

## BIBLIOGRAFÍA

- Santiago BARAJAS MONTES DE OCA    GUTIÉRREZ GARZA, Estela, *Recon-  
versión industrial y lucha sindi-  
cal* ..... 558

En fin, no queremos insistir más en alabanzas para este importante y trascendente trabajo, que evidentemente también contiene errores y deficiencias, pero que los mismos quedan ampliamente superados por la enorme calidad de aciertos; simplemente queremos invitar a la lectura y reflexión de este libro del maestro Víctor Fairén Guillén.

José Luis SOBERANES FERNÁNDEZ

GUTIÉRREZ GARZA, Estela, *Reconversión industrial y lucha sindical*, México, Fundación Friedrich Ebert-México, Editorial Nueva Sociedad, 1989, 181 pp.

La Facultad de Ciencias Políticas y la Fundación Friedrich Ebert (su representación en nuestro país), llevaron a cabo un interesante seminario con el tema del libro cuyo comentario se hace; quedó a cargo de la profesora Gutiérrez Garza la coordinación de los trabajos presentados, a los cuales habremos de hacer referencia en cada una de las cinco partes o capítulos de que consta el volumen correspondiente. Como expresa la coordinadora, la importancia del libro radica en que la mayor parte de su contenido fue escrito por trabajadores, quienes ofrecen su experiencia respecto de la profunda crisis laboral por la cual ha venido transitando el país en poco más de una década. Analiza igualmente las estrategias personales recientes y la respuesta del movimiento sindical, así como el conflicto surgido en torno a los contratos colectivos de trabajo y el debilitamiento de los sindicatos, cuestiones de las que se ha venido ocupando nuestro Instituto en fechas recientes.

Particular referencia ha merecido la industria automotriz, la industria eléctrica, la telefónica y las quiebras de las empresas Fundidora de Monterrey y Aeroméxico. La primera —como dice la coordinadora— por haber sido escenario de cambios tecnológicos trascendentes y de una transformación paulatina de la condición obrera en la fábrica. La segunda en cuanto a su estrategia patronal ante la imposibilidad empresarial de modificar el contrato colectivo y haberlo hecho únicamente a través de los convenios departamentales. Teléfonos de México en función de la mayor capacidad de negociación llevada a cabo por el sindicato respectivo, al haber introducido en la contratación colectiva la llamada “cláusula de desarrollo tecnológico”, obliga a la empresa a negociar este aspecto con el sindicato, en particular tratándose del desarrollo del sistema digital, hacia cuya finalidad se dirigen los esfuerzos patronales. Las

quiebras señaladas requieren de explicación especial, a la cual se ofrece el tratamiento que les corresponde.

Cuatro estudios comprende la primera parte: uno del profesor Adrián Sotelo Valencia y los tres restantes de la coordinadora. En el primero se analizan, bajo el título "Reestructuración capitalista y cambio institucional", los elementos teóricos relacionados con el movimiento obrero en México. El autor lo divide en cinco secciones: la primera está destinada al análisis de la estructura y patrón capitalista; la segunda, a la dimensión institucional del patrón de desarrollo; la tercera, a la reestructuración capitalista frente al movimiento obrero; la cuarta, a la flexibilidad contra la rigidez institucional y la última incluye las conclusiones a las que llega el autor.

Para el profesor Sotelo el llamado "desarrollo estabilizador" que predominó en poco más de una década de nuestro impulso económico, en el fondo perjudicó al movimiento obrero al ignorar el tipo de articulación corporativa entre el trabajo y el capital, pues permitió, por una parte, la expansión de la burguesía, y por otra, el fortalecimiento del Estado social benefactor. Para este autor el movimiento obrero organizado, desde los años treinta, transitó bajo la acción corporativa estatal, en búsqueda de la paz social y la estabilidad política del sistema mexicano. Esta situación ha hecho difícil en nuestro país la reestructuración capitalista y en la terminología oficial el llamado "cambio estructural" ha tenido una connotación totalmente distinta a la que se observa en los países capitalistas, convirtiéndolo, según su expresión,

en un verdadero evangelio liberal inspirado en las mejores tradiciones de las corrientes monetaristas que representan (la) perspectiva teórico-política del desarrollo del capitalismo: programas de ajuste y austeridad, destrucción del gasto social, incremento inusitado del desempleo y subempleo, caída vertiginosa de los salarios reales, y, sobre todo, el ajuste de la "demanda efectiva" a una oferta cada vez más raquítica e inestable que expresa las tasas regresivas a producto interno bruto de la acumulación de capital. . .

Los estudios de la profesora Gutiérrez Garza llevan por título: "Fundamentos teóricos para el análisis del movimiento obrero", "La recomposición de la clase obrera y el futuro del mundo laboral" y "Regulación, relación salarial y movimiento obrero". Nos ocuparemos del segundo de ellos por no permitir la extensión de este comentario un análisis profundo de la obra. Al igual que lo considerado por el autor señalado antes, cree la coordinadora del libro que México vive una crisis laboral que se expresa a partir del año 1982. Por esta razón, para ella

(siguiendo una metodología particular) "dentro de la teoría de la regulación de la categoría relación salarial (ésta) varía según el tiempo". Conforma la "relación salarial" con los siguientes elementos: *a*) salario directo y prestaciones sociales crecientes; *b*) el tipo de participación del obrero en el proceso de trabajo; *c*) formas estables de empleo; *d*) formas centralizadas o corporativizadas de organización sindical, y *e*) la formación institucional del estado de bienestar.

Dedica un capítulo al examen de la condición obrera en el régimen de la acumulación de inspiración "fordista" que nos parece bastante sugerente al tomar esta tendencia como "patrón de acumulación" durante el periodo 1950/1981 en el país, caracterizado por un crecimiento alto y sostenido del producto interno bruto (PIB), un aumento sostenido del salario real y un desarrollo notable de las prestaciones sociales. Durante el mismo se impulsó el estado de bienestar con la creación de instituciones como CONASUPO y COPLAMAR y con el tremendo impulso que se dio al Seguro Social y al ISSSTE, con la finalidad de apoyar la distribución del ingreso y el desarrollo del mercado interno. Asimismo, las estrategias empresariales y estatales buscaron con afán la sustitución de importaciones por medio de medidas proteccionistas que llevaron a la creación de un mercado interno cautivo y, en cierta forma —agregaríamos por nuestra parte—, un tanto artificial.

Al ser formada una Comisión Nacional Tripartita en el inicio de los años setenta, se pretendió regular el salario mínimo profesional y fortalecer la estabilidad en el empleo, situaciones que para la coordinadora representan clara inspiración "fordista", en las que el sujeto sindical se puede tipificar como "gestor sindical o administrador sindical". Sólo que la crisis laboral ha traído la conformación de un nuevo sujeto laboral que se distingue por ser experto en reuniones y formación de grupos compactos que personalizan la institucionalidad de la colaboración de clases, situación que, según su pensamiento, "forma parte de la política económica diseñada por el gobierno", pero que no es propia de ellas. Considera que nuestro desarrollo económico se ha basado en una desproporcionalidad sectorial, destinado al impulso del sector bienestar-salarios de la economía nacional y aunado a la importación del sector maquinaria-equipo; lo que a su juicio representa una contradicción.

La autora señala certeramente que la reestructuración productiva en México constituye un tránsito difícil al presentarse varios obstáculos para el progreso; uno de ellos es el financiamiento, pues si se pretende una reconversión industrial basada en la incorporación de las nuevas tecnologías, de equipo de uso flexible y de empleo a nivel nacional, las opciones a presentarse son, por un lado, la competitividad a largo plazo

por la vía de la inversión en proyectos de modernización productiva; por otro, irse por un camino de corto plazo para obtener ventajas comparativas a través de una "reconversión salvaje", basada en la fuerza de trabajo. En otras palabras,

establecer mecanismos ficticios de aumento de la productividad cimentados en un cuestionamiento radical de la relación salarial de tipo monopolista en lo relativo a prestaciones sociales, estabilidad en el empleo, etcétera. Es decir, se trataría de intensificar el uso de la fuerza de trabajo utilizando mecanismos que permitan abaratar los costos y obtener como resultado lo mismo que se busca con los incrementos de la productividad: mayores márgenes de ganancia.

Tal política significa una concepción neoliberal de la economía apoyada en "un pacto social". Conforme a éste, el gobierno se ubica en el lugar de los intereses empresariales y minimiza la relación laboral, dejando en libertad a cada empresa para aumentar los salarios conforme sea su situación económica particular, cuestionando de esta manera la relación salarial; ello acarrea las siguientes consecuencias: 1ª el abandono del salario mínimo en el arbitraje salarial; 2ª se sustituye el carácter obligatorio del salario mínimo por el carácter discrecional de las empresas para otorgarlo; 3ª se fomenta la desindexación del salario; 4ª se sustituye la contratación de base por la contratación eventual, por obra y tiempo definido; 5ª la exclusión de ciertas cláusulas (aquellas por medio de las cuales se asignan trabajos concretos, el lugar de contratación o el desplazamiento del obrero de un determinado puesto); 6ª se reduce el ejercicio de la huelga o se establecen limitaciones al derecho respectivo, y 7ª se sustituye, tratándose de obreros con salario mínimo, la norma de consumo de productos.

Por último, en relación con el sujeto histórico, que en el nivel macroeconómico lo sigue constituyendo el "obrero-masa" y en el terreno macrosocial el administrador-sindical, la autora estima que se han producido cambios esenciales al ser sustituido el "obrero-masa" por el "obrero-polivalente". Este último se integra con los siguientes elementos: A) la realización de un trabajo flexible y polivalente; B) niveles más altos de cualificación de la mano de obra; C) salario-base y salario según rendimiento individual y colectivo, y D) desarrollo de una cultura obrera más participativa al interior de la empresa.

Cree que nuestra realidad es el cambio del sujeto sindical que empieza a vislumbrarse; organizaciones que pasan del terreno de la negociación al terreno de la movilización; al empleo de otros medios de lucha para la defensa del interés laboral.

La segunda parte está integrada con seis estudios sobre empresas en particular: 1) La resistencia obrera en la industria automotriz, debida a la pluma del trabajador Arnulfo Arteaga; 2) La desconcentración empresarial y el debilitamiento sindical que se presentó en Diesel-Nacional (DINA), escrito por Eduardo Navarro Delgado; 3) Reestructuración y periodización de la industria automotriz debido al análisis complementario de esta industria, hecho por el trabajador Lázaro Osorio; 4) La defensa del reglamento interior del trabajo frente a la ofensiva de los círculos de calidad; 5) La estrategia empresarial en Volkswagen (Puebla), del trabajador Carlos López, y 6) La reclasificación de la mano de obra sin compensación salarial en la empresa General Motors, sección del Distrito Federal. Sin desestimar la importancia de todos estos trabajos, dada la circunstancia de ofrecer panoramas muy exclusivos y de ser nuestra rama académica el derecho del trabajo, centraremos la reseña en el estudio sobre la defensa del reglamento interior del trabajo.

El caso lo retrotrae el autor a la primera lucha de los trabajadores de la empresa Nissan el año 1974, que llevó a éstos al planteamiento de un movimiento de huelga que duró veintiún días, seguida de un interregno y otra huelga por cuarenta y ocho días más. Destaca, asimismo, la mayor conciencia de los trabajadores para defender derechos adquiridos en el campo de las condiciones de trabajo aceptadas en el contrato colectivo. Al ser revisada dicha contratación, el sindicato solicitó un aumento de 25% en los salarios ordinarios del tabulador, más 7% en el capítulo de prestaciones. Sin embargo, el conflicto no se suscitó por la cuestión salarial, sino por el cambio del reglamento interior de trabajo en vigor, situación a la que se negara la empresa al pretender la implantación de tiempos extraordinarios cuando ella lo necesitara, así como el cambio de condiciones de trabajo en la línea de producción. Los trabajadores rechazaron tal pretensión, no obstante la mejoría salarial ofrecida.

Tres razonamientos se ofrecieron por parte del sindicato para este rechazo: 1º Que durante veintidós años de trabajo en la planta del Estado de Morelos, solamente en uno de ellos se les había concedido el beneficio de reparto de utilidades, a pesar de las fuertes ganancias obtenidas por la empresa; 2º que la realidad era que el total de las utilidades se había invertido en la planta establecida en el estado de Aguascalientes, con mínima inversión nueva por parte de la propia empresa, y 3º que, de igual forma, se pretendía instalar otra planta en la población de Lerma, del Estado de México, todo lo cual aparentaba una mejoría al ofrecer ocupación a mayor número de trabajadores, pero con sacrificio de quienes tenían ya más de veinte años de labor ininterrumpida.

La huelga fue declarada inexistente por discurrir la autoridad del trabajo que no se trataba de una violación contractual, motivo por el cual los trabajadores solicitaron la protección de la justicia federal. El conflicto se alargó, pero lo importante para el autor del relato respecto de esta experiencia fue, por un lado, que se impuso el principio de impedir cualquier modificación unilateral respecto a las condiciones de trabajo; por otro, el haber obtenido los trabajadores el apoyo y la solidaridad de otros sindicatos, los que inclusive prestaron ayuda económica para sostener el movimiento de huelga.

La tercera parte incluye dos estudios: uno de trabajadores miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas sobre los convenios departamentales; otro sobre el movimiento sindical, preparado por trabajadores de la industria nuclear. El año de mil novecientos ochenta y cuatro —relatan los autores— la Comisión de Luz y Fuerza del Centro presentó al Sindicato de electricistas un proyecto para modificar veintidós cláusulas contractuales, creando una nueva que comprendía diez resoluciones que implicaban cambios trascendentes: 1. acuerdo de las partes para desconcentrar y descentralizar funciones por zonas, regiones y agencias administrativas; 2. reubicación de la mano de obra; 3. utilización racional del personal, lo que implicaba cambio de trabajo o lugar de labores; 4. distribución departamental del personal existente, con el propósito de suprimir algunos puestos considerados innecesarios por la empresa o duplicativos de funciones; 5. crecimiento armónico de los recursos humanos, esto es, creación de plazas únicamente en casos específicos y a juicio exclusivo del patrono; 6. remuneración en relación con la responsabilidad que llegare a asumir cada trabajador en el desempeño de sus tareas; 7. hacer participe al Sindicato en “llevar a la conciencia del personal la importancia de los problemas a resolver”, para que fuese el conducto de las nuevas orientaciones laborales; 8. pactar condiciones de trabajo por unidades y no por grupos de trabajadores o dependencias; 9. establecer, también, una nueva concepción de los derechos escalafonarios, lo que conlleva, en consecuencia, a revisar los escalafones y proceder a fijar otros de acuerdo con derechos específicos; 10. anular los convenios existentes.

La pretensión de la empresa, a nuestro juicio, era implantar los sistemas modernos de “flexibilización del trabajo”, cuestión que ha venido desenvolviéndose en países industrializados y que ha tenido aceptación sindical, pero que, como lo hemos expresado por nuestra parte en un estudio sobre la cuestión, es de difícil implantación en nuestro medio laboral, por implicar violaciones a la legislación vigente, que ni trabajadores ni sindicatos aceptarían; al igual que no consentirían la trans-

formación completa del régimen de trabajo existente en nuestro país. Los autores no lo expresan así pero subyace la idea en sus argumentaciones. En efecto, para ellos aceptar cualquiera de las proposiciones hechas implicaba alteración profunda de varios convenios departamentales, cuya firma había sido obtenida a base de luchas persistentes y de largo plazo.

Su modo de ver el problema planteado, representaría una traición al movimiento obrero y "la venta de la fuerza de trabajo a cambio de dinero; el desempleo, la recesión y la inflación; así como la pérdida de la capacidad de negociación que ha sido base del sindicalismo tradicional". Para los autores —repetimos trabajadores de la empresa en cuestión—, los métodos y sistemas propuestos representaban cambios sustanciales al ritmo de trabajo existente y, a su modo de pensar, un retroceso a varias ventajas laborales obtenidas con anterioridad en la lucha obrero-patronal.

No prejuzgamos respecto de sus motivos, sino que estimamos conveniente aclarar que lo propuesto son pactos locales de trabajo, que al igual que los pactos nacionales han buscado la subsistencia de las fuentes de trabajo con los mínimos sacrificios y la comprensión de los propios trabajadores.

La cuarta parte está dedicada en su totalidad a la situación actual de la industria telefónica y a la grave situación que contemplan sus relaciones contractuales. Ante la inminencia de implantar en nuestro país el sistema digital, los diversos autores analizan, ante todo, la política empresarial, la estrategia sindical seguida, la pérdida de la materia de trabajo y la necesaria colaboración que deben dar los trabajadores y que, en suma, deberá ser aceptada por la empresa.

Ocupémonos brevemente de cada problema. Piensan los autores que ha sido la permanencia casi obligada del Sindicato de telefonistas en el Congreso del Trabajo y la alianza de este organismo con el gobierno, lo que produjo un cambio completo en la vida interna de su organización obrera. Para ellos se perdió la tradición de lucha que había venido sustentando ésta y el libro de conquistas que se han perdido debido a los planes de modernización puestos en ejercicio por Teléfonos de México (TELMEX). No discuten que el proceso para llevar a cabo las modificaciones tecnológicas que se requieren, no sólo es inevitable, sino que representa al mismo tiempo una sustancial modificación de las condiciones de trabajo que a su manera de pensar deben ser previamente discutidas una por una. La estrategia empresarial de justificar los cambios impuestos por la necesidad de ajustes y proyecciones, que es lo que ha caracterizado la relación laboral de quince años a esta parte, es lo que presenta resistencia, pues estiman necesaria su participación en todo

empeño modernizador. La *digitalización* exige la participación de los trabajadores, los cuales no se oponen a ella, sino que solicitan únicamente se les tome en cuenta en el momento de iniciar la realización de nuevos proyectos.

No desconocen que la nueva tecnología en las comunicaciones ha dado origen a la llamada industria telemática y que esta tecnología abarca no solamente el ramo de "Red Digital de Servicios Integrados" (RDSI), así como el denominado TELEPAC, esto es, una red de transmisión de datos que rebasa el ámbito privado que antes se tenía, con el objeto de incorporar ahora instituciones y servicios públicos. Aciertan a la vez en expresar que hoy también son numerosas las aportaciones para la transmisión de señales a base de la fibra óptica, los satélites y las frecuencias de canales. Sólo que consideran que empresa y sindicato deben realizar negociaciones en la incorporación de esta tecnología, pues existe el personal capacitado y entrenado para aplicarla, y como se ha demostrado en varias instalaciones del país, ha cumplido con las exigencias laborales impuestas, solicitándose en algunos casos a la empresa, la capacitación y el adiestramiento indispensables para el cumplimiento cabal y correcto de las tareas.

Nos parece sugerente la propuesta que formulan. No deben convertirse las nuevas relaciones de trabajo a que obligan estos cambios tecnológicos, en "castillos en el aire", como los llaman. Admiten que dadas las necesidades empresariales de apresurar la reconversión de sus sistemas, son necesarios técnicos especialistas que deben ser contratados como personal de confianza. No se oponen a esta contratación en modo alguno, sino que su propósito estriba en que no sea personal de confianza el que realice la totalidad del trabajo; que en tareas menores intervenga el sindicato y que en tanto se prepara personal sindicado no se altere el ritmo de tales relaciones.

En la quinta y última parte del estudio e investigación coordinados por Gutiérrez Garza, se hace referencia a la cancelación de los contratos colectivos de trabajo de las empresas Fundidora de Monterrey y Aeroméxico. Los analistas son el profesor Raúl Rubio de la Facultad de Psicología de la Universidad de Nuevo León y el profesor Manuel Camposeco, director del Centro de Estudios y Estadísticas de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.

Para el profesor Rubio, más que un análisis debe pronunciarse un "*requiem* para un elefante" tratándose de la Fundidora. Para él resulta cierto que eran numerosos los trabajadores para sustentar una empresa tan poco rendidora (poco más de diez mil); únicamente que el problema no lo ve desde este ángulo, sino desde aquel que contempla a cerca de

sesenta mil familias que resultaron afectadas con el cierre de la empresa. Para el Estado —dice— tal cierre permitió “matar varios patos de un tiro”, ya que no sólo se liquidaba una empresa que por su pasivo y demandas de reestructuración productiva, exigía enorme inyección financiera sino que se liquidó un centro de trabajo que de ponerse nuevamente en productividad hubiera requerido de la racionalización de espacio para evitar la creciente contaminación que su ubicación representaba. Enfrentarse a un núcleo fuertemente organizado y preparado para cualquier lucha obrera, representaba un conflicto que el Estado no estaba dispuesto a realizar.

El autor no discute los motivos del cierre, sino que piensa que debieron ser estudiadas convenientemente las fases de una necesaria transformación de la industria, para evitar los perjuicios sufridos por los trabajadores y numerosas familias; dichos perjuicios, pese al tiempo transcurrido, aún dejan ver sus efectos en la población reinera. Es cierto que Fundidora no desaparecerá; quedará en nuevas manos solamente; los terrenos se utilizarán en parte para crear parques de recreo y en parte para fines turísticos; pero, a juicio del autor, no era indispensable cegar una fuente de trabajo tan importante en la forma llevada a cabo, cuando existían otros métodos aconsejables de reactivación de la rama acerera nacional y de reconversión de una industria básica para el país. Éstos, infortunadamente, no los enumera.

El caso de Aeroméxico es tan conocido que sólo cabe una acotación marginal. Efectivamente, fue la condición financiera de la empresa la que dio al traste con su operatividad. Creemos, con el autor del ensayo, miembro del sindicato, que no podían ser los salarios una de las razones fundamentales del mal estado financiero que se contemplaba; la mano de obra mexicana en el mercado internacional continúa siendo de las más baratas y eficaces; pero nos tocó por casualidad intentar un estudio de las relaciones obrero-patronales existentes y de las condiciones de trabajo que podríamos calificar fundadamente de extraordinarias en el medio del transporte aéreo internacional que, a nuestro parecer, requerían de una revisión a fondo que el Sindicato se negó hacer en las múltiples revisiones recientes del contrato colectivo de trabajo. Quizás si otra hubiese sido la conducta sindical, el conflicto no se hubiera presentado.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA