", en American Railway Engineering Association Bulletin, vol. 95, núm. 746, may. 1994.

[2] Reyes R., Ignacio Lorenzo, "Ferrocarriles Nacionales de México in the face of change", en American Railway Engineering Association Bulletin, vol. 95, núm. 746, may. 1994.

[3] Gec Alsthom Geo Railmex, Nota explicativa sobre disponibilidad de locomotoras y productividad, Documento interno, s/f.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en los Servicios

AUTOR: Héctor García Nieto [*]

TITULO: La Productividad en el IMSS: Conceptos, Diferencias y Propuestas

ABSTRACT:

Los grandes discursos sobre Calidad y Productividad en el IMSS, hasta ahora, sólo de pasada reconocen la necesidad de la participación de los trabajadores y en los hechos se dirigen a vulnerar el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en aquellos aspectos que obstaculizan la flexibilidad laboral y la intensidad del trabajo.

TEXTO:

Introducción

Desde antes de 1991, año del diseño del "Proyecto Modernizador" en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se ha venido insistiendo que una salida a su crisis institucional es la búsqueda de Calidad y Productividad. Desde mucho antes en el Gobierno se insistía que la Calidad y la Productividad debían convertirse en las políticas centrales de las instituciones de Salud y Seguridad Social. En efecto: tanto el Plan Nacional de Desarrollo de 1989-1994 como el Plan Nacional de Salud, marcaban dentro de sus objetivos el avance a la Calidad y Excelencia de los Servicios de Salud, Asistencia y Seguridad Social. Al proponerse, el primero: "Mejorar la Calidad del Servicio" y, el segundo: "acceso a la Servicios con Equidad y Calidad". [1]

Si a lo anterior agregamos la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad (ANEP) en las Empresas, de mayo de 1992 y la reiterada firma de los Pactos para el Elevamiento de la Competitividad y el Empleo, veremos como se reforzó esa salida.

De esta manera el marco general para arribar a la Calidad y a la Productividad en el IMSS estaba dado, restaba contenerlo en sus programas internos. Si la Calidad se planteaba como una prioridad, era necesario saber qué entender por ella y, además de conceptualizarla socializarla al conjunto del organismo, partiendo de las condiciones reales en las que se encontraban los servicios. Para ello, la Coordinación General de Delegaciones del IMSS diseñó y aplicó desde 1989, una "Encuesta Nacional sobre Calidad y Calidez entre Usuarios y Prestadores de Servicios del IMSS", que tuvo como objetivos: evaluar la Calidad y Calidez de la atención médica a través de la percepción, que tienen los directores, los médicos, las enfermeras y los usuarios de las Unidades Médicas, sobre algunos indicadores que intervienen en el proceso de servicio. [2] Lo interesante de la Encuesta es, que ésta desarrollaba una concepción sobre la Calidad Total y Calidad en los servicios Médicos: "Tales conceptos, aunque son producto de enfoques y

ámbitos diferentes, coinciden en un principio fundamental: la necesidad de satisfacer ampliamente las expectativas de una población que recibe un servicio." [3] El reconocimiento en la Encuesta, de que antes que nada la Calidad estaba en función del cumplimiento a las necesidades de la población. era más puntual: "La calidad es un compromiso establecido para compensar en forma óptima una necesidad. De esta manera la Calidad Total es un compromiso sin restricciones (énfasis nuestro) y en el IMSS este último se ha considerado como una premisa de trabajo la cual debe reflejarse en el propósito de ofrecer servicios que resuelvan las demandas de los usuarios en un nivel de excelencia." [4] Pero no sólo eso, la introducción de los conceptos obedecía a evitar la repetición mecánica de las experiencias empresariales, gerenciales o industriales a la situación del IMSS y, quería dar cuenta de la especificidad de los Servicios médicos en el Instituto: "En cuanto a la Calidad de la Atención Médica -señalaba el documento-, ésta es producto de un enfoque social y humanitario donde todos los personajes, elementos, recursos, normas y actitudes que participan en los servicios de salud, definen los niveles de bienestar, esto es, la salud es calidad de vida. De esta manera, en la calidad de la atención médica queda implícito el atributo de calidad total." [5]

A pesar de este discurso amplio sobre la Calidad se mostraba la tendencia a cuantificarla: "Entre los elementos que aparecen más frecuentemente en las definiciones de calidad se pueden destacar la satisfacción, la obtención del servicio a bajo costo y el cumplimiento de las expectativas. Por consecuencia, la calidad se expresa en actividades palpables: determinar unidades de garantía (como duración de la consulta, índices de paciente por médico), determinar el método(s) de medición, determinar la importancia relativa de las características de calidad (cuáles elementos tienen mayor peso en un juicio sobre ella), llegar a un consenso sobre defectos y fallas y revelar los defectos latentes, apoyados en las sugerencias del personal y usuarios (subrayado nuestro), observar la calidad estadísticamente y buscar "calidad en el diseño" y "calidad en la aceptación", esto se reflejará en la definición de políticas y en la utilización creciente de los servicios, con la consecuente satisfacción de los usuarios." [6] Aunque es difícil suponer consensos sobre fallas y defectos con las solas sugerencias por ejemplo, de las áreas operativas, es decir, de los trabajadores existía un reconocimiento explícito a su participación. Sin embargo, el Diagnóstico de la institución: sus problemas y vías de solución se efectuaron sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores ni de su representación legal, el SNTSS. Las autoridades del IMSS afinaron las políticas institucionales para resolver las problemáticas que ellos habían detectado con dos proyectos.

El "Programa Institucional de Mediano Plazo 1991-1994" y el "Proyecto Modernizador" de 1991, ambos del IMSS, contemplan como suyos los objetivos de elevamiento de la Productividad, Calidad y Calidez de los Servicios que otorga. El primero, plantea la "elevación de la calidad, la calidez y la oportunidad de los servicios", "...combinando productividad y flexibilidad, dentro de una tendencia a mejorar el nivel de vida". [7] El segundo documento, que se encarga de concretar las líneas estratégicas y tácticas de modernización del instituto refiere: "incrementar la eficiencia y productividad del personal" e "implantar un sistema de evaluación integral que permita conocer la Calidad Total de la atención a la salud." [8]

Es decir, los grandes discursos sobre Calidad y Productividad en el IMSS, hasta ahora, sólo de pasada reconocen la necesidad de la participación de los trabajadores y en los hechos se dirigen a vulnerar el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en aquellos aspectos que obstaculizan la flexibilidad laboral y la intensidad del trabajo. Cada Proyecto de la Institución sobre Productividad ha tratado colateralmente de modificar el CCT, esto se ha hecho más evidente, tanto en 1989, como en 1991 o 1993 en las respectivas revisiones contractuales entre IMSS y el SNTSS. Lo que ha originado que los trabajadores, se mantengan alertas por la repetida insistencia institucional por aplicarlo vinculando la Productividad con mayores cargas de trabajo y menores salarios.

En enero del presente año (1994), se tuvo conocimiento por medio de la prensa, de la existencia de una propuesta de Productividad por parte de la institución, la cuál es desconocida por la mayoría de los trabajadores y pretende suscribirse en la próxima revisión salarial de octubre. Sin embargo, la oposición de los trabajadores a cualquier iniciativa unilateral de las autoridades ha sido tan persistente, que el CEN y el Consejo sindical de abril de este año del SNTSS, propusieron una Consulta sobre la Productividad en el IMSS.

La institución no ha quitado el dedo del renglón y busca el tiempo y las condiciones más propicias para acordar un Proyecto de Productividad con el SNTSS, en base a las mismas tendencias que por cierto, se han tratado de aplicar desde hace bastante tiempo.

Los ochenta y la política eficientista

La utilización de la Productividad y algunos parámetros desarrollados con esta concepción, no son nuevos en el IMSS. Durante la década de los ochenta, la Institución aplicó una política eficientista de reducción de costos y hacer más con menos, obviando los impactos en la Calidad de la Atención y los Servicios que se impartían, lo que implicó el aumento en la productividad de los factores que intervienen en la prestación de los servicios, pero también, el deterioro de los niveles de calidad de los mismos. Por ejemplo, de 1983 a 1992, los derecho-habientes totales y los adscritos a la unidad, a médico familiar y población usuaria, crecieron respectivamente en 39 por ciento, 35 por ciento, 29 por ciento y 28 por ciento. Un incremento absoluto de más de 10 millones de derecho-habientes en tan sólo una década y un ligero incremento de los recursos financieros de la institución, que se encontraban fuertemente mermados. (Ver Gráfica I).

Gráfica I. Recursos Financieros. Ingreso y Gasto Real Pesos de 1980[H-]

Los Recursos materiales de la institución también evidencian su gran sobre utilización, lo que incide además en Su deterioro físico. Si comparamos el número de usuarios, que por cierto son los derechohabientes que efectivamente utilizan el servicio de la institución, encontramos que existe un incremento fuerte respecto a su uso. Por ejemplo, en 1992 cada farmacia daba servicio a 41,433 usuarios, cuando en 1983 estas lo hacían respecto a 17,153 usuarios, o sea, se produjo un incremento en su utilización del 142 por ciento en el mismo lapso señalado. Lo mismo ocurrió respecto a otros recursos materiales que

incidieron en la baja calidad de los servicios médicos, como respecto a quirófanos, salas de expulsión, cunas de recién nacidos e instalaciones de primer nivel. (Ver Cuadro 1)

Cuadro 1. Recursos Materiales por Población Usuaría en el IMSS[H-]

También cabe destacar el incremento en los servicios realizados, los médicos por ejemplo aumentaron en el mismo período, con bajas salariales y deterioro de las instalaciones y los materiales, el número de consultas en 22 por ciento al pasar en 1983 de 54 millones de consultas externas a 81 millones de consultas para 1992. (Ver Gráfica II)

Gráfica II. Incremento en el Número de Consultas Externas[H-]

El IMSS siempre ha utilizado las estrategias de Planeación y Productividad como mecanismos que permiten tanto el otorgamiento como el crecimiento de los servicios, conjugado con un uso intensivo de la fuerza de trabajo. Por ello, la institución continuamente ha medido la productividad de los factores de los servicios en relación a la gestión de la fuerza de trabajo. Los indicadores empleados para la conformación de las plantillas de trabajo son la manifestación de este último elemento. Por ejemplo, desde casi su nacimiento en el IMSS, para determinar que proporción de recursos humanos es necesaria en relación a los recursos materiales y financieros, es imprescindible utilizar los indicadores de plantillas. Esta orientación de la institución obedecía a dos condicionantes. Por un lado, el resultado de la visión dominante en el sistema de relaciones laborales corporativas del país en el cual, los tiempos y movimientos se codificaban como cargas y ritmos de trabajo, poniendo en el centro la cuestión de la gestión de la fuerza de trabajo, pero por el otro lado, al trasplante de las experiencias de otros países en el ámbito de la seguridad social o, a la aplicación de los indicadores de la Organización Mundial de la Salud en el instituto. [9]

Así, el cálculo de la fuerza de trabajo provino en un principio de indicadores externos, que poco a poco fueron ajustándose mediante la experiencia y la investigación a las condiciones propias del IMSS.

Mediante una investigación efectuada en los años de 1970 a 1973 en el IMSS sobre tiempos y movimientos del área de Enfermería, se desarrollaron indicadores que sirven de base en la conformación de Plantillas para los diferentes servicios. Por ejemplo, en el caso del cálculo de los recursos humanos del Área de Enfermería se toman en cuenta indicadores en relación a diferentes criterios y considerando los diferentes niveles de atención como:

- Población
- Camas censables
- Camas o Camillas no censables
- Salas de operaciones
- Número, especialidad y horarios de consultorios
- Áreas específicas
- Programas especiales

En base a lo anterior se calcula la fuerza de trabajo de enfermería en el primer nivel de atención respecto a la Población, bajo los siguientes indicadores:

- 1 Enfermera en Salud Pública X cada 24,000 derechohabientes (dh)
- 1 Auxiliar de Enfermería en Salud Pública X cada 24,000 dh.
- 1 Auxiliar de Enfermería para CEYE X cada 48,000 dh.
- 1 Enfermera General para CEYE X cada 48,000 dh.
- 1 Auxiliar de Enfermería para CEYE X cada 48,000 dh.

La gran complejidad de los servicios médicos en los que participa la Rama de Enfermería ha llevado a determinar una serie de relaciones tanto con los recursos materiales y financieros (en términos de costos), como con la población, la posible demanda y las especificidades de los servicios que se otorgan, que llevó a construir esos indicadores. Estos últimos sirven de base para la Planeación y el cálculo de la fuerza de trabajo, lo mismo en las unidades existentes que en las de nueva creación.

En el IMSS acontece lo mismo respecto al presupuesto. Se proyecta el Ingreso y Gasto de la institución antes del año que entra en operación, y ya contiene el impacto tanto en la racionalización de los recursos como en el elevamiento de la productividad esperada. No sólo en México se ha practicado esta política de evaluación y programación de la seguridad social, la experiencia internacional es ilustrativa, según Prokopenko:

"La evaluación regular forma parte integrante de la administración de la seguridad social. Los cálculos de las necesidades de personal y cargas de trabajo futuras de cada organismo se efectúan de conformidad con los cambios previstos en la productividad. La productividad se analiza como parte del proceso de ejecución del presupuesto y los recursos se redistribuyen, si no se logran las mejoras de la productividad proyectadas. Los datos relativos a la medición del trabajo y a la productividad se utilizan para supervisar las operaciones sobre el terreno de la oficina y para comparar la productividad de las oficinas locales." [10]

La política de productividad en la institución es de aplicación muy vieja y se centra todavía, en la gestión de la fuerza de trabajo. Algunos Comités Ejecutivos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social han sido copartícipes en esta estrategia, por ejemplo, cuando se crea en marzo de 1987 la Comisión Nacional Mixta de Productividad entre el IMSS y el SNTSS, se acuerda entre varias cosas lo siguiente: "La adecuada y oportuna Revisión de Indicadores y confirmación de Plantillas." [11]

Con esa política quedó perfectamente claro que puede avanzarse en el cumplimiento de metas, pero no siempre en la Calidad de lo otorgado. No cuenta exclusivamente entonces, los números o servicios finales sino la forma y los procesos como se realizan. Con la política anterior se logró una relación costo-eficiencia satisfactoria en menoscabo de los beneficios y la Calidad de los servicios. La baja calidad de los servicios fue agudizada por las consecuencias y el impacto social que produjo la crisis económica del país en la misma década, en los niveles y calidad de vida de los mexicanos. Por ello, no es casual

que a inicios de los noventa se desarrollara una discusión teórica en las instituciones de salud sobre la conveniencia o no de seguir una política estrecha de Productividad, y sus implicaciones en el deterioro de los servicios o una política de Calidad con una visión más amplia. [12]

La década de los noventa

Para diferenciarse de esta política de productividad estrecha, se inició en la institución una búsqueda de nuevos términos: Calidad, Calidez, Productividad, etc., para ubicar sus diferencias, continuidades y rupturas con lo pasado.

El desarrollo conceptual en el IMSS sobre la Productividad, la Calidad, la Calidad Total y la Calidez, le ha llevado a la Subdirección General Médica, a establecer un glosario de términos para lograr su precisión. [13] En él se dan definiciones como las siguientes:

"Calidad: Atributo tanto de los elementos que constituyen un sistema y de su organización como de las acciones que se realizan al producir un bien o al proporcionar un servicio y de los productos obtenidos mediante dichas acciones y que se logra cuando se han alcanzado los estándares previstos para el logro de los objetivos.

Calidad Total: Atributo de un sistema que es resultante de que todos sus elementos tengan las características y organización que deben tener, funcionen conforme a lo establecido y den lugar a los productos esperados. Todo conforme a los estándares previstos para el logro de sus objetivos.

Calidez: Trato caritativo que una persona da a otra.

Productividad: Relación que existe entre los productos obtenidos (bienes o servicios) y los recursos utilizados." [14] El glosario aunque referido a los servicios médicos, intenta definiciones en relación a los distintos ámbitos de aplicación del nuevo Modelo Moderno de Atención a la Salud del IMSS, y persigue lograr una verdadera comunión de ideas, en relación a los objetivos planteados. A pesar de ello, en los diferentes niveles de Dirección institucional existen diferentes conceptos sobre lo mismo. En especial, algunos delegados estatales están pagando asesoría e investigación a Universidades Privadas (ITAM, TEC) y a grupos profesionales de asesoría (grupo Muller, por ejemplo), para que les informen que se debe entender por productividad, calidad y calidad total y como deben aplicarse dichos conceptos. La mayor deficiencia de enfrentar en esta forma los problemas y con el concurso de las instituciones privadas, radica en el pobre entendimiento de la especificidad del trabajo de la salud y la seguridad social y, en el trasplante mecánico de conceptos propios de procesos industriales o gerenciales a procesos con alto contenido humano. Lo que está llevando en la práctica a que en la Institución reine una confusión conceptual entre Productividad y calidad, contentándose con una definición restringida de la misma que utiliza sólo uno o varios factores separadamente para expresarlos. [15]

Gráfica III. Consultas Externas en Servicios Médicos[H-]

Sin embargo, los estudios privados sobre la Institución avanzan y los peligros de no comprender de conjunto el trabajo que se desarrolla en la misma también. Ya que una cosa es decir que es bastante complejo la elaboración de conceptos sobre productividad, calidad, calidad total y calidez en el IMSS y otra muy diferente resistirse a caer en el lugar común de llevar todo a la medición, la comparación, el establecimiento de estándares y la evaluación parcial, perdiendo de vista el conjunto.

En este último sentido y llevando más allá de los servicios médicos las definiciones sobre Calidad. En la Institución se ha puesto en práctica desde 1991 un Modelo de Administración de Procesos, que se desarrolla en la Empresa Pública, para, en base a cuatro rubros, llegar a establecer indicadores de medición para elevar la Calidad. Este Modelo se basa en el desarrollo de la Eficacia, Productividad, en el Impacto o Cobertura y en la Eficiencia. [16] Aunque el Modelo quiere suscribir la necesidad de incorporar diferentes criterios para la evaluación y traspasar el esquema monocausal, termina por establecer parámetros que son limitados a los intereses institucionales.

Por ejemplo, desarrolla lo que se debe entender por cada uno de ellos y las consecuencias prácticas:

Eficacia: Es la relación entre metas alcanzadas y metas programadas. Por ejemplo, cursos impartidos entre cursos programados. O sea, que tanto de lo que se planeó se logró.

Productividad: Es la relación entre los bienes o servicios producidos y los recursos utilizados. Por ejemplo, intervenciones quirúrgicas entre costo de operación. Es decir, la concepción estrecha entre medios-fines o insumo-producto.

Impacto o Cobertura: Incorpora valores de tipo político y mide el impacto o repercusión social, en términos de demanda o, el efecto en el entorno, la satisfacción del usuario. En cobertura por ejemplo, niños inscritos en guardería entre, niños inscritos más solicitudes pendientes. En impacto por ejemplo, total de puntaje entre número de cuestionarios. Es decir, el cumplimiento de la demanda y la opinión del usuario sobre el servicio que recibe, son los dos elementos que conformarían el indicador.

Eficiencia: Correlaciona dos o más variables (cualesquiera) e, incluye a los demás conceptos. Eficacia con impacto por ejemplo, Servicios funerarios proporcionados entre servicios programados por, total de puntaje entre cuestionarios aplicados. Este rubro permite saber si el proceso se realiza con la Calidad deseada. [17]

El objetivo de este Modelo es por un lado, el de establecer relaciones cuantitativas entre dos cantidades a través de indicadores y por otro, el de poder compararlos con otros de igual naturaleza. Los indicadores en esta concepción juegan un papel fundamental: primero son el medio para determinar el conjunto de elementos que intervienen en los procesos y pueden ser cuantificados y en segundo, se convierten en el fin de los servicios.

Desde 1991, la aplicación y determinación de indicadores de Evaluación bajo este Modelo, ha descansado en las dependencias normativas del Instituto, con el concurso de

las delegaciones y las unidades de servicio, aún y a pesar de que el ANEP, establece Comisiones Mixtas. Bajo esta dirección, se han repartido formatos en las distintas unidades de servicio, con la idea de ubicar indicadores en toda una serie de fenómenos y procesos de carácter "relevante". Para comenzar su aplicación y evaluación por parte del área normativa, bajo el control y supervisión del Sistema Unico de Información, quién a su vez, basada en los análisis de los procesos, organiza, aplica y evalúa los parámetros de los indicadores y los rangos de los mismos.

Sin embargo, el carácter unilateral en la aplicación de este Modelo, no descansa únicamente en el establecimiento de Indicadores de Evaluación, estos son el producto final del proceso en marcha, sino en la ausencia de los usuarios, trabajadores y su organización sindical en el diseño y además, en la no intervención de los diferentes Planes y Proyectos que para elevar la Productividad y la Calidad se han elaborado. Mientras esto no se subsane de alguna manera, los planes pueden correr la misma suerte que el "Plan de Acción Para Elevar la Productividad, la Calidad en el Servicio y Disminuir el Ausentismo", que las autoridades presentaron en el mes de agosto de 1993 en el marco de la revisión contractual, que concluyó sin ser acordado por las partes.

Las tendencias sobre productividad del IMSS

A pesar de no ser suscrito, este Plan condensa las líneas estratégicas que a la institución le interesa cumplir y que son más o menos las siguientes. Sus objetivos son:

- Combatir el Ausentismo.
- Elevar la Productividad.
- Elevar la Calidad.
- Ahorro Presupuestal.
- Capacitación.

Describe también lo que entiende por indicadores en base a tres rubros y reconoce que pueden ser"un complemento indispensable de los indicadores de productividad vigentes." [18]

"Eficacia: El grado de cumplimiento de metas en un período determinado. Es decir, la relación entre metas programadas y metas alcanzadas. Por ejemplo, Eficacia del ausentismo: proporción entre plazas ausentes y plazas ocupadas. Eficacia presupuestal: relación entre presupuesto ejercido y el autorizado. Proporción del gasto por consumo de bienes respecto al presupuesto autorizado.

Productividad. La relación que existe entre los productos o servicios obtenidos y los recursos utilizados para obtenerlos en un tiempo dado. Por ejemplo, productividad de la fuerza de trabajo: Relación entre servicios producidos y plazas ocupadas. Consultas por médico familiar, Estudios de Laboratorio por Técnico, Estudios de Rayos X por Técnico, Niños atendidos por trabajador en guardería, etc.

Calidad: El grado de satisfacción del usuario. [19] Este último rubro aunque no se dice, se refiere a la Eficiencia en la prestación de los servicios y toma en consideración, además de los parámetros de la productividad estrecha, la satisfacción del usuario en base a un determinado puntaje, resultado de la aplicación de una encuesta. Por ejemplo, para medir la Eficiencia en la atención médica de consulta externa se mide primero la productividad, la eficacia y la calidad: Consultas otorgadas entre consultas solicitadas por, consultas otorgadas sin demora entre consultas otorgadas por resultados a encuesta a usuarios. En esta acepción de Calidad queda totalmente reducida a la opinión que de ella se forme el usuario y se olvida aquella tentativa de considerar a la calidad en sus diferentes aspectos.

La diferencia respecto al reconocimiento de los procesos, como algo a tomar en cuenta en la prestación de los servicios, se deja de lado y se enfila hacia el elevamiento de la productividad de la fuerza de trabajo.

También existe un reconocimiento de que la productividad y la calidad no provendrán de una inversión sino del ahorro generado, que para el caso analizado estaba situado en alrededor del 10%.

A diferencia del anterior documento, el presente plantea que las evaluaciones de Productividad y Calidad se centrarán en:

- a) La Productividad de la fuerza de Trabajo.
- b) El Ahorro generado en el ejercicio Presupuestal.
- c) La Calidad en la Prestación de los Servicios. [20]

Los incentivos como se dijo arriba, provendrán del ahorro y su otorgamiento además de parcial, "estará basado en la utilización de indicadores." [21] En la presente propuesta no se mencionan las características de los procesos y se centra en la utilización de la fuerza de trabajo en base a indicadores no claros. Algo que el esquema ofrecido señala, es el carácter parcial de aplicación, determinación y evaluación de los indicadores, basados éstos, en los niveles normativos y dejando fuera a los trabajadores y su representación sindical.

Así, vemos que la institución tiene varias acepciones sobre lo que pretende implementar. Desde las que quieren incorporar una serie de condicionantes y factores, hasta las que se apoyan en sólo algunos. Las que avanzan a un reconocimiento de factores externos hasta las que los marginan. Es decir, una serie de visiones sobre la Productividad y la Calidad, así como los elementos que intervienen en ella, giran a veces de manera estrecha y otras con intenciones más amplias. Sin embargo, la primera y fundamental debilidad de los Proyectos de incremento de la Productividad y Calidad en el IMSS, descansa en una contradicción propia del Régimen Salinista que se expresa claramente cuando trata con instituciones de carácter público y social: el fortalecimiento de la verdadera Calidad de los Servicios del IMSS supone la satisfacción plena de las necesidades de la población, es decir, el avance y fortaleza de la seguridad social, cuestión incompatible a la política de

corte neoliberal imperante y que tendencialmente marcha hacia el desmantelamiento y la privatización de las instituciones públicas.

Mientras no quede lo suficiente y explícitamente claro, cuál es la misión institucional y el Deber social que ésta tiene que cumplir, los conflictos y las contradicciones surgirán.

Pero incluso, al margen de las Estrategias Globales sobre Calidad y Productividad que las autoridades institucionales intentan aplicar, se quedan ausentes del análisis, temas tangenciales que tienen que ver con políticas de este tipo y que corresponden a trabas y obstáculos para el desarrollo de una verdadera Calidad de los Servicios. Me refiero a las condicionantes externas de la institución y a sus políticas.

Por ejemplo, no es posible obviar aspectos económicos, demográficos o sociales, mismos que tienen una centralidad fundamental para una política de elevamiento de la Calidad de los Servicios. Si no existe claridad en el impacto económico que puede tener la Institución, como coadyuvadora de una mayor productividad social, o viceversa, no habrá una política complementaria y si pueden generarse mayores distorsiones o enfrentamientos entre uno y otro nivel: el económico y el social-institucional. Lo mismo puede decirse de los recursos financieros que no dependen sólo de la institución sino de las posibilidades de la economía en su conjunto. De manera parecida, si no existe un cálculo en el incremento de la demanda de servicios por el consecuente crecimiento demográfico, por citar otra condicionante que escapa a los parámetros internos de definición de la productividad. Pueden producirse también desfases entre ambos, o la Calidad tenderá a deteriorarse.

El ajuste estructural de la economía y de las instituciones también provoca consecuencias sociales que incrementan los riesgos y las necesidades de salud de la población, que de no tomarse en cuenta pueden hacer fracasar una política de elevamiento de la Calidad y la Productividad.

De igual manera, si a una política sobre elevamiento de la Calidad y la Productividad, escapan las rigideces de la estructura institucional y sus políticas, así como las formas Patrimoniales, burocráticas, centralistas y corporativas que rigen las relaciones entre la Institución y el Estado, los usuarios, los trabajadores y su organización sindical, ésta estará condenada al fracaso.

CITAS:

[*] Miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y de la Corriente Sindical Rojinegra.

[1] Véase respectivamente "Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994", Poder Ejecutivo Federal, México, 1989. Y, "Plan Nacional de Salud", SSA, México, 1989.

[2] Véase "Encuesta Nacional Sobre Calidad y Calidez entre Usuarios y Prestadores de Servicios del IMSS", Coordinación General de Delegaciones, México, agosto, 1990.

[3] Véase "Encuesta Nacional Sobre Calidad y Calidez entre Usuarios y Prestadores de Servicios del IMSS", Coordinación General de Delegaciones, México, agosto, 1990, p. 15.

[4] Véase "Encuesta Nacional Sobre Calidad y Calidez entre Usuarios y Prestadores de Servicios del IMSS", Coordinación General de Delegaciones, México, agosto, 1990, p. 15.

[5] Véase "Encuesta Nacional Sobre Calidad y Calidez entre Usuarios y Prestadores de Servicios del IMSS", Coordinación General de Delegaciones, México, agosto, 1990, p. 15.

[6] Véase "Encuesta Nacional Sobre Calidad y Calidez entre Usuarios y Prestadores de Servicios del IMSS", Coordinación General de Delegaciones, México, agosto, 1990, p. 16.

[7] Ver: "Programa Institucional de Mediano Plazo 1991-1994", IMSS, mimeo, México, 1991. pp. 1-6.

[8] Ver: "Proyecto Modernizador", IMSS, México, 1991.

[9] Por ejemplo, en Estados Unidos estos indicadores son utilizados como lo señala Prokopenko: "Aproximadamente en el 90 por ciento de los puestos de trabajo de la seguridad social se utilizan medidas de productividad de sesenta y ocho tipos diferentes de producto". en Ver: "Proyecto Modernizador", IMSS, México, 1991, p. 32.

[10] Ver: "Proyecto Modernizador", IMSS, México, 1991, p. 32.

[11] Ver el citado "Convenio y Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Productividad", Cláusula Segunda, 31, marzo, 1987.

[12] Véase las discusiones en el Foro: "La Seguridad Social y el Estado Moderno", México, Coedición: IMSS, ISSSTE, FCE, 1992.

[13] Véase: "Modelo Moderno de Atención a la Salud. Glosario", IMSS, abril, 1993.

[14] Véase: "Modelo Moderno de Atención a la Salud. Glosario", IMSS, abril, 1993, pp. 63-93.

[15] Para ver las deficiencias de una interpretación restringida y unilateral véanse: de Prokopenko, Joseph, "La Gestión de la Productividad", OIT. Ginebra, 1989, pp. 3-22. y de Pacheco, Arturo, "La Productividad: un enfoque integral para su análisis", mimeo, abril, 1993.

[16] Véase: "Manual para la Elaboración de Indicadores", IMSS, 1991.

[17] Ver: "Modelo de Administración de Procesos" IMSS, 1991.

[18] Ver: "Modelo de Administración de Procesos" IMSS, 1991, p. 8.

[19] Véase: "Plan de Acción... ", IMSS, Subdirección General Administrativa, México, agosto, 1993, p. 10.

[20] Véase: "Plan de Acción... ", IMSS, Subdirección General Administrativa, México, agosto, 1993, p. 12.

[21] Véase: "Plan de Acción... ", IMSS, Subdirección General Administrativa, México, agosto, 1993, p. 9.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en los Servicios

AUTOR: J. Alfonso Bouzas Ortiz [*]

TITULO: Costos de la Productividad en el Sector Bancario

ABSTRACT:

De los números expresados se desprende que sí fue, y seguirá siendo negocio, haber adquirido el banco, máxime cuando las utilidades reportadas a menos de un año son de esa magnitud. Es tal vez el sector bancario el único que no vive los efectos de la crisis, que no reduce sus utilidades y por el contrario, amplía y diversifica sus espacios de participación.

TEXTO:

El proceso de reconversión en el sector bancario tiene características particulares, comparables tal vez sólo con el caso de Telmex y diferentes a otros procesos que se han dado en otras ramas o sectores en nuestro país.

Por supuesto que como telón de fondo se encuentra la crisis económica que vive el sistema capitalista, pero ésta poco aclara los fenómenos particulares y menos permite instrumentar alternativas distintas a la que actualmente operan para incrementar la productividad, que pretendan una revaloración de los recursos humanos.

Reestructuración productiva en el sector bancario

Por ello es conveniente iniciar este ensayo por apuntar los factores o fenómenos que inciden en el proceso de reestructuración productiva del sector bancario:

- Se dan cambios tecnológicos importantes que, por supuesto, afectan el marco de la organización del trabajo y de las relaciones laborales: Utilización de complejos sistemas de cómputo y conmutación en el proceso bancario, tanto para la prestación de servicios, como para la organización y funcionamiento de la empresa. Este es un fenómeno que se inicia en la década de los setentas, cuyas perspectivas no se le ven límites.

- Están presentes también cambios en el sistema financiero, transformaciones muy de fondo en las formas como opera el sistema financiero, particularmente el monetario y por supuesto los efectos que conlleva en la economía. Estos cambios son resultados de los avances tecnológicos que, como en el caso del "dinero de plástico", implican transformaciones sin perspectivas de regreso y que trastocan de manera importante los procesos económicos básicos, particularmente el comercio.

- Se dan también fenómenos relacionados con la reestructuración internacional del sector, con la internacionalización del servicio bancario y con procesos de competencia de grandes bloques bancarios a nivel internacional por mercados." Los tres sistemas bancarios que hoy tienen el liderazgo de la actividad financiera internacional son el norteamericano, el japonés y el europeo. Los tres atraviesan por una severa crisis estructural ..., los tres enfrentan un severo deterioro de su productividad y una importante reducción de su penetración en sus respectivos mercados ... el sistema norteamericano está siendo sometido a un profundo proceso de reestructuración que según se ha dicho en la mesa de negociación del TLC, requerirá 10 años para implantarse. Se pretende acabar con las barreras interestatales de la Ley McFadden, suprimir las limitaciones de especialidad del Acta Glass-Stigel y liberalizar reglamentaciones y prohibiciones como las que impiden a los grandes grupos industriales y otros oligopolios participar como gestores bancarios". [1]

- Están presentes también, fenómenos relacionados con la crisis de la forma de Estado y redefinición del papel de éste en el contexto del neoliberalismo. Es difícil suponer que los cambios sean definitivos y que el Estado haya puesto fin a sus funciones sociales y de sustituto del capital en el cumplimiento de necesidades sociales básicas, no resueltas por éste y que las realidades presentes nos permiten apreciar que tampoco está en proyecto el que las atienda.

En el caso de nuestro país la evolución del sistema bancario hacia el proceso de reconversión se dio de la siguiente manera:

1. De 1924 y 1970 la banca mexicana operó como banca especializada con la siguiente estructura y funcionamiento:

Ramas Principales: depósito, financiera e hipotecaria.

Ramas Secundarias: ahorro y fiduciaria.

2. De 1971 a 1976 aparece el primer cambio, la banca como consecuencia del desarrollo económico y financiero, opera en grupos financieros integrados que llevan a las Instituciones de Crédito a ofrecer un servicio integral de las operaciones permitidas por la Ley Bancaria, que sólo autorizaba el ejercicio simultáneo de los ramos de ahorro y fiduciario, con uno de los ramos principales de depósito, financiero e hipotecario, sin aceptar la compatibilidad de estos últimos. Estos, que son cambios que obedecen a los requerimientos económicos, enfrentan rigidez y limitaciones contenidas en el marco normativo del sector e imponen flexibilizaciones por la vía de los hechos.

3. De 1976 a 1982, como consecuencia de reformas al marco normativo, operó la banca múltiple. Los analistas del sector bancario sostienen que representa una evolución para lograr una mayor coordinación y mejores condiciones de eficacia y que es el resultado de la fusión de instituciones que explotaban ramos distintos. [2]

De acuerdo con Vicente Villamar la reforma a la Ley Bancaria de 1977 indujo a la fusión de los bancos especializados en grandes bancos, verdaderos monopolios. Significó la primera reestructuración financiera al concentrar los bancos en 78 instituciones, abriendo paso a la banca moderna con una estructura monopólica bien definida. [3]

4. De 1982 a 1991, funcionó la banca estatizada. Lamentablemente no se consolidó en forma alguna la medida nacionalizadora, iniciándose la marcha atrás inmediatamente que se decretó la nacionalización de la banca. No obstante es de recordar que el inicio de esta etapa, abrió las puertas a la discusión de los derechos colectivos de los trabajadores del sector, recogiendo la siembra que durante lustros habían cultivado modestos luchadores que inclusive realizaban su actividad encapuchados para ocultarse de la represión.

5. Para 1990 se reprivatiza el sector, reprivatización que implicó dividir la banca, en Banca de Desarrollo y Banca Múltiple. El proceso de la reprivatización en general y de la banca en particular, es un fenómeno que para entenderlo debe vincularse con la globalización de la economía y la supremacía del sistema capitalista, se presenta prácticamente en todo el mundo. Un estudio del Banco Mundial informa que los bancos mexicanos ocupan casi una cuarta parte del número de casos de reprivatización. [4] No está de más señalar que en el caso de México, tres bancos están dentro de los trescientos más grandes del orbe, aún cuando de los activos totales representan 0.31 %, una fracción pequeña. Como país, México ocupa el vigésimo quinto lugar a nivel mundial entre las instituciones bancarias. [5]

Cuadro 1. Personal[H-]

Cuadro 2. Indicadores Financieros[H-]

Reprivatización de la banca

El fenómeno de la reprivatización de la banca, en el contexto de la reestructuración productiva, se interpreta oficialmente de la siguiente manera:

El presidente Carlos Salinas de Gortari afirmó que el gobierno federal canalizó 40 billones de pesos (de 1992) para disminuir la deuda interna y, de esta manera, aumentar de manera permanente el gasto social del dinero captado como resultado del proceso de venta de los bancos [6] y Pedro Aspe A., Secretario de Hacienda y Crédito Público, explica los principios fundamentales que normaron la desincorporación bancaria y que de acuerdo con este funcionario fueron:

- a. Conformar un sistema financiero más eficiente y competitivo.
- b. Garantizar una participación diversificada y plural en el capital.
- c. Vincular la aptitud y la calidad moral de la administración de los bancos con un adecuado nivel de capitalización.
- d. Asegurar que la banca mexicana sea controlada por mexicanos.
- e. Buscar la descentralización y el arraigo regional de las instituciones.

f. Buscar obtener un precio justo por las instituciones, de acuerdo con una valuación basada en criterios generales de homogeneidad y objetivos para todos los bancos. [7]

Por supuesto que también los beneficiarios del proceso reprivatizador lo vieron con buenos ojos y júbilo:

Para el director de Bancomer, Ingeniero Ricardo Guajardo Touché, la reprivatización de la banca representó: "El cambio que enfrentamos es un proceso que tiene como cimientos, por demás sólidos y reconfortantes, las convicciones y valores que han guiado la administración del Señor Presidente Salinas, que regresa a la sociedad sus campos de acción naturales, al tiempo que fortalece al Estado en su papel de promotor del desarrollo social y económico de nuestro país.

En todos los sectores se darán cambios. La Banca tendrá que anticiparlos y servir de catalizador muy activo para que los beneficios del libre comercio se den más rápidamente y sus riesgos se minimicen". [8]

En los mismos términos interpreta el evento un análisis de Banamex: "Precisa que seamos capaces de competir, en calidad y precio con los proporcionados por extranjeros. Ambos factores parecen abrir la posibilidad de la banca universal y de la internacionalización del servicio bancario en México. Si éste es el caso, han de darse cambios importantes en las reglas de operación, requerimientos de personal especializado, sistemas de evaluación del desempeño, demandas de capitalización de los bancos, adecuaciones al Fondo de Apoyo Preventivo a las Instituciones de Banca Múltiple (FONAPRE) o creación de un sistema de aseguramiento bancario y hasta en el papel del propio banco central. Es decir, una modernización muy rápida y sin precedente en cualquier sector de nuestra economía". [9]

En resumen, este proceso de transformación de la estructura bancaria se entendió por los beneficiarios de la siguiente manera: "A mediados de los años setenta comienza el proceso de fusión de bancos especializados que da lugar a la banca múltiple..., (se) pretende aprovechar economías de escala y además hay interés de las autoridades de reducir el número de instituciones, por la ineficacia o el riesgo que algunas presentan. De 243 (instituciones bancarias) privadas y mixtas en 1975 quedan 60 (de las cuales) en 1982, 35 son múltiples. Clasificadas éstas en cinco niveles por el tamaño de sus activos, manejan 31.8 millones de cuentas, emplear a 149,742 personas y cuentan con 4,430 oficinas en el territorio nacional...Después de siete fusiones en 1983, once en 1985, una en 1986 y una más a mediados de 1988, quedan diez y ocho Sociedades Nacionales de Crédito ... (concluyendo que) existe consenso internacional en opinar que hay cinco factores del fracaso o del éxito de un banco: a) Anticipar la evolución del mercado; b) Dominar los aspectos de dicha evolución; c) Integrar los servicios ofrecidos; d) Costear los mismos y e) Capacitar con innovación". [10]

Rentabilidad y productividad

Nos hemos referido a Bancomer y Banamex, en tanto que son los dos bancos privados más grandes e importantes que integran el sistema bancario mexicano. Ilustremos lo anterior con números de los cuatro bancos más importantes de la banca privada que por sí solos evidencian las distancias que entre ellos y el tercero y cuarto existen.

Pero ilustremos aún más, a partir de referir la situación financiera de la empresa Bancomer:

- Sus utilidades son excelentes: Crecieron 100.8% de enero a junio de 1992, fueron de 993,609 millones de pesos en ese período.

- El Grupo Financiero Bancomer alcanzó utilidades por un millón 322 mil 123 nuevos pesos, al cierre del indicado año, sus activos sumaron 14 millones 73 mil 443 nuevos pesos, la utilidad neta aumentó 51% respecto al año de 1991 y su capital contable llegó a 13 millones 905 mil 166 nuevos pesos.

- Las empresas del Grupo Financiero Bancomer incrementaron sus utilidades en 36% en este período con relación a 1991.

- Arrendadora Bancomer reporta utilidades por 116 millones de nuevos pesos, un incremento del 39.76% respecto de 1991. Su capital contable ascendió a 466 millones de nuevos pesos al cierre de 1992, un 50.3% arriba de lo reportado el año anterior. Los créditos de arrendamiento otorgados en 1992 fueron 27.64% mayores que los del año anterior.

- Arrendadora Financiera Monterrey reportó una utilidad de 25 millones de nuevos pesos (un 13.64% de incremento) un capital contable de 135 millones de nuevos pesos que representan un 28.5% de crecimiento.

- Casa de Bolsa Bancomer tuvo utilidades por 62 millones de nuevos pesos, un 107.1% por arriba de las obtenidas en 1991, mientras que su capital constante creció en un 72.4% para sumar 200 millones de nuevos pesos. El valor de su cartera se incrementó en 370.98% en lo que a tenencia se refiere.

- Factoraje Bancomer tuvo, en 1992, utilidades por 9 millones 876 mil 49 nuevos pesos y tiene activos por 1,382 millones 445 mil 766 nuevos pesos.

- Almacenadora Bancomer registró utilidades de 4 millones 869 mil 295 nuevos pesos y su capital contable llegó a 124 millones 257 mil 961 nuevos pesos. Tiene activos por 137 millones 59 mil 645 nuevos pesos." [12]

En cualquier caso. de los números expresados se desprende que sí fue, y seguirá siendo negocio, haber adquirido el banco, máxime cuando las utilidades reportadas a menos de un año son de esa magnitud. Es tal vez el sector bancario el único que no vive los efectos de la crisis, que no reduce sus utilidades y por el contrario, amplía y diversifica sus espacios de participación.

Más que enfrentar un problema de caída de la rentabilidad del sector, se vive un momento de previsión de perspectivas en el contexto de la globalización de la economía a la firma del TLC. Esto llevó a plantear para 1991 a algunas de las empresas bancarias, la necesidad de reducir personal, planteamiento que se hizo en aras de respaldar ciertas áreas en conflicto y reorientar el personal a áreas de negocios. [13] La reducción de personal se vive desde entonces, la reorientación del personal no se efectuó.

En los mismos términos estimó Bancomer que en estas condiciones eran factores críticos a resolver:

- El incremento de la calidad de los activos.
- La preparación para la apertura financiera.
- Reducir costos de operación para soportar el estrechamiento de márgenes de utilidad.
- Utilizar tecnología de punta en apoyo de la eficiencia.
- Mejorar la calidad del servicio.
- Buscar flexibilidad en las operaciones.
- Fomentar la motivación, conciencia de servicio y calidad, así como la elevación de la productividad del personal porque se traducirá en mayor eficiencia. [14]

Para lograr estos objetivos Bancomer se propuso para 1993 impulsar sus "estrategias de tecnología" y desarrollar todas las acciones necesarias para optimizar "los gastos de operación", estrategias y acciones que implicaron la afectación del factor trabajo.

Sus estrategias tecnológicas fueron definidas de la siguiente manera:

1. **Cómputo.** Establecer una plataforma tecnológica consistente y flexible que permita atender ágilmente con calidad y al menor costo las demandas de la clientela, buscando la rentabilidad de la organización, teniendo como objetivo la centralización de las operaciones para lograr economías de escala, asegurar un mismo nivel de servicios a nivel nacional y facilitar la consolidación de la información corporativa".

2. **Conmuto.** Proveer una infraestructura de conmuto consistente y flexible con base en tecnología de punta que automatiza funciones, voz, dato e imagen y reduce costos en medios de comunicación por N\$ 840,000.00 en líneas privadas, canales vía satélite y canales vía microondas.

3. **Aplicaciones.** Este proyecto implica dotar de un sistema de contabilidad general y presupuestaria a nivel institucional, con el fin de registrar los eventos contables desde el origen mismo de las operaciones.

4. **Canales de distribución.** Pretende adoptar una plataforma tecnológica que soporte íntegramente la venta y distribución de productos y servicios. El programa se refiere a las terminales TP90, sucursales, cajeros automáticos, terminal punto de ventas, servicio inmediato empresarial y banco por teléfono. En cuanto al empleo de recursos humanos implica la estandarización de servicios y la utilización de personal polivalente.

5. Reingeniería. Implica la simplificación de los procesos del trabajo y la reducción de costos y gastos de operación, apoyándose en la introducción de tecnología moderna en el sistema e impulsando una automatización. De acuerdo con la empresa, sus implicaciones en el ámbito laboral permitirán mejorar el servicio y disminuir los costos mediante la eliminación de tareas sin valor agregado. [15]

Estas transformaciones implican como lo señala Enrique de la Garza, [16] transformaciones profundas en la tecnología con implicaciones sobre las condiciones de trabajo y las contrataciones colectivas, agregando nosotros que a éste respecto, es importante apreciar en qué condiciones se da ello.

Bancomer se encuentra actualmente frente a una política empresarial de flexibilización de las relaciones laborales, que afecta la estabilidad en el empleo, la titularidad y el contrato colectivo. Desde febrero de 1993 la empresa prácticamente desconoció los compromisos que contrajo con el sindicato al suscribir el Contrato Colectivo de Trabajo, imponiendo su Programa Estratégico de Tecnología, orientado como hemos visto entre otras cosas, a efectuar un reajuste de personal de base y de confianza en diferentes etapas. La intención empresarial fue reducirle cinco mil plazas a la plantilla de personal en el primer año. De éstas aproximadamente 3,200 son de base, a la zona metropolitana de la Ciudad de México le corresponden 1,500.

Se instrumenta ya en su segunda etapa un reajuste de personal, sin necesidad de generar un conflicto laboral de carácter colectivo, mediante la realización de negociaciones directas y de carácter individual con los trabajadores. De esta manera se pretende que el sindicato quede al margen del proceso de modernización de la empresa.

A la privatización se celebra un importante Contrato Colectivo del que fundamentalmente debemos destacar el énfasis en la bilateralidad y que rescata el interés de la organización sindical por participar propositivamente en la instrumentación de los cambios tecnológicos e implementación de la productividad sobre dos parámetros: recalificación del personal y calendarización de los cambios. A la primera revisión de contrato que se celebró, la organización sindical planteó nuevamente un programa de productividad que también se negó a discutir la empresa y el más reciente cambio que se avizora, es que la empresa se dividirá nuevamente en sus distintas áreas de funcionamiento, lo que para los efectos laborales implica desconocimiento total del contrato colectivo en tanto que el sindicato es de empresa y seguramente no querrá respetarse para las futuras firmas que integren el Grupo Financiero Bancomer y que cuando sean formalmente nuevas empresas, no tienen por qué cargar con los compromisos de Bancomer.

Es importante destacar, que no son sólo razones de índole tecnológica las que motivan estos proyectos. Prevalecen condiciones del entorno financiero tanto nacional como internacional que obligan a la banca a reducir gastos de operación a través de la simplificación de procesos, reducción de costos y gastos de operación, y mediante la optimización de gastos de operación pero:

1. La reducción de costos de operación y mejoramiento de la calidad. privilegiando la automatización y la robotización a través de la alta integración de las telecomunicaciones, puede darse concibiendo a los recursos humanos como componente de apoyo al sistema a partir de la concepción de eficiencia.

2. Es un error establecer una relación inversamente proporcional entre las grandes inversiones en automatización y robotización y el gasto de operación en el empleo de recursos humanos.

3. La competitividad nacional e internacional reside estratégicamente en la alta calidad de los activos entendidos como automatización, robotización y cómputo, lo que repercutirá en un aumento en la productividad, el mejoramiento del servicio y la calidad en el trabajo.

4. La modernización viene a ser la adecuación de los insumos materiales en el nivel de los insumos de la competencia, el recurso humano no puede ser aleatorio, apoyo eficiente reducible o eventualmente prescindible.

Lamentablemente, una vez más las necesidades y las razones de mercado definen la racionalidad o irracionalidad con que se realiza el proceso productivo mismo. Se deja de lado que el proyecto productivo es uno a largo plazo, que reclama de atención igual o mejor que la atención que reclama el mercado y que, inevitablemente, cobrará a mediano plazo la irresponsabilidad con que se actúe al desatender a los factores y sujetos involucrados.

CITAS:

[*] Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

[1] Intervención del Licenciado Carlos Abedrop Dávila, Presidente de la Cía. Mexicana de Aviación y de Seguros Olmeca en el "Foro permanente de información, opinión, diálogo sobre las negociaciones del TLC", Audiencia pública sobre servicios bancarios y financieros, Cámara de Senadores, México, 8 de agosto, 1991, mimeo, pp. 50-63.

[2] Pichardo C., Miguel Angel, Documento Interno de Bancomer, Dirección adjunta Capacitación y Desarrollo, Gerencia Desarrollo de Ejecutivos, México, noviembre, 1992, s/p.

[3] Villamar C., Vicente, "Modernización y relaciones laborales en el sector bancario", en Bensusan, Graciela y Carlos García (coordinadores), Relaciones laborales en las empresas paraestatales, Fundación Frederick Ebert, México, 1990, pp. 101-114.

[4] "Privatización metas y logros" en: Examen de la situación económica de México, vol. LXVII, núm. 786, Banamex, México, mayo 1991, p. 204.

- [5] "PIB de la banca comercial" en: Examen de la situación económica de México, vol. LXVII, núm. 792, Banamex, México, noviembre 1991, pp. 503-507.
- [6] "Reunión de Carlos Salinas de Gortari con los funcionarios de Bancomer, realizada el 29 de junio de 1992", en Mundo Bancomer, un enlace informativo, Bancomer, año 3, núm. 49, México, 1a. quincena de julio, 1992, p. 1.
- [7] "Sexta reunión nacional de la banca celebrada en Ixtapa Zihuatanejo, Guerrero 13 y 14 de agosto de 1990", en Examen de la situación económica de México, vol. LXVI, núm. 777, México, agosto, 1990, p. 379.
- [8] Mundo Bancomer, un enlace informativo, Bancomer, año 3, núm. 52, México, 2a. quincena de agosto, 1992, p. 1-2, el subrayado es mío.
- [9] "Régimen mixto de banca y crédito", en Examen de la situación económica de México, vol. LXVI, núm. 774, México, mayo, 1990, p. 225.
- [10] "Diagnóstico", en Examen de la situación económica de México, vol. LXVI, núm. 774, Banamex, México, mayo, 1990, pp. 231-243, con datos tomados de Márquez, J. La banca mexicana septiembre de 1982 junio de 1985, Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, México, 1987, pp. 60-61. (el subrayado es mío).
- [11] "Primer informe del grupo financiero Bancomer", en Mundo Bancomer, un enlace informativo, Bancomer, año 3, núm. 50, México, 2a. quincena de julio, 1992, p. 1.
- [12] Mundo Bancomer, un enlace informativo, Bancomer, año 3, núm. 62, México, 1a. quincena de febrero, 1993, p. 1.
- [13] Intervención del Licenciado Francisco Suárez Dávila, Director General de Banco Mexicano Somex, en el "Foro permanente de información, opinión, diálogo sobre las negociaciones del TLC". Audiencia pública sobre servicios bancarios y financieros, Cámara de Senadores, México, 8 de agosto, 1991, mimeo, p. 6.
- [14] "Plan Estratégico de Tecnología" (PET), Dirección de Servicios Corporativos de Informática y Desarrollo de Nuevos Productos, Dirección de Servicios Humanos, Bancomer, México, s/p.
- [15] "Plan Estratégico de Tecnología" (PET), (Capítulo de estrategias de tecnología) s/p.
- [16] De la Garza, T. E., 1993, Reestructuración Productiva y respuesta sindical en México, UNAM-UAM. México, pp. 105.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en la Manufactura

AUTOR: Huberto Juárez Núñez [*]

TITULO: Productividad en la Industria Automotriz: El Caso de VW de México

ABSTRACT:

El presupuesto productivista de producir más y mejor con menos, está cumpliéndose eficazmente y el futuro inmediato indica que tan pronto termine de generalizarse el trabajo de equipo, las empresas subcontratistas cubran más áreas de apoyo y producción y el corredor industrial VW entre en funcionamiento, tendremos una réplica perfecta del más puro sistema Lean Production.

TEXTO:

Introducción

Aunque el mensaje productivista llegó tarde a México, si se considera que sus atributos originales datan de los años cincuenta y la adopción en el mundo occidental empezó a finales de los años setenta, se ha pretendido construir un manual nacionalizado de él. En tal mensaje productivo local, se ha intentado encuadrar composturas, actitudes, disposiciones, animosidades, para obtener los rangos de civilidad que se entienden como requisitos para acceder a una sociedad con economía moderna y altamente competitiva. El producto más elaborado de este esfuerzo, desde la versión gubernamental, es sin duda el ANPEPC de mayo de 1992.

Sin embargo, todos los intentos (oficiales, patronales y de algunas fracciones de la parte corporativa del sindicalismo mexicano) han chocado. En primer lugar, con la dinámica de una economía que por su enorme heterogeneidad y por las dificultades específicas para su modernización no puede sino adoptar parcialmente el mensaje en cuestión. Y, en segundo lugar, con los intereses y la cultura que ha generado el corporativismo mexicano a nivel patronal y sindical.

Transcurridos dos sexenios de políticas reestructuradoras-modernizadoras, el saldo nos es muy claro. La planta industrial, especialmente la de la industria manufacturera, no está en condiciones de resolver el dilema que implica su forzada incorporación al bloque regional norteamericano. En los dos últimos años, el desempeño de algunas de las variables macroeconómicas -la tasa de aceleración del ciclo, por ejemplo-, han sido negativas para la gran mayoría de las empresas. Por ello, la modernidad económica y sus efectos en las relaciones laborales están localizados en un conjunto de compañías selectas. [1]

Las salidas gubernamentales propuestas a la pequeña y mediana empresa no han tenido el éxito esperado: los esquemas de subcontratación, el arrastre de las empresas líderes, la

formación de nuevas cadenas productivas, etc. no se han generalizado como para poder referirse, después de dos sexenios, a una vía mexicana de industrialización diversificada, o cosa parecida.

Por eso, es necesario que a la concepción de productividad se le desvincule de los mensajes ideológicos y de los eufemismos que se han usado para hacer las edificaciones conceptuales de corte productivista (destaca en el escenario nacional, la sustentada por Hernández Juárez). [2] Al considerar las bases reales que se imponen en los momentos concretos de negociaciones entre los representantes del trabajo y del capital. Es notable la relativa simplificación de los criterios para adoptar o desechar los presupuestos gubernamentales que implican convenios y compromisos entre las partes involucradas.

En este contexto, la dificultad estriba en cómo los empresarios han podido aprovechar la cobertura sindical y gubernamental para modificar los patrones de relaciones laborales y, con ello mismo, efectivamente desplazarse a nuevos indicadores de productividad y competitividad.

La industria automotriz

Hasta ahora, el caso más desarrollado, a nivel de toda la industria. Para asociar el concepto de productividad con la reestructuración de planta productiva, con resultados tangibles en cuanto capacidad exportadora y mejoras en la calidad de productos: es el de la Industria Automotriz Mexicana (IAM).

Sus indicadores globales de comportamiento, cuotas de producción física, exportaciones, valor agregado la muestran como una industria líder dentro del contexto de las manufacturas mexicanas. Véanse las gráficas I, II, III.

Gráfica I. Producto Interno Bruto Nacional, 1985-1991. (En Miles de Millones de Pesos de 1980)[H-]

Gráfica II. Participación de la Industria Automotriz en el PIB de Maquinaria y Equipo, 1985-1991[H-]

Gráfica III. Producción Nacional Anual de Vehículos de la IAM (1990-1993)[H-]

El desarrollo de la IAM, tiene que contemplarse como el resultado más depurado de una exitosa asociación de intereses: por un lado, las políticas productivas y de mercado de las multinacionales automotrices en el período inmediato a la crisis mundial del automóvil (1978-1982), que incluyeron la relocalización a las plataformas productivas externas desde los países sede de los consorcios automotrices. Por otra parte, una política de industrialización interna que priorizó los apoyos a los segmentos con capacidad de reestructuración y exportación de corto plazo, alentando, entre diversas medidas, la privatización y el ingreso del capital extranjero.

En los años del boom petrolero, cuando la producción automotriz era casi en su totalidad para el mercado interno, la asincronía con el ciclo productivo internacional se dibuja con mucha claridad. Mientras los autos se atascaban en las agencias de ventas de los países del primer mundo, aquí se obtenían récords de producción y de ventas, a costa de incrementos sustantivos en la importación de las partes automotrices para ensamble, y, en el caso extremo, de juegos de ensamble para armar (CKD).

El desarrollo de la producción de exportación a partir de 1983, crea un nuevo boom en esta industria. En 1986, por primera vez, los ingresos generados por la exportación fueron mayores que el valor de las ventas nacionales. Proceso que colocó a la IAM, hasta 1989, como la industria manufacturera con el más alto registro en la generación de divisas dentro de las que presentaban saldos positivos de su balanza comercial. [3]

En los recientes tres años, el crecimiento de la producción de exportación se expresa en cifras anuales que definen la orientación de este tipo de industrias. Si se considera que el mercado doméstico está cayendo desde Enero de 1993 y que el ritmo de producción se sostiene con la cuotas exportadoras, tenemos una Industria firmemente indexada a los mercados maduros del norteamericano. (Gráfica IV y Cuadro 1).

Gráfica IV. Producción Anual Para el Modelo Nacional y de Exportación de la IAM (1990-1994)[H-]

Cuadro 1. Las Cinco Industrias Manufactureras Exportadoras más Importantes. (Millones de Dólares)[H-]

En 1993, se exportaron cerca de 500 mil unidades terminadas, 1 millón 300 mil motores y una cantidad indeterminada de autopartes (estampados, sistemas de transmisiones, ensambles de suspensiones, asientos, ejes, partes eléctricas, sistemas de enfriamiento etc.), [4] que en términos de valor nos dan un total de 8,900 millones de dólares, equivalente al 20.6% del total manufacturero exportado, reafirmando a la IAM como la principal exportadora del sector.

Sin embargo, al mismo tiempo que los valores exportados crecen, es importante remarcar la tendencia de las importaciones. En términos del saldo del comercio internacional de la IAM, el resultado negativo se viene registrando desde 1990, introduciendo un cambio fundamental respecto a la etapa anterior. El impacto del modelo maquilador clásico al interior de la industria ha estado pesando mucho en los últimos años.

Este fenómeno se da como consecuencia de los altos valores importados para integrar la fabricación de exportación. Por ejemplo, Ford Motor Co. -que tiene una de las plantas más modernas para el ensamble de exportación y que es, al mismo tiempo, la compañía con mayores niveles de exportación en los años noventa-, está importando la mayor parte de sus componentes de ensamble. En promedio, las compras de importación representan más de cinco veces el valor de las compras nacionales. [5] VW de México, la empresa constructora del modelo de auto más integrado en México (Sedán), ahora desarrolla la

producción de exportación (Golf-Jetta), comprando en promedio el 55% de sus componentes en el extranjero. [6]

El impacto más reciente de este modelo de producción para la exportación, que se despliega a partir del crecimiento de la importación de los productos intermedios para el montaje de autos, se revela en los montos del déficit comercial (Gráfica V). Si a estos agregados de industria los asociamos con los comportamientos a nivel de empresa tendremos una aproximación a los efectos del comercio intrafirma para regiones, con una presencia importante de cada una de las transnacionales.

Gráfica V. Balanza Comercial de la Industria Automotriz Mexicana 1980-1993[H-]

Cuando se evalúa el desarrollo de las diversas variables de la productividad en la industria automotriz mexicana, es necesario redimensionar su carácter de empresas filiales de una industria con políticas productivas, comerciales, laborales, tecnológicas: que reflejan de la manera más pura la tendencia globalizadora de la economía y de uno de sus efectos especiales, la constitución de los grandes bloques regionales.

Partiendo de estos antecedentes, analizaremos las estrategias de una de las empresas automotrices en México. Buscaremos dentro de ello exponer el comportamiento de los indicadores más evidentes de la productividad.

VW de México: un acercamiento a las variables de productividad

VW de M es una de las cinco grandes empresas automotrices en México (Cuadro 2). La planta poblana del consorcio alemán se distingue, además de liderar las ventas de unidades anuales, por haber seguido una política de concentración productiva en los años ochenta. En tanto, las otras cuatro importantes empresas iniciaron, en la misma época, el proceso de dispersión y relocalización de la producción, de acuerdo a sus mercados de realización.

Cuadro 2. Participación de las Cinco Grandes en la Producción Total Nacional, 1990-1993[H-]

Para efectos de mostrar resultados en el campo de la productividad usaremos como referentes analíticos: los resultados financieros de la empresa, su biografía productiva, los cambios en las relaciones laborales y su carácter de filial del principal consorcio automotriz europeo (cuarto mundial). El período de observación considera los años finales del auge productivo (80-82) y todo lo que va del período neoliberal.

Bajo la cobertura del Decreto de Apoyo a la Industria Automotriz de junio de 1977, en un ambiente de expansión del mercado interno, propiciado por los crecimientos de la renta petrolera y por la afluencia constante del capital externo, la IAM obtiene un desarrollo de su capacidad productiva que le lleva a establecer en su mejor año (1981) una cuota anual por cerca de 600 mil unidades. De esta cifra, sólo una pequeña fracción es exportada (13,388 unidades).

También para ese año, VW de M es la empresa con el mayor volumen de unidades producidas y exportadas: 147,646, un 24.7% del total nacional; y 9,256, 64.3% del total, respectivamente.

La relativa madurez de la producción de VW en estos años proviene de la combinación de líneas de producción de viejos modelos (motor enfriado por aire) y las nuevas líneas de modelos compactos bajo conceptos de producción más modernos.

Terminando los años ochenta, el consorcio inició la construcción de una nueva área de producción de motores para exportación. Esta Nave inició operaciones en 1982 y con ella tenemos la respuesta de VW al cambio en el perfil productivo de la IAM.

El alto grado de penetración de VW en el mercado nacional de unidades terminadas, creó la falsa apariencia que con el debilitamiento de las ventas internas, a partir de 1983, VW de M acumulaba para el resto de la década desventajas tecnológicas, especialmente, en relación a los proyectos de Ford, GM y Chrysler.

Sin embargo, el análisis de los estados financieros de la empresa instalada en Puebla, reflejan que la caída del mercado interno impactó efectivamente sólo un año los Ingresos y la Utilidades reales (Gráfica VI).

Gráfica VI. Ingresos Totales = Costo Total + Utilidad Bruta[H-]

El seguimiento del concepto contable Utilidad Bruta, UB, la diferencia entre los Ingresos por Ventas y los Costos Totales-, [7] nos permite revalorar la condición de la reestructuración en VW. Tenemos, en primer término, que la dinámica de la relación Ingresos/Costos-Totales/Utilidad en los años del boom económico tienen una lógica de crecimiento extensivo: aumentan los ingresos y los costos, mientras los márgenes de utilidad se mueven lentamente (1980, 1981 y 1982 en la Gráfica VI).

La caída del mercado interno en 1983 golpea los Ingresos y los Costos y la UB prácticamente desaparece.

En términos de la producción de unidades de este año, para VW representó un desplome de 33.4%, al fabricar 105,160 unidades contra las 157,992 de 1982. Con todo, la caída fue menor que para el total del mercado nacional automotriz, que se contrajo en 39.6% (en 1982, 472,637; en 1983, 285,482).

Un año después se presenta el rasgo de la modernización. La pendiente de la línea de los costos ya no sigue indexada a la tendencia de la curva de los Ingresos, lo que da como resultado que los márgenes de UB se recuperan inmediatamente. Puede verse que, si bien los Ingresos en términos reales no alcanzan los niveles de 1981-82, los costos no superan los niveles de 1982. Esta tendencia continuó hasta 1990.

Cabe aclarar, que la leve reducción de Ingresos y Costos de 1987 se explica por los efectos de la huelga de julio y agosto de ese año, con motivo de la pretensión empresarial de recortar salarios, prestaciones y personal. Bajo la figura jurídica de emplazamiento por Conflicto de Orden Económico.

En el trasfondo de estos resultados está el cambio en los acentos de la producción final. A partir de 1984 la producción de motores, ejes, bastidores y partes negras para la exportación [8] compensaron satisfactoriamente la caída de las ventas nacionales. Las Gráficas VII y VIIa resumen las variaciones de los dos productos de exportación cuantificables en la información disponible, las unidades terminadas y los motores.

Gráfica VII. Producción de Exportación de Vehículos de VW de México (1980-1993)[H-]

Gráfica VIIa. Producción de Motores de VW de México. 1981-1993[H-]

Puede verse que la producción de motores exportados pasa de 15,444 unidades en 1981; a 82,963, en 1983 y a 146,337, en 1984. Para 1989 la cifra superaba las 300 mil unidades por año, una magnitud similar a la de los exportadores del grupo automotriz (Ford, GM y Chrysler)

Al finalizar la década aparece un nuevo ingrediente, la exportación de unidades terminadas. Este segmento productivo fue el resultado de una reconsideración del consorcio sobre su presencia en el mercado norteamericano. Una vez que cerraron sus plantas de South Charleston y Westmoreland en 1987, las dos en territorio estadounidense, los VW que se vendían en EUA provenían de las instalaciones de Alemania.

La decisión de utilizar el emplazamiento mexicano para cubrir esta demanda, además de ampliar su penetración en EUA, ha modificado radicalmente la estructura de los Ingresos, los Costos Totales y las Utilidades. La Gráfica VIIb muestra el comportamiento de los años noventa y su proporción con los ocho primeros años de la década pasada.

Gráfica VIIb. Ingresos Totales = Costo Total + Utilidad Bruta[H-]

Medido en precios de 1980, los resultados del año 93 expresan un crecimiento que se acerca a tres veces el valor de los Ingresos de 1980. Los volúmenes de Utilidad se han ampliado de tal forma que son equivalente al valor de los costos del primer año graficado. Para una mejor ilustración, en la Gráfica VIII tenemos los valores reales de la UB para el período 80-93.

Gráfica VIII. Utilidad Bruta[H-]

La reconversión productiva en VW de M es entonces, en los años ochenta: el producto de una política de reducción de costos, racionalización de las cuotas productivas en los diversos segmentos y, en lo que va de los años noventa, un crecimiento de los niveles

absolutos de producción, Ingresos, Costos y Utilidades que, como veremos, se expresa con mucha claridad en factores organizativos-laborales.

Un indicador adicional para redondear la visión del problema son las cuotas de Inversión anuales. En el caso de esta empresa, más del 90% de las inversiones anuales están asociadas con los proyectos exportadores, en la medida que muchas partes de producción del modelo Sedán han sido descentralizadas hacia el Brasil o a diversos proveedores nacionales.

El recuento de la denominación de proyectos se resume así: 1980-1982, proyecto Nave 6 (motores); 1985-87, Proyecto South Charleston (Prensas, Hojalatería); 1989-91 North American Project (prensas Hojalatería, Pintura, Ensamble): en 1992-1993 Proyecto Nave 21 (ensamble) y Pintura. Los montos anuales de inversión están expresados en millones de Marcos alemanes y pueden observarse en la Gráfica IX.

Gráfica IX. VW de M. Inversiones Anuales[H-]

Como puede verse en los gráficos de Ingresos y Utilidades, los años noventa muestran a una empresa con un crecimiento muy importante. En precios corrientes, los Ingresos de 1993 son muy cercanos a los 9 mil 500 millones de nuevos pesos y las utilidades a los N\$ 2,500 millones. Resultado de la producción y venta de 238,992 vehículos y un número indeterminado de autopartes para el mercado nacional y extranjero (dentro de éstas, se vendieron en el mercado exterior 97,220 automóviles, cerca de 350 mil motores, una cantidad similar de ejes y un número incuantificable de otras autopartes). Considerando el tamaño de planta y el número de trabajadores, la cuota de producción diarias está muy próxima al promedio de las plantas del primer mundo.

En este último caso, en 1993 la cifra de producción diaria superó por primera vez las mil unidades diarias (1,026 unidades terminadas contra las 500 de principios de la década de los 80). [10] En cuanto a los de trabajadores sindicalizados, el número ahora es el menor en muchos años, 10,670 operarios, frente a los 14,654 de 1991 por ejemplo. El presupuesto productivista de producir más y mejor con menos, está cumpliéndose eficazmente y el futuro inmediato indica que tan pronto termine de generalizarse el trabajo de equipo, las empresas subcontratistas cubran más áreas de apoyo y producción y el corredor industrial VW entre en funcionamiento, tendremos una réplica perfecta del más puro sistema Lean Production.

Relaciones laborales: base de la productividad

Pero todo esto no sería sino el remate de una vieja historia, historia que tiene su vértice en las diversas formas que el capital ha intentado hacer más productivas sus inversiones y también de cómo los trabajadores han reaccionado a esos proyectos.

La historia de las relaciones laborales en VW, es parte de la larga historia de desavenencias, pactos y rupturas entre el capital y el trabajo respecto a los criterios patronales de eficiencia, intensidad, calidad, y productividad. Aunque en general las

percepciones de los trabajadores sobre cada una de estas cuestiones en cada período productivo se ha escrito con luchas de resistencia, huelgas, paros productivos, conflictos intergremiales. Tenemos que seguir la huella de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y de los Convenios particulares. Es decir, debemos hacer un recuento de los acuerdos formalmente válidos que por lapsos determinados de tiempos establecieron contenidos y formas; tiempos, ritmos y movimientos; atribuciones, obligaciones y derechos; todo esto frente al cotidiano fragor fabril de la cadena productiva.

En cuanto a los criterios vinculados a la productividad, [11] tenemos que las definiciones contractuales son una especie de parábola reguladora. Me explico.

Las primeras cláusulas pactadas en torno a obtener una mayor productividad en el trabajo datan de 1962 y 1968. La más antigua de cuando VW de M todavía se denominaba PROMEXA, mientras la segunda de cuando la empresa ya se ubicaba en sus instalaciones de Puebla. Ambas cláusulas son por sus contenidos realmente paradigmáticas. Se estableció en 1962 nada menos que: "Los trabajadores se obligan a desempeñar su trabajo, con la intensidad y calidad adecuadas para el servicio, dentro de la más absoluta buena fe, como si se tratara de negocio propio. Los trabajadores tendrán la obligación de desempeñar su trabajo en las labores y en el lugar que las empresa les designe. Por lo que la empresa queda facultada para cambiar a sus trabajadores de un lugar a otro y para cambiarles de labor, de turno o departamento, siempre y cuando tales cambios sean sin perjuicio de su salario y su dignidad". [12] (Subrayado nuestro).

Y en 1968 se precisó que "A fin de garantizar la continuidad del trabajo, lo mismos en las actividades productivas que en los de mantenimiento y servicios, se juzga necesario por las partes, conceder la mayor flexibilidad en la asignación de labores por lo que se conviene que todo trabajador deberá prestar sus servicios indistintamente en cualquier puesto o trabajo de la Unidad Industrial; por lo tanto la empresa queda facultada para cambiar de puesto, de actividad o de turno transitoria o permanentemente, siempre y cuando tales cambios sean sin perjuicio de sus salarios..." [13]

La redacción en ambos casos no tiene desperdicio. Cualquier consideración de aficionados al tema automotriz sobre el modelo fordista y su rigidez en VW de M, hasta antes de 1992, palidece ante estas definiciones y las formas que 30 años después están asumiendo en el trabajo diario.

Se pasó así del salario y la dignidad de los trabajadores, a cambio de la prerrogativa empresarial de obtener dentro de la absoluta buena fe el rendimiento adecuado del trabajador, en la primera versión. Al simple salario y hasta la absoluta libertad para disponer del consumo de la fuerza de trabajo. En la versión de 1968, el concepto flexibilidad tiene la más moderna de las connotaciones en lo que vale para la asignación de actividades, puestos y turnos. Desapareció el concepto dignidad, tal vez por el poco significado que pudo tener ante lo que ya se revela como incontestable facultad empresarial.

El curso de la parábola tuvo su punto de vértice cuando los CCT fueron administrados por el caudillo de la UOI, Juan Ortega Arenas. Vale la pena mencionar que, hasta abril de 1971, fecha que los trabajadores decidieron abandonar la CTM, los puntos fundamentales de los conflictos en las áreas productivas siempre se concentraron en torno a la forma que los capataces de la empresa decidían los cambios. El rechazo a la CTM, estuvo asociado a la certeza de que los dirigentes cetemistas eran cómplices en la formulación de las cláusulas mencionadas.

El período ortegarenista (1971-1981) destacó por la edición de un nuevo patrón de control sindical, cuya relevancia consistió en el diseño de la primera variante empírica del sindicato de la producción. Esto fue claro para la VW de M, cuando la disputa en torno a las cláusulas que norman el trabajo quedaron saldadas con los cambios introducidos en el CCT y en los Estatutos Sindicales.

Así en la parte medular del CCT se pactaron las primeras mediaciones en las atribuciones de la empresa- en 1972 se estableció que "la empresa queda facultada para cambiar a sus trabajadores de puesto, de actividad o de turno transitoriamente". [14] En 1976 se limitó el carácter transitorio "hasta por 30 días", [15] y además se asentaba que "Los cambios deberán ser avisados al Sindicato... Los cambios por más de treinta días deberán ser previamente acordados por escrito entre empresa y sindicato". [16] Se agregó, en 1978, que "Cuando el Comité Ejecutivo del Sindicato considere que un determinado cambio no obedeció a razones de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de Relaciones Laborales a fin de que éste realice la investigación...". [17] Al final de este período, en 1980, se pactó que "Los cambios transitorios tendrán un límite de 30 días máximo. En un lapso mayor tendrán que ser convenidos con el Secretario Seccional" [18] (Subrayado nuestro).

De esta manera los cambios de turno, área y actividad, dejaron de ser prerrogativa absoluta de la empresa, en tanto el Sindicato por la vía del Comité Ejecutivo o por medio de los Secretarios Seccionales, [19] interviene en su determinación y convenio.

Debe agregarse que la otra connotación de los cambios pactados bajo la asesoría político-sindical de JOA, es el nuevo papel del Sindicato ante los procedimientos de aplicación de los programas de producción, el desarrollo y calidad de trabajo y del producto y los requisitos de calidad y seguridad. La intervención de la dirección sindical (bilateralidad), se asignó al terreno de la "ejecución práctica (de los programas de trabajo) en las áreas de producción de la planta, escuchando los puntos de vista al respecto, que manifieste el Sindicato y en caso de resultar procedentes, llevar a cabo la adecuación necesaria. Ambas partes explicarán a los trabajadores cualquier procedimiento de ejecución que se dificulte, para simplificarlos y resolverlos." [20]

Las regulaciones llegaron con todas estas disposiciones contractuales a la cima de la parábola. A partir de las negociaciones de 1984, y con las nuevas inversiones para exportación, empezó la decantación. El CCT de 1984 contiene una redición del período 68-72: "la empresa queda facultada, por necesidades de trabajo, para cambiar a los trabajadores transitoriamente de lugar, puesto, actividad o turno... Estos cambios transitorios se sujetarán a las siguientes reglas:

1. Los cambios de uno a tres días de trabajo consecutivos los realizará la empresa libremente.
2. Los cambios de cuatro a treinta días tendrán que ser notificados...". [21] (Subrayado nuestro)

Como para poner la puntilla al respecto, una de las innovaciones que el CCT de 92-94 contiene es que "Los cambios hasta por 15 días los podrá hacer la EMPRESA libremente" (p. 43).

Otras regulaciones como: el uso discrecional del trabajo eventual, vigente desde 1962 y con muy pocas modificaciones a partir de 1972. Las atribuciones empresariales para determinar la intensidad y la velocidad de las cadenas productivas (motivo permanente de conflicto con los Delegados seccionales). El uso de empresas subcontratistas en las áreas productivas (89-90). Y la práctica recurrente para obtener convenios parciales en tal o cual línea y área de trabajo para obtener mayores ritmos de trabajo completan la figura de la modernización de las relaciones laborales.

Sobre los Convenios es necesario explicar algunas cosas. A partir de que el Sindicato está en la UOI, en un ambiente de continuos conflicto, por la tendencia de la empresa a querer obtener el mayor provecho de las cláusulas del CCT relativas al trabajo, se recurrió al procedimiento de acordar convenios especiales. Dichos acuerdos se concretaron en las áreas donde se presentaba la necesidad de incrementos de la producción o cuellos de botella derivados de la resistencia de los trabajadores y sus Secretarios Seccionales.

A partir de este período, la empresa comenzó de facto la costumbre de pactar en corto con la dirección sindical, como con pequeños grupos de delegados Seccionales, todas aquellas cuestiones que no podían negociarse a nivel de CCT. La generalidad de estos acuerdos giraba sobre el cómo compensar con un poco más de salario, o con la basificación a los trabajadores eventuales. Los incrementos abruptos la producción, la frecuencia de la rotación de turnos; el incremento de los mismos, o las mejoras en la eficiencia y la calidad.

Costos del trabajo y productividad

El peso de las nóminas totales en el Costo Total de VW durante toda la década de los ochenta se mantuvo en un promedio de 10%, mientras el valor de la nómina de los sindicalizados se conservó alrededor del 6%. En los años noventa la participación de los Salarios y Prestaciones de los sindicalizados se redujo al 4% del Costo total. Las comparaciones internacionales en 1988 indicaban que los trabajadores mexicanos de VW percibían un noveno de los ingresos de los trabajadores alemanes del consorcio. [22] Medida la capacidad adquisitiva, encuestas internacionales comparativas de FITIM, arrojaban que los trabajadores mexicanos estaban por debajo de coreanos, brasileños y muy distante de norteamericanos, alemanes y japoneses.

Concretamente, si consideramos cinco grupos salariales de un abanico de diez, entre ellos los que agrupan a la mayoría de los trabajadores (grupos V y VI), la evolución de los niveles salariales en veinte años, en pesos de 1978 (Gráfica X), nos indica que junto a una pérdida de capacidad adquisitiva del salario durante toda la década de los ochenta y una ligera recuperación en los años noventa, tenemos un proceso de compactación de las diversas categorías que ha afectado especialmente a los que tienen los más altos salarios en VW de M.

Gráfica X. VW de M. Principales Niveles Salariales en Años Seleccionados[H-]

En 1993 confluyen como resultados del largo proceso de modernización y reestructuración junto a la menor cantidad de trabajadores sindicalizados, los índices más bajos de participación tanto en los costos totales (3.6%), como en el valor de las nóminas totales pagadas. El análisis de la composición de los costos de Sueldos Salarios y Prestaciones, pagados en el año, nos revela que el 51.29% es absorbido por 10,700 trabajadores sindicalizados mientras que la diferencia es decir, 48.71%, es percibido por el personal de confianza en la producción, el personal directivo y el personal administrativo.

La evaluación de la productividad en VW de M, cuyos aspectos centrales hemos descrito a lo largo de éste trabajo, puede condensarse en la medición de los márgenes de utilidad que rinde el trabajador sindicalizado. La Gráfica XI nos indica que los crecimientos obtenidos en la década pasada han tenido en los últimos dos años modificaciones radicales.

Gráfica XI. Utilidad Bruta por Trabajador Sindicalizado, VW de M.[H-]

El proceso de homologación de los rendimientos de las plantas automotrices del consorcio VW-AG, ha pasado en el caso de México por los más severos ajustes en lo que toca al aspecto de las relaciones laborales, a la pérdida de la capacidad negociadora del sindicato, [23] y a la aplicación unilateral y forzada del sistema de trabajo en equipo, cuyo éxito productivo se refleja en las altas cuotas mensuales de producción. Pero deja como asunto pendiente la opinión de los trabajadores sobre los efectos que competen a su vida, y salario.

CITAS:

[*] Profesor-Investigador de la Universidad Obrera de México.

[1] Ver al respecto los análisis de coyuntura del Boletín de Investigación de la UOM, de marzo y junio de 1994, de Eduardo Manzo, y "La productividad en México: Mitos, Pretextos y Nuevos Retos" de Huberto Juárez Núñez, en el número 2 de la misma publicación.

[2] Véase: Méndez Berrueta, Luis H. y Othón Quiroz Luis, Modernización Estatal y respuesta Obrera: Historia de una Derrota, UAM, 1994, páginas 240 y ss.

[3] Véase: Juárez Núñez, Huberto, "La Industria Automotriz Mexicana. Su diagnóstico y desarrollo en una política económica alternativa", Ponencia presentada en la fase magistral del Seminario Nacional Sobre Alternativas para la Economía Mexicana, UAM/UNAM/U de G, México, D.F. noviembre de 1993, mimeo.

[4] De acuerdo a un estudio de INA, en 1993, la estructura de las exportaciones de autopartes por país de destino es como sigue: EUA, 60%; Francia, 10.4%; Alemania, 9.23%; Canadá, 8.59%; Brasil, 1.08%; y otros 7%.

[5] En el caso de Ford, además hay que considerar que la mayor parte de sus compras nacionales se hacen con empresas de autopartes filiales de la sociedad. El promedio de los dos tipos de compras fueron calculados con información del archivo del Programa de Estudios de la Industria Automotriz de la BUAP.

[6] Fuente: En el caso de Ford, además hay que considerar que la mayor parte de sus compras nacionales se hacen con empresas de autopartes filiales de la sociedad. El promedio de los dos tipos de compras fueron calculados con información del archivo del Programa de Estudios de la Industria Automotriz de la BUAP, y Programa: Perfil de la Industria Manufacturera Mexicana, UOM.

[7] Los Costos Totales están formados por: los Costos Primos (Compras de materias primas, productos semielaboradas y auxiliares; Mano de obra Directa, Saldo de Inventarios) y los Costos de Producción Indirectos (Integrados y Salarios, Amortizaciones, Transporte, Gastos de Publicidad, Renta de Locales, Gastos de Previsión Social). Esta agrupación ha sufrido cambios en su presentación en los últimos años como resultado de simplificación de los mecanismos fiscales de agrupamiento de los costos y los gastos de las empresas, cuestión que obliga a trabajar en el análisis con indicadores cada vez más agregados. Para ver la metodología de agrupamiento de variables véase: Juárez Núñez, Huberto, Interpretación de la Estructura de Ingresos, Costos Totales, Costos Salariales y Utilidades de las Empresas. En, "El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva", núm. 3, Ed. OIT-FFE, 1989.

[8] En el lenguaje del Consorcio VW-AG, la producción para ser enviada a otras firmas de consorcio se llama Producción Mancomunada. El destino de las exportaciones de la planta Puebla fueron: Alemania, Brasil, EUA, Canadá y Nigeria.

[9] El Informe de VW-AG correspondiente a 1986, dice en la parte que evalúa el desempeño de VW de México que con la producción exportada se compensó satisfactoriamente la caída del mercado nacional de VW de M. Wolfsburg, abril de 1987.

[10] En el caso de VW de M, dado el valor de la producción de autopartes y su peso en los ingresos anuales, sería inexacto construir una serie relacionando la producción terminal con el número de trabajadores. Adelante ofrecemos una serie más cercana al índice de productividad: Trabajadores sobre ingresos y utilidades.

[11] Aquí nos referimos exclusivamente a la parte de los CCT en VW de M que establecen las Normas Relativas al Trabajo. Esto es, las partes de los CCT vinculados al desempeño cotidiano en la producción. El análisis de las otras partes puede verse en: Juárez Núñez, Huberto, Informe sobre Contratos Colectivos en VW de M. 1962-1992 Programa de Estudios de la Industria Automotriz, BUAP, 1992, mimeo.

[12] CCT suscrito por Hans H. Barschkis, Gerente General de PROMEXA y Rafael Saavedra Secretario General de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Similares y Conexos del Estado de México. CCT, 8 de octubre de 1962.

[13] CCT firmado por Hans H. Barschkis, Gerente General de VW de México. Sr. Antonio Cervantes, Gerente de Relaciones Industriales de VW de México, Melquiades Trejo Hernández, Secretario General del sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos VW de México y Blas Chumacero de la CTM, 24 de junio de 1968, págs. 22 y 23.

[14] CCT 1972-1974, Cláusula 57, pág. 39.

[15] CCT 1976-1978, Cláusula 58, pág. 43.

[16] CCT 1976-1978, Cláusula 58, pág. 43.

[17] CCT 1978-1980, Cláusula 58, pág. 43.

[18] CCT 1980-1982, Cláusula 58, pág. 43.

[19] Los Secretarios Seccionales, denominados por los trabajadores como "Delegados" o simplemente "Seccionales", tuvieron durante el período UOI y hasta agosto de 1992 un primerísimo lugar en la resistencia a las sobrecargas de trabajo, en tanto representantes directos y removibles de los obreros (sus facultades provenían de cláusulas contractuales y artículos del estatuto sindical). Columna vertebral del sindicato, los "seccionales" dieron como organismo colegiado su primera lucha en junio de 1977, contra las regulaciones que más afectaban al trabajador y contra el dominio político del asesor JOA. Fracasaron y la mayoría fue despedida. En 1981, la mayoría de los seccionales apoyó a la fracción del CE que propuso la expulsión de JOA. En el período siguiente se destacaron en octubre de 1984, en julio de 1987, en noviembre de 1988 y naturalmente el 20 de julio de 1992.

[20] A partir de 1976 estos acuerdos permanecieron vigentes, prácticamente sin ningún cambio, hasta agosto de 1992.

[21] CCT 1984-1986, Cláusula 65, pág. 54 y 55.

[22] Véase: JNH, "Reestructuración Productiva en el Consorcio VW", "Crítica", Revista de la UAP, primavera de 1988.

[23] Con motivo de la cancelación del CCT, en agosto de 1992, y la emisión del laudo de la Junta Federal núm. 15, en el nuevo CCT desaparece la figura de Delegado Seccional y todo el mecanismo de bilateralidad en la negociación. En los nuevos Estatutos Sindicales desapareció la Asamblea Sindical como organismo deliberativo y resolutivo máximo.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en la Manufactura

AUTOR: Sergio G. Sánchez Díaz [*]

TITULO: El Nuevo Sindicalismo y la Productividad en las Maquiladoras de la Ciudad de Chihuahua

ABSTRACT:

Los bonos son el objetivo del sindicato y de la empresa. Es salario, pero condicionado, en general, a la asistencia y a la puntualidad. Pero esos bonos están muy condicionados por la empresa: con cierto número de permisos, retardos o inasistencias, se pierden automáticamente.

TEXTO:

Introducción

En esta comunicación vamos a exponer el papel que juegan los sindicatos en las empresas maquiladoras de exportación en la Cd. de Chihuahua, para el año de 1990. Cómo intervienen en las relaciones laborales en ese contexto.

A partir del esclarecimiento de ese papel de los sindicatos, creemos que se revelarán algunos de los términos en que está establecida la productividad en esas empresas y en ese lugar. Es decir, veremos el problema de la productividad en un sentido amplio que involucra los perfiles de la gestión de la fuerza de trabajo, del empleo, del proceso de trabajo, el salario y las prestaciones.

Esas dimensiones implican, insistimos en ello, no sólo los términos en que plantea la productividad ese tipo de empresas, sino también los términos en que intervienen los sindicatos, cuestión esta última que viene apuntándose en los estudios más recientes sobre los sindicatos en las maquiladoras. [1]

Recordemos que esos autores vienen hablando de que en las maquiladoras de exportación hay un sindicalismo regresivo en sus conquistas y funcional, subordinado, al capital, en contextos como Tijuana y Cd. Juárez. Para el caso de Reynosa y Matamoros, Quintero habla, en cambio, de un sindicalismo tradicional, que ha logrado cierta presencia en las empresas.

Ahora bien, como marco obligado a lo que expondremos, debemos recordar que hoy se debate sobre el tránsito que vive el modelo de contratación colectiva en la industria mexicana. Se habla del fin del modelo contractual surgido del movimiento armado de 1910-17, propio del "sindicalismo de la Revolución Mexicana".

En efecto, a partir del pacto entre la clase obrera y el Estado, sabemos que se dio un modelo protector de la fuerza de trabajo, que de alguna manera intervenía en las empresas protegiendo el puesto del trabajador, y, por lo mismo, opuesto a la libre movilidad de esa fuerza de trabajo.

Otros aspectos de la vida de trabajo tenían participación sindical, como el que tenía que ver con la definición de puestos. La negociación colectiva, las luchas salariales, eran parte de ese modelo. Y la existencia de un escalafón en base a la antigüedad de los trabajadores, el escalafón "ciego".

Ese modelo ("circulario", como lo definieron Enrique de la Garza y Rhi Sausi), [2] estaba centrado en el salario, en la mejor venta de la fuerza de trabajo, y en la negociación que de ello se tenía con el Estado. Prebendas de todo tipo, puestos de "elección" popular (más bien, la negociación de espacios políticos con las diversas fuerzas del Estado), regidurías, diputaciones, senadurías y gubernaturas, instituciones diversas, etc., eran parte de ese modelo.

Todo ello configuró una compleja constelación de vínculos patrimoniales de los sindicatos con el Estado, que ciertamente tenía raíces en las empresas, a través de una red de intercambios que iban desde esa base hasta el mismo Presidente de la República. [3]

Ahora sabemos que ese modelo se ha venido rompiendo: estamos llegando a otro, "flexible", adaptado a los cambios que hoy exige la reinserción de nuestra economía con el sistema capitalista. Se habla de que estamos ante el fin de ese tabulador "ciego". Que la flexibilidad en turnos y puestos de trabajo es ya una realidad en las empresas reconvertidas y en las nuevas empresas que se están instalando. Que, en fin, la estabilidad en el empleo y el salario fijo están siendo cambiados por el de inestabilidad laboral y por el salario atado a la productividad.

Es éste, pues, al calor de estas transformaciones que se está debatiendo la cuestión de la productividad.

Antes de entrar en materia, conviene que digamos cómo vamos a llevar a cabo la tarea de interpretar esos contratos. En lo que sigue, haremos una evaluación general de nueve contratos en empresas maquiladoras de exportación en la Cd. de Chihuahua, en una especie de fotografía del año 1990, en la que ubicaremos los rasgos principales de la intervención sindical en la empresa. Se trata de ver lo que hoy se acostumbra denominar "rigideces". Al lado de los rasgos de "flexibilidad" contractual, los que, para decirlo sin muchos rodeos, tienen que ver con la inexistencia de esa presencia sindical, o bien, de una presencia muy disminuida.

Todos los contratos analizados pertenecen a sindicatos de la CTM. Escogimos el año 1990 porque de este año es que disponemos de mayor número de contratos colectivos de trabajo (a los que en adelante nos referiremos como CCT) susceptibles de ser comparados.

Para llevar a cabo ese análisis, hemos elaborado un modelo que nos permite identificar intervención sindical o flexibilidad, a partir del modelo propuesto por Enrique de la Garza. [4] Los incisos de ese modelo son la guía para entender el cuadro referido a los contratos colectivos que hemos estudiado. (Ver Cuadro 1). Tales incisos son los ya mencionados: gestión de la fuerza de trabajo, empleo, proceso de trabajo, salario y prestaciones.

Cuadro 1. Modelo de Intervención del Sindicato en el CCT[H-]

Si los incisos del modelo aparecen en los cuadros quiere decir que se apunta hacia la intervención, hacia la "rigidez sindical"; si no aparecen, es que se apunta en sentido contrario, es decir, se apunta en el sentido de la flexibilidad.

La fuente de información principal a la que recurrimos son los expedientes del archivo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Departamento de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua, los cuales consultamos durante el período de trabajo de campo de agosto a octubre de 1993. Para agilizar la lectura no citaremos aquí cada uno de esos expedientes.

Conviene decir que las nueve empresas corresponden a un bloque multinacional. Todas ellas son transnacionales. Las plantas Essex pertenecen a la empresa United Technologies. Las de Alambrados y Circuitos a la General Motors, al igual que la de D.R., que pertenece a Delco Rem, división General Motors. Alphabet, a una transnacional del mismo nombre. Industrias de América, a American Industries. Todas estas son empresas productoras de autopartes, o "arneseras", como se les llama también.

Cable Productos y Productos Magnéticos son empresas de la rama de equipos y aparatos electrónicos. Ambas pertenecen a la Zenith.

Estamos hablando de nueve maquiladoras que agrupan a 13,147 obreras (os). Para el año de 1990, había en total 26,085 obreras (os) en las 58 maquiladoras de la Cd. de Chihuahua. De ese total de obreras, 18,453 estaban sindicalizadas, en unas 20 empresas. 19 de esos sindicatos pertenecían a la CTM y sólo uno al sindicato Eduardo G. Olmedo, filial de la Federación de Sindicatos Independientes de Monterrey.

Entonces, estamos hablando de empresas maquiladoras de exportación que son muy representativas de una tendencia en Chihuahua: empresas en establecimientos grandes, con concentración de cientos y hasta miles de obreras, principalmente productoras de autopartes. Como ejemplo: las plantas de Essex 157-162 agrupaban entonces 3,045 obreras (os). La de Alphabet era la que menos obreras tenía: 586.

Evaluación global de nueve CCT flexibles y nuevo tipo de sindicato

Si tenemos en cuenta nuestro modelo de interpretación de los CCT, sus diversos incisos, y observamos el cuadro con el concentrado general de las nueve empresas (Ver Cuadro 2), vemos lo siguiente:

Cuadro 2. Intervención Sindical en los CCT de las Maquiladoras en la Ciudad de Chihuahua, 1990 (I)[H-]

Cuadro 2. Intervención Sindical en los CCT de las Maquiladoras en la Ciudad de Chihuahua, 1990(II)[H-]

1. La gestión de la fuerza de trabajo con injerencia sindical en las empresas, es casi inexistente. Sólo en la planta Essex 157-162, y su gemela, la 167-169, aparecen ciertos condicionantes, uno de ellos importante, que implican presencia sindical.

En concreto, según el artículo 9 del CCT de la primera empresa, sólo se pueden hacer cambios en los turnos de trabajo de la empresa cuando exista previo acuerdo con el sindicato.

Decíamos que esta cláusula sólo está en las empresas ya mencionadas. Ello habla de la marginación que los sindicatos tienen en este aspecto tan importante para la vida de trabajo.

Pero independientemente de la situación en las Essex, podemos decir que en este aspecto de la relación entre el capital y los sindicatos, está basada en la confinación, casi generalizada, del sindicato de la gestión de la fuerza de trabajo.

2. En el segundo aspecto de nuestro modelo, el referido a la injerencia del sindicato en el empleo, vemos que, en los casos que son mayoría (Essex 157-162; 167-169; Alphabet; Industrias de América; Cable Productos y Productos Magnéticos), es el sindicato el que proporciona a la obrera (o) que ingresa a la empresa.

Todas esas empresas, salvo Productos Magnéticos, cuentan con un lapso de 48 horas para presentar a la candidata del sindicato. En Productos Magnéticos hay un breve lapso de 24 horas para ello.

Resaltamos que en las otras empresas (Alambrados y Circuitos I y II, y en D.R.), la contratación de las obreras es directa por parte de la empresa. No pasa por el sindicato ni siquiera la presentación de la candidata.

Como el lector podrá ir advirtiendo, en Alambrados y Circuitos, I y II, empieza a aparecer un CCT rezagado con respecto a los otros tipos de CCT que venimos analizando.

Pero como vemos en el inciso II.F. del modelo, y en el concentrado general, en todos los casos analizados, el sindicato es el representante de las obreras, sea que se afilien antes de ingresar a trabajar o inmediatamente después. Esto varía de empresa a empresa.

Afiliarse al sindicato es una obligación para las obreras (os) de nuevo ingreso y está pactado en los CCT. Es una disposición que contraviene un artículo de la Ley (358), el que establece la libertad o no del trabajador de afiliarse a algún sindicato.

Luego, en el inciso II.B., vemos amplias atribuciones de la maquiladora para modificar el empleo, de contratar o despedir obreras según el estado que guarde la producción.

En efecto, existe cláusula en todos los CCT en donde se dice claramente que la maquiladora está sujeta a los ciclos de demanda en el extranjero. Por lo mismo, la maquiladora está obligada a adaptarse y a modificar toda su organización en función de esa demanda cambiante de productos y servicios. Entre otras cuestiones, puede verse obligada (y con harta frecuencia sucede así) a modificar el número de obreras contratadas, a despedirlas, o bien, a suspender temporalmente o cancelar definitivamente sus operaciones.

Ante ello, los sindicatos han pactado que los reajustes sean negociados y las liquidaciones se den de acuerdo a la ley (Artículo 47). Ello puede verse en el cuadro de nuestro concentrado. A excepción de Cable Productos y Productos Magnéticos.

Ante cierres temporales, los sindicatos han logrado que se pague parte del salario o todo a las obreras y algunas prestaciones. Han logrado que el mismo personal continúe trabajando, una vez reanudadas las actividades.

Donde prácticamente las maquiladoras tienen las manos libres, es para efectuar contrataciones de eventuales y de empleados de confianza, dependiendo de sus necesidades. Este es un terreno en poder de la empresa. Sólo vemos un condicionante en la Essex 157-162, que le otorga al personal de base de mantenimiento las labores de calefacción y refrigeración.

Ahora, si observamos el inciso II.D. del cuadro con el concentrado general, en todas las empresas (menos en Cable Productos y Productos Magnéticos) los sindicatos establecen bases de sobrevivencia, al prohibir el subcontratismo por parte de las maquiladoras en el trabajo contratado con el sindicato.

Luego vemos en el inciso II.E., que el Reglamento Interior de Trabajo (RIT) sólo es reconocido como parte del CCT en tres empresas (en las Essex y en Alphabet). En ninguna otra.

Ello habla de nuevo de grandes atribuciones del capital, en el resto de las empresas, para manejar a su antojo la reglamentación paralela contenida en el RIT, con sanciones y limitaciones de todo tipo, incluso moralistas y sexistas.

En cambio, por lo menos en esas tres empresas, existe la posibilidad de que el sindicato incida en el RIT. Aunque, por supuesto, ello no es garantía de nada, pues bien sabemos que desde los sindicatos se puede llegar a estar en contra de los mismos trabajadores.

En el inciso II.F. vemos una salida unánime en favor del sindicato como el representante de todas estas obreras (os), lo quieran ellas o no. Si bien esto es polémico, el hecho es que aquí el sindicato juega un papel fundamental de representación (muy probablemente forzada) de la parte obrera.

Sólo destacamos que en Cable Productos y Productos Magnéticos son parte del sindicato incluso obreras (os) temporales, lo cual es sorprendente en este contexto en el que el sindicato está subordinado a las maquiladoras.

El inciso G, sobre la presencia del sindicato en el cierre de maquiladoras o en suspensión de actividades, de nuevo vemos que es en las Essex en donde hay presencia sindical clara.

Ahí el sindicato logró comprometer a la empresa a mantener un "stock suficiente de trabajo" con el fin de que las obreras puedan disponer de materia de trabajo.

Aunque, como hemos dicho, la maquiladora es muy flexible para abrir y cerrar, para suspender labores, esa cláusula no deja de ser significativa, pues representa un intento por mantener condiciones de trabajo ante los altibajos del mercado mundial.

Otro aspecto general de los nueve CCT tiene que ver con la intervención del sindicato ante esos altibajos en la producción en las maquiladoras. Nos referimos a ciertas protecciones del sindicato hacia las obreras en épocas de inventario o de falla eléctrica.

De nuevo, es en las Essex en donde esas dos clases de protecciones se encuentran juntas. Consisten en que se pague todo el salario o parte de él, durante el día de inventario, y que no se obligue a las obreras a laborar en los momentos en que no halla luz en la empresa.

En los CCT de las plantas de Alambrados y Circuitos I y II, y en las de Cable Productos y Productos Magnéticos, sólo se tiene contemplada la protección en momentos de falla eléctrica. En las otras plantas no encontramos nada reglamentado al respecto.

En cuanto a la intervención del sindicato ante los despidos, vemos que la empresa, a través de diversas cláusulas, tiene todo el control en sus manos. Ella decide quien entra (también quien asciende en el escalafón), y quien se va. Sólo en las plantas de Cable Productos y Productos Magnéticos se establece que las medidas disciplinarias se aplicarán en presencia de los representantes sindicales.

Ello no es garantía de nada. Los mismos representantes sindicales pueden estar en contra de las obreras. O bien, éstas pueden haber incurrido en faltas que desde luego ameriten sanción. Pero también puede haber, claro está, cierta protección legítima de las obreras ante el despotismo empresarial.

3. En cuanto a los límites a la jornada de trabajo (entramos ya al inciso III de nuestro modelo sobre el proceso de trabajo), vemos que en esta industria está generalizada la

jornada de 45 horas a la semana, en el primer turno (lo que hace que se esté tres horas por debajo de lo que marca la ley), con pago de 56 horas.

Parece ser que ese horario de 45 horas se generalizó hacia 1986 en estas maquiladoras. Sabemos de presiones de los sindicatos, muy probablemente encabezadas por el de la Essex 157-162, para disminuir la jornada, que era de 48 horas. El interés del capital por reducir los altos índices de rotación de la fuerza de trabajo, debidos, entre otras causas, a las condiciones de trabajo, puede haber coadyuvado a que se estableciera ese nuevo horario.

En cuanto a los descansos durante la jornada de trabajo, vemos en el cuadro correspondiente que, salvo en D.R., donde no se especifica nada al respecto, en las demás empresas hay descansos establecidos, casi todos de 20 minutos al día (distribuidos en dos momentos de 10 minutos cada uno). De nuevo, los CCT de Alambrados y Circuitos son la excepción, con 15 minutos al día de descanso.

En el mismo aspecto, y directamente relacionado con la flexibilidad del trabajo, vemos que sólo en los CCT de la Essex 157-162 existe la exigencia de que la empresa avise al sindicato para llevar a cabo cambios en el descanso dominical de las obreras (os). En los otros CCT no hay nada al respecto.

En este aspecto de la flexibilidad, conviene decir que, salvo esos leves obstáculos del sindicato, la maquiladora puede modificar, en general, turnos, horarios, días de descanso, puestos de trabajo. Es una flexibilidad amplia que incluso tiene cierto respaldo en la Ley del Trabajo: en ella sólo se habla de un día de descanso para las obreras (os) a la semana, sin especificar si es domingo o no.

En cuanto a la flexibilidad interna, en la empresa, de esa fuerza de trabajo, vemos que en todos los sindicatos analizados existen disposiciones para que el sindicato acceda a cierto control sobre la movilidad de las obreras. Vemos que existe desde la exigencia del aviso por escrito al sindicato, con 48 horas de anticipación, hasta el simple aviso con 24 horas de anticipación.

En todo esto destacan las disposiciones contenidas en Alphabet, en donde hay un lapso de tres días para el aviso previo de la empresa al sindicato. Y, por supuesto, las disposiciones de los CCT de Cable Productos y de Productos Magnéticos, en donde la movilidad de las obreras de un turno a otro, o de un puesto a otro, dependen, primero (en Cable Productos), de un previo acuerdo entre la empresa y el sindicato; o bien (en Productos Magnéticos), de que esos cambios se den siempre antes del inicio de la jornada de trabajo, no después.

Sin entrar en más detalles, diremos que todo lo anterior busca hacer menos arbitraria la flexibilidad de la fuerza de trabajo al interior de la empresa. Con frecuencia, esa movilidad implica para las obreras realizar tareas más pesadas y repetitivas que las que comúnmente se hacen. Implica cubrir esas tareas en las áreas en las que la rotación, por ello mismo, es más alta todos los días. Los sindicatos han tratado de incidir ahí.

En cuanto al inciso III.E., vemos que no hay injerencia sindical. Sobre todo en cuanto a introducir cuestiones que tengan que ver con la asistencia y puntualidad de las obreras. Este es terreno propio de la empresa, en donde el sindicato no interviene.

En cuanto al tabulador de estas empresas (III.D.), diremos que no estamos ante tabuladores, "ciegos", con ascensos por antigüedad. Lo que tenemos son ascensos que pasan por pruebas y exámenes. El sindicato no tiene injerencia directa en ellos. Las diferencias parece ser que se dirimen directamente entre la obrera y la empresa. Lo que sí se establece en los CCT es que el examen sea aplicado por personal altamente capacitado para ello.

Aquí hay que introducir un matiz importante: contamos con bastantes evidencias que hablan de una presencia informal del sindicato en estos mecanismos, lo que le da cierto consenso a las lideresas entre las bases sindicales.

En cuanto a las atribuciones de la representación sindical para llevar a cabo actividad en la empresa (III.F.) vemos que sólo es en las plantas Essex que el Comité Ejecutivo tiene facultades para hacer actividad, luego de cubrir una serie de requisitos y solicitar permisos a la dirección de la maquiladora. Antes no. Todos los demás miembros del sindicato tienen prohibido hacer labor sindical.

En las otras empresas vemos que no hay nada pactado al respecto. Es probable que haya posibilidades de que la representación sindical actúe en la empresa. Pero las condiciones para ello no se encuentran en los CCT.

Comentamos ahora los dos últimos aspectos del inciso III de nuestro modelo en los que hay presencia sindical, son el H y el J: días de descanso más allá de los que señala la ley; y la participación del sindicato en comisiones de higiene y/o capacitación.

En efecto, vemos que todas las empresas tienen entre 2 y hasta 6 días más como días de descanso obligatorio. Son mayoritarias las empresas con 5 días de este tipo de descansos.

En cuanto a las comisiones, vemos que sobre todo hay dos tipos de ellas: la Mixta de Higiene y Seguridad y la de Capacitación y Adiestramiento. Pero debemos decir que esto no es un logro sindical. La conformación de esas comisiones se hace precisamente por ley.

4. En cuanto al rubro IV de nuestro modelo, referido al salario (IV), vemos que en todas estas empresas está generalizado, además del pago del salario mínimo para las operarias y un salario superior para otras categorías de obreras (a través de tabuladores que llegan a ser muy diversos de empresa a empresa), los ya famosos bonos. Esto ha sido una política empresarial para salirle al paso a la rotación de la fuerza de trabajo.

En las Essex, en Alambrados y Circuitos, Alphabet, e Industria de América, los bonos sobre todo son, para el año de 1990, de transporte o asistencia diaria, semanal, mensual, y de despensa. En las Essex también se encuentra el bono de antigüedad.

Pero es en las empresas D.R., Cable Productos y Productos Magnéticos donde vemos que se despliega una gran gama de bonos, premios y estímulos, superior a los que hay en las primeras empresas mencionadas.

Encontramos ahí, además de algunos que se encuentran en las primeras empresas, bonos de asistencia quincenal, trimestral, semestral, anual, bonos de permanencia, premios por puntualidad, y hasta un bono contra la indigencia.

Ello nos hace pensar que en estas nueve empresas se ha establecido un modelo de CCT flexible, en donde el sindicato aparece como un sindicato "de la circulación" (centrado en el salario), pero de una circulación de nuevo tipo.

Es decir, los bonos son el objetivo del sindicato y de la empresa. Es salario, pero condicionado, en general, a la asistencia y a la puntualidad. Pero esos bonos están muy condicionados por la empresa: con cierto número de permisos, retardos o inasistencias, se pierden automáticamente.

Los sindicatos han encauzado sus energías a hacer menos difíciles las condiciones en que se otorgan esos bonos y aumentar, en la medida de lo posible, el abanico de ellos. Estamos entonces ante un sindicalismo que se ha adaptado a este nuevo sistema salarial.

Sólo en años más recientes (es el caso de Alphabet) se ha establecido un nuevo tipo de bonos: por productividad, así como algunas protección a obreras con padecimientos ocasionados por enfermedades profesionales. Tal vez ahí esté surgiendo un sindicato germinalmente involucrado en problemas de la producción. Pero este ensayo es muy nuevo y sobre él no podemos decir mucho todavía. Sí sabemos que otros sindicatos han luchado ya por este tipo de bonos y se han encontrado con la cerrazón empresarial.

5. Hablemos brevemente del último rubro de nuestro cuadro, el de las prestaciones (V). Como ésta es una visión general, sólo hemos escogido cinco prestaciones que nos parece son las más importantes. Vemos que de nuevo en las Essex es donde están las prestaciones sobre educación (becas), protección a las obreras embarazadas, alimentación, ropa de trabajo, y servicio médico.

En las otras, faltan dos y hasta tres de estas prestaciones, vemos que las prestaciones también son bastante desiguales. Depende de la fuerza del sindicato, de su representación, la mayoría de las veces, que se logren este tipo de conquistas. La maquiladora no cede fácilmente para que se establezca un esquema común de CCT.

Conclusiones

Hemos tratado de ilustrar en las páginas anteriores, a grandes rasgos, las relaciones laborales entre los sindicatos y las maquiladoras de la Cd. de Chihuahua. Vemos que es una relación caracterizada por la subordinación de los sindicatos al capital. La productividad de estas empresas, entonces, está basada en esta condición.

Incluso, cabe decir que, por falta de espacio, no nos hemos referido a otras situaciones implicadas aquí, como serían las violaciones a la actual Ley del Trabajo que aparecen en estos contratos, en aspectos tales como: caracterización de los empleados de confianza y de base, vacaciones, tiempo para comer, reparto de utilidades, y suspensión temporal de las relaciones de trabajo. En todo ello vemos que opera ya otra reglamentación que claramente está en favor de la parte fuerte de la ecuación: el capital.

Las empresas maquiladoras, entonces, han tenido que transformar incluso la legislación supuestamente vigente con el fin de establecer condiciones que consideran óptimas para la productividad.

Pero creemos haber ilustrado también cómo, con mucha desigualdad de caso a caso, los sindicatos tienen una presencia. Ellos han tratado de interponer algunas barreras al capital, de limar algunas de sus aristas más agudas. Vemos así que hay una intervención del sindicato cetemista. A su manera, y aún y cuando en estos sindicatos se dan las desviaciones que todos conocemos en cuanto a la democracia interna se refiere, han tratado de establecer una lucha sindical en este medio.

En el marco de CCT flexibles, hemos visto cómo se ha establecido un nuevo tipo de sindicalismo: el sindicato de la circulación de nuevo tipo, centrado en bonos, premios y estímulos. Hemos tratado de ilustrar algunos de los CCT en estas empresas. Todos ellos presentan matices, pero enmarcados en ese sindicalismo circulatorio de nuevo tipo.

Con todo, la desigualdad en los CCT. Las diferencias de logros sindicales de una empresa a otra, las violaciones a los derechos de estas obreras y a la misma Ley del Trabajo, configuran un panorama desfavorable en el que se mueve este sector del nuevo proletariado del norte. Vemos que el capital maquilador ha impuesto sus condiciones en las relaciones laborales y en la productividad.

Es claro que sólo una fuerza obrera unificada y organizada podrá en el futuro avanzar en un proyecto sindical distinto que le permita a los sindicatos recuperar voz y presencia en la empresa, opinar sobre la organización del trabajo, sobre la productividad, sobre el destino de la producción, en fin, sobre todos los problemas implicados en la industrialización maquiladora.

CITAS:

[*] Profesor-Investigador, Titular A. del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS, DF).

[1] Carrillo V., Jorge H. Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen de Tijuana Cd. Juárez y Matamoros, tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 1989. Gambrill, Mónica C., "Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: Regresión en las prestaciones sociales", en: Jorge Carrillo (comp.), Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos. Colegio de la Frontera Norte de México y Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Col. Regiones, México. 1989. pp. 183-220. Y Quintero, Cirila, Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1979-1990 tesis de Doctorado, Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México. 1992.

[2] De la Garza Toledo. Enrique y José Luis Rhi Sausi, "Perspectivas del sindicalismo en México", en: Jorge Alcocer (comp.), México, presente y futuro, ediciones de Cultura Popular, col., pensamiento social, México, 1985, pp. 223-241.

[3] De la Garza Toledo, Enrique, "Cultura y crisis del corporativismo en México", en: Barros Horcasitas, J.L., Javier Hurtado y Germán Pérez F. del Castillo (comps.), Transición a la democracia y reforma del Estado en México Universidad de Guadalajara. Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México. México, 1991. pp. 235-268.

[4] De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración y polarización industrial en México", en: El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual año 8, septiembre-octubre de 1992. núm. 50, pp. 142-154.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en la Manufactura

AUTOR: Patricia Ravelo Blancas [*], Evangelina Corona Cadena []**

TITULO: Los Conflictos Laborales en el Sindicato de Costureras "19 de Septiembre" en el Contexto de la Modernización Productiva

ABSTRACT:

En el ámbito de la productividad, las empresas seguirán recurriendo a todos los métodos posibles para incrementarla y no se detendrán ante la posibilidad de cerrar las empresas deficientes o que le representen una barrera. Aquí surgen dos implicaciones: a) si se está elevando la producción a costa de acelerar los ritmos y cargas de trabajo, se está generando una pérdida real en el dinamismo salarial y en la fuerza contractual, pues no hay forma por esta vía (contractual) para frenar esto; b) con el cierre de empresas además de perder la fuente de trabajo, aumentar el desempleo y perder sus derechos las trabajadoras, estarían en peligro otras conquistas ya logradas, como los propios contratos colectivos.

TEXTO:

Introducción

El trabajo que presentaremos forma parte de algunos de los resultados del proyecto que se realiza en el CIESAS sobre salud, trabajo y sindicato en obreras del vestido.

La investigación se realizó con la participación de costureras tanto en el diseño y levantamiento de una encuesta que aplicamos a 14 grupos de 13 fábricas en 1988 como en la sistematización de la información recopilada.

Los grupos de costureras a los que se les aplicó el cuestionario estuvieron conformados por mujeres que laboraban en fábricas de la pequeña y mediana industria donde el sindicato tenía la titularidad de los contratos colectivos o estaba en proceso de obtenerla. La mayoría de estas empresas estaban ubicadas en la ciudad de México, con excepción de una que se localizaba en el Estado de México.

La población total de las 13 fábricas fue de 560 trabajadoras(es), siendo alrededor de 70 (en su mayoría mujeres) las encuestadas.

Este trabajo tiene el objeto de describir cuáles fueron los procesos de lucha sindical que enfrentó el sindicato de costureras "19 de Septiembre", principalmente de 1985 a 1989 en las empresas de Carnival, Rosy Bras y Seducta, así como las modificaciones contractuales que han ocurrido a partir de los procesos de reestructuración en estas empresas.

El contexto de la modernización y productividad

Uno de los factores que supuestamente ha propiciado la actual crisis económica en nuestro país es la disminución de la productividad a nivel nacional y los problemas generados por el proyecto de modernización económica.

Esta crisis, que en realidad se inició desde la década anterior se pone de manifiesto a partir de 1982 y tiene sus antecedentes en el dinamismo del capitalismo mundial. En nuestro país adquiere ciertas particularidades sobre todo por el carácter de nuestra economía, cuyo modelo de crecimiento estaba basado en una planta industrial tradicional y orientada al mercado interno.

En este marco, los empresarios del vestido han puesto en marcha proyectos modernizadores con la finalidad de "recuperar los niveles de productividad, impulsar el desarrollo industrial y propiciar la integración de nuestra economía al mercado internacional". [1] Estos, iniciaron un programa de consulta para definir los programas de desarrollo del sector a mediano y largo plazo y tratar de determinar las condiciones en que pudiera realizarse en México un Programa de Reconversión Industrial. Esto en base a los planes sectoriales que conformaron el Plan Nacional de Desarrollo (1982-1988), y más tarde a partir de los acuerdos de productividad propuestos por el gobierno.

Si bien en la óptica conservadora de los empresarios mexicanos no se contempla cabalmente la elevación de la productividad por la vía de la modernización, este proceso inevitablemente integrará a la industria del vestido, aunque lentamente en base a la modernización tecnológica, o a partir de proyectos como la reconversión industrial o los convenios de productividad.

El desarrollo tecnológico es el más remoto de imponer a corto plazo en esta industria, por la tradición que existe en los métodos e instrumentos de producción. Suponemos que la resistencia en los empresarios a acelerar este proceso de modernización vía tecnológica se debe también a las características de la industria (como el uso intensivo de la fuerza de trabajo). Por tanto la política empresarial en este sentido apunta a seguir manteniendo el régimen tradicional en la rama (el sistema de maquila), por la sencilla razón de que su existencia favorece al capital, permite a las empresas más avanzadas seguir controlando la producción y plusvalía, y continuar incrementando los niveles de intensificación del trabajo.

La lucha de las costureras: una experiencia de victorias y derrotas

Los conflictos laborales ocurridos en la industria del vestido tienen su origen en las propias condiciones de explotación que prevalecen en las fábricas y talleres de ropa. Los cierres fraudulentos, la represión, los despidos injustificados, la imposición de líderes y sindicatos, de contratos de protección y los bajos salarios son algunas de las características en esta rama.

Para ubicarnos en el contexto de estos conflictos, es importante mencionar que después de los sismos de 1985, las costureras que laboraban en los talleres y fábricas del centro de la ciudad de México y que fueron afectadas cuando los inmuebles se derrumbaron o cuartearon, empezaron a organizarse e instalan un campamento en la Calzada de Tlalpan para demandar a los patrones la indemnización y/o reapertura de las fuentes de trabajo. De esta importante organización inicial surge (con la participación de otras costureras no damnificadas) el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos 19 de Septiembre, cuyo registro obtienen en octubre de ese mismo año (1985).

Los enfrentamientos con el aparato oficial -conocido como charrismo sindical característico del sindicalismo mexicano-, han desgastado estas luchas. En cada fábrica fuimos encontrando líderes y sindicatos no sólo ajenos a los intereses de las trabajadoras sino contrarios a ellas.

En este contexto, el papel de las autoridades en materia laboral fue también opuesto a los intereses de las obreras. Varios casos ilustraron cómo la relación autoridades-patrones-charros (la "colusión monstruosa" a la que cínicamente aludió A. Farrell, Secretario de Trabajo en 1985), tendía a aniquilar brotes de organización.

En los primeros seis meses de lucha sindical llegaron a tener la titularidad de los contratos colectivos de trabajo en 20 fábricas. Cuatro años después, en 1989, lo tenían únicamente en diez y en 1992 les quedaban sólo siete. Esto evidentemente es producto de los conflictos enfrentados principalmente con la patronal y los charros. Es a la vez consecuencia de los efectos de la modernización en general que ha desplazado fuerza de trabajo y por último de los conflictos intersindicales. Si bien la lucha de las costureras se centró en un principio por obtener la titularidad de los contratos colectivos de trabajo (CCT), el proceso ha sido más diverso pues ha implicado violaciones e incumplimiento de los mismos, revisiones contractuales y salariales, firma de nuevos CCT, demandas de diversa índole, como la reinstalación, enfrentar las amenazas del cierre de fuentes de trabajo y el cierre de las mismas. Además fue difícil lograr que los patrones respetaran y reconocieran a las representantes electas por las propias trabajadoras.

En ese sentido hay que reconocer que la sindicalización en esta rama ha sido lenta, de poca tradición y los trabajadores y trabajadoras se enfrentan cotidianamente con trabas que desarticulan posibles núcleos organizativos. Más aún por el tradicional control sindical, ya que en la mayoría de los casos nos encontramos con sindicatos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), de la Confederación Obrera Mexicana (COM), de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) y otros similares.

Las trabajadoras, al intentar sindicalizarse, cambiar de sindicato o cuestionar los métodos utilizados por los dirigentes, se enfrentan a tácticas sindicales caracterizadas por la agresión, la corrupción y pactos a espaldas de las trabajadoras.

Los casos de Rosy Bras, Carnival y Seducta

Carnival, Rosy Bras y Seducta forman parte importante de la producción de corsetería en México. Los dueños son quienes ocupan todos los cargos gerenciales. En total hasta 1988 tenían 12 talleres, pero actualmente, según ellos, se han visto obligados a cerrar más de la mitad debido a la situación del mercado en el país.

Tanto Rosy como Carnival, a partir de los sismos, resintieron la afectación de sus centros de trabajo, pues estuvieron cerrados por 3 meses, pero en abril de 1986, las trabajadoras logran la reapertura de la fuente de trabajo. Mientras estuvo cerrada había un convenio con la empresa de suspensión de labores por el estado del edificio, en el cual se establecía el pago de 50% del salario. Cuando reabrió muchas trabajadoras fueron recontratadas aunque algunas perdieron la antigüedad.

En el proceso de reapertura se habían unificado las compañeras de Rosy, Carnival y Charles Jourdan haciendo un frente común. Las 200 trabajadoras de estas fábricas lograron con esta unidad que se reabriera la fuente de trabajo en un nuevo local ubicado en Ermita Iztapalapa, donde actualmente siguen. Las empresas que desde entonces continuaron funcionando fueron Rosy Bras y Carnival. Más tarde (1991) estos mismos dueños abren la empresa Seducta.

Antecedentes de los contratos colectivos

La historia de la firma del contrato colectivo de Carnival, va muy ligada a la de Rosy Bras. Las trabajadoras de Rosy Bras inician su proceso de lucha por la titularidad en noviembre de 1995 y las de Carnival lo inician después pese a que ya habían sido liquidadas la mayoría.

En el caso de la demanda de titularidad se realizó un recuento conjunto (Charles Jourdan, Rosy Bras y Carnival), en el que el sindicato de la CTM, la sección 4a. (a la que pertenecían las trabajadoras de Carnival), no se presentó por lo que no hubo votos en contra y el sindicato "19 de Septiembre" gana la titularidad (véase Cuadro 1).

Cuadro 1. Datos Generales. (Hasta 1992)[H-]

En diciembre de 1986 se firma el contrato colectivo de Rosy Bras, por tanto éste rige en los hechos para las dos fábricas, aunque legalmente sólo para Rosy Bras, siendo hasta septiembre de 1987 (casi un año después) cuando se firma el contrato colectivo de Carnival. Este es quizá uno de los contratos, cuya titularidad la tiene el sindicato "19 de Septiembre", con mayores garantías en varios aspectos como son: mayores días de descanso, primas vacacionales y de antigüedad, prestaciones económicas en casos de fallecimiento, de incapacidad por enfermedad o accidentes no profesionales, premios por producción, asistencia y puntualidad y 2 despensas anuales, entre otras prestaciones.

Una de las principales demandas que han planteado las obreras se centra en mejorar los sistemas de trabajo por destajo proponiendo otras formas y precios del destajo. Además han incluido en sus demandas: botiquín, cubreboca, overol y batas; seguro de vida y

comedor, así como impulsar estudios de seguridad e higiene, como el de los efectos del polvo (pelusa). Piensan que todo lo pueden lograr si lo discuten en asamblea y acuerdan qué propuestas le pueden llevar a la empresa. Además de las prestaciones alcanzadas, entre otras, destaca el haber logrado la fijación de una tabla de antigüedad de las trabajadoras y un fondo de ahorro del 5% por parte de las trabajadoras y el 5% por parte de la empresa, el cual se entrega a fin de año.

Reajustes de personal

Como hemos visto, en Carnival y Rosy Bras ha habido varios reajustes de personal (véase Cuadro 1). Los primeros reajustes se debieron a los conflictos laborales y a los cambios tecnológicos como introducir una máquina, al parecer computarizada, en el departamento de corte en Carnival, donde hubo un reajuste de 40 personas en 1988. Algunos fueron reubicados y otros liquidados. También hubo recorte de 100 personas entre sindicalizados y trabajadores de confianza en Carnival, Rosy Bras y Seducta en abril de 1992. Los siguientes reajustes fueron, según la empresa, por incapacidad para sostener a todo el personal contratado hasta ese momento, debido a la competencia en el mercado.

Revisión salarial

Las empresas que hemos estudiado tienen su revisión salarial anualmente (véase Cuadro 2). En éstas los salarios varían de acuerdo con su categoría, por ejemplo, las "trabajadoras generales" se han regido por el salario mínimo general que en 1992 era de \$15,980.00 y las trabajadoras manuales por el salario intermedio (\$17,930.00). Otro salario es de \$19,890.00 conocido como salario de garantía. Finalmente existe el salario promedio de destajo, el cual varía notablemente pues va de \$16,000.00 hasta \$35,000.00 (véase Cuadro 3). Por lo que esta es la remuneración salarial que más prefieren las obreras e incluso se pelean por ella.

Cuadro 2. Revisión Salarial[H-]

Cuadro 3. Tabulador Salarial[H-]

Los porcentajes de aumento salarial han seguido la política de topes salariales que en este caso para 1987 era de 18%, en 1989 fue de 12%, en 1991 de 10% y en 1993 fue de 7.05% a partir de la primera quincena de enero y de 9.99% en los salarios de garantía a partir de la segunda quincena de enero.

Jornada de trabajo

En los contratos de estas empresas se establece que la jornada es de 48 horas, aunque en la práctica se laboran 47 hrs. 30 min. semanales. En Carnival y Rosy Bras trabajan de lunes a viernes de 7 hrs. a 16.30 hrs. diarias y en Seducta es de 7.30 hrs. a 17 hrs. Las modificaciones han sido en cuanto al tiempo para comer, pues aumentó 5 minutos diarios. Estos 60 min. están divididos en dos partes: 30 min para desayuno y 30 min para

comida, y están incluidos en su jornada de trabajo. En Seducta se toman los 60 min. corridos (véase Cuadro 4).

Cuadro 4. Modificaciones Contractuales en la Jornada de Trabajo[H-]

Cabe señalar que en la mayoría de las empresas del vestido (antes de los sismos), se laboraban jornadas de hasta 53 y 65 horas semanales, los descansos no estaban contabilizados dentro de la jornada y había menos tiempo de descanso (30 min.) (TIO, 1986).

Admisión de personal

Esta cláusula cambia debido a las circunstancias del sindicato, pues no se contaba con suficiente personal calificado como la empresa lo requería y en el tiempo que estipulaba la misma cláusula. En 1987 tenían que mandar a la gente en un término de 5 días, en 1991 y hasta la fecha es un plazo de 3 días. Si no es enviado este personal por el sindicato dentro de ese tiempo, entonces la empresa tiene la libertad de contratar (véase Cuadro 5).

Cuadro 5. Modificaciones en la Admisión de Personal[H-]

Criterios de productividad

A partir de las revisiones salariales y de la reestructuración de Carnival, se inicia el proceso de negociación para convenir un nuevo método de medición del trabajo, que permita elevar la productividad con el mismo salario a través de "convenios" o "acuerdos" de productividad. Estos convenios por supuesto que responden a otros proyectos más grandes como los de puestos en marcha por el régimen salinista. Por ejemplo, en el convenio salarial firmado en Carnival (que se extiende a Rosy Bras) en enero de 1993, hay una cláusula que alude a un compromiso en "elaborar en un lapso no mayor de dos meses un contenido de productividad, que tomará como base los lineamientos generales del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad" (1992) dictado por el gobierno de Salinas. Esto seguramente ha de estar siendo estudiado con detalle por el sindicato para tener propuestas en las negociaciones sobre los criterios de productividad.

Los premios por productividad están estipulados en los contratos de Carnival y Rosy Bras. Corresponden al sistema de trabajo a destajo, pero para obtenerlos, las obreras tienen que alcanzar la cuota de producción fijada por la empresa. La gestión de estos premios y en general de las gestiones empresa/sindicato esta mediada por diversas instancias sindicales (véase Cuadro 6).

Cuadro 6. Sistema de Trabajo y Premios de Productividad[H-]

Dentro de estos procesos de productividad iniciados por la patronal hay que señalar que en febrero de 1989, un grupo del sindicato presentó una propuesta respecto al método de medición del trabajo de los Ingenieros Consultores de la Confección (ICC), contratados

por la empresa. En esta propuesta se criticaba el hecho de que no se consideraba en este método, como medida de productividad, la habilidad y la capacidad de la operaria y los siguientes elementos: estado, velocidad y capacidad real de las máquinas, calidad de la materia prima, organización y flujo de trabajo y supervisión. Tampoco se consideraba la dificultad o facilidad en la manipulación de la tela, su grosor y si la costura era recta, curva, sesgada, etc. (Volante "Compañeras de Rosy Bras", febrero de 1989).

En la tolerancia general de este método para alcanzar la productividad esperada, la empresa proponía un 20%, el cual no cuantificaban otros elementos que sí consideraba el sindicato, cuya propuesta era superior (27.59% de tolerancia) (véase Cuadro 7). Sin embargo, esta propuesta, al parecer, no fue aceptada, por lo que sería importante retomarla a la luz de los nuevos lineamientos de productividad.

Cuadro 7. Factores del Trabajo en la Medición de la Productividad[H-]

Conclusiones

El estudio de los procesos modernizadores de la producción en la industria del vestido tienen muchas dimensiones, algunas ya han sido exploradas y otras faltan por explorar, como son los cambios que traerá y de hecho está trayendo el proceso de modernización en las condiciones de trabajo, en los niveles de producción, en las formas de contratación, etc. Por lo pronto nos interesa resaltar algunos aspectos:

1) Sabemos que en el contexto actual de modernización económica, los sindicatos están siendo prácticamente desconocidos en las gestiones laborales a consecuencia de estos cambios. La tendencia de la política sindical es aniquilarlos para que no "estorben" en este proceso de reestructuración.

2) En el ámbito de la productividad, las empresas seguirán recurriendo a todos los métodos posibles para incrementarla y no se detendrán ante la posibilidad de cerrar las empresas deficientes o que le representen una barrera. Aquí surgen dos implicaciones: a) si se está elevando la producción a costa de acelerar los ritmos y cargas de trabajo, se está generando una pérdida real en el dinamismo salarial y en la fuerza contractual, pues no hay forma por esta vía (contractual) para frenar esto; b) con el cierre de empresas además de perder la fuente de trabajo, aumentar el desempleo y perder sus derechos las trabajadoras, estarían en peligro otras conquistas ya logradas, como los propios contratos colectivos.

En los hechos se estén desconociendo los contratos colectivos de trabajo. La mayoría de los sindicatos enfrentan esta pérdida de poder en las negociaciones empresa/sindicato, y más aún bajo la tutela de los contratos colectivos, que en este contexto se han vuelto "obsoletos". Lo que ahora vale más son los "convenios" de productividad que se han convertido en rectores y legitimadores de la negociación salarial.

3) En el ámbito de las innovaciones tecnológicas, aunque no se aprecian cambios importantes a corto plazo en nuestro país, seguramente en el sector ya se está estudiando

la conveniencia o no de introducir nueva tecnología o modernizar la maquinaria. Esto implicaría modernizar toda la planta productiva. Las trabajadoras tendrán que replantearse sus tácticas y estrategias sindicales para enfrentar a la política económica actual, proponiendo también cambios en sus condiciones de trabajo y en el impulso de una nueva forma de gestión obrera. Tratando de superar trabas que impidan innovar también en los espacios de negociación.

Finalmente cabe preguntarnos ¿qué entendemos por productividad? y, si las contrataciones colectivas se empiezan a dar sobre la base de "convenios", ¿hasta dónde puede y/o debe defender el sindicato sus contratos colectivos y en consecuencia la legislación laboral existente?

CITAS:

[*] Investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).

[**] Diputada Federal del Partido de la Revolución Democrática (PRD).

[1] Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV), Fondo de Equipamiento Industrial (FONEI) y Multibanco Mercantil de México. Industria del vestido: diagnóstico y perspectiva, Ed. Organización, S.A., mecanuscrito, s/f.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

INDICE ANALITICO: Productividad en el Agro

AUTOR: Yolanda Massieu Trigo [*]

TITULO: En la Encrucijada de la Competitividad: Productividad del Trabajo e Innovación Tecnológica en el Agro

ABSTRACT:

Es innegable que la aguda polarización que vive el agro mexicano entre pequeños productores y grandes empresarios dificulta para los primeros el acceso a la competitividad y que es esta situación la que abate la productividad del trabajo del sector.

La ventaja comparativa del bajo precio de la fuerza de trabajo, aunque deprime la posibilidad de aumentar la productividad de éste, sigue siendo uno de los factores fundamentales de la competitividad de México frente a sus dos "socios" en el Tratado.

TEXTO:

El conocido rezago en que se encuentra el agro mexicano se refleja en la productividad del trabajo, indicador económico por excelencia del grado de avance en cuanto a la intensificación de la producción.

La existencia de una gran cantidad de unidades campesinas de autosubsistencia, que abarcan a la mayor población de productores rurales y obtienen un escaso producto alimenticio con bajos niveles de productividad, tiene un efecto importante en el decremento de este indicador a nivel macroeconómico. Dichas unidades coexisten con empresas capitalistas tecnificadas, donde los niveles de productividad del trabajo alcanzan los de los países industrializados.

A nivel mundial, la actual Revolución Científico-Técnica (RCT) implica cambios en el proceso de trabajo y en la productividad de éste.

El tema de la productividad del trabajo en el agro y sus tendencias actuales se abordará esbozando los efectos de la liberalización comercial y la revolución científico-técnica en ésta, de una manera muy breve, para exponer la manera en que es afectada por la aplicación de la innovación tecnológica en la agricultura.

Liberalización comercial y productividad en el agro

En el esquema neoliberal actual de búsqueda de la eficiencia y la competitividad por medio del libre juego de las fuerzas del mercado, se presupone que la producción agropecuaria, regulada únicamente por estos mecanismos, se intensificaría y alcanzaría niveles elevados de productividad después de un período de implantada la liberalización.

Este planteamiento ha estado presente en las mesas de negociaciones tanto del GATT (Acuerdo general de Aranceles y Comercio) como del actual TLC. [1] La intervención estatal se ubica dentro de lo que algunos autores han caracterizado como "estrategia aperturista". [2]

Estas medidas se contextualizan en la recomposición económica internacional que se comienza a establecer desde los setentas, basada en parámetros como: producir partes de la cadena productiva en diferentes países, en particular en aquellos con salarios bajos y condiciones laborales inferiores a los industrializados, diferentes y flexibles formas de suministro de materias primas y subensambles, automatización de las actividades de producción y diseño, convenios o acuerdos de cooperación con competidores de diferentes naciones. Este es un modelo no específico de ningún país, tiene características supranacionales. [3]

La política económica del actual gobierno mexicano ha dado grandes pasos en cuanto a la liberalización comercial unilateral, particularmente a través del TLC. En el aspecto de la producción agropecuaria, esto ha generado fuertes debates, pues se considera que las brechas tecnológicas (relacionadas con la posibilidad de aumentar la productividad del trabajo y lograr la competitividad), de recursos naturales y de políticas de fomento no tienen posibilidad alguna de solventarse en el corto plazo para alcanzar los niveles de EUA y Canadá. [4]

La brecha de productividad por trabajador ocupado es profunda entre los tres países firmantes del Tratado: en México el valor bruto del producto agropecuario por trabajador en 1990 fue de \$1,799 dólares, en EUA de \$45,052 y en Canadá de \$36,617. [5]

Aunque estudiosos del tema han llegado a plantear que, de liberalizarse totalmente el comercio agropecuario entre los tres países, México dejaría de producir maíz y frijol, [6] tampoco se puede negar que brinda oportunidades a los productores que logren la competitividad.

Respecto a los subsidios, el Tratado plantea que si alguna de las partes los adopta, las otras también estarán en posibilidad de hacerlo o de mantener cuotas compensatorias para la importación de productos subsidiados. [7] Con ello, una política decidida y racionalmente selectiva implicaría lograr una lista de productos estratégicamente electos en los que se podría alcanzar la competitividad.

Determinantes de la productividad del trabajo y apertura comercial

Es innegable que la aguda polarización que vive el agro mexicano entre pequeños productores y grandes empresarios dificulta para los primeros el acceso a la competitividad y que es esta situación la que abate la productividad del trabajo del sector.

La ventaja comparativa del bajo precio de la fuerza de trabajo, aunque deprime la posibilidad de aumentar la productividad de éste, sigue siendo uno de los factores fundamentales de la competitividad de México frente a sus dos "socios" en el Tratado.

Un dato reciente indica que la remuneración a asalariados como porcentaje de la producción agrícola bruta pasa de 18.4% en 1982 a 13.6% en 1988. [8] Ante el TLC, el salario por hora es de \$18.80 dls. en Canadá, de \$17.30 en EUA y de \$2.16 en México. [9]

Una característica importante del proceso de apertura comercial agropecuaria en México ha sido que partía de supuestos de homogeneidad de la estructura productiva del sector y la libre movilidad de los factores.

Se consideró que la heterogeneidad es secundaria y que puede ser resuelta con la competencia al exterior, eliminando a los ineficientes o recomponiendo el uso de sus factores productivos. "Para 'sorpresa' del modelo de apertura adoptado, la heterogeneidad se profundizó y la movilidad de factores ocurrió sólo en algunos productores del segmento empresarial." [10] Es decir, se trataron de obviar las diferencias entre campesinos y empresarios, precisamente las que bloquean el aumento de la productividad. La existencia de trabajo barato es indudablemente una ventaja comparativa y paradójicamente también obstaculiza su incremento.

Ninguna modernización capitalista es viable sin un fuerte aparato generador de tecnologías propias, que genere aumentos significativos de la productividad del trabajo y en México los recursos destinados a la investigación científico-técnica (ICT) son irrisorios y erráticos, especialmente en ciencias relacionadas con la producción agropecuaria.

En este sentido, es viable cuestionarse si la debilidad de la ICT en México y en general en los países subdesarrollados no resulta consecuente con una modalidad de acumulación que reproduce un capitalismo dependiente y con la necesidad del trabajo barato como condición de rentabilidad para la aplicación de la innovación tecnológica.

Mercado de trabajo rural, innovación tecnológica y productividad

Las características del mercado de trabajo rural, junto con los elementos enunciados referentes a la liberalización comercial, determinan en buena medida las potencialidades y obstáculos al aumento de la productividad del trabajo en el agro. Dicho mercado de trabajo se caracteriza por su abundancia, desorganización y baratura y porque los asalariados del campo mantienen nexos importantes con la economía campesina de subsistencia y las estrategias de sobrevivencia ligadas a la llamada economía informal.

Al respecto, una característica identificada para los cambios en los procesos de trabajo que se perfilan en la actual RCT es el aumento de la productividad del trabajo y su no correspondencia con un incremento salarial proporcional. Este cambio tiene relación con la decadencia del fordismo como forma dominante de organización del trabajo y la aparición de la flexibilización como opción en este aspecto.

En cuanto al empleo, las opiniones en torno al impacto que sobre éste va a tener la tercera RCT oscilan en torno a dos extremos: La primera que sostiene que las innovaciones, tanto en el campo de la microelectrónica como en el de la biotecnología, reducirán drásticamente los niveles de empleo en todas las áreas económicas, por el carácter ahorrador de mano de obra de las innovaciones.

La segunda, que no niega los efectos de los desplazamientos de mano de obra en donde se apliquen las innovaciones, pero argumenta que serán compensados por los empleos que se generen en otras ramas de la economía (teoría de la compensación), especialmente en las ramas que diseñan, producen y comercializan las nuevas tecnologías.

Para Mertens [11] los verdaderos efectos del desplazamiento de mano de obra se darán en el momento en que la automatización alcance el nivel de un sistema flexible integrado. Entonces los desplazamientos andarán en el orden de un trabajador operando el nuevo sistema, por treinta de los que laboraban en el antiguo.

La flexibilidad consiste en la contratación de personal de acuerdo con las necesidades a corto plazo, sin que se ejerza el derecho de antigüedad y de indemnización. Surgen trabajadores eventuales, a tiempo parcial, maquila doméstica, subcontratación. También aparece una mayor cantidad de trabajadores con educación formal que aceptan estas condiciones de trabajo y este tipo de educación va adoptando contenidos útiles en varias ramas industriales. Se crea un trabajador polivalente.

Este autor plantea que lo más notorio en las relaciones laborales en la década de los ochenta, fue la no correspondencia entre el aumento de la productividad y los salarios (característica del fordismo) y el fenómeno de la flexibilidad en el mercado de trabajo. Esta tiene dos orígenes distintos: el que se desprende de la economía de variedad, porque un proceso de trabajo flexible requiere de mano de obra flexible. El otro es el cuestionamiento de los derechos o conquistas de los trabajadores, surgidos en el ambiente del Estado benefactor y un crecimiento económico estable. La flexibilidad es casi un sinónimo de inseguridad laboral que se manifiesta en el mercado de trabajo, el empleo, el puesto, el trabajo y el ingreso.

Dicho investigador encuentra cuatro segmentos en el mercado laboral mexicano de los ochenta:

- Especialistas usuarios-técnicos en nuevas tecnologías, con calificación formal, elevada, con contratos fijos.
- Trabajadores medianamente calificados, nuevo personal requerido por la economía de variedad, que pueden ser contratados flexiblemente.
- Trabajadores calificados con base artesanal y trabajadores manuales no calificados.
- Trabajadores pertenecientes al sector informal urbano y rural, que carecen de destreza industrial.
- Desempleados

Con respecto al mercado de trabajo rural, la modernización biotecnológica de la agricultura mexicana ha sido identificada como una causa importante de futuro desplazamiento de fuerza de trabajo del campo. De acuerdo a esta visión, las investigaciones y aplicaciones biotecnológicas actuales tienden más a aumentar la productividad del trabajo que la de la tierra.

Investigaciones sobre el tema señalan que los efectos en las agriculturas latinoamericanas pueden ser muy violentos si no se desarrolla una biotecnología propia. [12]

Un trabajo reciente de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sobre el tema en la agricultura latinoamericana, [13] establece que la biotecnología tiene la posibilidad de ayudar a los pequeños productores proveyendo métodos de producción e insumos que aumentan la productividad de la parcela y por tanto el ingreso y las oportunidades de empleo. Hay alguna evidencia que sugiere que la estacionalidad de la producción agrícola podría ser reducida y el empleo rural agregado podría aumentarse.

Este trabajo resume las biotécnicas que podrían ser aplicables en cultivos seleccionados por su importancia en América Latina y sus efectos en el empleo, los cuales se enlistan en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Principales Biotécnicas Según Cultivo (I)[H-]

Cuadro 1. Principales Biotécnicas Según Cultivo (II)[H-]

Salta a la vista de esta información, que los efectos de las aplicaciones biotecnológicas sobre el empleo en la agricultura pueden ser diversas según el tipo de producto de que se trate, al productor al que afecte, la rapidez con que se difunda y el agente encargado de esta difusión. Destacan como determinantes del impacto la difusión de la tecnología por empresas transnacionales, el destino de exportación y la conformación del mercado de trabajo.

La información del cuadro se refiere a potencialidades biotecnológicas, de manera que muchos de los efectos que menciona en el empleo no se han manifestado y su realización está sujeta a múltiples determinaciones. En el caso del maíz, es de los cultivos menos investigados y todavía sin aplicaciones comerciales en México. El frijol se investiga en el centro de Investigaciones para la Fijación del Nitrógeno de la UNAM y el Centro de Investigación y Estudios Avanzados (CINVESTAV) Irapuato del IPN donde se han desarrollado algunas líneas al respecto.

El café, la cocoa y la soya son cultivos en riesgo de ser sustituidos en los países industrializados por medios biotecnológicos, de manera que los países exportadores pueden ver afectados sus intereses. Esto en México es particularmente significativo para el caso del café y el cacao. La investigación en soya se vuelve trascendente porque se importan grandes volúmenes, se destina principalmente a alimentación animal.

El hecho de que las aplicaciones biotecnológicas se den en productos con alta absorción de fuerza de trabajo, entre ellas las llamadas exportaciones no tradicionales, desafía el planteamiento clásico de que la aplicación de la innovación tecnológica conlleva inevitablemente el desplazamiento de fuerza de trabajo. De cualquier manera, el peso específico de estos productos en los volúmenes y superficies totales sigue siendo reducido por lo que su efecto en la generación de empleo agrícola global es reducido.

Entre estas exportaciones no tradicionales se encuentran productos como el camarón en Honduras, las flores en México, tubérculos en Costa Rica [14] en general, frutas y vegetales frescos de contrastación, flores y plantas ornamentales, peces tropicales y productos forestales. [15]

Dichas nuevas exportaciones del Tercer Mundo, aunque aún no disponen de grandes mercados en términos de volumen (en comparación a las tradicionales, generalmente orientadas a mercados masivos), compensan la comercialización internacional de volúmenes reducidos por su alto valor.

También son estas exportaciones, especialmente frutas y flores, junto con las tradicionales hortalizas, las que aplican la innovación tecnológica de punta, por lo que presentan una alta productividad del trabajo, junto a altos índices de absorción de mano de obra.

En el caso de las flores, la alta generación de empleo es evidente: la floricultura de invernadero requiere de 2,495 jornadas anuales, mientras que el sorgo, por ejemplo, sólo absorbe 10 jornadas en todo el ciclo de temporal.

Se considera que la baratura del trabajo, especialmente en el agro, es inhibidora del aumento de la productividad de éste. El bajo precio de la fuerza de trabajo influye en la decisión de los empresarios agrícolas de mecanizar o no sus explotaciones, pues en ocasiones resulta más barato no hacerlo por el bajo monto de los salarios.

Paradójicamente, estos bajos salarios resultan pre-condición indispensable para adquirir la tecnología de punta necesaria para competir internacionalmente, la cual sí requiere de fuertes aumentos a la inversión. Es el caso de las agroexportaciones que necesariamente utilizan los avances biotecnológicos y necesitan de grandes cantidades de fuerza de trabajo (hortalizas, frutas y flores).

Ello implica que se dan aumentos de la productividad del trabajo en estos productos, los más competitivos, paralelamente a una alta absorción de jornadas, la cual es favorecida por la abundancia y baratura del trabajo rural.

En el Cuadro 2 se aprecia el evidente aumento de la productividad del trabajo por el uso de la tecnología de punta en una de las agroexportaciones no tradicionales altamente absorbedoras de jornadas, la floricultura.

Cuadro 2. Productividad del Trabajo en la Floricultura Tradicional e Intensiva. 1993[H-]

En el cuadro se compara la productividad del trabajo en la floricultura tradicional, que no usa tecnología de punta y la floricultura intensiva de invernadero, que sí la utiliza. La productividad es mayor en la segunda en comparación con la cosecha de baja productividad en la tradicional y más baja cuando la productividad es alta en ésta. Es importante aclarar que la alta productividad es una excepción en la floricultura tradicional y que en la intensiva es uniforme.

También es relevante resaltar que estas actividades agropecuarias, que usan tecnología de punta, caben dentro de las denominadas exportaciones no tradicionales y que, si bien su valor es alto en relación a su volumen, su peso específico en relación a las superficies sembradas y los volúmenes producidos es mínimo dentro de la superficie y producción total. Un dato ilustrativo: el porcentaje de superficie sembrada de flor en los estados de Morelos y México (los mayores productores nacionales) es del 0.19% en relación a la superficie agrícola nacional.

Estos productos están orientados hacia los mercados consumidores de altos ingresos y particulares nichos de mercado en los países industrializados. Aquí sólo se señala la característica de ser productos altamente absorbedores de mano de obra.

A nivel general, las nuevas variedades podrían incrementar la producción física y, por ende, el ingreso y oportunidades de empleo para los trabajadores y productores rurales.

También resalta que muchas de estas innovaciones no podrán ser adoptadas por los pequeños productores, que están en estrecha relación con la reproducción de la fuerza de trabajo en México.

La biotecnología puede ofrecer alternativas para reducir los costos de producción. Es el caso de los fertilizantes biológicos, como combinaciones microbianas, el control biológico de plagas, enfermedades y malezas, que tienen menores costos que los fertilizantes, pesticidas y herbicidas químicos intensivos en energía. Además de la disminución de costos, estos nuevos insumos tienen un efecto en la expansión de la tierra cultivada.

Esta potencialidad biotecnológica de decremento de costos contrasta con la actual ventaja comparativa de México por sus bajos salarios, que hace que sólo gracias a estos se puedan solventar las inversiones que requiere la tecnología de punta para lograr la competitividad.

La biotecnología influye en cambios en el patrón comercial internacional agrícola y la sustitución de productos de exportación de los países subdesarrollados tiene efectos de disminución de empleos, como ha sucedido para el caso del azúcar y se observa en el Cuadro 1 con respecto a productos como la cocoa y el café.

Consideraciones finales

A manera de conclusión, resaltan los cambios en la organización del proceso de trabajo y en la productividad de éste que actualmente se presentan en la agricultura mexicana.

Destaca también que la innovación tecnológica de punta en la agricultura, expresada en las aplicaciones biotecnológicas, no tiene efectos tan dramáticos de desplazamiento de jornadas como el anterior modelo de la Revolución Verde, basado en la mecanización y los agroquímicos. Sin embargo, el efecto benéfico en el empleo está sujeto a la posibilidad de una modernización biotecnológica amplia de la agricultura mexicana.

Dicha modernización tropieza con fuertes limitaciones, como la ausencia de un aparato científico-técnico suficientemente fuerte y apoyado por el Estado para la generación de una biotecnología propia y adecuada, la presencia de trasnacionales poderosas que monopolizan esta tecnología a nivel mundial y la situación conflictiva y de estallido social en el agro que han traído consigo las reformas neoliberales, expresada recientemente en la sublevación chiapaneca.

Los elementos aquí vertidos pretenden aportar a la comprensión de las complejas interdeterminaciones que perfilan el logro de una agricultura competitiva, que impulse el incremento de la productividad del trabajo. Dichas nuevas exportaciones del Tercer Mundo, aunque aún no disponen de grandes mercados en términos de volumen (en comparación a las tradicionales, generalmente orientadas a mercados masivos), compensan la comercialización internacional de volúmenes reducidos por su alto valor.

También son estas exportaciones, especialmente frutas y flores, junto con las tradicionales hortalizas, las que aplican la innovación tecnológica de punta, por lo que presentan una alta productividad del trabajo, junto a altos índices de absorción de mano de obra.

Dichas nuevas exportaciones del Tercer Mundo, aunque aún no disponen de grandes mercados en términos de volumen (en comparación a las tradicionales, generalmente orientadas a mercados masivos), compensan la comercialización internacional de volúmenes reducidos por su alto valor.

También son estas exportaciones, especialmente frutas y flores, junto con las tradicionales hortalizas, las que aplican la innovación tecnológica de punta, por lo que presentan una alta productividad del trabajo, junto a altos índices de absorción de mano de obra.

Los elementos aquí vertidos pretenden aportar para la comprensión de los problemas y obstáculos para lograr una agricultura competitiva, impulsada por aumentos significativos de la productividad del trabajo, en un panorama de relaciones internacionales de fuerza y de tensas situaciones sociales internas.

CITAS:

[*] Profesora-Investigadora del Depto. de Sociología, UAM-A.

[1] Wolf, M., "Por qué la liberalización comercial es una medida acertada". En: Finger, M. y Olechowski, A. (compiladores), La Ronda de Uruguay, Manual de las negociaciones unilaterales. Banco Mundial, Washington, D.C. EUA, 1987, pp. 14-21.

[2] Llambi, L., "Economías abiertas y mercados cerrados", Ponencia presentada en el Seminario Internacional: Estrategias de sobrevivencia ante la crisis económica y ambiental, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 23 al 26 de noviembre. 1993, México, pp. 3.

[3] Mertens, L., Crisis económica y revolución tecnológica Ed. Nueva Sociedad, México, 1990, pp. 35.

[4] Calva, J.L., Probables efectos de un Tratado de Libre Comercio en el campo mexicano, Ed. Fontamara, núm. 134, México, 1991, pp. 28.

[5] Calva, J.L., Probables efectos de un Tratado de Libre Comercio en el campo mexicano, Ed. Fontamara, núm. 134, México, 1991, pp. 14-15.

[6] Calva, J.L., Probables efectos de un Tratado de Libre Comercio en el campo mexicano, Ed. Fontamara, núm. 134, México, 1991, pp. 32.

[7] SECOFI, Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Ed. Porrúa, México, 1993, pp. 233.

[8] Escalante, R., "Las políticas de estabilización y ajuste estructural y el sector agropecuario desde la crisis de la deuda (1982-1990): el caso de México", En: Investigación Económica núm. 200, Fac. de Economía-UNAM, abril-junio, México, 1992, pp. 245.

[9] Wall Street Journal-El Financiero, Report on NAFTA. The Globe and Mail Colaboration with The Wall Street Journal-El Financiero, Canadá, septiembre 24, 1992.

[10] Escalante, R., "Las políticas de estabilización y ajuste estructural y el sector agropecuario desde la crisis de la deuda (1982-1990): el caso de México", En: Investigación Económica núm. 200, Fac. de Economía-UNAM, abril-junio, México, 1992, pp. 244.

[11] Mertens, L., Crisis económica y revolución tecnológica Ed. Nueva Sociedad, México, 1990, pp. 102.

[12] Arroyo, G. y Waissbluth, M., Desarrollo biotecnológico en la producción agroalimentaria de México: orientaciones de política, CEPAL, México, 1988, pp. 30.

[13] Galhardi, R., Employment and income effects of biotechnology in Latin America: A speculative assesment. International Labour Office Geneva, Switzerland, 1993, pp. 46-49.

[14] Galhardi, R., Employment and income effects of biotechnology in Latin America: A speculative assesment. International Labour Office Geneva, Switzerland, 1993, pp. 46-49.

[15] Llambi, L., "Economías abiertas y mercados cerrados", Ponencia presentada en el Seminario Internacional: Estrategias de sobrevivencia ante la crisis económica y ambiental, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 23 al 26 de noviembre. 1993, México, pp. 3.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: V. Francisco Vite Bernal.

TITULO: De la Garza, Enrique y Carlos García (Coords.), Productividad, Distintas Experiencias, UAM-I-Fundación Friedrich Ebert, México, 1993.

TEXTO:

Esta publicación es una recopilación de algunos trabajos presentados en el seminario que llevó el mismo título, realizado en noviembre de 1992, los cuales nos dan a conocer aspectos relevantes sobre la gestión de la productividad en diversas ramas de actividad económica.

La introducción de Carlos García expone a grandes rasgos algunos antecedentes importantes que forman parte del contexto en el que se ponen en práctica los planes y proyectos para la productividad en el caso de México; explicando las características más importantes de la gestión exitosa de la productividad a nivel internacional, como la flexibilidad en términos de organización ágil con alto grado de adaptabilidad al cambio, presencia de equipos de trabajo con capacidad para analizar y resolver problemas, y amplios márgenes de cooperación y participación.

Enrique de la Garza realiza una interesante reflexión teórica planteando un problema central: "¿Cual es la relación entre situación estructural, acción colectiva y conciencia?" (p. 19). En tanto que no pueden determinarse mecánicamente las formas de organización obrera según las características del proceso productivo."en la coyuntura actual las organizaciones obreras no han cambiado sustancialmente su estructura organizativa, formas de lucha, tipos de demandas, liderazgos, y en esta medida, han quedado desarticuladas, añorando la restauración de un mítico estadio de beneficios sociales y tutela estatal." (p. 14)

De la Garza aborda algunos aspectos históricos del movimiento obrero para ilustrar la articulación entre espacios de trabajo y constitución de sujetos obreros surgidos de ciertas posibilidades concretas y no de determinaciones lineales. Así, ya que las características de los procesos de trabajo no explican por sí mismas las principales tendencias sindicales en México, el autor recurre a la historia del movimiento obrero para comparar formas de organización, tácticas y estrategias concretas, señalando sus determinaciones y elaborando así perspectivas sobre los retos y posibilidades del movimiento obrero.

Propone el concepto de sujeto social como mediación entre la composición estructural de la clase (de acuerdo a las contradicciones abstractas a nivel estructural) y los movimientos sociales clasistas. Y en un acertado uso del concepto de mundo de vida, contrasta la situación obrera en el capitalismo liberal y en el Estado benefactor con la que priva en el neoliberalismo, donde los pactos corporativos se debilitan, se flexibilizan las

relaciones laborales y los mundos de vida ven así perdida su totalidad como forma tradicional de relación entre producción, distribución y consumo.

Finalmente, de la Garza señala que en el plano internacional la flexibilidad laboral consensuada ha obtenido mejores resultados que la obtenida por el enfrentamiento con los sindicatos, y que ha cobrado fuerza una concepción de productividad en la que ésta no es sólo una relación de costo-beneficio, sino que es el resultado de relaciones sociales complejas, pero esta concepción no ha determinado nuevas soluciones a los problemas de medición.

Sobre los trabajadores telefonistas, Rosario Ortiz y Germán Sánchez Daza exponen en sendos trabajos las dificultades que han enfrentado los telefonistas ante la aplicación de programas de productividad, y sus luchas para obtener el espacio para opinar y discutir sobre cuestiones que les atañen. Sobre el SME, Horacio Romo hace una recapitulación de la acción del sindicato en el peculiar contexto de la reestructuración y modernización de la industria eléctrica. Su trabajo y el de Javier Melgoza muestran como el SME ha sido capaz de negociar con base en los argumentos que le brindan los estudios consistentes y bien documentados que elabora, mostrando disposición para concertar en torno a sus propuestas y flexibilidad sobre los acuerdos finales. Además, destaca una conclusión sobre la perspectiva que guarda el sindicato respecto a la empresa:

"Entre los electricistas del SME prevalece una certeza, no hay futuro para el sindicato si la empresa no es viable económicamente" (p. 101).

Sobre los trabajadores bancarios sobresale una interesante acotación de Vicente Villamar: que el modelo de concertación para la productividad sólo surge como compromiso entre fuerzas relativamente equilibradas. De otro modo, la empresa impone unilateralmente su programa o los trabajadores lo obstaculizan. Por eso, importantes experiencias de bilateralidad en la gestión de la productividad apuntan a que la cuestión central es la concertación entre fuerzas en equilibrio relativo. Al respecto, la experiencia en Volkswagen apuntó exactamente en el sentido opuesto, pues la modernización para la productividad y la calidad se dio sin concertación entre las partes involucradas. En este caso, la organización sindical presentaba lastres y rigideces que le impidieron afrontar con propuestas efectivas la modernización. Mientras que en el caso de DINA, Fernando Herrera L. señala la peculiaridad de la persistencia de un sindicato independiente que tras una flexibilización autoritaria pudo abrir espacios de concertación.

Los casos del STUNAM, del SITUAM y la sección de Mexican de Envases del SNTIHA resultan ilustrativos sobre el deterioro de la actividad sindical independiente y las resistencias contra la modernización, que para estos sindicatos se asocia casi invariablemente con la pérdida de conquistas laborales.

En general, las experiencias abordadas en este libro resultan valiosas como referentes para más análisis y discusiones. Se brinda un panorama general respecto a las estrategias para la productividad, los conflictos que éstas han suscitado y algunas líneas que se vislumbran en la concertación, que nunca ha sido resultado del voluntarismo o de la

adopción de algún discurso "novedoso", sino de la experiencia, capacidad e iniciativa de las organizaciones de los trabajadores.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Ana Ivonne Rivas García, Oscar Meneses Fernández

TITULO: Evolución de la Productividad Total de los Factores en la Economía Mexicana (1970-1989), Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Cuadernos del Trabajo 1, México, 1993, 178 p.

TEXTO:

La economía mexicana, al atravesar por un proceso de modernización en todos los sectores productivos del país, ha adoptado los conceptos de calidad y productividad como objetivos, y los retos en la reproducción del trabajo para contribuir al desarrollo del crecimiento económico, que se ha orientado por la liberalización del comercio y que se ha complementado con la firma del Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos.

Para lograr dicho crecimiento, las estrategias económicas que el gobierno ha adoptado, modificaron las relaciones de trabajo y han permeado también la vida cotidiana, tanto, que el gobierno como los sectores productivos realizan esfuerzos encaminados a incrementar los niveles de producción, así como una "Cultura Nacional de la Calidad y la Productividad".

Prueba de ello, es el trabajo de investigación que realizó el doctor Enrique Hernández Laos, consultor externo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sobre Evolución de la Productividad Total de los Factores en la economía mexicana (1970-1989), editado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y cuyo estudio pretende "analizar los factores que han contribuido al desarrollo de la productividad industrial en las dos últimas décadas".

El autor expone brevemente en 7 capítulos sobre bases teóricas y empíricas la evolución de la Productividad Total de los Factores en el caso mexicano del período que abarca los años de 1970-1989.

En el capítulo 1, a modo de introducción expone el contenido del texto, y enumera en cuatro puntos los objetivos específicos de la investigación:

- a) Examinar los diversos enfoques propuestos para la medición de la Productividad Total de los Factores y proponer un método aplicable al caso mexicano...
- b) Analizar las diversas fuentes de información susceptibles de ser utilizadas para la cuantificación de la Productividad Total de los Factores en la economía mexicana...

c) Cuantificar la evolución de la Productividad Total de los Factores en la economía mexicana en el período ya mencionado.

d) Formular hipótesis explicativas del comportamiento de la Productividad Total de los Factores, especialmente en el sector manufacturero del país, principalmente en el período 1984-1989.

En el capítulo 2, define el concepto de Productividad Total de los Factores y revisa los métodos más utilizados en su medición (Solow, Kendrick y Diewest), y propone un nuevo método para medir la Productividad Total de los Factores y que aplica en este trabajo.

Este nuevo método difiere de los otros porque "tiene la ventaja de ubicar algunos de los supuestos más restrictivos en los métodos" que expone y además "puede ser utilizado para calcular diferencias de eficiencia entre empresas".

El capítulo 3, está reservado para las bases empíricas a partir de los cuales Hernández Laos mide la Productividad Total de los Factores, tales como los insumos de mano de obra y de capital, así como información estadística existente en el país (resultado de otras investigaciones) para el estudio de la Productividad Total de los Factores.

En el capítulo 4 describe el tipo de crecimiento económico de México desde los cuarenta hasta fines de los ochenta, posteriormente analiza el crecimiento de la Productividad Total de los Factores en los países desarrollados y las tendencias en contraste de los sectores no agropecuarios de México en el período 1970-1989, dividido en dos subperíodos 1970-1981 y 1981-1989, antes y después de la crisis de los ochentas.

Dada la extensión de la productividad en el sector manufacturero, en el capítulo 5 se analiza la Productividad Total de los Factores en la manufactura mexicana, caracterizando el desarrollo industrial del país en las dos últimas décadas, en el largo plazo, en las distintas ramas de la actividad y se compara con los resultados de otros países.

En el capítulo 6 explica el autor que "a partir de las principales tendencias de la Productividad Total de los Factores en las manufacturas mexicanas" selecciona algunas hipótesis que ayudarían en la explicación de su comportamiento. Selecciona dos hipótesis (microeconómica y mesoeconómica) para contrastarlas con los datos estadísticos que dispone a través de diversas técnicas econométricas.

Por último, en el capítulo 7, expone las principales conclusiones del estudio y recomendaciones metodológicas para medir la Productividad Total de los Factores y las fuentes informativas adecuadas para su cuantificación.

Cada capítulo cuenta con un resumen, en los cuales se menciona los puntos más importantes del capítulo, además el texto cuenta con un anexo de cuadros estadísticos que exponen la información: a nivel de ramas de actividad, de nivel de división industrial, de

rama manufacturera, de ramas económicas de los sectores no agropecuarios ni manufactureros de la economía mexicana y los niveles de los grandes sectores de la economía mexicana.

Cabe mencionar que en la investigación colaboraron junto con el doctor Hernández Laos, algunos especialistas en la materia, y que la investigación que se incerta en el marco del Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo, fue financiado parcialmente por el Banco Mundial.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Raúl Rodríguez Guillén

TITULO: Fuentes, Manuel, La Imposición Laboral que nos Viene del Norte, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C., México, 1994. 255 pp.

TEXTO:

La reflexión en torno a grandes cambios o tratados que involucran a varios países hace del análisis comparativo un recurso además de valioso, insuperable, para conocer las ventajas y desventajas de los involucrados en su relación. Es así que Manuel Fuentes analiza la relación de México, Estados Unidos y Canadá en torno a los derechos de sindicalización, contratación colectiva, huelga y salarios, así como estabilidad en el empleo, con el fin de reconocer factores comunes que se están imponiendo en el ámbito laboral, lo mismo que aportar al conocimiento de nuestra realidad laboral y poder transformarla.

A decir del autor, "la modernización ha sido el pretexto para disminuir los derechos de los trabajadores y ahora en Estados Unidos y Canadá se han empezado a sentir los efectos del desempleo, bajos salarios y disminución de las condiciones de vida y de trabajo que ya los trabajadores mexicanos han estado resintiendo hace varios años, quienes con una jornada diaria de 8 hrs. apenas reciben lo que un trabajador de EU y Canadá recibe en menos de una hora de trabajo" (p. 11).

Lo anterior es el contexto en el que operan algunas de las transformaciones de los derechos laborales, que tienen en los conflictos de la Ford Motor Company y la Cervecería Modelo ejemplos significativos del menoscabo de los derechos laborales mexicanos en lo que respecta a contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Emilio Krieger señala en la introducción al texto que "según los defensores y los responsables del TLC de dentro y de fuera, la legislación laboral mexicana, para que no se convierta en un obstáculo que impida la vigencia del tratado y el logro de las finalidades supremas de "productividad" y de "competitividad" debe ser reformada, ajustándola a las normas que en materia laboral uniformemente se adopten en todos los países comprometidos al TLC" (p. 6). Lo anterior sin considerar las diferencias en cuanto a condiciones de trabajo y salario que ponen en situación de desventaja a los trabajadores mexicanos respecto de sus iguales en Estados Unidos y Canadá.

Podemos afirmar que frente a las grandes desigualdades que existen, en cuanto a condiciones laborales y salariales, entre los trabajadores de México, Estados Unidos y Canadá, la única defensa que les permite mantenerse organizados y con una presencia política significativa han sido los derechos de huelga, sindicalización y contratación

colectiva, por lo cual, atentar contra la actual legislación laboral mexicana es atentar contra la existencia misma de la clase obrera.

El autor nos advierte, "cualquier lector que estudiara la legislación fría, sin asomarse a la ventana de la realidad, se encontraría que la Ley Federal del Trabajo mexicana es superior en materia de derechos colectivos, especialmente en el de huelga y contratación colectiva. La superioridad formal radica en que la huelga sí se puede hacer efectiva, al menos teóricamente, porque se pueden clausurar las instalaciones de una empresa por tiempo indefinido hasta que el patrón acceda a las pretensiones de los trabajadores sin que éstos puedan ser sustituidos. A través de la huelga puede exigirse la firma de un contrato colectivo de trabajo, mientras que en Estados Unidos y Canadá se permite al empleador el derecho de seguir produciendo durante la huelga y contratar personal" (p. 10). En ese sentido consideramos que la actual dualidad de legislación laboral entre los países miembros del TLC expresa la desigualdad de las condiciones en que ha de operar, así como los efectos en los niveles de vida de los trabajadores.

No podemos dejar de señalar que la política laboral de los últimos diez años en México se ha desarrollado bajo la premisa de debilitar a los sindicatos más fuertes, desaparecer la contratación colectiva y limitar, o bien, anular el derecho de huelga para que los trabajadores mexicanos no sean un obstáculo a la integración comercial trinacional, pero los tiempos políticos mexicanos han jugado un papel importante al impedir la total realización de la estrategia del gobierno actual de México difiriendo la solución al candidato triunfador de la próxima contienda electoral, así como a la próxima legislatura.

El libro de Manuel Fuentes, *La imposición laboral que nos viene del Norte*, es ya un material obligado de consulta para especialistas en derecho laboral, líderes sindicales, estudiosos del movimiento obrero y los interesados en los acuerdos específicos del TLC.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Gustavo Alvarez Vázquez

TITULO: Alfie, Miriam, Teresa Rueda y Estela Serret, Identidad Femenina y Religión, México, UAM-A Departamento de Sociología, 1994. 181 pp. (Colección Resultados de Investigación)

TEXTO:

Evidentemente, al abordar al sujeto femenino como objeto de análisis socio-histórico el principal problema al que el investigador se enfrenta es el relacionado con la desigualdad entre los géneros, en el cual la mujer lleva la peor parte. Así, bajo esta lógica, las autoras del libro en cuestión presentan un primer resultado formal del Seminario "Mujer, Cultura y Religión", realizado en el Departamento de Sociología de la UAM Azcapotzalco durante los años 1990 y 1991. Dicha investigación tiene como cualidad acercarnos al problema de la desigualdad entre los géneros por la veta de lo simbólico religioso actuante en el mundo occidental, receptor directo de la cultura judeocristiana, rescatando la importancia que como factor analítico conlleva este aspecto y que ha sido regateada por otros trabajos que privilegian elementos económicos y educacionales. En consecuencia, la ruta que nos proponen es la de entender cómo se conforma la subjetividad femenina en sociedades cuyo imaginario social se ve permeado por dos ordenamientos simbólicos religiosos trascendentes: el judaísmo y el cristianismo.

A lo largo de sus tres capítulos 1. "La Modernidad como desconstrucción del orden simbólico religioso"; 2. "La religión judía"; y 3. "El cristianismo", las autoras nos explican, en primer lugar, la supervivencia con ciertas modificaciones de los valores religiosos al interior de las sociedades modernas, afirmando que ello se debe al vacío que deja la modernización -entendida como proceso en aspectos tales como la ética y la legitimidad de la autoridad y el poder político, lo cual genera crisis de identidades al perder fuerza los referentes simbólicos del mundo tradicional.

Enseguida nos presentan los patrones fundamentales que conforman la identidad en las religiones cristianas y judía (en aquellas separan al catolicismo de las iglesias protestantes), coincidiendo ambas no sólo en que establecen jerarquías al interior de sus organizaciones, sino también en la diferenciación genérica que preservan, donde el hombre tiene reservado el espacio de lo público como el lugar en el cual se da la relación directa con dios, en tanto que a la mujer se le reserva al espacio de lo privado que es, a la vez, el espacio natural para desarrollar las labores de madre y esposa que le son inmanentes y de las que se desprenden directamente sus obligaciones. Asimismo, otra coincidencia que resalta es la relación que guarda el ser femenino con lo terrenal, en oposición a lo divino (que en el cristianismo, en particular en el catolicismo, es superlativizado, identificando a la mujer con el mal), que la hace objeto de perdición para sí misma, por el hecho de ser mujer, y para el hombre, al representar el peligro inmanente

de hacerle caer en tentación. Por lo cual, la opción que le queda para poder salir de ese "estado natural" y alcanzar el "estado cultural" del hombre es mantener ciertas prescripciones morales y hasta sexuales (caso judío) que la purifiquen, según el judaísmo, o la liberen del mal, según el cristianismo.

No obstante, las mismas autoras presentan una coincidencia positiva entre ambos órdenes simbólicos en la actualidad, que es la revisión que desde las Sagradas Escrituras se realiza para reinterpretar las identidades femeninas que respectivamente conformaron a lo largo de los siglos, partiendo desde posiciones sublimadoras de lo femenino, hasta interpretaciones que consideran la desigualdad genérica como pecado (específicamente para la Teología de la Liberación). Sin embargo, hay que señalarlo, esta última es de las menos fuertes.

En consecuencia, tal parece que para enfrentar la desigualdad entre los géneros habría que construir un imaginario femenino alternativo al utilizado tradicionalmente. Ahora, el problema sería analizar hasta qué punto ello es posible desde el interior del judaísmo y del cristianismo, o bien, por el contrario, confrontar hasta qué punto se mantiene sustentada la tesis que Ernesto Renan publicó en 1848 (Renan, Ernesto. *El Liberalismo Clerical*. México, Editora clásica, 1963. 64 pp.), que afirma para el caso del cristianismo (aunque podría ampliarse para el caso que ahora abordamos) su imposibilidad de adopción de los valores fundamentales modernos, entre los que la igualdad ocupan un lugar privilegiado, se encuentra enraizada en el mal congénito de sus principios fundantes. Para lograr este objetivo partir del texto aquí comentado, nos parece, es un buen inicio.

NUMERO: 64

FECHA: Septiembre-Octubre 1994

TITULO DE LA REVISTA: La Productividad en la Encrucijada

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Antonio Gutiérrez [*]

TITULO: Orientación Bibliográfica. La Productividad y Calidad en México

TEXTO:

Alarcón Benet, Ma. Rosa, Un análisis de la productividad del trabajo en nueve actividades de México, 1970-1985, Centro de Estudios Económicos El Colegio de México (tesis de maestría en economía), 1987.

Alzaga, Oscar, "El ANECP reforma la legislación laboral", en Trabajo y democracia hoy, núm. 7, suplemento núm. 3. México, CENPROS, mayo-junio 1992.

Barrera Segura, Fco. Javier y Enrique Mondragón Domínguez L., Productividad, competitividad y proteccionismo en el sector industrial de México 1972-1982, ITAM (tesis de licenciatura), México, 1986.

Buen, Néstor De, "El convenio de modernización en teléfonos de México", en El Cotidiano, núm. 30, julio-agosto 1989.

Campos Arana, Carlos Iván, La productividad de los factores, Centro de Estudios Económicos El Colegio de México, (tesis de maestría en economía), 1986.

Cortés, Guadalupe y Oscar Alzaga, "El fracaso de la productividad oficial", en Trabajo y democracia hoy, núm. 12. México, CENPROS, Marzo-abril 1993.

Díaz, Jesús; García, María, et. al., El trabajo en equipo: productividad y calidad de vida en el trabajo, México, edit. Iberoamericana, 1988.

Figuroa, Arturo y Vicente Solís "Los dilemas de los telefonistas en el escenario de la productividad y la calidad", en Trabajo y democracia hoy, núm. 11. México, CENPROS, enero-febrero 1993.

García Castro, Ma. Beatriz, "Los determinantes de la productividad (revisión de la evidencia empírica en cinco actividades industriales mexicanas)", en Análisis económico, UAM-Azacapozalco, núm. 11, julio-diciembre 1987.

García Ponces, José Alberto, "ASPAs en el laberinto de la productividad", en Revista UOM, Año 1, núm. 1, México, UOM, abril 1994.

García Nieto, Teresa, "En el IMSS ¿mayor productividad?", en Trabajo y democracia hoy, núm. 18, México, CENPROS, marzo-abril 1994.

Garza Toledo, Enrique de la, Los pactos de productividad en México. Instituto de Propositiones estratégicas, México, febrero 1993.

Garza Toledo, Enrique de la, y Javier Melgoza, "Los sindicatos frente a la productividad, Los casos de telefonistas y electricistas", en El Cotidiano, núm. 41, mayo-junio 1991.

Garza Toledo, Enrique de la, "Las políticas gerenciales y el movimiento obrero", en Trabajo y democracia hoy, núm. 14. México, CENPROS, julio-agosto 1993.

Hernández Laos, Enrique, La productividad y el desarrollo industrial en México, México, FCE, 1983.

Instituto de Propositiones Estratégicas, Producción y retribución salarial, México, octubre 1993.

Instituto de Propositiones Estratégicas, Productividad y crisis en la industria azucarera, México. septiembre 1993.

Juárez Núñez, Huberto, "La productividad en México: Mitos, pretextos y nuevos retos", en Boletín Universidad Obrera de México, núm. 2, México, Area de Investigación UOM, julio 1994.

Lara Tostado, Adolfo y Vital Galicia, Antonio, "Negociando la productividad en el IMSS. Evolución de la sección 32 del SNTSS", en Revista UOM, Año I, núm. 3, México, UOM, junio 1994.

Lara Tostado, Adolfo y Vital Galicia, Antonio, "Hacer más con menos o modernización verdadera en el IMSS?", en Revista UOM, Año 1, núm. 3, México, UOM, junio 1994.

Manzo, Eduardo, "La intangible productividad: o cómo la economía mexicana produce más con menos... obreros", en Revista UOM, Año 1, núm. 2, México, UOM, mayo 1994.

Méndez, Luis y Quiroz, José Othón, "Productividad, respuesta obrera y sucesión presidencial", en El Cotidiano, núm. 58, octubre-noviembre 1993.

Méndez, Luis y Quiroz, José Othón, "Los límites de la modernización productiva en México", en El Cotidiano, núm. 59, diciembre 1993.

Pacheco Espejel, Arturo, "Hacia una estrategia sindical de productividad", en La Jornada Laboral, núms. 30, 31 y 32; 29 de julio, 26 de agosto y 30 de septiembre de 1993.

Pacheco Espejel, Arturo, "La productividad como una espiral de mejora continua", en UPIICSA Tecnología, ciencia y cultura. núm. 2, México, IPN, septiembre-diciembre 1993.

Pacheco Espejel, Arturo, "El desacuerdo nacional para incrementar la productividad", en La Jornada Laboral, núm. 12, 31 de enero de 1992.

Pacheco Espejel, Arturo, "Una propuesta metodológicas para medir la productividad", en La Jornada Laboral, núm. 36, 27 de enero 1994.

Pacheco Espejel, Arturo, y Vicente López Rodríguez, "La productividad en las empresas públicas de servicios", en La Jornada Laboral, núm. 40, 26 de mayo de 1994.

Slaughter, Jane, "Los sindicatos y el concepto de equipo de trabajo", en Trabajo, núm. 1, México; UAM-Iztapalapa, Depto. de sociología; octubre-diciembre 1989.

STyPS, Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994. En Diario Oficial de la Federación, 20 de Junio de 1991.

STyPS, Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. México, mayo 1992.

Vázquez, Pilar, "La vida no vale nada: canción para elevar la productividad en la Compañía Hulera Euzkadi", en El Cotidiano, núm. 26, noviembre diciembre 1988.

Velazco Arregui, Edur, "Productividad, acumulación y crisis", en Análisis económico, UAM-Azcapotzalco, núm. 6, enero-junio 1985.

CITAS:

[*] Colaborador del Centro Nacional de Promoción Social, A.C (CENPROS).