

Contratación Colectiva y Flexibilidad en las Nuevas Empresas Textiles de Toluca y Lerma

Rosa Silvia Arciniega Arce

Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública - UAEM

Resumen: Se estudia la flexibilidad de los contratos colectivos de las empresas textiles más modernas de Toluca, durante el periodo de los 90's. Se sostiene que el proceso de profunda transformación económica y productiva, así como política, presiona por el cambio de modelo de relaciones laborales. Se concluye que el modelo no se redefine totalmente, y como tendencia se señala un nuevo acuerdo corporativista de modernización: las nuevas empresas textiles se incorporan a la economía globalizada con la participación de los sindicatos.

Abstract: *This article analyzes the flexibility in the labor contracts in the modern enterprises textiles of Toluca, during the period from 1990s. It holds that the profound economic, productive and political transformations are forcing changes in the labor relations model. Textile corporatism is analyzed by monitoring its labor contracts. The author concludes that the model has not been radically redefined and points to the trend towards a new corporatist agreement for modernization: the modern enterprises textiles incorporated to the global economy with their tradeunions.*

Introducción

En el año 1986 se inició la apertura de la economía mexicana cuando se concreta la entrada de México al GATT. En 1990 se toma la decisión de celebrar el TLC, con la integración de México en la economía internacional. Desde entonces el tema de las relaciones laborales vinculado a la globalización y a la reestructuración productiva, retoma la mayor importancia.

En este nuevo contexto de apertura y modernización, desde hace algunos años se discute la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Las modificaciones a la ley laboral aparecen como “inminentes” tanto para las confederaciones patronales como sindicales. A partir de su revisión se avizoran cambios consecutivos en el conjunto del derecho positivo del trabajo existente en México, tal como el fin de los tradicionales contratos ley (LFT, arts. 404 al 421), así como la cancelación de la famosa cláusula de exclusión (LFT, art. 395).

La propuesta de cambio de la LFT tiene que ver no sólo con el nuevo modelo de desarrollo, sino también con la propia reforma que atraviesa el sistema político, de allí las sucesivas postergaciones y la dificultad de predecir lo que ocurrirá con el modelo laboral. En especial, el tema laboral aparece notoriamente vinculado con la lógica corporativa. Como sabemos, en un modelo corporativo resaltan como sujetos políticos y sociales las organizaciones. En lo que se refiere al tipo de sindicato en México se tiende a definirlo como un sindicalismo de Estado, y como su principal función y espacio específico de acción, se ubica a la negociación de la política estatal referida a la clase obrera (política salarial y social). Dada la reducción de su capacidad de influir en la toma de decisiones estatales, puede comprenderse la preocupación de las direcciones sindicales por la modificación de la normatividad laboral (que implicaría la salida de las organizaciones sindicales nacionales del juego político).

Mientras a nivel del sistema nacional de relaciones industriales las cúpulas empresariales y sindicales, gobierno y partidos políticos, discuten desde hace años la reforma laboral y las tendencias del cambio, es por todos conocido que ya se están produciendo transformaciones sustanciales en las fábricas. Las gerencias han modificado las relaciones laborales al nivel de sus empresas y utilizan a la flexibilidad como una de sus herramientas para hacer frente a la situación de crisis y de apertura. Es entonces a partir de este nivel que resulta interesante apreciar y precisar la naturaleza de los cambios que están ocurriendo, para desde allí entender las opciones concretas de desarrollo de las relaciones industriales.

Estudiamos la situación de las relaciones laborales en el sector textil donde se han realizado procesos de modernización industrial; constituye un sector afectado por la apertura y además se caracteriza por contar con una profunda tradición corporativa. En este sector ya ha desaparecido uno de los contratos ley básicos, el del algodón (1992), y se ha generalizado la negociación de contratos colectivos de trabajo en las empresas.

La huelga de 1992 y su fracaso, marcó una situación límite que removió las relaciones de bilateralidad entre la cúpula empresarial textil y los sindicatos nacionales: en particular, los empresarios textiles inciden en la adecuación de la legislación laboral a las necesidades de la modernización económica y en la obsolescencia de

los contratos ley, presentándolos desfasados ante la transición a un nuevo orden internacional. Cuestionan la presencia sindical, en especial la rigidez de normas sustantivas de los contratos ley. Ante la competencia y, dada la estrategia exportadora que fomenta el gobierno, se asumen como costos los remanentes de injerencia sindical en los procesos de trabajo y las normas de protección a los trabajadores (turnos, vacaciones, horas extras, etc.).

Cabe preguntarse si la desaparición del contrato ley del algodón y/o la presencia de contratos colectivos de trabajo, implica el inicio del desplazamiento de los sindicatos y de una desregulación del mercado de trabajo textil, con la individualización de las relaciones laborales o la descentralización de las condiciones de trabajo y los sindicatos en las plantas.

En este artículo exploramos lo que ocurre con la regulación laboral textil, tomando como hilo conductor el concepto de flexibilidad del trabajo. Interesa saber en qué dirección ondean los cambios a partir de los propios lugares de trabajo.

Trabajamos con los contratos colectivos de trabajo de empresas textiles de la zona industrial de Toluca-Lerma, Estado de México, donde en los últimos años se han instalado fábricas nuevas. Dada la heterogeneidad del sector, no se trata de una muestra representativa, sino del análisis de casos concretos. Son empresas de instalación reciente (años noventa), que se inician operando en la situación de apertura, con clara orientación al mercado externo; con planes o programas de expansión; consideradas “de punta”, al estar equipadas con la más moderna tecnología. El estudio comprende la revisión y análisis de los contratos colectivos de trabajo. Posteriormente y para establecer los contrastes, se revisaron los últimos contratos ley.

Creemos que la nueva configuración en el sector textil implica un nuevo acuerdo corporativista de modernización no sólo a nivel cupular, sino también a nivel de planta. Las nuevas empresas textiles están laborando –y se incorporan a la economía globalizada– con la participación de los sindicatos, los que sin embargo, han debido desprenderse de algunas prerrogativas tradicionales. Además las empresas tratan de diferenciar más claramente los terrenos de competencia, retomando el control en las decisiones tanto de empleo como productivas.

Los contratos colectivos de trabajo en las nuevas empresas textiles

La flexibilidad es un concepto clave en la nueva fase de desarrollo industrial, y se vincula con la entrada en una era de incertidumbre y diferenciación en lo concerniente a la naturaleza de los mercados y el entorno general de las empresas (Coriat, 1996: 61). Abarca desde la búsqueda de flexibilidad de las líneas productivas y del producto, hasta la búsqueda de flexibilidad del trabajo (Pries, 1993: 57) y en general se orienta hacia el incremento de la productividad y la calidad.

Por flexibilidad del trabajo entendemos la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario, a las condiciones cambiantes de la producción (De la Garza y Bouzas, 1997:13). La flexibilidad del trabajo sintetiza la reestructuración de la fuerza de trabajo y se explicita en tres tipos básicos (De la Garza, 1998: 40)

- Flexibilidad numérica o externa (contratación temporal): se concreta al abordaje de la contratación de los trabajadores, se refiere al ajuste del empleo a la demanda fluctuante del producto, es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción.
- Flexibilidad funcional o interna: se refiere al uso flexible de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, lo que implica un trabajo polivalente y movilidad interna entre puestos de trabajo, departamentos, turnos, horarios, etc., postula la eliminación de restricciones a la movilización de trabajadores en distintas funciones.
- Flexibilidad salarial o salario en función del rendimiento (pago según el trabajo desempeñado): el salario se adecua en función de la productividad o calidad.

Revisamos el clausulado de los contratos colectivos de trabajo actualmente vigentes en las empresas textiles. Para someterlos a revisión se parte de estos tres tipos de flexibilidad laboral. Dentro de cada uno de ellos consideramos una serie de variables o materias que comparadas con las normas respectivas de los contratos ley implican mayor o menor grado de flexibilidad.

Flexibilidad numérica o externa

Aquí veremos la forma y los requisitos de ingreso como la política laboral en cuanto a la estabilidad en el empleo. Asimismo, la contratación de personal de confianza.

Según los CL, tradicionalmente los mecanismos y forma de ingreso de trabajadores en el sector textil son definidos con intervención del sindicato, el que tiene la exclusividad para proponer al nuevo personal. En los CL, los patrones se obligan a admitir únicamente trabajadores que sean proporcionados por el sindicato. Las empresas deben acudir a su sindicato para que éste le proporcione a los trabajadores. Si en 48 horas el sindicato no consigue al personal solicitado, la empresa puede conseguirlo por su cuenta, pero debe solicitar su ingreso al sindicato de inmediato. Todas las plazas, sean de planta o eventuales, deben ser ocupadas por obreros sindicalizados. Además el ingreso debe darse sin lesionar los derechos de escalafón de otro.

Este terreno no ha sido de conflicto con las empresas, y más bien ha tendido a facilitar una tarea que en otros sectores resulta problemático como es el abastecimiento de recursos humanos. En todo caso cuando el trabajador no es el idóneo, el CL fija la prerrogativa de despido a la empresa, alegando incompetencia.

Los nuevos CCT mantienen la intervención del sindicato en el procedimiento de ingreso de los trabajadores. El sindicato propone nuevos trabajadores; sean de planta o temporales, la diferencia es que en la práctica ya no cuenta con la exclusividad, pues a las empresas acuden los postulantes directamente, enterados de ofertas de trabajo a través de las mantas que figuran en las entradas de las fábricas, o a través de los diarios de circulación local. Se observa que las empresas ya tienen libertad de contratar directamente al trabajador que crean conveniente. Las fuentes de reclutamiento en el sector textil tienden a no continuar siendo internas. Sin embargo, tal como en los CL, se mantiene el respeto al escalafón y la sindicalización se mantiene como obligatoria.

Los servicios a que se refiere el presente Contrato serán prestados por miembros del sindicato, a excepción de los puestos de confianza. En consecuencia, para cubrir vacantes temporales o definitivas o puestos de nueva creación, la empresa solicitará al Sindicato le proporcione personal idóneo... (cláusula 9, CCT, empresa 3).

Todo el personal de nuevo ingreso, con excepción de los puestos de confianza, deberán ser proporcionados por el sindicato, y por consiguiente la empresa está obligada a solicitárselo. Las solicitudes de personal que haga la empresa serán por escrito, especificando los requisitos que debe reunir el trabajador de acuerdo al puesto vacante. El sindicato proporcionará el personal solicitado en un término de 24 horas, el que se ampliará a 48 horas, cuando se trate de trabajadores calificados. Si la empresa encuentra satisfechos los requisitos a que se refiere su solicitud, admitirá a los trabajadores propuestos (cláusula 2 y 3, CCT, empresa 4).

Para la ejecución y desarrollo de los trabajos temporales y definitivos..., la empresa no admitirá como trabajadores, sino a quienes proporcione el Sindicato por medio de su representante legal, siendo condición indispensable para ingresar a trabajar a la empresa, la de ser miembro del Sindicato (cláusula 6, primer párrafo, CCT, empresa 1).

En cuanto a los requisitos de ingreso, existen coincidencias entre los que considera el CL y los nuevos CCT, tal como el límite mínimo de edad, un estado de salud óptimo comprobado y ser miembro del sindicato, además dice el CL que ingresa siempre que éste sea competente y eficiente en el desempeño de su trabajo.

En la práctica los dirigentes sindicales reclutan personal en función de los requerimientos de las empresas, tal como cubrir la solicitud con hombres o mujeres, pero también consideran otros elementos, tal como un intervalo de edad ideal (entre 20 y 30 años), que de preferencia vivan en zonas cercanas a las fábricas, y que no hayan laborado en muchas y diferentes empresas, tratando de encontrar un perfil de estabilidad, además se tiende a seleccionar a personas no conflictivas, rechazando en función de estas características a postulantes tales como taxistas o ex policías. Desde este punto de vista, antes que habilidades y conocimientos, se requiere de trabajadores que se ajusten al puesto solicitado y con determinadas características personales.

A pesar de la sofisticada tecnología introducida en las nuevas plantas textiles, al revisar los requisitos de ingreso en los CCT, éstos no varían mucho respecto de los que fijan los CL (art. 13, 15, 18, CL 1998). En los CCT no figuran requisitos de experiencia laboral previa o demandas de un mayor grado de educación (no figura una escolaridad más alta, apenas “saber leer y escribir”, (cláusula 11, CCT, empresa 1; cláusula 10, CCT, empresa 3, cláusula 10, CCT, empresa 2). Y es que no se requiere de muchos requisitos para ingresar a la industria textil, dado que la mayoría ingresa como peones o barrenderos, y el trabajo lo

aprenden en la práctica. Sin embargo, en alguno de los CCT encontramos la inclusión del requisito de conocimientos y capacidades necesarias, lo que supone no sólo un mayor rigor en el ingreso a través de entrevistas y examen de selección por parte de las empresas.

Antes, la práctica sindical solía identificar las funciones de reclutamiento con las de selección y hasta contratación porque las empresas dejaban un total margen de selección al sindicato. No se trata de ser más exigentes en cuanto a los criterios de selección. Esta práctica ha resultado modificada, en tanto las nuevas empresas han reforzado la división de funciones: El sindicato exclusivamente recluta y propone, la empresa selecciona y contrata.

La empresa podrá admitir a los trabajadores que el sindicato proponga, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) tener los conocimientos y capacidades necesarios, b) no tener enfermedades infecto-contagiosas, ni crónicas, ni agudas, c) estar capacitado físicamente para el trabajo que pretende desempeñar, d) no haber sido separado de la empresa, con causa justificada imputable al trabajador, e) saber leer y escribir” (cláusula 10, CCT, empresa 3).

Para ingresar un trabajador al servicio de la empresa se requiere: a) ser miembro del sindicato titular del contrato colectivo, b) tener de 18 a 30 años como regla general, salvo autorización especial de la empresa cuando no se encuentre en estos límites de edad; c) no padecer enfermedad contagiosa o crónica, y estar físicamente apto para el trabajo que vaya a desempeñar, para lo cual el aspirante deberá someterse al reconocimiento médico previo...d) el aspirante deberá llenar los requisitos y condiciones necesarias de preparación previa, aptitudes y capacidades para el trabajo a que se aspire, a cuyo efecto, el aspirante deberá sustentar satisfactoriamente los exámenes o reconocimientos de competencia para los puestos en que se necesiten determinados conocimientos (cláusula 5, CCT, empresa 4).

Esta situación encuentra réplica en uno de los CCT:

“La empresa no podrá negarse a aceptar un trabajador proporcionado por el sindicato, (en caso de que haya solicitado personal), sino cuando no llene los requisitos que se mencionan en la cláusula anterior” (cláusula 12, CCT, empresa 1, misma que no fija el requisito de habilidades o conocimientos).

Si bien las empresas deben cubrir determinadas formalidades, en los hechos no implica que expresamente ellas deben mantener como contratados a quienes designe el sindicato. Tal como lo mencionan el CL y los CCT deben ser personas idóneas al puesto solicitado y, por tanto, capaces de cubrir los requisitos de las empresas. En caso que no

cubran sus expectativas, las empresas y el sindicato no asumen responsabilidad.

En los CL y en los CCT figura como otra prerrogativa sindical la cláusula de exclusión. Se presenta al momento de la contratación (de entrada), según la cual para poder trabajar en la empresa es condición pertenecer al sindicato que representa a los obreros de éste (art. 395, LFT, art. 14 CL). Todas las especialidades son ocupadas por obreros que son sindicalizados. En segundo lugar, la exclusividad de la contratación implica que si un obrero deja de pertenecer al sindicato, ya sea por expulsión o por renuncia a su membresía, el patrón está obligado a despedirlo (de salida).

En los nuevos CCT todos los obreros, sin excepción, incluyendo a los eventuales, están obligados a afiliarse al sindicato. La exclusividad de sindicalización le otorga al sindicato poder sobre el ingreso, y también la salida de trabajadores.

Aparte de la causal de despido por la aplicación de la cláusula de exclusión, el CL enumera como otras causales una serie de circunstancias específicas (“por sustracción de materiales, ropa o artículos elaborados pertenecientes a la negociación, por la alteración de productos imputables al trabajador en los trabajos que se le encomienden; por revelación de procedimientos industriales de fabricación, cuando injustificadamente se niegue a ejecutar un trabajo compatible con su especialidad, con la categoría y salario, por ofensas, vía de hecho o lesiones a las personas de los empresarios o a sus representantes, por encontrarse el obrero en estado de ebriedad durante el trabajo, por inutilidad de maquinaria, telas o de materia prima, por las demás causas que fija el art. 47 de la LFT). También se especifica el despido por encontrar a un obrero fumando en el interior de los salones o bodegas, a la cuarta oportunidad, computados en el término de un mes calendario. El despido también procede cuando el trabajador tiene más de tres faltas de asistencia dentro de un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada (arts. 72, 73, 74, CL, 1996).

En todos esos casos al incurrir un trabajador en una de las causales, la empresa no puede separar al trabajador inmediatamente de su puesto. Dice el CL que empresa y sindicato tienen que pasar obligatoriamente por procesos bilaterales de estudio y negociación (art. 72, CL, 1996). La investigación se lleva a cabo con la asistencia del afectado, el delegado del sindicato o un representante de los

trabajadores. La separación no puede efectuarse durante el tiempo de la investigación.

Similar procedimiento se contempla en los CCT:

En el caso de que algún trabajador incumpla con las obligaciones a su cargo o viole las prohibiciones impuestas, será sancionado según la gravedad de la infracción. Para este efecto la empresa practicará la investigación correspondiente con intervención del sindicato (cláusula 44, CCT, empresa 2).

Sin embargo son muy pocos los casos de despidos de trabajadores por estas cuestiones disciplinarias (faltas, robo, dormirse en el trabajo, etc.). La flexibilidad externa más bien es congruente con la alta tasa de contratos de trabajo eventuales, tal como veremos más adelante.

En el caso de reajustes de personal, el CL también contempla bilateralidad (art. 12, CL, 1996), en tanto las empresas puedan reajustar su personal, pero por convenio con el sindicato.

En lo que se refiere a la política laboral en cuanto a la estabilidad en el empleo, los cambios son más sustanciales, en tanto encontramos que la adquisición de la planta ya no es tan sencilla. El CL define la existencia de un corto periodo de prueba (30 días). Al transcurrir éste, el trabajador es considerado como de planta a partir del día de su ingreso. De este modo las empresas garantizaban a los trabajadores de nuevo ingreso la estabilidad en el empleo. “Todo trabajador que ingrese en una fábrica, será considerado con el carácter de planta desde la fecha de ingreso, una vez transcurridos los treinta días de prueba” (art. 19, CL, 1998).

Sin embargo el CL contempla la posibilidad de trabajos definitivos y temporales (CL, art. 13), aunque con restricciones: concede un límite máximo de ocho meses, que computados en un periodo de 12 meses, obliga a considerarlos como de planta (cláusula 9, CL, 1998). Asimismo lo vincula a los turnos y condiciona su ingreso atendiendo a la bilateralidad:

En las fábricas podrán instalarse terceros turnos de carácter eventual, por el plazo de duración que convengan en cada caso los empresarios con el sindicato correspondiente, de acuerdo con las necesidades de la fábrica (cláusula 8, CL, 1998).

En los nuevos CCT la adecuación gerencial del empleo a las necesidades cotidianas de la producción se efectúa a través de dos vías más amplias: del ingreso de personal como eventual, utilizando la

forma de contratos temporales (a plazo fijo y/o por obra); y del ingreso de personal bajo la forma de contratos en periodo de capacitación.

En la contratación del personal eventual participa el sindicato en la negociación de la oportunidad y en la fijación de los plazos. La presencia de eventuales se logra por convenio entre empresa y sindicato. No se explicitan límites en cuanto al número de trabajadores contemplados.

El sindicato está de acuerdo en proporcionar a la empresa trabajadores que de manera eventual y temporal realizarán las labores de instalación, ajuste y prueba de maquinaria y equipo del centro de trabajo por un término que vence el... (Convenio Colectivo, empresa 2, del 2 de enero de 1997).

Uno de los CCT contempla específicamente una norma que atañe a una realidad que se presenta con los eventuales:

La circunstancia de que cualquier trabajador eventual haya prestado sus servicios en una o varias ocasiones, no le da derecho a ser considerado como de planta, pero será preferido en futuras contrataciones o para cubrir vacantes de los trabajadores, según el caso, siempre y cuando no se afecten derechos de otro trabajador y sean proporcionados por el sindicato (cláusula 16, CCT, empresa 1).

El personal eventual también aparece vinculado directamente con la variación de la demanda, con lo que se tiende a la flexibilidad externa ante las facilidades de empleo y desempleo de trabajadores según las necesidades de la producción:

... Independientemente de los trabajadores en capacitación que sean contratados por la empresa, ésta podrá en todo momento solicitar del sindicato, personal eventual que labore por tiempo y obra determinada, a efecto de poder hacer frente a las necesidades especiales de la empresa, con vista de los requerimientos de la clientela muy especialmente por cambio de temporada, modelos o pedidos que requiera la entrega inmediata de la mercancía (cláusula 46, CCT, empresa 1).

En los CCT las exigencias aumentan en tanto los eventuales deben pasar examen de selección si desean adquirir la planta:

La empresa otorgará a aquellos trabajadores eventuales que hayan venido prestando sus servicios por el término de 12 meses (antes figuraba 18 meses) su planta de trabajo, previo examen de aptitud y capacidad para el desempeño del puesto al que aspira la planta. Para el caso de que el aspirante a la planta no cumpla con los requisitos indispensables en lo que se refiere al examen de aptitud y capacidad a satisfacción de la empresa, se le otorgará un nuevo contrato por un máximo de 6 meses para que preste sus servicios en la empresa en su carácter de eventual, de así requerirlo las necesidades de producción de la propia empresa, en el entendido de que al término de este contrato se le dará una nueva

oportunidad para hacer su examen de aspirante a adquirir planta de trabajo (cláusula 49, CCT, empresa 1).

Por otro lado, en los nuevos CCT encontramos cláusulas de capacitación vinculadas al ingreso y permanencia de los trabajadores.

Los trabajadores de nuevo ingreso estarán sujetos a un periodo de capacitación inicial en el empleo conforme a los planes y programas que al efecto se establezcan. Dicha capacitación inicial no excederá de 90 días y prestarán su servicio conforme a las condiciones generales que especifique el presente contrato (cláusula 37, CCT, empresa 2).

Teniendo en cuenta el equipo industrial con que cuenta la propia empresa y siguiendo los métodos de trabajo implantados por la misma, para este efecto es necesario la formación del personal para la capacitación y adiestramiento para los trabajadores de nuevo ingreso, y atendiendo fundamentalmente los sistemas de trabajo que seguirá la empresa, en tal virtud, toda persona que el Sindicato proporcione y que la empresa contrate, deberá sujetarse a esta capacitación para ocupar el lugar al que haya de ser designado dentro del grupo de trabajadores (CCT, cláusula 10, empresa 1).

Los programas de capacitación son bastante claros en cada una de sus etapas:

Se establece para los trabajadores de nuevo ingreso un programa de capacitación en la siguiente forma:

Un primer periodo de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de ingreso del trabajador. En caso de que a juicio de la empresa el trabajador no demuestre su actitud o interés para su capacitación, la empresa en cualquier momento dentro de ese primer periodo de capacitación, podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para ella.

A este proceso inicial de capacitación habrá otro segundo periodo de 60 días hábiles al cual pasarán aquellos trabajadores que hayan tenido resultados satisfactorios durante el primer periodo de capacitación, en la inteligencia de que la empresa tendrá el derecho de dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna para ella y en cualquier momento en el caso de que durante el segundo periodo de capacitación a su servicio el trabajador no demuestre aptitud o capacidad dentro del adiestramiento que reciba.

Los trabajadores recibirán como remuneración la que corresponde al salario mínimo general de la zona económica en que esté situada la fuente de trabajo. Se establece un tercer periodo de capacitación el que

será de 90 días, para las especialidades siguientes y salarios correspondientes (...)

A este periodo de capacitación pasarán aquellos trabajadores que hayan tenido resultados satisfactorios en el segundo periodo, en la inteligencia de que la empresa podrá dar por terminada la capacitación cuando no reúna el trabajador las aptitudes necesarias, sin responsabilidad para la empresa (cláusula 46, CCT, empresa 1).

Si en el CL se mantienen los 30 días de prueba, después de los cuales las empresas debían garantizar a los trabajadores de nuevo ingreso la estabilidad o permanencia en el empleo; en el caso de la empresa 1, se mantienen a prueba por 180 días y se le vincula con la capacitación.

Durante este largo periodo de capacitación, la empresa tiende a contemplar otros requisitos que ahora son fundamentales como la motivación, el no ausentismo, la capacidad de trabajo, la puntualidad, etc. Además en este rubro no se presenta vigilancia y evaluación de las pruebas para los nuevos trabajadores por la parte sindical.

En relación con la contratación del personal de confianza, en los viejos CL aparecía una limitación a la creación de nuevos puestos de confianza, en tanto estaban estrictamente contemplados los puestos y las categorías que podían ocuparse. Pero en los últimos CL se modifica sustancialmente esta norma:

Se considera como personal de confianza y en consecuencia no queda comprendido en este Contrato ni le es aplicable el mismo, ni puede formar parte del sindicato administrador, y que corresponde designarlo sin limitación alguna a los patrones, todo aquel que se necesite para el desarrollo de la dirección técnica o administrativa de los mismos, o que por su propia naturaleza corresponda a requisitos de confianza. Este personal de confianza podrá ser: directores, subdirectores, gerentes, administradores, encargados de almacenes o bodegas, apuntadores, secretarios, taquígrafos, ...porteros, veladores y celadores. En todo caso se estará a lo dispuesto por el artículo noveno de la LFT (art. 3, CL, 1998).

Tal como en los recientes CL, en los CCT la contratación de personal de confianza aparece como prerrogativa netamente empresarial. La contratación de personal de confianza es libre para las empresas.

Se consideran fuera de escalafón y excluidos de la aplicación de este contrato, por tratarse de labores de dirección, de inspección y de confianza y por convenirlo así las partes, los trabajadores que desempeñen funciones correspondientes a alguno de los siguientes puestos: directores, gerentes, sub-gerentes, ... y en general a todos aquellos trabajadores designados como de confianza (cláusula 12, CCT, empresa 4).

Recapitulando, los sindicatos mantienen ciertas áreas claves de las relaciones laborales en lo que se refiere al ingreso y despido. Puede observarse que disminuye su participación en estos rubros, en tanto se incluyen nuevas figuras que balancean el peso de su intervención, como el proceso de selección vinculado con la aceptación de un largo periodo de capacitación, proceso de selección de aspirantes a la planta entre los eventuales, pero aún es importante el requerimiento de su aval para decisiones de contratación fundamentalmente de eventuales y despido de personal de planta.

Es también indicativo de la presencia sindical que las empresas cumplan con las formalidades y que éstas sean recogidas por los CCT de planta. Mediante el reconocimiento expreso de la institución sindical, y la obligación de tratar todos los conflictos de trabajo y los que se deriven de la aplicación e interpretación de los CCT, por conducto de sus representantes, la institución sindical se mantiene presente. Implica el reconocimiento de los sindicatos locales y nacionales por parte de las empresas como mediadores de los trabajadores y avalan su papel como representantes exclusivos de los trabajadores, descartando un vínculo más individual o directo con éstos.

Si a ello añadimos el mantenimiento de cláusulas como la de exclusión, que se recoge y se mantiene en los nuevos CCT tal como en los tradicionales CL, podemos incidir aún más en el peso de su presencia.

Flexibilidad funcional o interna

En este tipo de flexibilidad consideramos como variables la jornada de trabajo, horarios, turnos, limitaciones o no al tiempo extraordinario, limitaciones o no al trabajo en días de descanso obligatorio o en días festivos, vacaciones, el sistema de ascenso, movilidad interna, polivalencia y limitaciones o no a los castigos.

Con las nuevas tecnologías y los pedidos de exportación, se presenta la tendencia a la producción continua que obliga a trabajar los siete días de la semana, los 365 días del año, en tres o cuatro turnos, con el 100% de la producción instalada, lo que se acompaña de una mayor intensificación de los ritmos de trabajo.

Por lo que se desprende de los CCT, la flexibilidad interna, dentro del proceso productivo, es bastante amplia, lo que se manifiesta en una

mayor discrecionalidad de las empresas en lo que se refiere a las variables contempladas.

Jornada de trabajo

En los CCT las jornadas semanales de trabajo diurno siguen siendo de 48 horas. Para pactar cualquier modalidad o establecer cualquier modificación dentro de este límite, tal como en los CL, se considera un procedimiento bilateral entre empresa y sindicato. Atendiendo a este procedimiento, hoy existe diversidad de horarios en las empresas, así como de turnos.

Otra novedad es que en los nuevos CCT la jornada de trabajo tiende a computarse como tiempo efectivo de trabajo, de allí que el tiempo para tomar alimentos, capacitación y/o para cobrar “la raya” puede darse fuera de la jornada de trabajo y no dentro. Se abre la posibilidad de capacitación y del pago inmediatamente después de la jornada.

“La capacitación y el adiestramiento se impartirán dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella, por acuerdo entre empresa y sindicato, en términos del art. 153-E de la LFT” (cláusula 36, CCT, empresa 3).

“La empresa concederá a los trabajadores un periodo para tomar alimentos de una hora sin goce de sueldo en el transcurso de la jornada” (cláusula 17, CCT, empresa 2; cláusula 17, CCT, empresa 3).

“La empresa pagará los salarios a los trabajadores los días sábado o el último día de trabajo de cada semana dentro de su jornada de trabajo o inmediatamente después de que concluya” (cláusula 21, CCT, empresa 2; cláusula 21, CCT, empresa 3).

En un caso encontramos que se pacta específicamente lo contrario:

“El pago de los salarios de los trabajadores, se hará el último día laborable de la semana, una hora antes de concluir la jornada de trabajo...” (cláusula 18, CCT, empresa 1).

Se incrementan también las sanciones si se atenta contra la jornada establecida a través de tardanzas:

Los trabajadores estarán obligados a presentarse a su trabajo a la hora en punto de iniciación de su jornada, el que llegue después de la hora señalada, salvo autorización expresada por la empresa, no podrá entrar a trabajar y se considerará como falta injustificada...

Si el trabajador falta en lunes, será castigado con cuatro días (cláusula 25, CCT empresa 1, en el CCT de 98 se reduce a dos días).

Asimismo se promueve el inicio y el fin de jornada “a pie de máquina”:

La jornada de trabajo inicia y termina en el lugar de trabajo asignado a cada trabajador. Se concede 10 minutos de tolerancia para entrar a laborar después de la hora de entrada. Y por un máximo de 4 veces en un período de 30 días, teniendo intervención el Delegado Sindical en estos casos. Por consiguiente a ningún trabajador se permite la entrada después de esa tolerancia (cláusula 16, CCT, empresa 2).

En cuanto al trabajo en día domingo, en una de las empresas se mantiene como el día tradicional de descanso semanal, pero en las otras se contempla la posibilidad de cambiarlo por cualquier otro día de la semana:

“Por cada seis días de trabajo los trabajadores gozarán de un día de descanso con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será preferentemente el domingo” (cláusula 23, CCT, empresa 2; cláusula 23, CCT, empresa 3).

Lo que en los CCT se constata es la tendencia a equiparar el tiempo pagado con el tiempo efectivo de trabajo, utilizando a su mayor capacidad el tiempo de la jornada. Se flexibilizan las modalidades de jornadas laborales, pero las mismas normas reglamentan la intervención sindical.

Horas extras

En el CL se contemplan las horas extras como no obligatorias, en tanto decide su aceptación o no, el propio trabajador:

A través de los CCT las empresas tienen capacidad de utilizar más libremente el trabajo en horarios extraordinarios.

Los trabajadores estarán obligados a trabajar tiempo extra cuando se los ordene la empresa por conducto de sus representantes en la Planta, con el límite establecido por el art. 66° de la Ley. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, de la décima en adelante se pagará el 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada (cláusula 27, CCT, empresa 1).

Para cubrir necesidades extraordinarias de la producción, la empresa podrá requerir de los trabajadores que laboren tiempo extra sin que exceda de tres horas diarias o de tres veces a la semana...(cláusula 18, CCT, empresa 2; cláusula 13, CCT, empresa 3).

Los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extraordinarias, días de descanso semanal, días de descanso obligatorios y vacaciones cuando la empresa requiera para ello, debiendo percibir por estos servicios el pago doble correspondiente...(cláusula 28, CCT, empresa 4).

Días de descanso obligatorio

En los CL figuran 12 días de descanso obligatorio. En cambio en los CCT tienden a disminuir, aunque aún no llegan a equipararse con el número de días que fija la LFT (desaparece el 7 de enero, 10 de mayo, 2 de noviembre, 24 de diciembre).

Asimismo, en los CCT el trabajo en días festivos es obligatorio a juicio de la empresa. Los trabajadores están obligados a trabajar en esos días si la empresa lo requiere.

Vacaciones

En los CL los días de vacaciones se plantean en dos periodos, uno fijo y el otro que se fijará de común acuerdo entre empresa y sindicato, considerando estas vacaciones en términos colectivos. En los CCT escogen las fechas en que disfrutarán de éstas y se programan. En los CL figura un mínimo de 12 días descansables (para aquellos que tengan de 1 a 8 años de servicios). En los CCT se consideran los días de vacaciones que fija la LFT, logrando llegar al beneficio de los 12 días entre los 4 a 8 años de servicios. El tiempo de goce acordado ha tendido a disminuir.

Ascenso

Tradicionalmente los CL han remarcado el ascenso basado en el escalafón por antigüedad, salvo incompetencia demostrada en 30 días, por lo que podemos decir que se rigen por un sistema de ascenso mixto, pero otorgando un peso mayor a la antigüedad. Asimismo ha existido participación del sindicato en la elaboración del escalafón y en la actualidad aparecen altamente mediadas por la actividad sindical.

En los recientes CL coexiste con el escalafón por antigüedad la competencia, pero ambos criterios tienen similar peso.

... Expresamente se pacta que el derecho de los trabajadores para movimientos de ascenso en general se establecerá tomando como base la antigüedad y capacidad; consecuentemente cuando haya que cubrir una vacante temporal o permanente, el Sindicato Administrador proporcionará de acuerdo con el orden de escalafón respectivo, al trabajador más antiguo de la categoría inmediata

inferior de la misma especialidad que tenga la competencia necesaria para ocuparlo (cláusula 24-A, CL, 1996).

Según el CL el trabajador contratado no debe burlar el escalafón. Ningún trabajador de nuevo ingreso podrá ocupar un puesto lesionando los derechos de escalafón de otro. Sin embargo, el CL asume que no se tendrá por lesión el hecho de que por incompetencia comprobada previamente, haya necesidad de ocupar personal de nuevo ingreso (art. 16, CL, 1978, 1992, 1996).

En los nuevos CCT se observan mayores cambios. Perdura un sistema mixto, en tanto se contemplan escalafón y competencia, pero en algunos casos primero se evalúan los aspectos de competencia, otros méritos vinculados con la disposición hacia el trabajo y luego el escalafón.

La empresa podrá ascender a su personal cuando lo juzgue necesario; debiendo el trabajador elegido reunir el mayor número de requisitos que se enumeran en el inciso b) y se cumplan las condiciones siguientes:

- Que exista una vacante permanente y la empresa decida cubrirla o que se haya creado un nuevo puesto.
- Que el trabajador sea competente, eficiente, posea sentido de responsabilidad, haya observado buena conducta y tenga los mejores antecedentes personales.

En igualdad de condiciones, la empresa elegirá al trabajador más antiguo.

Preferirá a los trabajadores que le hayan prestado servicios con anterioridad, ya sea que tengan el carácter de planta o temporales, teniendo mayor derecho los primeros.

En todo caso de ascenso, deberá tener intervención la Comisión de Escalafón y la representación sindical (cláusula 21, CCT empresa 1).

En otros casos se trata de dar mayor peso al escalafón:

Cuando se trate de cubrir una vacante de ascenso, se llamará al trabajador que de acuerdo con el escalafón tenga derecho a cubrirla. La calificación de la competencia del trabajador que se trate, será determinada en cualquier momento por la empresa y el sindicato... (cláusula 50, empresa 4).

Movilidad horizontal

Normalmente los CL prohibían todo cambio de trabajadores de departamento o sección, menos de turnos, o efectuar trabajos para los que no fueron contratados. Para el caso de los trabajadores en general establecía:

Durante las jornadas de trabajo, los obreros ocuparán el lugar que les corresponda en sus respectivos departamentos, sin pasar a otro departamento o sección a no ser que lo requiera el desempeño de su trabajo (cláusula 70, CL, 1950).

Más drástico era para el caso de los dirigentes sindicales:

Durante las jornadas de trabajo, los representantes ocuparán el lugar que les corresponda en sus respectivos departamentos, sin pasar a otro departamento o sección aunque así lo requiera el desempeño del trabajo (cláusula 82, CL, 1957).

En los últimos CL las normas son más flexibles, en contra de la visión de la fuerte demarcación de puestos que se le atribuye:

Durante las jornadas de trabajo, los obreros ocuparán el lugar que les corresponda en sus respectivos departamentos, sin pasar a otro departamento o sección, sólo que así lo requiera el desempeño del trabajo. Pudiendo en consecuencia, ser ocupado en cualquier trabajo que sea necesario, de conformidad con las necesidades de producción sin perjuicio de su salario (art. 93, CL, 1996).

...por las necesidades urgentes de la producción, la empresa podrá efectuar cambios o movimientos de su personal, dentro de su turno, a puestos diferentes de los asignados respetando el salario fijo o promedio e incentivos que en su caso correspondan al trabajador” (art. 24B, CL, 1996).

Tomando en cuenta los cambios tecnológicos y la reestructuración de los sistemas de trabajo, a nivel de cada empresa, se podrá llevar a cabo con participación del Sindicato Administrador, una reasignación de funciones y equipos de los trabajadores especializados y capacitados (art. 24C, CL, 1996).

Los CCT son más explícitos o directos ante la necesidad de reacomodar a cierto número de trabajadores, por razones de ausentismo o días de descanso, o inasistencias por sanciones.

La empresa podrá cambiar a sus trabajadores de un lugar a otro, de una labor a otra, en forma transitoria o definitiva por necesidades de producción, no sufriendo perjuicio alguno de sus salarios, ya que en caso de que el lugar a donde sea promovido tenga mayor salario, éste se le cubrirá por el tiempo que dure la promoción al puesto de mayor categoría y al regresar a sus puestos de origen seguirán percibiendo el salario que tuvieron asignado anteriormente (cláusula 42, CCT, empresa 1).

Desaparecen las restricciones a la movilidad interna entre categorías, puestos de trabajo, departamento, lugares de trabajo, aunque no se contemplan aún turnos. Si se aceptan los cambios de puestos, dentro de su turno y respetando el salario.

Evidentemente encontramos altos grados de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo (amplia movilidad de puestos, turnos rotativos de trabajo, libre uso de horas extras, de días festivos, de descanso dominical, etc.) lo que junto con la más moderna tecnología, implica una mayor productividad del trabajo en las plantas.

Participación del sindicato en sanciones

El sindicato no se encuentra fuera del trato interno diario obrero-patronal. Se contempla su participación directa en reclamaciones, solicitudes y permisos, y se le reconoce como instancia autorizada con quien negociar contratos colectivos y tratar todos los conflictos de trabajo.

Asimismo se prevee su participación en las sanciones a los trabajadores.

Todas las reclamaciones y solicitudes que tuvieran que hacer los trabajadores, referentes al trabajo, deberán ser presentadas y tramitadas por conducto de la representación del sindicato, salvo extrema urgencia, en cuyo caso los trabajadores afectados deberán presentarla directamente (cláusula 3, empresa 1).

Dentro de la empresa, el sindicato estará representado por un Delegado Sindical que debe tener el carácter de trabajador de planta al servicio de la propia empresa y que tratará con la misma, todos los conflictos o diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Contrato.

Cuando el delegado sindical no llegara a un acuerdo con la empresa, ésta tratará con el Comité Ejecutivo del sindicato. La empresa se obliga a no tratar ningún asunto directamente con sus trabajadores sindicalizados, y por lo tanto lo hará por conducto de los representantes del sindicato (cláusula 4, CCT, empresa 1).

Como vemos, en este rubro se mantienen las prerrogativas sindicales. Amplio reconocimiento del sindicato por parte de la empresa.

A pesar de la amplitud de la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo, en varios de los rubros analizados y a pesar de los cambios, el sindicato trata de que perdure la bilateralidad, en tanto trata de

mantener su intervención. Por ejemplo, en el ascenso, el sindicato pierde puntos en tanto disminuye la importancia del escalafón, y se erige como prioritaria la capacidad. Sin embargo, no sólo cuenta el mérito y la capacidad, aun cuenta el escalafón, aunque en último lugar. Además el sindicato participa en la comisión de ascenso.

Es también indicativo de la presencia sindical el que las empresas brinden reconocimiento expreso de la institución sindical como mediadora de los trabajadores en el piso de la fábrica, pues se mantienen intactas cláusulas referidas a las sanciones a trabajadores y su mediación en asuntos de problemas de trabajo o conflictos.

En el caso de que algún trabajador incumpla con las obligaciones a su cargo o viole las prohibiciones impuestas, será sancionado según la gravedad de la infracción. Para este efecto la empresa practicará la investigación correspondiente con la intervención del sindicato (cláusula 42, CCT, empresa 3).

El mantenimiento de la intervención sindical en los casos analizados se explica en función del tipo de sindicalismo como de la cultura gerencial.

Flexibilidad salarial

El contrato ley se negocia cada dos años, pero la revisión salarial se realiza anualmente. Igual mecanismo siguen las empresas que se rigen por CCT.

El contrato ley fija el salario mínimo que regirá en la industria textil en el ramo correspondiente durante la vigencia del Contrato, normalmente es ligeramente superior al salario mínimo que fija el gobierno de la república. Incrementa el monto salarial las prestaciones económico-sociales que contempla el CL: aguinaldo, bono de despensa, etcétera.

Los salarios constituyen el corazón de los CL y de los nuevos CCT.

Sólo en una de las empresas encontramos los denominados bonos o incentivos por puntualidad y asistencia (art. 47, empresa 1); productividad y asistencia, individual o por secciones que la empresa crea conveniente, aunque la empresa acota que no son permanentes, y tiene potestad de retirarlos (art. 43, CCT, empresa 1).

No figuran bonos por calidad, la que tiende a asegurarse a través de la más moderna maquinaria. En cambio, se registran insatisfacciones de las empresas en lo que se refiere a la asistencia y puntualidad, de allí

que si se presentan bonos, se vinculen exclusivamente a estos aspectos (cláusula 47, CCT, empresa 1).

Conclusiones

Mientras se siguen discutiendo las posibles reformas a la legislación laboral, están en gestación nuevas configuraciones de relaciones industriales a partir de las prácticas cotidianas de trabajo.

Tal como en los CL, en los CCT la revisión de las normas lleva a diferenciar terrenos y funciones claramente delimitados. Al sector empresarial tácitamente se le reconocen las prerrogativas en asuntos de la producción, de la organización del trabajo, de las tecnologías y productos. Al sindicalismo se le reconoce en el papel de representante de la fuerza de trabajo con participación en asuntos de la administración de la fuerza de trabajo (reclutamiento y evaluación de personal, trámites burocráticos, mediación en prevención de conflictos, participación en sanciones, etc.) De allí que encontremos un campo aún pequeño de negociaciones entre sindicatos y empresas en torno a temas como la productividad y la calidad o fijación de acuerdos productivos, y total ausencia de demandas de intervención del sindicato en la instrumentación de cambios tecnológicos o de organización, o participación del sindicato en el establecimiento de nuevos métodos de trabajo.

A pesar del proceso flexibilizador (por ejemplo, se impone la movilidad horizontal, la movilidad vertical resulta fundamentalmente de la capacitación, etc.), en los estudios de caso analizados se aprecia que se mantienen derechos sindicales fundamentales.

En los nuevos CCT sobresalen determinadas prerrogativas sindicales: se mantiene intacta la cláusula de exclusión, la sindicalización obligatoria, la mediación sindical en el ingreso, en permisos y reclamos, etc. Se mantiene, al igual que en los contratos ley, la presencia sindical en actividades administrativas internas, tal como las sanciones por problemas ocasionados durante el proceso de trabajo, por ejemplo su intervención en tardanzas y ausencias, reclamos tanto de supervisores como de trabajadores, conflictos, permisos, etc. Es decir, se mantienen los mismos procedimientos para la solución cotidiana de los problemas laborales en el piso. Los sindicatos aún tienen una participación importante dentro de las plantas, no en el campo de la producción, sino en su campo tradicional, el de la circulación.

En las empresas se implementa un proyecto flexibilizador de las relaciones laborales y se define el modo de implementarlo: sin mellar el vínculo interorganizacional con las cúpulas sindicales nacionales, con las cuales, a través de los años, han primado relaciones de cooperación y consenso. Lo efectúan a través de los CCT donde participan representantes sindicales nacionales como seccionales. De allí que se mantengan aspectos importantes de los derechos sindicales en vez de un marco normativo que desconoce o limita la organización sindical.

Se acepta la flexibilidad en las relaciones laborales a través de la concertación entre las empresas y sus sindicatos. A diferencia de otros sectores (Ford, URAMEX, etc.) no se plantea la desaparición de los sindicatos o el retiro de su participación dentro de las fábricas, tampoco la sustitución del sindicalismo oficial por un sistema de relaciones industriales con normas y procedimientos que le den mayor peso a los trabajadores o a nuevas organizaciones representativas en las empresas.

Estas mismas tendencias las hemos encontrado en las empresas de confecciones pequeñas (de Ecatepec, Tlalnepantla), como en empresas más grandes y reconocidas por ser las más modernas, situadas en regiones diferentes como Tepeji del Río. Por ejemplo, en las primeras, los pagos de raya y para tomar alimentos, tienden aún a considerarse dentro de la jornada de trabajo. En la segunda, ya se encuentran fórmulas concretas de polivalencia y bonos salariales por productividad (trabajos multifuncionales con participación de equipos).

Encontramos fuertes tendencias hacia la flexibilización en lo que se refiere a la flexibilidad numérica (externa) y funcional (interna), no así en la salarial. Como tendencia general los salarios aparecen como el centro de los CCT.

La mayor libertad patronal en la contratación y uso de la fuerza de trabajo implica nuevas condiciones de trabajo si lo comparamos con lo que establecen al respecto los CL. Las empresas tienden hacia una flexibilidad productiva, en donde los medios para obtenerla comprenden desde la tecnología de producción, con un nuevo perfil de trabajadores y modificación de las normas en las relaciones obrero-patronales.

La revisión de los contratos ley muestra antecedentes de flexibilidad en el sector, pero a diferencia de éstos, y ante la incertidumbre que implicó la apertura, lo que se forja a través de los CCT es un mayor y directo control de la empresas sobre la producción, el proceso de trabajo y los trabajadores (la contratación y uso de la fuerza de trabajo). Detrás de esta propuesta, figura el fracaso de la huelga textil nacional de 1992 y la desaparición del CL del algodón, que puede interpretarse como una mayor demanda de flexibilidad por sobre lo que se había avanzado en los CL.

A través de los CCT analizados –y como patrón general– se aprecia ahora una mayor autonomía empresarial sobre los trabajadores, pero sin tratar de marginalizar a los sindicatos a quienes aún atribuyen aspectos fundamentales de la administración de personal, por lo que se está alterando el modelo de relación entre empleadores y trabajadores pero no el modelo de relación entre sindicatos y trabajadores, pues las normas que los rigen son las de antaño (por ejemplo, se mantiene la cláusula de exclusión, a pesar de su no aplicación concreta).

Las estrategias modernizadoras de las empresas textiles contemplan la flexibilidad laboral. El proyecto flexibilizador de las relaciones laborales no plantea independencia de los trabajadores (individualización de las relaciones laborales) respecto a sus sindicatos nacionales, ni una directa y mayor vinculación de los trabajadores con sus respectivas empresas (marginación de los sindicatos).

Al interior de las plantas textiles se procesan cambios en las relaciones laborales. El nuevo contenido de las normas y el modo en que se procesan los cambios, no unilateralmente, tampoco buscando el consenso directo e individual con los trabajadores sino con presencia de los sindicatos, nos permite inferir acuerdos neocorporativos a nivel de estas empresas.

En lo que concierne específicamente a los sindicatos, se tiende a continuar siendo sindicatos de Estado, pero con el componente de ser corporativos de empresa. El neocorporativismo es un corporativismo de Estado-empresa (De la Garza, 1993:51). La introducción de la flexibilidad en los CCT no constituye un proceso meramente técnico, ha implicado “forcejeo entre los actores, ha producido resultados” y está afectando el patrón de relaciones industriales y laborales original.

Bibliografía

- Arciniega, R.(1997), “Régimen de relaciones industriales en el sector textil mexicano”, en Rainer Dombois y Ludger Pries (compiladores), *Las relaciones industriales en el proceso de transformación en América Latina: el caso de México*, documentos de investigación.
- De la Garza, Enrique (1989), *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*, Universidad Autónoma Metropolitana.
- _____ (1993), “Estilo de desarrollo y nuevos patrones de relaciones laborales” en Rainer Dombois y Ludger Pries (editores), *Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa*, Caracas: Fundación F. Ebert de México, El Colegio de Puebla, Editorial Nueva Sociedad.
- De la Garza, Enrique y Alfonso Bouzas (1997), “Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México”, en *ponencia presentada en el XX Congreso de LASA*, Guadalajara, Jalisco del 17 al 19 de abril.
- _____ (1998), *Flexibilidad del trabajo y contratación Colectiva en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, Editorial Cambio XXI.
- Diario Oficial de la Federación* (1996), núm. 15, 19 de abril.
- Pries, Ludger (1993), “El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero-patronales en México”, en Rainer Dombois y Ludger Pries (editores), *Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa*, Fundación F. Ebert de México, El Colegio de Puebla, Caracas, Editorial Nueva Sociedad.
- Zapata, Francisco (1993), “La crisis del control sindical sobre la dinámica del mercado de trabajo en México”, en *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra: OIT, núm. 98.