

## EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y EL FUTURO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

*Enrique de la Garza Toledo\**

En este artículo se analizan los conceptos de relaciones laborales y relaciones industriales, se les critica y se propone uno alternativo. Dentro del concepto de relación capital-trabajo se ubican las contrataciones colectivas. A continuación se comparan las relaciones capital-trabajo en México y Estados Unidos, seguido de los temas objeto de contratación colectiva en ambos países. Luego se describe la lógica de la flexibilización de la contratación colectiva en relación con la crisis de la base socio-técnica de los procesos productivos anteriores, tratando de adelantar una explicación de los factores que influyen en la flexibilización contractual en México. Finalmente se expone la relación entre *Tratado de Libre Comercio (TLC)* e inversión extranjera en México, para finalizar con algunas reflexiones acerca de la relación entre México, Estados Unidos y Canadá y el futuro de la contratación colectiva en nuestro país.

### INTRODUCCIÓN

**J.T. Dunlop** propuso hace tiempo que el concepto de sistema de relaciones industriales para referirse a "los valores básicos, las leyes, las instituciones y las prácticas organizacionales que rigen las relaciones de empleo".<sup>1</sup> Sin embargo, en la teoría social actual el concepto de sistema está desprestigiado, han resultado más pertinentes los de rejilla de **Foucault**,<sup>2</sup> o de "constelación", para dar cuenta de relaciones menos duras que las sistémicas, con discontinuidades, dispersiones, contradicciones, relaciones duras (causa-efecto) junto a laxas (impresiones, ilustraciones).

Otro tanto podríamos decir del *sistema de relaciones industriales* como constelación de relaciones no todas funcionales con respecto al todo, un *sistema* no totalmente coherente. Por otra parte, la definición de **Dunlop**

---

\* Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Iztapalapa, coordinador de la **Maestría en Sociología del Trabajo**.

<sup>1</sup> J.T. Dunlop, *Industrial Relations System* (Londres: Holt, 1958); T. Kochan, "Adaptabilidad del sistema de relaciones industriales de Estados Unidos", *Science* 240 (15 de abril de 1988).

<sup>2</sup> M. Foucault, *Arqueología del saber* (México: Siglo XXI, 1982).

tiene un fuerte sesgo con la acentuación del carácter regular de las relaciones industriales, con valores compartidos, normas claramente establecidas y aceptadas por los actores formando con sus instituciones un sistema. No parecería haber un campo para el conflicto anómico, y si aquel aparece es sólo en el marco de lo previsto por el propio sistema. Esta concepción funcionalista de sistema de relaciones industriales tiene detrás la aparición del *capitalismo organizado*, vinculado al Estado interventor y benefactor, su pretensión de aprisionar el conflicto interclasista en normatividades sancionadas por la ley y canalizarlo a través de instituciones mediadoras. Ha sido parte de la realidad de las relaciones entre el capital y el trabajo en el siglo XX, pero no todas las formas de esta relación pueden reducirse al *Sistema de Relaciones Industriales (SRI)*, menos en un país subdesarrollado en el que la doble lógica de estas relaciones es el pan de cada día.

De cualquier manera, el concepto de **SRI** remite a varios niveles de análisis que, sin construir un sistema, pudieran ser articulados con otros niveles propios de las relaciones laborales. Por un lado, dicen **Kochan** y **Katz**<sup>3</sup> que la negociación colectiva, que es el centro de las relaciones industriales, podría ser contemplada en tres niveles:

- *Estratégico*: objetivos, estructuras y estrategias de sindicatos y *management*.
- *Funcional*: proceso propiamente de negociación colectiva, que implica un marco jurídico laboral, instituciones y procedimientos, así como costumbres y tradiciones.
- *Del lugar de trabajo (workplace)*: como se traducen las relaciones industriales y la negociación colectiva en el lugar de trabajo.

Estos autores, en realidad, están haciendo referencia a la impertinencia de la separación entre relaciones industriales y relaciones laborales (**RL**). Este último concepto es común referirlo:

[a] las formas y mecanismos de interrelación de los sujetos en el marco de la organización de la producción con el fin de adoptar decisiones en torno a las condiciones de ejecución del trabajo y a la distribución de los resultados.<sup>4</sup>

Es decir, entre **SRI** y **RL** hay una interpenetración dependiendo del problema que se quiere analizar y estos conceptos más bien remiten a niveles de un tipo de relación que la llamaremos capital-trabajo, que no se

<sup>3</sup> T. Kochan y H. C. Katz, *Collective Bargaining and Industrial Relations* (Illinois: Irwin, 1988).

<sup>4</sup> G. Spyropoulos, *Relaciones laborales* (México: INET, 1976).

limita a los dos señalados (**SRI** y **RL**), sino que éstos tienen que ser especificados y descubiertos en cada caso particular.

En el caso de México, la relación *capital-trabajo* (**C-T**) comprende espacios y niveles que no necesariamente se repiten en otros países. Algunos son de relación inmediata en el lugar de trabajo y otros son mediados por instituciones:

1. Las relaciones **C-T** en el proceso de trabajo: semejante a la definición de **Kochan** y **Spyrououlos** para el lugar de trabajo.

Sin embargo, no tendría por qué ponerse el acento sólo en aquellas relaciones que apuntan a la integración del obrero a los fines de la empresa en el lugar de trabajo o al aumento en la eficiencia productiva. Si abrimos el concepto, dejando campo a lo disfuncional, a lo incoherente, nos quedamos con relaciones que en parte están codificadas (por la organización o por la contratación colectiva), y en parte son costumbres laborales, culturas obreras y empresariales con respecto al trabajo no siempre compartidas, ni formando un sistema. No habría por qué suponer que las relaciones **C-T** en el proceso de trabajo forman un solo sistema, ni que los valores son compartidos, ni que hay una integración total para que el proceso de trabajo sea eficiente. Por ejemplo, habría que considerar el peso de la coerción en el proceso de trabajo con normas no necesariamente consensuales e impuestas verticalmente por la dirección.

Algunas de las principales dimensiones de las relaciones **C-T** en el proceso de trabajo serían:

- El proceso de emplear y desemplear.
- Los estilos de mando.
- Las sanciones.
- La estabilidad en el empleo.
- La participación obrera en el diseño del proceso.
- La división del trabajo y la forma de la asignación de las tareas.
- La capacitación.
- Las funciones de los puestos.
- La movilidad interna.
- La estructura jerárquica.
- Los grupos informales de trabajo.
- Las relaciones interpersonales dentro del trabajo.
- Los conflictos entre obreros y de éstos con los mandos intermedios.
- La *negociación colectiva* informal en los lugares de trabajo en cuanto a interpretación de las normas laborales.

2. En la circulación de la fuerza de trabajo: las relacionadas con el ingreso (salario) de los trabajadores y el volumen del empleo (mercado de trabajo), entre otras. Estas relaciones han sido campo privilegiado de la contratación colectiva.

3. En la reproducción social de la fuerza de trabajo; éstas pueden ser desglosadas en: una gestión estatal de la fuerza de trabajo y otra empresarial y sindical.

4. También, el conflicto y la negociación colectiva pueden estar presentes, sin agotarse, en las tres anteriores.

Niveles relacionados con la negociación y el conflicto serían los de la relación entre sindicatos y Estado, y el sistema jurídico laboral; a otro nivel habría que incluir el proceso de negociación colectiva en su aspecto formal e informal, o bien como en México *las dos lógicas de la negociación colectiva*, donde lo informal no es simplemente lo que llena los poros que deja fuera lo formal, sino aquello que llega a sustituirlo. Y finalmente los conflictos tendrían que ser también considerados.

5. Las relaciones de los sindicatos con el **sistema político**.

6. Las relaciones más amplias (pactos históricos, corporativismo) entre sindicatos, Estado y empresas.

En síntesis, la relación *capital-trabajo* va del lugar de trabajo a la negociación colectiva formal, a las relaciones estatales y al movimiento obrero en México. Considerarlos relacionados en un sistema es poco realista; se trataría en todo caso de un *sistema* lleno de contradicciones, incoherencias, cambios asincrónicos y discontinuidades. Sería, como sistema, poco útil para dar cuenta de sus dinamismos y tenderíamos con esa concepción a dar preferencia al análisis de lo normativo sobre lo real, que en México son aspectos que obedecen posiblemente a lógicas diferentes.

## **LAS RELACIONES SINDICALES Y CONTRACTUALES EN MÉXICO Y EN ESTADOS UNIDOS: UNA COMPARACIÓN ELEMENTAL**

En Estados Unidos ha predominado el llamado sindicalismo de negociación (*business unionism*), en tanto en México es el corporativismo de Estado autoritario. En el primer caso, se impuso la práctica y la concepción de que la conciencia obrera nace del puesto de trabajo, y que hay un conflicto de intereses inherente a las relaciones industriales (empleo, seguridad, condiciones de trabajo, salario *versus* ganancias). Pero aunque

el conflicto es inherente a la relación **C-T**, no necesariamente es patológico y la alternativa es la concentración —o la preferencia— por la contratación colectiva sobre el enfrentamiento. La diferencia con el marxismo leninismo es que los trabajadores no tienen por qué trascender su lucha económica a una política. De hecho, si lo han hecho es por la influencia de los intelectuales: es decir, el sindicalismo puede ser no político, simplemente de negociación de condiciones de trabajo, de empleo y de salario.<sup>5</sup>

En la práctica, el sindicalismo norteamericano no se ha reducido históricamente a la contratación, sino que ha combinado el *business unionism* con la lucha violenta. Sin embargo, aun en el segundo caso, es de notar lo moderado de sus demandas. Casi nunca han trascendido demandas elementales y en pocas ocasiones ha sido peligroso para el modo de producción dominante o para su régimen político.<sup>6</sup> Lo anterior no quiere decir que el sindicalismo norteamericano se haya desentendido completamente de la política; la **AFL-CIO** tradicionalmente apoya al Partido Demócrata, pero nunca llegó al compromiso del sindicalismo socialdemócrata o del comunista con sus partidos o el Estado. En esta medida, las relaciones de los sindicatos con los partidos han sido más flexibles, menos corporativas que en México, asimismo como el nivel de intervención y compromiso con el Estado en cuanto a la buena marcha del mismo o su gestión.

En México, el sindicato dominante —que hemos llamado corporativo autoritario—<sup>7</sup> se caracteriza por una dependencia elevada con respecto a las directrices estatales y un compromiso acerca de la buena marcha del Estado que sobredetermina sus funciones de contratación a las político-estatales; es un sindicato de escasa democracia en el sentido de existencia de restricciones a las corrientes opositoras, de controles institucionales e informales que limitan la alternancia de dirigencias y por un monopolio de la representación garantizado por la Ley del Trabajo y apoyado por el Estado.

Las relaciones **C-T** contractualizadas en Estados Unidos se basan en la existencia de leyes federales, estatales y locales, de carácter laboral, así como una gran cantidad de casos de jurisprudencia y reglas administrativas, incluyendo las decisiones de la **Junta Nacional de Relaciones Laborales** (*National Labor Relations Board-NLRB*), que conforman un

---

<sup>5</sup> S. Perlman, *Per una teoria dell'azione Sindicale* (Roma: Lavarò, 1980).

<sup>6</sup> J.M. Inzulza, "Notas sobre la formación de la clase obrera y el movimiento sindical en Estados Unidos", *Cuadernos Semestrales*, núm. 11, CIDE (primer semestre de 1982).

<sup>7</sup> Enrique de la Garza, "Crisis del corporativismo y cultura política en México", (*FLACSO*), *Seminario Latinoamericano de Transición a la Democracia*, Guadalajara, enero de 1991.

panorama muy complejo y descentralizado de la contratación colectiva. En México, la contratación colectiva se basa en el *artículo 123* de la Constitución, reglamentado por la *Ley Federal del Trabajo (LFT)* y complementada por leyes especiales como la del Seguro Social, etcétera. Aunque hay diversas leyes y reglamentaciones que influyen sobre lo laboral, éstas aparecen comúnmente como leyes y reglamentos de menor jerarquía que la *LFT*. Además, los Estados no tienen sus propias leyes laborales como en Estados Unidos y aunque la administración de la justicia laboral se divide en local (estatal) y federal, sus ámbitos no están sujetos a litigio. Existe una amplia jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales de Circuito al respecto.

**Cuadro 1**  
**LAS RELACIONES SINDICALES EN MÉXICO**  
**Y ESTADOS UNIDOS**

	<b>México</b>	<b>Estados Unidos</b>
Tipo de sindicato	Corporativo autoritario	<i>Business Unionism</i> Sindicalismo Economicista
Relación Sindicato-Estado	Corporativo estatal	No corporativa*
Relación sindicato-partido político	Corporativa (sindicatos afiliados al PRI)	De apoyo mutuo (los sindicatos no están afiliados a los partidos).
Regulación jurídica	Centralizada a partir de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.	Descentralizada; sumatoria de leyes sobre aspectos particulares laborales; a niveles federal, estatal y local.

\* Es parte de un debate la existencia o no del corporativismo sindical en Estados Unidos, pero es evidente que la dependencia de los sindicatos con respecto al Estado es menor que en México, así como sus compromisos con el aparato estatal.

A pesar de lo anterior, la centralización de la normatividad y los procedimientos jurídico-laborales son mayores en México que en Estados Unidos; esto se acentúa cuando se considera el carácter político-estatal que en México han adquirido los problemas laborales y el peso que el Ministro del Trabajo tiene para definir políticas e influir en resoluciones de tribunales de una manera centralizada y coincidente con la política del gobierno federal.

En Estados Unidos contratan sólo los sindicatos reconocidos por la **NLRB**; en México, los registrados en la Secretaría del Trabajo. Sin embargo, en México, para que un sindicato contrate no requiere representar a la mayoría de los trabajadores cuando no haya otro sindicato mayoritario; en Estados Unidos sí. En Estados Unidos, en general, no puede haber huelga hasta que termine la vigencia del contrato; en México no tiene relación con este punto. El significado de la huelga en los dos países es diferente: en Estados Unidos es el derecho a no trabajar, y a lo sumo, a formar piquetes de trabajadores que impidan el acceso a las instalaciones. En México, cuando procede la huelga, formalmente la autoridad protege que las instalaciones se cierren.

En cuanto a los contratos colectivos, es difícil generalizar —tanto en un país como en el otro—, pero refiriéndonos a los contratos más avanzados (antes de la flexibilización actual) debe reconocerse que son de temáticas muy semejantes en los dos países. Sin embargo, hay también diferencias de concepción de lo que debe contener un contrato, que a veces tiene que ver con las formas diversas de las leyes laborales y de seguridad social:

1. Los contratos de Estados Unidos contienen más cláusulas referidas a procedimientos de negociación y solución de disputas porque la Ley del Trabajo mexicana las considera en mayor medida que sus equivalentes norteamericanas.
2. Los contratos americanos contienen más cláusulas referidas al seguro médico, pensiones, etcétera, que los de México. En México esta temática es cubierta por leyes federales, como la del Seguro Social.
3. La importancia de la negociación colectiva y de las formas de solución de disputas es mayor en Estados Unidos y se refleja en una descentralización de las disputas de fábrica o de puestos y lugares de trabajo con la creación de comités de fábrica (diferentes a los comités de dirección de los sindicatos) para la resolución de estas disputas.
4. Hasta antes de los ochenta los grandes contratos norteamericanos lograron ajustes salariales por incremento en el costo de la vida; en México nunca han existido.

**Cuadro 2**  
**SINDICATO Y DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO**  
**Y ESTADOS UNIDOS**

Temas	Estados Unidos	México
Quién contrata.	Sindicatos reconocidos por el NLRB.	Sindicatos registrados en la STYPS.
¿Sólo un sindicato contrata por empresa?	Sí.	No (pero sólo contrata el mayoritario).
Derecho de los trabajadores a organizarse y contratar colectiva mente.	Sí.	Sí.
¿Se permite cláusula de exclusión?	Sí. (En ciertas condiciones.)	Sí. (Pero no es necesario.)
¿Cómo se reconoce a un sindicato?	La NLRB organiza elecciones al que representa a la mayoría.	Demostrando afiliación, no necesita representar a la mayoría.
¿Cuándo la huelga es legal?	Lo decide la NLRB, causas económicas y por prácticas indeseables de trabajo. Sí puede haber huelga, aunque no termine la vigencia del contrato.	Por violaciones contrato, por desequilibrio entre factores de la producción.
Significado de la huelga.	A lo sumo, sólo se da el derecho a no trabajar y formar piquetes que impiden el acceso a las instalaciones, cuando el contrato lo especifique.	Se paran las actividades de la empresa, se cierran las instalaciones y es protegida por la ley.
Deducción de cuotas sindicales a los trabajadores por la empresa.	Sí.	Sí.
Representantes de los trabajadores ante la empresa en los lugares de trabajo.	<i>Stewards</i> y el <i>shop-commitment</i> ; su función es la negociación de las violaciones. Cualquier grupo de trabajadores puede reclamar violaciones.	En México más centralizado en comités ejecutivos (No hay un órgano equivalente).
Procedimiento por violación de lo contratado.	Lo establece el contrato.	Lo establece la Ley Federal del trabajo.
Arbitraje.	No obligado.	No obligado.
Sanciones a los trabajadores.	Interviene el sindicato.	Interviene el sindicato.

## MODELOS DE CONTRATACIÓN COLECTIVA Y FLEXIBILIDAD

Hacia 1980 se inició a nivel internacional la polémica sobre la flexibilidad de la fuerza de trabajo. Esta polémica tiene connotaciones académicas (crisis del *taylorismo-fordismo*), de estrategias empresariales (el *toyotismo*) y de posturas estatales (políticas de flexibilización de las leyes laborales o de marginación de los sindicatos del diseño de políticas estatales) y sindicales (resistencia sindical a la flexibilización).

Desde el punto de vista teórico, se supone que la forma de uso de la fuerza de trabajo que predominó antes de la crisis actual habría sido la *taylorista-fordista*, caracterizado por la rigidez en el uso de la fuerza de trabajo: trabajo segmentado, monótono, separación entre concepción y ejecución, las normas precisas y formales de cómo trabajar, el estilo de mando militar, estructura militar con jerarquías bien definidas, la separación entre supervisión y operación, y entre operación y mantenimiento.

Según estas teorizaciones,<sup>8</sup> el *taylorismo-fordismo* llegó a su límite para permitir incrementar la productividad y articular producción en masa y consumo en masa. Se abrirían camino, como alternativa, las formas de organización flexibles. La flexibilidad de la fuerza de trabajo o el uso flexible de la fuerza de trabajo puede comprender varias dimensiones:

- *Flexibilidad numérica*: ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado. Esta dimensión puede tomar las formas de reajuste de personal de base, empleo de eventuales, empleo de subcontratistas y de personal de confianza.
- *Flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo*: sus formas principales pueden ser la movilidad interna y la polivalencia, o bien, las multitareas. También pueden estar incluidas en esta modalidad la flexibilidad en la aplicación de sanciones, la eliminación del escalafón ciego, etcétera.
- *Flexibilidad salarial*: flexibilidad en jornada anual con pago por hora trabajada y, sobre todo, salario según productividad individual o grupal.

Las propuestas de flexibilidad de la fuerza de trabajo han adoptado varias formas, una de ellas es la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo. En México, desde hace unos cinco años hemos presenciado la flexibilización de algunos de los contratos colectivos más importantes del

---

<sup>8</sup> M. Aglieta, *Regulación y crisis del capitalismo* (Madrid: Siglo XXI, 1985).

país.<sup>9</sup> Es posible que se esté acuñando un modelo contractual flexible y que esta flexibilidad sea en general, sin bilateralidad con el sindicato.

Por flexibilidad unilateral queremos decir que la modificación que sufren las cláusulas de los contratos, buscan, en general, eliminar la intervención sindical en la regulación del uso de la fuerza de trabajo (por supuesto que cuando un contrato se flexibiliza el sindicato finalmente lo ha aprobado para que tenga validez legal) perdiendo con ello bilateralidad.

La intensidad de la flexibilidad de los contratos colectivos en México depende de varios factores y del modelo contractual previo. Desde el punto de vista de la flexibilidad de la fuerza de trabajo, los contratos en México han sido hegemonizados por el *modelo contractual de la Revolución Mexicana*, aunque habría otros tres submodelos influenciados por el primero:

- A. **Modelo de la Revolución Mexicana:** se ilustra en los contratos de las grandes empresas paraestatales, sobre todo las que eran monopólicas, con sindicatos corporativos fuertes, con influencia importante en el PRI y en el Estado (petroleros, electricistas, ferrocarrileros, telefonistas, etcétera). A este modelo pertenecen también los contratos de las grandes empresas de capital privado, nacional o transnacional, con sindicatos fuertes.
- B. **Modelo contractual de la pequeña y mediana empresa:** que debe considerarse como el hermano menor del primero. Su ideal sería aquél. Sin embargo, estos contratos colectivos son en general más flexibles y unilaterales.
- C. **Submodelo de regulación laboral de los trabajadores del apartado B:** empleados del gobierno basado en las leyes del ISSSTE, del trabajo burocrático y las *Condiciones Generales de Trabajo (CGT)*. Se trata de un submodelo con rigidez unilateral al nivel de las leyes mencionadas (por ejemplo en los rubros de definitividad, asignación de tareas y el sistema de prestaciones), y flexible en las *CGT*, tanto por su unilateralidad como en otros aspectos del uso de la fuerza de trabajo. En los ochenta y lo que va de los noventa también han sido flexibilizadas las *CGT*, aunque en algunos casos los sindicatos han logrado interlocución en la práctica.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Enrique de la Garza, "Reconversión industrial y flexibilización de las relaciones laborales en México", en A. Anguiano (comp.) *La modernización de México* (México: UAM-Xochimilco, 1990).

<sup>10</sup> Bensusán y C. García, "Cambio en las relaciones laborales", *Documento de Trabajo*, núm. 32, México, FES, 1990.

**D. Submodelo contractual del sindicalismo blanco corporativo de empresa, pero no de Estado:** se trata de un modelo flexible desde el inicio, con sindicatos más preocupados en sus buenos tiempos por prestaciones económicas que por el control sobre el proceso de trabajo.

La flexibilización, en México, sobre todo, ha afectado a los contratos del primer tipo, que mucho tiempo fueron presentados como una conquista de la Revolución Mexicana en el sentido de proceso de larga duración sin un fin preciso, y de la alianza histórica entre movimiento obrero y Estado. La flexibilización que se ha ido implementando ha tocado sobre todo los siguientes aspectos: introducción de nueva tecnología, métodos de trabajo, organización del trabajo y estructura organizacional de las empresas como se expone a continuación:

- Uso de eventuales.
- Uso de subcontratistas.
- Definición de personal de confianza.
- Movilidad interna.
- Polivalencia.
- Compactación de tabuladores.
- Eliminación del escalafón ciego.
- Mayor capacidad de la empresa para reajustar personal de base.

Se trata hasta ahora, y en general, de una flexibilización poco concertada, que ha contado con la pasividad o la resistencia de los sindicatos y que tiende a dejarlos fuera de las decisiones importantes acerca del uso de la fuerza de trabajo en los procesos de trabajo de los cambios tecnológicos o de organización, a esto llamamos *flexibilidad con unilateralidad*, a diferencia de una flexibilidad, que más que dejar hacer al capital en el proceso de trabajo, buscarse el consenso, la participación y el involucramiento de los sindicatos con los fines de la productividad y la calidad. Es cierto que junto a la flexibilidad unilateral se extienden las nuevas formas de organización del trabajo que sí presuponen el involucramiento de los trabajadores, pero esto puede darse con la intervención sindical o con su marginación, y es esto último lo que ha sucedido preferentemente. También sobre la flexibilización de la contratación colectiva en México influyen otros factores:

1. Si en el centro de la estrategia de la empresa (impulsada por la competencia) está la productividad y la calidad de manera inmediata. Es decir, entre más importante sean productividad y calidad para permane-

cer en el mercado habrá mayor tendencia hacia la flexibilización de la contratación colectiva.

Empresas que compiten en el mercado internacional tendrán mayor tendencia a la flexibilidad. Empresas que colocan sus productos en nichos de mercado nacionales que se encuentran protegidas por barreras arancelarias o no arancelarias, que sean monopolios, o empresas paraestatales monopólicas tendrán menor propensión a la flexibilización.

La flexibilidad permite a las empresas, dentro de ciertos límites, aumentar la productividad (la distinción marxista entre productividad e intensificación del trabajo se obscurece ante la pretensión capitalista de la ganancia) porque permite un uso más cabal de la fuerza de trabajo. Si ésta es una flexibilidad modernizante (*toyotismo*) se le añade el poner al servicio de la productividad y de la calidad, el interés, la iniciativa, y la imaginación de los trabajadores en un compromiso con el capital.

2. Depende del tipo de estrategia empresarial con respecto a la productividad. Las estrategias empresariales actuales pueden poner el énfasis en:

- Los cambios tecnológicos.
- Los cambios en la organización del trabajo.
- Los cambios en las relaciones capital-trabajo dentro del proceso de trabajo.

Los tres tipos de estrategias pueden ser vistas también como flexibles: la adopción de la manufactura flexible, con tecnologías reprogramables y la producción en pequeños lotes; las formas nuevas de organización del trabajo; y la flexibilización en la contratación colectiva y de la intervención del sindicato en los problemas del trabajo. Esta es la flexibilización que ahora nos interesa.

Las tres estrategias empresariales hacia el interior de los procesos productivos pueden darse juntas o por separado. En México hemos identificado tres patrones de reconversión que pueden sintetizarse de la siguiente manera:<sup>11</sup>

- *Patrón intensivo*: combina todas las formas anteriores (cambio tecnológico, nuevas formas de organización y relaciones laborales flexibles), su ejemplo sería una parte de la nueva industria automotriz.
- *Patrón extensivo*: se trata del que enfatiza el uso de tecnología blanda (organización y relaciones laborales), es probablemente la forma

---

<sup>11</sup> Enrique de la Garza, "Reconversión industrial y mercado de trabajo en México", Universidad Pedagógica Nacional, 1990. (mimeografiado).

más extendida y no presupone nuevas tecnologías. Se encuentra en buena parte de la maquila del norte.

- *Patrón heterogéneo y parcial*: se trata de cambios limitados que no conforman todavía un perfil productivo nuevo. Lo han realizado muchas empresas paraestatales o privadas nacionales.

3. En la política estatal con respecto a las empresas sigue siendo muy importante la posición del Estado (a través de la Secretaría del Trabajo, por ejemplo) en cuanto al problema de la flexibilidad de la contratación colectiva. Las empresas, sobre todo extranjeras, pueden demandar como ventaja comparativa la flexibilidad en las relaciones laborales y sindicales. Aunque esto no constituye una negociación totalmente pública, se sabe que en casos importantes como la instalación de la Ford en Hermosillo, la empresa obtuvo de antemano, por parte de autoridades y dirigencia sindical, un contrato colectivo flexible, muy diferente al de las plantas antiguas de la Ford en México. En otras ocasiones, más que ser parte de una negociación puede ser un acuerdo tácito en el que autoridades de la Secretaría del Trabajo y líderes sindicales oficiales sobreentienden que la nueva inversión requiere de condiciones propicias, entre ellas, las de máxima flexibilidad contractual.

4. Las características de la contratación colectiva anterior a la flexibilización. Habiendo cuatro tipos de regulación en México y tratándose, por un lado de empresas antiguas cuyos contratos son flexibilizados y por el otro de empresas nuevas sin antecedentes contractuales. Estas situaciones influyen en la intensidad de la flexibilización.

Para el modelo contractual de la Revolución Mexicana, donde están los contratos más complejos, y que ofrecían la máxima regulación e intervención sindical en las relaciones laborales, la flexibilidad (salvo en casos especiales como en las compañías de aviación) ha tocado puntos neurálgicos, sin un cambio total del contrato colectivo. Aunque, en este caso la flexibilización habría que considerarla como un proceso que se puede desarrollar en varias etapas.

En el caso de regulación por medio de condiciones generales de trabajo median dos circunstancias: **primero**, la rigidez de las leyes superiores a las **CGT**; y, **segundo**, la imposibilidad de contratar de los sindicatos del apartado **B**. En este modelo de regulación también ha habido flexibilizaciones pero su cambio ha sido menor en el primer caso. Para los modelos de la pequeña y mediana empresa y del sindicalismo blanco podríamos señalar la preexistencia de flexibilidad. Tomando en cuenta lo antiguo o lo nuevo de la empresa, la experiencia muestra que, en general, los contratos de las nuevas son más flexibles que los de las

antiguas, de las mismas ramas.

5. La estrategia sindical frente a la flexibilización. En este aspecto cabe recordar que el sindicalismo en México puede dividirse en tres grandes corrientes: el corporativo (con su dependencia de la política estatal); el independiente; y el blanco (sustituye la dependencia estatal por la de la empresa).

Cada uno de estos sindicalismos han adoptado estrategias diferentes frente a la flexibilización contractual:<sup>12</sup>

- a. El sindicalismo corporativo ha adoptado dos estrategias. La primera, que es mayoritaria, consiste en no oponerse a la flexibilización, y en el mejor de los casos a buscar que se respete la **LFT**. La segunda corresponde a la corriente neocorporativa de la **FESEBES**, y algunos sectores de la **CTM**, la **CROC** y el **SNTE**, consistente en elaborar una propuesta negociada entre sindicato y empresa, sin dejar de ser el sindicato interlocutor activo en la flexibilización.
- b. El sindicalismo independiente también ha adoptado dos posiciones. La más común ha sido la de oponerse, seguida en general de derrotas. La segunda es la de intentar ser interlocutor en posibles reorganizaciones del trabajo y del contrato colectivo de la empresa.
- c. El sindicalismo blanco ha seguido en su tradición histórica de sometimiento a las políticas de las empresas.

Las posiciones sindicales han influido en la reconversión en el sentido de que las de pasividad han permitido las reconversiones y flexibilizaciones más profundas; las de oposición y resistencia no las han detenido, pero a veces han impedido que se impongan en toda su extensión; y las de concertación activa también han logrado variar la forma y el alcance de la reconversión sin someterse el sindicato a graves desgastes como en el segundo caso.

Estas posiciones sindicales que influyen sobre la intensidad de la flexibilización también tienen que ver con la democracia sindical. Las estrategias de pasividad casi siempre se dan con poca consulta a las bases; las de concertación activa con consulta y cierta movilización y discusión; y la de enfrentamiento con mayor participación de la base en la movilización:

---

<sup>12</sup> Enrique de la Garza, "La reestructuración del neocorporativismo", *Trabajo*, núms. 3-4; CAT, "Sindicato y productividad", *El Cotidiano*, núm. 41, UAM-Azcapotzalco.

6. La tradición de lucha y la cultura obrera. Este elemento que se entremezcla con las estrategias sindicales también cuenta en la intensidad de la flexibilidad. Diversos destacamentos obreros, pueden tener tradiciones de lucha que conforman una memoria histórica diversa (por ejemplo los del Sindicato Mexicano de Electricistas). Estas memorias pueden actuar en el sentido de considerar ilegítimas ciertas formas de flexibilidad del contrato colectivo, no sólo porque afecta a los trabajadores, sino porque cuestiona lo que el sindicato considera su *herencia contractual*, conseguida a través de la lucha y negociación de muchos años. Puede tratarse también, más que de una memoria histórica de luchas, socialmente, de condiciones de trabajo legítimas (en esto puede influir la cultura laboral regional y el tipo de trabajador). La ubicación de las maquilas en la frontera norte es posible que buscase un tipo nuevo de trabajador (mujeres jóvenes, sin memoria sindical o contractual) al situarse en una zona sin cultura social laboral amplia en el sentido fabril, y que todo esto facilitase condiciones de flexibilidad difíciles de aceptar por los trabajadores de otras zonas.

Tomando en cuenta los seis factores que en México pueden influir sobre la intensidad de la flexibilización contractual, es posible identificar dos tipos de flexibilidad polares en la relación con estos factores hasta ahora:

- a. *Máxima flexibilidad y unilateralidad empresarial en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo*: se da sobre todo en la nueva industria de exportación del Norte, combinada con nuevas formas de organización del trabajo, con sindicatos pasivos o de protección, coincidente con una política estatal de atracción de la inversión ofreciendo la ventaja comparativa de bajos salarios junto a flexibilidad laboral, con una clase obrera sin cultura contractual ni laboral amplia, en zonas que no eran industriales y sin democracia sindical.
- b. *Flexibilización moderada y sin completa unilateralidad empresarial*: se trata sobre todo de la antigua industria reconvertida, que aplica también nuevas formas de organización del trabajo, con sindicatos oficiales pasivos, neocorporativos, o independientes; con una política estatal menos rígida o unilateral que en el primer caso, puesto que, de otra manera podría enfrentar a conflictos obreros patronales y políticos; con una clase obrera no joven, con alguna experiencia laboral y sindical, con una cultura de protección del puesto de trabajo; y con sindicatos de mayor vida o democracia sindical que en el primero. En esta situación se encontraría una parte de la industria privada modernizada y la paraestatal.

## EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y EL FUTURO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

Muchos reconocen que para la administración *salinista*, uno de los objetivos más importantes de la firma del **TLC** es la atracción de la *Inversión Extranjera Directa (IED)* en mayor volumen que hasta la actualidad. Por ello, se ha modificado la reglamentación de Inversiones Extranjeras como consecuencia de la firma del **TLC** en el sentido de eliminar reglamentaciones y restricciones a la inversión, así como a la repatriación de utilidades.

No podemos saber con certeza los montos de inversión extranjera que llegarán en los próximos años a raíz de la firma del **TLC**. Hay varias estimaciones macroeconómicas que deben tomarse con reserva y no atribuirles capacidades predictivas que están lejos de tener. La administración del presidente estadounidense George Bush considera que el monto de la inversión norteamericana nueva en México, que en 1990 llegó a los **\$16 mil millones**, no puede esperarse que con el **TLC** alcance más de **\$3 a 5 millones anuales**.<sup>13</sup> Esta cantidad resulta pequeña para la economía norteamericana pero muy elevada para la mexicana (**2.5 por ciento del PIB**), unos **\$7, 300 millones** al año.

Es decir, hay razones para pensar que se incrementará el flujo de **IED** a México con la firma del **TLC**: las diferencias salariales y probablemente la ventaja de una flexibilidad unilateral podría atraerla, puesto que ésta se podría ubicar sobre todo en ramas intensivas en fuerza de trabajo para competir con el Sureste asiático<sup>14</sup> (sobre todo en ensamble). El contrargumento diría que si bien los salarios son más bajos en México que en Estados Unidos, las productividades también son muy dispares y no a todo capital americano le convendría relocalizarse en México por esta diferencia en productividades. Que esta diferencia no podría remontarse en el corto tiempo puesto que influyen sobre ella el nivel educativo de la fuerza de trabajo, la tecnología, los transportes, las comunicaciones y la infraestructura en general. Además, que la tendencia en ensamble es a la *posmaquila*, es decir, a su automatización, dejando de ser los bajos salarios una ventaja comparativa importante.

Sin embargo, podría añadirse que efectivamente habrá procesos de alta tecnología que no convendrá a los americanos reubicar en México; pero, junto a éstos, siguen existiendo ramas intensivas en fuerza de trabajo, sin que la aplicación de la tercera revolución tecnológica a nivel

<sup>13</sup> "Response of the Administration to Issues Raised in Connection with the Negotiation to a North American Free Trade Agreement", *G. Bush al Congreso*, mayo 10., de 1991.

<sup>14</sup> *Ibidem*.

internacional haya tendido a homogeneizar los procesos productivos. La tecnología de punta sigue subutilizada.

Por otra parte, la experiencia de la maquila en México es de incremento en competitividad de las empresas americanas que tomaron esta opción, según una encuesta practicada a 323 empresas americanas en 1988. Además, las diferencias tecnológicas no serían un problema para la **IED**, que llegaría con su propia tecnología.

Por otro lado, su ubicación en la frontera norte disminuye los cuellos de botella a causa de los medios de transporte; y, las telecomunicaciones en México están en proceso acelerado de modernización. Finalmente, en cuanto al ensamble intensivo en fuerza de trabajo no parece haber problemas de bajo nivel educativo en el país en condiciones de abundancia de mano de obra.

Sobre la productividad, vista en sus determinantes al interior de la empresa, influyen factores como la tecnología, la organización, y las relaciones laborales. Hasta ahora, la experiencia de la maquila es en el sentido de su conveniencia para el capital extranjero, al traer éste su propia tecnología, las nuevas formas de organización y aplicarse con relaciones laborales flexibles.

De acuerdo con nuestro análisis de los factores que influyen en México sobre la intensidad de la flexibilidad de la contratación colectiva podríamos considerar lo siguiente:

1. Es probable que se incremente el flujo de **IED**, en particular norteamericana con el **TLC**. Que esta **IED** se dirija sobre todo a la exportación y se ubique en ramas intensivas o semiintensivas en fuerza de trabajo, con requerimientos de productividad y calidad a nivel internacional.
2. La estrategia empresarial norteamericana podría dirigirse hacia procesos intensivos en fuerza de trabajo con relaciones flexibles unilaterales, salarios bajos y nuevas formas de organización del trabajo.

La experiencia del éxito de la maquila de exportación apunta en este sentido. Pero, además tendríamos que considerar cuáles han sido las estrategias laborales del empresariado americano en su propio territorio en la última década. Dice **Kochan**:

[que] la mayoría de los empleadores americanos se han resistido históricamente a la sindicalización o han sido participantes desganados en la negociación colectiva.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Kochan, *op. cit.*, p. 18.

Los empresarios americanos suelen comparar las compañías sindicalizadas y las que no lo son, opinando que las últimas son más competitivas, que la dirección tiene más poder y es posible una mayor flexibilidad en el puesto de trabajo. En 1977, la **NLRB** levantó una encuesta entre directivos de relaciones industriales americanos y encontró que el **35 por ciento** de las empresas de Estados Unidos consideraban como objetivo prioritario en su política de relaciones industriales evitar que sus empleados se sindicalizaran. En 1983, ese porcentaje había aumentado al **45 por ciento**. Las restantes empresas en su mayoría aceptaban con desdén a los sindicatos y sólo una minoría le encontraba algunas ventajas a que sus empleados estuvieran sindicalizados. Estos indicadores muestran la existencia de una cultura industrial del empresariado que quedó refrendada históricamente en la enmienda *Taft-Hartley*, en cuanto que el empresariado americano se mostraba dispuesto a compartir el poder de decisión de las cuestiones estratégicas de las empresas con los trabajadores o los sindicatos, cultura industrial diferente a la que predominó en el Norte de Europa al irse imponiendo las formas socialdemócratas de reglamentación laboral y de intervención sindical en la gestión empresarial y estatal.

En la década de los ochenta, en Estados Unidos se inaugura una nueva era para las *relaciones industriales*. Se da un contexto económico nuevo de globalización y de competencia así como de cambios tecnológicos, organizacionales y de flexibilidad.

Los cambios más importantes pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- a. Cambio en las fórmulas y prácticas de aumentos salariales por incremento en el costo de la vida. Estas cláusulas se han suprimido o los incrementos han disminuido. Salarialmente la década de los ochenta ha sido negativa para los trabajadores americanos: entre 1980 y 1984 el 50 por ciento de las empresas grandes sufrieron disminuciones o congelamientos salariales reales; se establecieron tabuladores dobles (salarios más bajos para los trabajadores recién empleados en las mismas categorías); entre 1982 y 1986 el **8.5 por ciento** de los nuevos contratos colectivos incluyeron tabuladores dobles. Los ingresos reales por hora de los trabajadores cayeron en **8 por ciento** entre 1977 y 1986. Los más afectados fueron los trabajadores sindicalizados.
- b. Se incrementó la descentralización de la negociación colectiva (ésta era de por sí bastante descentralizada antes de los ochenta); en Estados Unidos hay entre **170 mil** y **190 mil** contratos colectivos).

- c. Comunicación directa de las direcciones empresariales con los obreros, sin pasar por los sindicatos, de ofertas de reducciones salariales.
- d. Vincular los salarios a las condiciones económicas de las empresas, que en los ochenta no eran buenas.
- e. En el lugar de trabajo, los sindicatos cedieron bilateralidad, se adoptaron nuevas formas de organización y se flexibilizaron las relaciones laborales. Entre el **25** y el **35 por ciento** de todas las empresas en Estados Unidos, y más del **50 por ciento** de las empresas con más de mil empleados han cambiado su forma de organizar el trabajo. Los tabuladores han sido compactados, la jornada semanal se ha incrementado, así como la movilidad interna y entre plantas, y se ha recurrido más a la subcontratación. Aunque hay casos de sindicatos poderosos que han intercambiado cláusulas contractuales de control sobre el puesto de trabajo por intervención en decisiones estratégicas de las empresas, esto no ha sido lo común.

Como en todo el mundo, la reestructuración productiva y de las relaciones laborales ha tomado desprevenidos a los sindicatos americanos. Salvo excepciones, la mayoría ha tenido una posición pasiva con respecto a la introducción de las nuevas tecnologías y, a lo sumo, han tratado de controlar los efectos negativos reglamentando los nuevos trabajos o buscando compensaciones económicas. Los ochenta se han significado por un debilitamiento de los sindicatos en Estados Unidos: tienen menos afiliados, han tenido que ceder cláusulas de sus contratos, y han aumentado las compañías sin sindicato. Aunque las leyes laborales fundamentales no han cambiado (sigue siendo la enmienda *Taft-Hartley* y la *Landrum-Griffin*), han cambiado los procedimientos administrativos, las leyes de quiebra, y otras leyes federales y estatales que sí han afectado a los sindicatos. Esta es la experiencia y la estrategia de las empresas americanas en la década pasada.<sup>16</sup>

Si se sigue en México la misma tendencia, es probable que las empresas americanas lleguen con estrategias de flexibilidad unilateral de las relaciones laborales y de la contratación colectiva (si es que no pueden lograr la ausencia del sindicato). Puede ser que esta estrategia no varíe sustancialmente si se arriba con esquemas maquiladores tradicionales o de posmaquila.

---

<sup>16</sup> Lipsky Dub y C. B. Donn, *Negociación colectiva en la Industria Americana* (Prisma, s.A).

En cuanto a la situación de contratación anterior a la inversión extranjera nueva, algunas transnacionales podrían optar por la compra de paraestatales o de empresas privadas nacionales en quiebra. En estas condiciones podrían enfrentar un obstáculo para la plena flexibilidad unilateral. Sin embargo, salvo en sectores monopólicos o de recursos naturales, sería más probable la reinversión en las filiales extranjeras que ya operan en México o la apertura de nuevas filiales, que no tendrían el obstáculo de un contrato constituido para otras condiciones.

La política estatal probablemente prefiera la nueva inversión, que es clave para el éxito de su modelo económico, a la búsqueda de mejoras salariales, de condiciones de trabajo, de bilateralidad sindical. Al menos, ésta ha sido la experiencia de toda la década de los ochenta, con excepciones como la de los telefonistas y electricistas.

El sindicalismo en México también está en crisis. Su crisis ha abarcado tanto a los oficiales como a los independientes. Sin embargo, los proyectos de recambio sindical en las dos corrientes (la neocorporativa —en la oficial—, y el Nuevo Sindicalismo Independiente, en la segunda) se enfrentan a obstáculos importantes como son: el control del Estado sobre las relaciones laborales y sindicales, que las pone en función de su política económica; las preferencias empresariales, tanto nacionales como transnacionales, que no parecieran inclinarse por un interlocutor sindical propositivo, ni por la extensión de la bilateralidad hacia los problemas de la productividad y la calidad. La tendencia ha sido más bien hacia la flexibilidad unilateral. Además, la situación de derrota de la clase obrera mexicana en los ochenta la pone a la defensiva, priorizando el empleo sobre el salario, las condiciones de trabajo y la bilateralidad.

Finalmente, la memoria histórica de la clase obrera mexicana, como tradición de lucha y de ganancias en la contratación colectiva es reducida en términos numéricos. Sólo el 20 por ciento de la población ocupada mayor de 14 años está sindicalizada, concentrada en la gran industria. Hay una mayoría de trabajadores reales o potenciales que no tienen ninguna experiencia directa sindical, ni tradición que defender. La situación se agrava por la existencia de gran cantidad de sindicatos de protección o que no tienen vida sindical. Asimismo, el territorio nacional es semivirgen todavía en cuanto a la existencia de zonas sin tradición fabril en donde podrían ubicarse las nuevas empresas. Cuando esta inversión crease nuevas filiales en ramas intensivas en fuerza de trabajo poco calificada, los obstáculos a la flexibilidad unilateral serán menores; situación diferente se presentaría cuando comprase empresas que tienen contratos colectivos; o bien instalen posmaquilas, que requerirían trabajadores más calificados los que podrían ofrecer mayor resistencia a la flexibilidad unilateral.

**Cuadro 3**  
**TEMAS DE CONTRATOS COLECTIVOS MÁS COMPLEJOS**  
**EN MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS**

	México	EE.UU.
<b><i>Reconocimiento y administración de la negociación</i></b>		
Ámbito del contrato y duración	X+LFT	X
Duración del contrato	X	X
Exclusividad en la contratación	X	X
Procedimiento para las disputas y demandas	LFT	X
Procedimiento de arbitraje y medición	LFT	X
Huelgas y <i>Lockouts</i>	LFT	X
<b><i>Funciones, derechos y responsabilidades en general</i></b>		
Cláusulas de derechos de la frecuente dirección poco frecuente	X	
Recorte de personal	X	X
Subcontratistas	X	X
Actividades sindicales en	X	X
Cooperación sindicato dirección	poco frecuente	X
Regulación del cambio	poco frecuente	*
<b><i>Operación de la planta</i></b>		
Normas laborales en el lugar de trabajo	X	X
Períodos de descanso durante la jornada	X	X
Higiene y seguridad	X	X
Comités obrero de planta	**	X
Duración de la jornada	X	X
Forma de pago y premios	X	X
Movilidad interna	X	X
Cargos de trabajo	X	X
Disciplina y sanciones	X	X
<b><i>Sistema de remuneraciones</i></b>		
Tabuladores salariales	X	X
Incentivos y bonos	X	X
Estándares de producción y tiempos	-	X
Clasificación de los puestos	X	X
Reajuste salarial durante la vigencia del contrato (por ejemplo por elevación costo de vida)	-	X

(Continúa)

Cuadro 3 (Cont.)

	México	EE.UU.
<b>Prestaciones</b>		
Vacaciones y días festivos	X	X
Seguro de enfermedad	IMSS, ISSSTE	X
Ayuda por funeral	X	X
Servicio militar	-	X
Planes de salud y seguridad	IMSS	X
Pensiones	IMSS	X
Bonos de consumo	X	X
Reporte de utilidades	LFT	X
Capacitación	X	X
Promoción	X	X
Derechos por antigüedad	X	X
Horas extras	X	X
Seguro suplementario por desempleo	-	X
Garantía de seguridad en el puesto de trabajo	X	X

Fuentes: Elaboración propia a partir de Thomas A. Kochan y H. Katz, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Irwin, Illinois, 1985; *International Handbook of Industrial Legislation*. Cincinnati, South Western Pub., Co., 1975; Enrique de la Garza, "Reconversión industrial y cambio en las relaciones laborales en México", *La modernización en México*, A. Anguiano (comp.), UAM-Xochimilco, 1990 (adaptación del autor).

\* Es común que se consideren derechos exclusivos de las empresas las sanciones, los recortes de personal, la fijación de horarios, la promoción, el llamado a trabajos, el control y la regulación del equipo.

\*\* Hay sindicatos que dentro de su estructura formal contemplan los delegados departamentales.

## CONCLUSIÓN

Resulta más probable que la nueva inversión extranjera que llegase a México a raíz del TLC busque ubicarse en ramas intensivas o semiintensivas en fuerza de trabajo, establecer contratos colectivos flexibles y unilaterales, con sindicatos oficiales dóciles o blancos, emplear una fuerza de trabajo nueva sin tradiciones sindicales, ni culturas laborales bien constituidas. Es probable también que esta estrategia de la IED en México sea apoyada por el Estado, e incluso presentada encubiertamente como una ventaja comparativa.

El sindicalismo oficial tendrá en estas condiciones que demostrar muy pronto que es capaz de ser más que un sindicato de protección del capital; y, el independiente que puede elaborar una estrategia para los nuevos

trabajadores (que no se impactan tanto por el discurso nacionalista y estatista tradicionales), así como adoptar formas de lucha que no lleven rápidamente al desgaste de los movimientos que logren encabezar. El neocorporativismo, que está decidido a ser alternativa sindical para el grueso del proletariado en México y no sólo para sectores de excepción como los telefonistas. Y, finalmente, la nueva clase obrera, la que ya surgió sobre todo en el Norte desde hace más de una década, mostrará si permanecerá largo tiempo en la pasividad ante un futuro de bajos salarios y altas cargas de trabajo.<sup>17</sup> Tampoco habría que despreciar el nuevo componente internacional de la lucha obrera, como las presiones sindicales estadounidenses y canadienses para que se cumplan las leyes laborales mexicanas y las posibilidades de movilizaciones conjuntas que pueden variar los escenarios de la flexibilización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aglieta, M. *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI, 1985.
- Bensusán y C. García. "Cambio en las relaciones laborales". *Documento de Trabajo*. Núm. 32. México, FES, 1990.
- CAT. "Sindicato y productividad." *El Cotidiano*. Núm. 41, UAM-Azcapotzalco.
- De la Garza, Enrique. "Reconversión industrial y mercado de trabajo en México." Universidad Pedagógica Nacional, 1990. [mimeografiado].
- \_\_\_\_\_. "Reconversión industrial y flexibilización de las relaciones laborales en México." En A. Anguiano. Comp. *La modernización de México*. México: UAM-Xochimilco, 1990.
- \_\_\_\_\_. "La reestructuración del neocorporativismo." *Trabajo*. Núms. 3-4.
- \_\_\_\_\_. "Crisis del corporativismo y cultura política en México." *FLACSO. Seminario Latinoamericano de Transición a la Democracia*. Guadalajara, enero de 1991.
- Dunlop, J.T. *Industrial Relations System*. Londres: Holt, 1958.
- Foucault, M. *Arqueología del saber*. México: Siglo XXI, 1982.

<sup>17</sup> Un efecto adicional del TLC se puede dar en empresas nacionales que, impactadas por la competencia interna de los productos americanos, se verían forzadas a incrementar, productividad y calidad. En estas condiciones también podrían optar la flexibilidad de las relaciones laborales, moviendo su intensidad entre una semejante a las transnacionales y otra más moderada por efectos contrarrestantes, como los que hemos analizados anteriormente.

- Inzulza, J.M. "Notas sobre la formación de la clase obrera y el movimiento sindical en Estados Unidos." *Cuadernos Semestrales*. Núm. 11. CIDE (primer semestre de 1982).
- Kochan, T. "Adaptabilidad del sistema de relaciones industriales de Estados Unidos." *Science* 240 (15 de abril de 1988).
- \_\_\_\_\_ y H.C. Katz. *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Illinois: Irwin, 1988.
- Lipsky, Dub y C.B. Donn. *Negociación colectiva en la Industria Americana*. Prisma, s.f.
- Perlman, S. *Per una teoría dell'azione Sindicale*. Roma: Lavarò, 1980.
- "Response of the Administration to Issues Risen in Connection with the Negotiation to a North American Free Trade Agreement." *G. Bush al Congreso*. mayo 1º, de 1991.
- Spyropoulos, G. *Relaciones laborales*. México: INET, 1976.