



Región y Sociedad

ISSN: 1870-3925

region@colson.edu.mx

El Colegio de Sonora

México

El sindicalismo y la política laboral en México
Región y Sociedad, vol. XII, núm. 19, enero-julio, 2000
El Colegio de Sonora
Hermosillo, México

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10201901>

- How to cite
- Complete issue
- More information about this article
- Journal's homepage in [redalyc.org](http://www.redalyc.org)



Scientific Information System

Network of Scientific Journals from Latin America, the Caribbean, Spain and Portugal

Non-profit academic project, developed under the open access initiative

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

El sindicalismo y la política laboral en México 1995-1998

Francisco Zapata *

Resumen: Durante el periodo 1982-1998, la sociedad, la economía y el sistema político mexicanos se vieron afectados por una serie de hechos que generaron incertidumbre. Ésta se ha manifestado en frecuentes devaluaciones y crisis bursátiles,¹ altos niveles de inflación, ejecución de políticas de ajuste, dos asesinatos políticos, una liberalización comercial radical, el surgimiento de movimientos guerrilleros, la privatización de empresas estatales y cambios favorables a la entrada de la inversión extranjera, para no mencionar sino algunos elementos de esa coyuntura (Cordonnier, 1996, y cuadro 1).

En el periodo reciente (1996-1999), el comportamiento económico se ha estabilizado, después de las turbulencias del año 1995. La tasa de crecimiento del PIB en 1996 fue de 4.5% y de 5% en 1997. Puede suponerse tentativamente, con base en las previsiones de organismos solventes, que la economía mexicana podrá mantener un rumbo estable durante los próximos dos o tres años, al menos hasta la sucesión presidencial del año 2000.

* Director del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Se le puede enviar correspondencia a Camino al Ajusco 20, c. p. 01000, México, D. F., tel: 01(525) 645-43-32. Correo electrónico: zapata@colmex.mx

¹ Devaluaciones del peso mexicano en relación con el dólar norteamericano tuvieron lugar en: agosto de 1976, agosto y diciembre de 1982, octubre de 1987 y diciembre de 1994. Por su parte, la Bolsa Mexicana de Valores experimentó serias bajas en 1987 y 1995.

Puede pensarse, a la luz de la experiencia señalada, que, a pesar de la gravedad de la incertidumbre y de las tensiones políticas, el país ha mantenido niveles de estabilidad que en otros contextos hubiera sido difícil mantener. Existen elementos en la sociedad, en la economía y en el sistema político que han permitido enfrentar esa incertidumbre y establecer compensaciones cuyo resultado ha sido positivo en la medida en que la mayoría de las turbulencias han sido solventadas.

Abstract: During the period 1982-1998, the Mexican society, economy, and political system were affected by a series of events which generated uncertainty. This uncertainty is evidenced by frequent devaluations, crises in the stock exchange, high levels of inflation, the implementation of adjustment policies, two political assassinations, a radical trade liberalization, the emergence of guerrilla movements, the privatization of state enterprises, and changes that help the entry of foreign investment, to mention but some of the factors in this situation.

In a recent period (1995-1998), after the turmoil in 1995, the economy has become more stable. The GNP's growth rate in 1996 was 4.5%, in 1997 5%, and in 1998 4.5%. According to solvent organizations' predictions, the Mexican economy will be on a stable course for the next two or three years, at least until the presidential sucession in 2000.

In light of its experience, and despite the seriousness of uncertainty and the political tensions, the country has kept a stability that would have been difficult to maintain in a different context. There are elements in the society, in the economy and in the political system (among which is notable the continuance of corporatism) which have allowed the country to confront this uncertainty and to set up compensations which have had positive effects as measured by the solving of many problems.

Introducción

La acción sindical y la capacidad de negociación colectiva de los sindicatos y, sobre todo, el vínculo histórico entre el movimiento obrero y el sistema político no fueron inmunes a esos acontecimientos.² Estos hechos resultaron tanto de factores económicos como de cambios respecto de la ideología y del papel del Estado en el desarrollo del país y apuntan hacia una transformación radical en el modelo de desarrollo que gobernó la acción económica y la acción política en los últimos cuarenta años de la vida de México.

Sin embargo, los problemas que acarrea la transición entre modelos de desarrollo son también síntomas de un intenso proceso de flexibilización del aparato productivo inducido por la apertura al mercado internacional en 1986 (entrada al Acuerdo General de Tarifas y Aranceles, GATT) y sobre todo en 1993 (firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, TLC). Son reflejo de cambios fundamentales en la relación de intercambio corporativo entre el sindicalismo y el Estado que incluye los servicios educacionales, la asistencia social, la entrega de servicios de salud gratuitos para más de dos tercios de la población y una serie de otros beneficios que forman parte del trade-off existente en México desde los años cuarenta en adelante. Y esos problemas se expresan en la toma de una serie de decisiones en el ámbito de la política laboral, cuestiones a las cuales nos referiremos en detalle en este trabajo.

² Desde 1976 a la fecha (1996), el Producto Interno Bruto (PIB) experimentó tasas negativas en 1982, 1983, 1986, 1995 y 1996 y tasas positivas muy reducidas en los demás años (véase cuadro 1 y gráfica 1). Los salarios mínimos reales decrecieron durante todo el periodo mientras que los salarios medios reales, si bien tendieron a crecer en el lapso 1987-1992, a partir de 1993 cayeron en picada, tal como se observa en la gráfica 2. La inflación llegó a su punto máximo en 1987 para descender después de la firma de un pacto que comprometió al sector empresarial, al sindicalismo y al Estado (Pacto de Solidaridad Económica, 15 de diciembre de 1987) a controles de precios y de salarios, así como de otras variables económicas. El desempleo abierto fluctuó entre un máximo de 6.1% en 1983 y un mínimo de 2.5% en 1990-1991 con respecto a la población de 12 años y más en una muestra de 37 ciudades durante el periodo 1980-1996.

Por lo tanto, no todos los impactos que han tenido lugar recientemente se explican necesariamente por la coyuntura o por las sucesivas crisis del periodo 1976-1995 y sus derivados. Esos acontecimientos deben comprenderse dentro de un proceso general de cambio político y económico en donde, obviamente, uno no puede descartar lo que ocurrió durante dicho periodo pero tampoco puede olvidar el proceso general dentro del cual estaba teniendo lugar (Centro de Estudios Sociológicos, 1990).

Las cuestiones mencionadas constituyen un marco de referencia general para la consideración del tema de la relación entre el sindicalismo y al reforma de la política laboral en México. En lo que se refiere a éste, sobresalen:

- a) la aparición de nuevas tendencias en el movimiento obrero como son la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES), el Foro Sindicalismo ante la Nación (FORO), la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo (CIPM), el fortalecimiento de la presencia pública de organizaciones no oficiales más antiguas como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y los sindicatos independientes en ramas como la automotriz;
- b) las modificaciones que han experimentado los contratos colectivos y su adaptación a la nueva organización de la producción como resultado de la eliminación de cláusulas que favorecían el control de los procesos de trabajo y de los mercados internos de trabajo por los sindicatos; todo ello es resultado de la ofensiva antisindical inducida por el debilitamiento de la posición negociadora de los sindicatos y especialmente a través de la puesta en práctica del Pacto iniciado en diciembre de 1987;
- c) el debilitamiento del intercambio corporativo que resultó de los arreglos políticos que se consolidaron después del sexenio cardenista. Este resultó de la aplicación de políticas laborales por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), especialmente mientras Arsenio Farell Cubillas fue ministro del Trabajo (1982-1994), que tendieron a imponer restricciones salariales sistemáticamente por debajo de los incrementos del costo de la vida y por la represión a la acción sindical y especialmente a las huelgas;

- d) el fortalecimiento de las decisiones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje (JFCA) que fueron ejercidas para bloquear las presiones sindicales en las negociaciones colectivas como fue muy notorio en casos como el de Volkswagen en 1992 y en Ford-Cuautitlán durante el periodo 1992-1994;
- e) los cambios en el marco institucional, en donde el papel de instancias como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se asoció con la puesta en práctica de la política macroeconómica sin que cumplieran cabalmente con su papel de instancias negociadoras de los términos de los compromisos de los actores sociales y políticos al intercambio corporativo;
- f) el estancamiento del gasto social en salud y educación que resultó de la disminución generalizada del gasto público y que afectó la operación de los servicios sanitarios, de la educación superior y de la investigación científica, así como de la seguridad social. Muchos de estos sectores tuvieron que recurrir a medidas de emergencia que limitaron fuertemente su capacidad para enfrentar las demandas de una población creciente.

Por otra parte, la transformación de los mercados de trabajo, tanto externos como internos, modificó la forma en que asuntos como la movilidad horizontal y vertical, los despidos, la subcontratación y los sistemas de remuneraciones fueron regulados en las empresas. El denominador común de estos cambios estuvo relacionado con un incremento de la capacidad de toma de decisiones unilaterales por parte de los administradores de las empresas.

También estuvo asociado con un mayor autoritarismo en el taller para poder responder a los cambios en los mercados tanto nacionales como extranjeros. Por ejemplo, los sistemas de remuneraciones son ahora mucho más dependientes de la productividad que del tiempo de trabajo. En las negociaciones más recientes, los incrementos salariales se han focalizado en la evolución de la productividad más que en aumentos al salario directo.

Todas las consideraciones expuestas indican modificaciones dentro del sistema institucional de relaciones laborales y en sus interrelaciones con el sistema político. Una serie de procesos, combinados y vinculados entre ellos se han desarrollado en forma paralela:

- a) la reducción del gasto público y del gasto social han cuestionado la capacidad del Estado para continuar desempeñando su papel en su alianza histórica con el movimiento obrero, el campesinado y las clases medias;
- b) se ha hecho más difícil encontrar los recursos financieros con los cuales cubrir los gastos que conlleva el incremento de las demandas de los grupos sociales populares en cuanto a subsidios para alimentación, transporte público, educación, salud;
- c) en términos generales, ha disminuido fuertemente la capacidad del Estado para promover la movilidad social, como ocurre por ejemplo en las fuertes limitaciones al acceso a la educación superior por parte de los jóvenes de clases medias.

Todo ello ha generado fuertes tensiones a nivel de la estructura corporativa que han resultado en divisiones dentro de lo que históricamente fue la "familia revolucionaria", entre los renovadores o modernizadores y el liderazgo tradicional y patrimonialista. Es dentro de este contexto que uno puede analizar el papel del sindicalismo en esta fase del proceso de ejecución de la estrategia modernizadora que se ha venido aplicando desde 1982 en adelante (Zapata, 1995b).

Continuidad o ruptura de la estructura corporativa

La interpretación del sentido de los impactos que hemos señalado hasta aquí tiene dos vertientes. Por una parte, es posible defender la idea de que esas repercusiones no han cuestionado radicalmente las posibilidades de sobrevivencia del pacto corporativo. Esa idea contiene el argumento de la continuidad.

Por otra parte, es posible pensar que los efectos mencionados han dado lugar a un proceso sostenido de puesta en duda de las posibilidades de sobrevivencia de dicho pacto. Esta idea contiene el argumento de la ruptura. Veamos sucesivamente cada uno de estos argumentos.

El argumento de la continuidad

Para evaluar correctamente la situación actual de la relación entre el proyecto modernizador y la acción sindical, se puede partir de la premisa de que los sindicatos, los empleadores y el Estado continúan interactuando dentro de la estructura corporativa que fue construida en los años treinta, durante la presidencia del general Lázaro Cárdenas (1934-1940).

La firma del Pacto de Solidaridad Económica en diciembre de 1987 refrendó la estructura corporativa de los años treinta que había conseguido articular nuevamente a los actores de la producción y a estos con el Estado. Los sindicatos y las cámaras empresariales reconocieron su subordinación al Estado y al mismo tiempo contribuyeron a la consecución de sus objetivos.

Desde este punto de vista, el Pacto de 1987, que estuvo vigente durante casi una década, no cambió las estructuras de interacción entre estos actores. Al contrario, las reforzó al imponer la armonización de políticas que se pusieron en marcha para hacer frente a la crisis económica. En la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), en el Consejo de Administración del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o en la Comisión de Seguimiento del Pacto (CSP), se observó la naturaleza estática de esas relaciones y el carácter retórico de mucho de lo que se resolvió en esas instancias.

El debate que tuvo lugar en 1991-1992 para reformar la Ley Federal del Trabajo³ fue un buen ejemplo de la vigencia del pacto corporativo, en donde, a pesar de que se expresaron muchos buenos deseos para modificarla y así hacerla compatible con el nuevo modelo económico, nada sustantivo ocurrió, dadas las restricciones políticas que esas modificaciones implicarían para el pacto corporativo.

En contrapartida, a pesar de las restricciones al gasto público, el Estado confirmó su compromiso con las instituciones que adminis-

³ La Ley Federal del Trabajo fue promulgada en 1931 y regula al artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Fue revisada en 1970, pero no ha experimentado modificaciones sustantivas durante los últimos sesenta años en relación con los derechos de los sindicatos como organización, derecho de huelga, salarios mínimos, etcétera.

tran el pacto corporativo. La privatización de las empresas estatales, que permitió generar ingresos superiores a los 27 mil millones de dólares, contribuyó al financiamiento de programas de asistencia rural y también en áreas urbanas en lo que fuera el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL).⁴

A través de esta estrategia, algunos de los impactos negativos del ajuste y de los procesos de restructuración fueron corregidos. Esto permite explicar la recuperación del apoyo político para el Partido Revolucionario Institucional (PRI) en las elecciones parlamentarias de 1991 y en las elecciones presidenciales de 1994.

Estas medidas apuntan hacia la construcción de un nuevo consenso en donde el intercambio histórico del periodo 1940-1970 debe reformularse para que algunos de los beneficios que no son funcionales al nuevo modelo de desarrollo sean eliminados mientras otros, más asociados con asistencia directa a los desprotegidos, estarán incluidos en el paquete que asegure más consistencia a la alianza política.

Esto muestra que la intervención del estado mexicano está modificando su estructura para hacerlo compatible con el nuevo modelo de desarrollo y ello sin sacrificar totalmente la herencia del modelo social de la Revolución Mexicana.

Por esa razón, tanto los sindicatos como los empresarios han aceptado renovar sus formas tradicionales de interacción sin desestabilizar el sistema a través del uso de la fuerza. Por ello han sido capaces de mantener la estructura corporativa en funcionamiento.

El Pacto jugó un papel fundamental en el mantenimiento de los elementos centrales de la estructura corporativa. El sindicalismo, los empresarios y el Estado interactuaron eficientemente entre 1987 y 1997 para controlar la inflación, sujetar los incrementos salariales a los imperativos macroeconómicos, suprimir virtualmente la actividad huelguística y proveer apoyo para el PRI en las elecciones municipales, estatales y federales. El Pacto refrendó la estructu-

⁴ Para conocer datos detallados sobre los ingresos del Estado derivados de la privatización de las empresas estatales en el periodo 1989-1992, véase Latin Finance (1993:83-85). Esos datos fueron confirmados por el entonces presidente Salinas a la revista *BusinessWeek* (1993).

ra corporativa y sirvió para hacer caso omiso del poder legislativo, por lo que los partidos políticos no jugaron un papel significativo en este proceso.

En términos generales, se puede decir entonces que este arreglo es operativo cuando los actores centrales del sistema corporativo pueden interactuar con base en un consenso que no está ideológicamente motivado. Lo es también porque resulta de una larga historia en la que estos mismos actores han actuado en otras "obras" colocadas en otras "circunstancias". Quizá esas otras obras se representaron en circunstancias con mejores auspicios que las actuales; no obstante, el hecho de haberlas ya representado permite a estos actores confrontar estos nuevos desafíos con perspectivas compartidas. Es posible decir que este método de estructurar apoyo político para la estrategia económica que se ha venido siguiendo durante la última década provee una base de sustentación que, vista retrospectivamente, fue bastante efectiva, mientras duró.⁵

Por ello, podemos concluir que la estructura corporativa continúa operando y que sus elementos constitutivos, si bien atraviesan por fuertes turbulencias, no han experimentado rupturas que, en otras situaciones nacionales, ya se habrían producido como lo ilustran claramente los casos de Argentina y Chile.

El argumento de la ruptura del corporativismo

En los márgenes de la estructura corporativa, o en las fronteras de la misma, se encuentran las bases de una perspectiva que difiere de la anterior y que afirma el inicio de una ruptura del pacto de los años treinta. En esta perspectiva, cabe considerar no sólo a los sindicatos independientes agrupados alrededor de la Coordinadora Intersindi-

⁵ Los acontecimientos de diciembre de 1994, enero de 1995 y julio de 1997 han demostrado que ese éxito era hasta cierto punto una ilusión: descansaba en bases macroeconómicas débiles que se hicieron obvias cuando el capital extranjero se retiró del país, forzando así la devaluación de más del 100% del peso mexicano en relación con el dólar norteamericano, pero, sobre todo, se inscribía en un proceso de transición política que culminaría en la pérdida de la mayoría absoluta del PRI en las elecciones parlamentarias del 6 de julio de 1997.

cal Primero de Mayo (CIPM), sino también a los sindicatos oficiales y no oficiales agrupados en el Foro Sindicalismo ante la Nación (FORO), en donde sobresalen las posiciones del Sindicato de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana (STTRM) y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).⁶

Estas organizaciones alegan que si bien el corporativismo es una estructura aún vigente que ha permitido articular a los actores de la producción en coyunturas tan difíciles como las experimentadas por México desde 1982, es también una estructura que experimenta fuertes tensiones, sobre todo en la rearticulación en marcha en el vínculo histórico entre las organizaciones sindicales y el PRI.

Es importante subrayar que esa rearticulación ha tenido lugar entre los componentes de la alianza corporativa y entre ésta y las fracciones disidentes, la más conspicua de las cuales ha sido la del SNTE, que promovió la creación del FORO en 1995.

No obstante, ya durante el sexenio de Carlos Salinas (1988-1994), las tensiones mencionadas se iniciaron con el distanciamiento que el Secretario del Trabajo y Previsión Social (STYPS), Arsenio Farrell, estableció con la CTM, al favorecer directamente a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y a su líder, Alberto Juárez Blancas.

También fueron alimentadas por la relación que Salinas tuvo con el líder del STTRM, Francisco Hernández Juárez, promotor de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES), que buscaba erigirse como alternativa a la CTM. En julio de 1992, cuando Hernández Juárez fue llamado por la STYPS a mediar en el conflicto de Volkswagen, logró obtener la personería jurídica para la FESEBES que le fue otorgada en premio de sus servicios de mediación. No obstante, esto no permitió que el líder telefonista cumpliera con su propósito de acelerar la transición en la CTM y las cosas permanecieron tal como habían estado hasta ese momento.

En 1993, cuando la coyuntura de la sucesión presidencial se hizo cada vez más presente en las prioridades del presidente de la República, y cuando se observó después del destape de Luis Donaldo

⁶ Las diferencias de ambas organizaciones son discutidas por Max Ortega (1997).

Colosio, en octubre de ese año, que éste tenía relaciones estrechas con el liderazgo cetemista, los esfuerzos por cambiar la correlación de fuerzas en el sindicalismo a favor de Hernández Juárez se desvanecieron por completo. De manera que al concluir el sexenio salinista, las cosas habían vuelto a su lugar y Fidel Velázquez había conseguido restablecer su lugar en el liderazgo sindical.

Con la llegada al poder del presidente Zedillo el 1 de diciembre de 1994, el panorama sindical se hizo más complejo, sobre todo como resultado de la intensa crisis económica que sufrió el país. Las tensiones del periodo anterior se agudizaron y aparecieron las dos tendencias que hemos identificado, las que promovieron un amplio debate con motivo de la celebración de los días Primero de Mayo de 1995, 1996 y 1997.

A mediados de 1996, el FORO, cuyos núcleos articuladores están en las personalidades de Elba Esther Gordillo, quien había fungido como secretaria general del SNTE durante el sexenio salinista, y de Francisco Hernández Juárez, líder telefonista, empezó a manifestarse públicamente y a discutir los problemas de los trabajadores en varios aspectos.

A su alrededor y de otras organizaciones del sindicalismo oficial, como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), se organizaron una serie de actividades, entre las cuales destaca el seminario que comenzó en junio de 1996 y que convocó a más de 50 sindicatos y a una cincuentena de ponentes para que presentaran trabajos sobre una gran diversidad de temas que fueron publicados en marzo de 1997 bajo los siguientes apartados:

- a) globalización y trabajo;
- b) corporativismo, democracia y transición;
- c) sindicalismo hoy.

Dichos trabajos fueron publicados y presentados con motivo del Congreso de la Confederación de Educadores Americanos celebrado en la ciudad de México en marzo de 1997.

El impacto del FORO sobre el debate acerca de la crisis del sindicalismo, de la necesidad de reformar la política laboral, de las reser-

vas que tenía el movimiento obrero en relación con las reformas del sistema de seguridad social, se localizó más en la búsqueda de la interlocución con el Estado que en definir demandas y apoyarlas a través de la movilización de los trabajadores. Se trató de proporcionar una visión acerca de los tres temas antes mencionados desde el punto de vista de connotados intelectuales y dirigentes sindicales convocados para ello. Fue interesante constatar que el debate tuvo como resultado alertar a los sindicalistas de los desafíos que enfrentan y enfrentarán en el futuro.

Más tarde, en noviembre de 1996, el SNTSS convocó a un seminario sobre los posibles efectos de la reforma a la Ley del Seguro Social, promulgada en julio de 1996. Dicha reforma, que da lugar a la creación de las Asociaciones de Fondos para el Retiro (AFORES), provocó un fuerte rechazo de ese y de los sindicatos pertenecientes al FORO, así como de connotados intelectuales críticos.⁷

También provocó pronunciamientos de partidos políticos como el Partido de la Revolución Democrática (PRD) que enfatizaron el alto costo de la transición al nuevo régimen de pensiones.⁸ En efecto, en la opinión del grupo parlamentario del PRD, la reforma de la seguridad social "echará mano del ahorro de los trabajadores para que éstos paguen su propia pensión, al disponer del 7 por ciento del salario base de cotización por concepto de vivienda y retiro (SAR) de quienes se jubilen después del 1 de julio de 1997 y decidan acogerse al sistema solidario que será derogado".

En el mismo desplegado se subrayaron otros aspectos de la creación de las AFORES: "(a) el cobro de excesivas comisiones que disminuirán el ahorro del trabajador; (b) la disposición expresa de que éste puede sufrir pérdidas debido a fluctuaciones del mercado; (c) la ausencia de un rendimiento garantizado como el que ahora paga el SAR; (d) la imposibilidad de comprometer un monto definido para las pensiones futuras; (e) la publicidad tramposa que desinforma y en algunos casos denigra al trabajador; (f) la tendencia temprana a

⁷ Para una discusión sobre la negociación política de la reforma a la seguridad social, véase Julián Bertranou (1995).

⁸ Véase Cuauhtémoc Cárdenas (1997), inserción pagada; Gabriel Zaid (1997).

la alta concentración del universo de afiliados en los grupos financieros más fuertes y, como era de esperarse, (g) los primeros brotes de corrupción en la inscripción a las AFORES”.

Con motivo de la celebración del 1 de mayo de 1997, los sindicatos adherentes al FORO y a la CIPM hicieron explícitas una serie de demandas (“Manifiesto del 1 de mayo”, *La Jornada*, martes 29 de abril de 1997) que enfatizaron la necesidad de la recuperación salarial, el diseño de programas de productividad, la implantación de reformas tributarias, la disminución de los impuestos al consumo popular, la creación de un seguro de desempleo, la disminución de la jornada de trabajo, el fortalecimiento de los sistemas de capacitación y el respeto al artículo 123 de la Constitución Política.

También se enfatizó la defensa de la seguridad social, planteando “cuidaremos firmemente de que no se permita la subrogación de los servicios médicos, de los guarderías ni de otras prestaciones sociales ni mucho menos que se pase esta responsabilidad de las instituciones públicas a la lógica mercantil de los agentes financieros privados”.

Por su parte, los planteamientos de la CIPM se focalizaron en el cuestionamiento de la política económica gubernamental, en la demanda de aumentos salariales que compensen las pérdidas experimentadas por los salarios reales y en la protesta por los modos de aplicación de la legislación laboral por parte de la STYPS. Ambas organizaciones desarrollaron actos conjuntos en el Zócalo de la Ciudad de México, sin que por ello compartieran plenamente la misma plataforma.

Así, Francisco Hernández Juárez definió bien las diferencias que el FORO tiene con la Intersindical. Dijo el líder de los telefonistas:

El propósito de la lucha que nos anima es básicamente de carácter sindical. En el ámbito de ellos (la Intersindical) hay movimientos populares, partidistas. Nosotros no queremos entrar en un terreno donde se politice la lucha porque estamos saliendo de eso; rechazamos el corporativismo, el clientelismo, la obligatoriedad de la participación en los partidos, los votos cautivos. Eso es lo que nos anima a impulsar esta lucha sindical y ellos tendrán que definirlo. (*La Jornada*, 1997).

Los señalamientos anteriores indican que las organizaciones que cuestionan, desde dentro o desde fuera, al sindicalismo oficial y que buscan romper con las formas en que opera el corporativismo, tienen planteamientos esencialmente defensivos que no definen alternativas organizacionales precisas.

Estos planteamientos son de naturaleza esencialmente defensiva tanto en la versión del FORO como en la versión de la Intersindical. Pueden explicarse por los desafíos que ha tenido que enfrentar el movimiento obrero, entre los cuales sobresalen una modernización tecnológica profunda, despidos masivos, revisiones radicales de los contratos colectivos en sectores como la industria siderúrgica, las comunicaciones telefónicas y la producción automotriz. Como el esfuerzo principal del sindicalismo ha estado orientado a hacer frente a ese proceso brutal, no ha podido pensar en la elaboración de esas alternativas. La argumentación de las tendencias disidentes tiende más hacia un intento por bloquear la política estatal que a plantear formas diferentes de inserción de los trabajadores en el nuevo modelo de desarrollo.

Además, como el liderazgo sindical oficial estuvo siempre dispuesto, en nombre del pacto corporativo, a aceptar fuertes ajustes dentro de las empresas, modificaciones en los contratos colectivos a cambio de mantener los privilegios asociados con el pacto corporativo, fue imposible que se colocara al mismo tiempo en una postura crítica. Por su parte, el liderazgo sindical paraoficial y no oficial (parte del FORO y toda la CIPM) no pudo ir más allá de una crítica radical a la política macroeconómica en curso sin poder enfrentarse con eficacia a la unilateralidad del proceso de toma de decisiones en las empresas ni proponer esquemas diferentes de ejercicio de esa autoridad, como podrían haber sido mecanismos de participación en la definición de las medidas de restructuración.

Es quizá por esa capacidad de atenuar el impacto de las medidas de ajuste por la vía de la protección de algunos empleos que no se produjo un descontento generalizado entre los trabajadores en el ámbito de los talleres de las fábricas. Más bien, fue el propio liderazgo sindical oficial el que experimentó pérdidas severas de sus posiciones electorales, especialmente en las elecciones nacionales de 1988 y de 1991. Esto implicó una disminución de su capacidad de

acción en relación con el gobierno y con los empresarios. De manera que el status actual del liderazgo sindical es muy ambiguo. Si bien no ha perdido su credibilidad entre los trabajadores, se está quedando sin su capacidad de movilización electoral en favor del PRI.

Por su parte, las organizaciones sindicales no oficiales han optado por estrategias de cuestionamiento más defensivo que propositivo. Frecuentemente, estos planteamientos son retóricos y no se encarnan en prácticas en el ámbito de la fábrica, o en movilizaciones. Con la excepción de las movilizaciones que los maestros del SNTE y de la Coordinadora de Trabajadores de la Educación (CNTE) realizan por motivos esencialmente materiales, el resto de los sindicatos, tanto del FORO como de la Coordinadora Intersindical, no se manifiesta a través de acciones de masa. Esto se comprueba claramente en relación con la trayectoria huelguística que, por su debilidad en el periodo 1982-1997, no hace sino confirmar la tendencia histórica del conflicto laboral en México.

Reestructuración, conflicto laboral y corporativismo

Si bien desde 1982 en adelante tuvieron lugar una serie de huelgas en donde el margen de maniobra de que disponía el movimiento obrero fue seriamente cuestionado,⁹ éstas apuntaron a tensiones dentro del gobierno federal con respecto a la puesta en práctica de su política de reestructuración. Las huelgas no estallaron sobre la base de una estrategia del sindicalismo orientada al cuestionamiento de la política de reestructuración económica, sino para defender lo poco que quedaba de las conquistas contractuales del pasado.

Esto era un resultado directo del objetivo perseguido por el gobierno a través de la STYPS, que era la eliminación de las cláusulas contractuales que mantenían altos niveles de rigidez en la operación

⁹ Como fueron las de los obreros de la siderurgia en las plantas de Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (SICARTSA) y de Altos Hornos de México (AHMSA) en los estados de Michoacán y Coahuila, respectivamente, de los telefonistas a nivel nacional, de los trabajadores de las plantas automotrices de Volkswagen y Ford, de los cerveceros de la planta de la empresa Cervecería Modelo en el Distrito Federal, entre otras.

de las fábricas y en particular los aspectos relacionados con la contratación y despido de la fuerza de trabajo.

También se trataba de demostrar a los sindicatos que las huelgas constituían un costosísimo mecanismo de presión que no podría cuestionar el contenido de la política macroeconómica que se estaba llevando a cabo. Cláusulas como la de exclusión y la del fuero sindical fueron eliminadas de muchos contratos colectivos. Al mismo tiempo, la STPS optó por una aplicación discrecional de la Ley Federal del Trabajo en cuestiones como los despidos, que pudieron realizarse a través del uso de indemnizaciones *ad hoc*, sin adecuarlas a las disposiciones de la ley. Por otra parte, las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje tendieron a favorecer los intereses de los empresarios sobre aquellos de los sindicatos.

Entre los trabajadores que fueron más afectados por las políticas mencionadas estuvieron los de la compañía Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey (Correa Villanueva, 1986). En efecto, en 1986, el gobierno decidió declararla en quiebra para poder cerrarla y así despedir a todos sus trabajadores. Otro caso fue el de la empresa Aeroméxico (Vásquez, 1992), que, en ese mismo año, experimentó una estrategia similar. Aquí, en vez de cerrar la empresa, después de la declaratoria de quiebra el gobierno creó una nueva empresa, Aerovías de México, que recontrató a una parte del personal que había sido despedido con motivo de la quiebra. Al mismo tiempo, se elaboró un nuevo contrato colectivo que había sido purgado de las cláusulas que actuaban en contra de su competitividad.

Estos fueron casos típicos de lo que ocurrió en el panorama laboral hasta 1996, en que el Estado utilizó las huelgas declaradas por esos sindicatos para modificar radicalmente las relaciones laborales en ambas empresas. Dada la dramática situación por la que pasaba el país en ese momento, los trabajadores no podían enfrentar la flexibilización¹⁰ radical de las relaciones laborales que el gobierno bus-

¹⁰ La flexibilización de las relaciones laborales encubre una serie de contenidos que pueden incluir las decisiones relativas a la contratación y despido de personal, los sistemas de remuneraciones, los procesos de toma de decisión en las empresas, las prerrogativas de los sindicatos, la capacidad de las empresas para responder a cambios en el mercado, etcétera. Todas estas connotaciones apuntan al objetivo de hacer capaz a la

caba poner en práctica y que estaban asociados con una serie de mecanismos, localizados tanto dentro como fuera de las fábricas.

Después de que el presidente Salinas tomó posesión en 1988, esta estrategia se aplicó a otras empresas (Zapata, 1995), como la Compañía Minera Cananea (1989), las siderúrgicas que iban a ser privatizadas como SICARTSA y AHMSA (1990-1991) y especialmente Teléfonos de México (1991)¹¹. En formas diferentes, la renegociación de los términos de los contratos colectivos fue precedida o seguida de largos conflictos laborales que tuvieron que enfrentar a las autoridades estatales o federales que intervinieron en la vida interna de los sindicatos a través de la modificación de los estatutos de éstos, la remoción de líderes que no cooperaban, la represión de las manifestaciones públicas. Estos cambios incluyeron cláusulas referidas al proceso de trabajo, a los mercados internos del mismo, horas de trabajo, horas extraordinarias y subsidios que las empresas daban a los sindicatos.

Por ejemplo, en el sector automotriz (Herrera, 1992) las modificaciones tuvieron lugar en la cantidad y en el ritmo del trabajo, en la movilidad horizontal y vertical de los trabajadores, en el grado de intervención unilateral por parte de los supervisores en el trabajo, así como otros aspectos que regularon éste a nivel del taller.

Puede observarse que en este proceso de flexibilización no se introdujeron nuevas cláusulas relacionadas con la regulación del cambio tecnológico. Esto revela que el tipo de flexibilización que se introdujo no está relacionado con proyectos que impliquen la participación de los trabajadores en la organización de la empresa y en los procesos productivos, como podría hacerlo suponer una cierta retórica gubernamental expresada en los acuerdos de productividad.

También debemos anotar que la mayor parte de los cambios tuvieron que ver con los mercados internos de trabajo, especialmente con la introducción de mano de obra temporal, o los procedi-

empresa de confrontar el cambio en forma eficaz. Para una discusión interesante, véase Freeman (1992).

¹¹ Para estudios detallados del proceso de reestructuración en esas empresas, véase Zapata (1998).

mientos de promoción y ascenso, la movilidad horizontal y vertical, así como la contratación de personal de confianza.

En todos los casos, fue posible ver un incremento de los derechos de la administración en la marcha de las empresas. Esto estuvo acompañado de aumentos en el personal de supervisión o de cambios en los reglamentos que regulan los vínculos entre personal sindicalizado y no sindicalizado.

Así, por ejemplo, en Petróleos Mexicanos (PEMEX), mientras que en los años setenta una parte significativa del personal técnico de la empresa había sido convertido en personal sindicalizado, a fines de los ochenta volvieron a transformarse en personal de confianza (Loyola y Martínez, 1994). Este cambio de adscripción del personal implicó que la administración de PEMEX recuperara su autoridad respecto de esta masa crítica de trabajadores que, mientras formaron parte del sindicato nacional, habían sido muy militantes en la defensa de sus demandas (Novelo, 1991).

En el caso de SICARTSA, una empresa que fue privatizada en 1991, la negociación del contrato colectivo en 1989 culminó en una prolongada huelga (agosto-septiembre de 1989) que no fue exitosa en bloquear cambios en diez cláusulas referidas a tipos de trabajo, pago de salarios, trabajo en días festivos y descanso obligatorio y en la administración de los recursos de la empresa. En todos estos temas, el denominador común estuvo identificado con la búsqueda de un margen mayor de poder de decisión unilateral para los administradores.

También buscaba el objetivo de que SICARTSA fuera una empresa atractiva para los inversionistas potenciales que podían estar interesados en adquirirla. Además, el nuevo contrato colectivo establecía la libertad absoluta de la empresa para administrar los recursos e instalar nuevos equipos mientras obligaba al sindicato a proporcionarle los trabajadores que requiriera. Por último, la decisión de despedir a 1,775 trabajadores y la supresión de un igual número de puestos de trabajo en la empresa demuestra fehacientemente el fracaso de la huelga de 1989. De este manera, SICARTSA logró atraer a compradores cuando fue declarada en venta en 1990.

Otros cambios que resultaron de la flexibilización de los contratos colectivos se refieren a aspectos muy concretos de la vida fabril.

Algunos de estos cambios fueron la introducción de horas flexibles de trabajo, la disminución del número de días de vacaciones, la flexibilización del trabajo por turnos, la disminución de los periodos de descanso durante las horas de trabajo, la eliminación de los pagos que la empresa debía realizar a los organismos de seguridad social y la eliminación de cláusulas que tenían que ver con la jubilación preferencial o voluntaria.

Finalmente, muchos privilegios de los que habían gozado los sindicatos y sus dirigentes, como donaciones (automóviles, por ejemplo) o ausencias prolongadas del trabajo para los integrantes de los comités ejecutivos, fueron limitados. Lo mismo ocurrió con los comités de higiene y seguridad y con el dinero que se otorgaba para las actividades deportivas.

Este proceso ilustra el tipo de modificaciones que se introdujeron a los contratos colectivos para flexibilizar el trabajo, así como para ofrecer mejores condiciones a las empresas para competir en el mercado internacional. Ilustra también la debilidad del sindicalismo para hacer frente a la política de restructuración productiva y la disminución de su capacidad de presión sobre el Estado para limitar las medidas que éste aplicó a través de la *styps* para circunscribir el poder del liderazgo sindical en las instancias en donde todavía conservaba cierto grado de influencia (IMSS, INFONAVIT, CNSM, etcétera).

Los panoramas futuros

Sobre la base de lo que hemos descrito y de lo ocurrido en la coyuntura reciente (1995-1998), se puede inferir que el sindicalismo mexicano ha disminuido fuertemente su capacidad de presión sobre el sistema político.

Los términos del intercambio de paz laboral por beneficios sociales, que había sido el sustento de la alianza política que se gestó durante el sexenio cardenista, se han deteriorado, no sólo por la crisis fiscal del Estado, sino también por el deterioro de la representación que el movimiento obrero tenía en el PRI a través de su integración sectorial a dicho partido.

También se han deteriorado como resultado de la incapacidad de nuevas expresiones del sindicalismo como han sido el FORO y la CIPM o de no tan nuevas como el FAT para construir un modo alternativo de articulación entre el movimiento obrero y el Estado.

La pérdida que los sindicatos y los trabajadores han experimentado en el poder para administrar la vida del taller en las fábricas, que se expresa en la eliminación de cláusulas contractuales que daban a los sindicatos un poder de monopolio en la contratación de la fuerza de trabajo y en la regulación de la movilidad en los mercados internos de trabajo, han resultado en una marginación de los mismos de la vida interna de las empresas.

Por ello, los empresarios han recuperado los mecanismos unilaterales de toma de decisión, de los que no habían gozado en décadas.

Lo anterior da lugar a una heterogeneización de la vida productiva, que la particulariza en establecimientos en los que se aplican procedimientos modernos de gestión de la mano de obra y aquellos en donde sobreviven los métodos tradicionales.

Esta evolución podría fortalecerse si persisten los despidos, si la subcontratación se generaliza, si las condiciones de empleo siguen siendo flexibilizadas, si los niveles salariales se vinculan cada vez más a la productividad y si la tendencia de las autoridades laborales de intervenir a favor de los empresarios se mantiene.

También podría fortalecerse si, como producto de la modificación de la correlación de fuerzas políticas que tuvo lugar en el Congreso de la Unión como resultado de las elecciones parlamentarias de julio de 1997, la representación del Partido de la Revolución Democrática (PRD) y del Partido Acción Nacional (PAN) pudieran consensuar una reforma de la Ley Federal del Trabajo en los términos del proyecto que, a instancias del PAN, fuera elaborado en 1993.¹² En ese caso, los modos de representación sindical de los trabajadores podrían verse modificados en forma sustantiva, en el sentido de un incremento de su autonomía en relación con el Estado y el sistema político.

¹² Es de interés señalar que dicho proyecto fue elaborado por el Dr. Néstor de Buen, titular de una importante firma de abogados laborales, quien no es panista.

El proyecto propuesto por el PAN podría generar un proceso de cambio en los tipos de organización sindical, en los trámites de registro de los sindicatos, en las facultades de estos en las empresas, en la protección de los derechos de delegados de fábrica y en otros aspectos de la vida del trabajo. No obstante, esos son, por el momento, sólo buenos propósitos.

En efecto, la ausencia de participación sindical en la construcción de ese nuevo marco institucional impide una aceptación rápida de esas reformas por el movimiento obrero. En la medida en que no han existido iniciativas dirigidas hacia la construcción de un sistema de negociación colectiva en donde empresarios y sindicatos interactúen sin la intervención del Estado fuera y dentro de la empresa, y en la medida en que persisten las conexiones corporativas en la cúpula, es difícil imaginar un cambio en las formas de vinculación entre capital y trabajo que las localizara en el ámbito de la empresa. Al contrario, la armonización de las políticas en el Pacto tuvo lugar al más alto nivel político y dependió exclusivamente de la participación de los funcionarios gubernamentales que elaboraron y escribieron lo que los representantes de los empresarios y de los sindicatos debían firmar.

Y ello ocurrió a pesar de que la retórica gubernamental tendió a referirse a la necesidad de establecer niveles de negociación más cercanos al taller, con iniciativas como el Acuerdo Nacional para el Aumento de la Productividad (ANAP). Esa intención gubernamental no se hizo realidad.

Al contrario, la distancia tendió a acrecentarse, como lo muestra el ejemplo de la industria maquiladora en la frontera norte del país.¹³ En el caso de la maquila, la ausencia total de los trabajadores de la vida sindical y de las prácticas sindicales llevan a una situación inédita: un sindicalismo sin trabajadores. Esto se acentúa si se piensa que uno de los escasos lugares en donde se han abierto posibili-

¹³ En efecto, en esas instalaciones productivas, los trabajadores ni siquiera saben que existe un sindicato que los representa. Peor aún, no saben que existe un contrato colectivo porque los sindicatos son entidades artificiales creadas por confederaciones espurias y los contratos están escritos por los gerentes de personal en colusión con dirigentes sindicales de esas confederaciones. Cfr. Quintero (1992).

dades de empleo es precisamente en la industria maquiladora en la que hoy trabaja más de un millón de personas. Si esos trabajadores, que son en su mayoría mujeres, no tienen posibilidad de articularse en sindicatos para defender sus intereses en forma colectiva, entonces se reforzarán necesariamente los mecanismos corporativos.

En suma, podemos pensar que cambios profundos están teniendo lugar en la relación histórica entre el sindicalismo y el estado mexicano. Tanto como resultado de la internacionalización del aparato productivo y financiero, de las tensiones dentro de la alianza política que ha podido articular a intereses sociales muy específicos, de la muerte de Fidel Velázquez en junio de 1997 y de su reemplazo por un hombre que seguramente continuará con su particular estilo de dirección del sindicalismo,¹⁴ se puede presumir que los trabajadores, los sindicatos, las empresas y los empresarios entran en un periodo en el que ni el nuevo modelo de desarrollo ni las modificaciones en el pacto corporativo pueden tener un futuro garantizado.

Recibido en abril de 1999
Revisado en octubre de 1999

¹⁴ No hemos aludido directamente a la desaparición de Fidel Velázquez, el 21 de junio de 1997, y a su reemplazo por Leonardo Rodríguez Alcaine a la cabeza de la CTM porque los términos de este análisis no se modifican sustantivamente a la luz de esa evidencia.

Cuadro 1

México. Variaciones anuales del Producto Interno Bruto (PIB),
 Producto Interno Bruto per capita (PIB-PC),
 Desempleo abierto por sexo (DAS), Inflación (I),
 Salarios mínimos (SMI), Salarios medios (SM),
 Productividad en la manufactura (PM), Costos unitarios
 de la fuerza de trabajo (CUFT). En porcentajes

Año	PIB %	PIB-PC %	H	DAS M	T	I %	SMI %	SM %	PRO (1980=100)	CUFT (1980=100)
1980	8.3	4.9	3.8	5.9	4.7	29.8	-14.5	—	—	—
1981	7.9	5.5	3.5	5.6	4.2	28.7	-6.3	—	—	—
1982	-0.6	-3.0	3.9	4.9	4.2	98.8	-9.0	0.9	—	—
1983	-4.2	-6.5	5.3	7.6	6.1	101.6	-17.4	-21.0	—	—
1984	3.6	1.2	4.9	7.0	5.6	65.5	-5.6	-7.3	—	—
1985	2.6	0.2	3.6	5.8	4.5	57.7	-1.7	1.5	106.7	68.3
1986	-3.8	-5.9	3.7	5.3	4.3	86.2	-8.7	-5.8	104.3	66.1
1987	1.8	-0.5	3.4	4.8	3.9	131.8	-5.2	-0.3	107.1	64.7
1988	1.3	-0.7	3.0	4.5	3.5	114.2	-11.9	0.6	110.9	60.3
1989	3.3	1.4	2.6	3.0	2.7	26.7	-10.4	2.1	126.2	59.2
1990	4.5	2.5	2.6	3.0	2.7	26.7	-10.4	2.1	126.2	59.2
1991	3.6	2.3	2.5	2.9	2.7	22.7	-4.6	6.7	133.4	59.1
1992	2.8	1.8	2.7	3.0	2.8	15.5	-10.2	7.8	141.3	60.3
1993	0.7	0.0	2.9	3.7	3.4	9.8	-6.4	10.2	134.1	58.2
1994	4.5	2.8	—	—	3.7	7.1	-6.0	4.6	—	—
1995	-6.2	-8.2	—	—	6.2	52.0	-15.7	-17.6	—	—
1996	4.5	3.4	—	—	5.5	27.7	-7.4	-12.3	—	—
1997	7.0	5.2	—	—	3.9	17.6	—	-1.1	—	—

Fuente: PIB y PIB-PC: Inter-American Development Bank, Social Progress in Latin America, Washington, 1993; DAS (hombres, mujeres y total): INEGI, Cuadernos de información oportuna, México, 1985, 1989, 1993, 1994; SMI y SM: Comisión Económica para América Latina, Balance de la Economía Latinoamericana, todos los años desde 1980. PRO and CUFT: INEGI, Indicadores de la competitividad de la economía mexicana, no. 5, 1994. Para 1994, 1995, 1996 y 1997, los datos sobre SMI y SME provienen de Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Panorama económico de América Latina, 1995, 1996 y 1997.

Nota: en SMI, la variación para 1996 es hasta junio; toda la serie 1982-1995 se refiere a la variación porcentual de los salarios mínimos y medios es respecto al mes de diciembre del año anterior.

Cuadro 2

México. Distribución sectorial de la población económicamente activa (1895-1980) (en porcentajes)
y según variaciones porcentuales anuales

Año	Agricultura	% Var.	Industria	% Var.	Servicios	% Var.	Total
1895	62.50	—	14.55	—	23.0	—	4.761.914
1900	61.93	-0.1	15.66	7.6	22.4	-2.6	5.131.051
1910	67.15	8.4	15.05	-3.8	17.8	-20.5	5.337.889
1921	71.43	6.4	11.49	-23.7	17.0	-4.5	4.883.561
1930	70.20	-1.8	14.39	25.2	15.4	-9.4	5.165.803
1940	65.39	-7.0	12.73	-11.5	21.9	42.2	5.858.116
1950	58.32	-10.8	15.95	25.3	26.0	18.7	8.272.093
1960	54.21	-7.0	18.95	18.8	27.2	4.6	11.332.016
1970	39.39	-27.3	22.95	21.1	37.7	38.6	12.955.057
1980	25.98	-34.0	20.35	-11.3	53.7	42.4	21.941.693
1990	22.6	-13.0	27.9	37.1	46.1	-14.2	23.403.413

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (1985); INEGI (1990).

Cuadro 3

México. Estructura del empleo no agrícola: 1980-1992

Sector	1980	1985	1990	1992
Sector informal				
Total	49.1	51.3	55.5	56.0
Por cuenta propia	18.0	23.5	30.4	30.5
Empleo doméstico	6.2	6.4	5.6	5.5
Empresas pequeñas	24.9	21.4	19.5	20.0
Sector formal				
Total	50.9	48.7	44.6	44.0
Sector público	21.8	25.5	25.0	24.5
Empresas grandes	29.1	23.2	19.6	19.5

Fuente: PREALC Informa (1993).

Bibliografía

- Bertranou, J. (1995), "La política de la reforma a la seguridad social en México. Análisis de la formulación del Sistema de Ahorro para el Retiro", *Estudios Sociológicos*, vol. XIII, no. 37, enero-abril.
- Cárdenas, C. (1997), inserción pagada del 6 de junio de 1997 en Reforma.
- Centro de Estudios Sociológicos (1990), *México en el umbral del milenio*, México, El Colegio de México.
- Cordonnier, Ch. (1996), "Mexique: au-delà de la reprise: vers le modèle chilien?", *Problèmes d'Amérique Latine*, no. 22, julio-septiembre.
- Correa Villanueva, J. L. (1986), "La liquidación de fundidora Monterrey y la reconversión industrial", *Cuadernos Políticos*, no. 47, julio-septiembre.
- Davillé, S. (1990), "Historia de la sección 271", en G. Bensusan y S. León (comps.), *Negociación y conflicto laboral en México*, México, Fundación Friedrich Ebert y FLACSO-sede México.
- Encuesta de hogares (1993), *PREALC Informa*, no. 32, septiembre.
- Freeman, R. (1992), "Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Development", *Proceedings of the World Bank Conference on Development Economics*, Washington, The World Bank.
- Herrera, F. (1992), "Reestructuración de la industria automotriz en México y respuesta sindical", *El Cotidiano*, no. 46, año 7, marzo-abril.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (1985), *Estadísticas históricas de México*, vol. I.

_____ 1990, XI Censo General de Población y Vivienda, 1990.

Loyola, R. y L. Martínez Pérez (1994), "Petróleos Mexicanos: la búsqueda de un nuevo modelo empresarial", *Estudios Sociológicos*, vol. XII, no. 35, mayo-agosto.

Martínez Aparicio, J. (1992), "SICARTSA: de la reconversión a la modernización, 1986-1990", *El Cotidiano*, no. 45, enero-febrero.

_____ (1995), "Flexibilidad laboral y productividad del trabajo. Estudio de caso en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas", *Informe de Investigación*, México.

Novelo, V. (1991), *La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical*, Centro de Investigaciones Superiores en Antropología Social (CIESAS), México, Ediciones El Caballito.

Ortega, M. (1997), "Los foristas y la Intersindical Primero de Mayo", *La Jornada*, jueves 29 de mayo de 1997.

Quintero, C. (1992), *El sindicalismo en las maquiladoras tijuaneñas*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.

Vásquez, C. (1992), "La aviación: una reconversión en los aires", *El Cotidiano*, no. 46, marzo-abril.

Zaid, G. (1997), "AFOREs a fuerza", *Reforma*, 22 de julio.

Zapata, F. (1995a) "Reestructuración productiva: con o sin la presencia de los sindicatos", en M. S. Portella de Castro y A. Wachendorfer (coords.), *Sindicalismo latinoamericano: entre la renovación y la resignación*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad.

_____ (1995b), *Labor relations, productivity and enterprise competitiveness: the Mexican case*, informe preparado para el Labour Law and Labour Relations Branch de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, julio.

_____ (1995c), *El sindicalismo mexicano frente a la restructuración*, México, El Colegio de México.

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