

SINDICATOS Y PRODUCTIVIDAD*

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO, JOSÉ LUIS TORRES, Y
ALFONSO BOUZAS ORTIZ**

I. SINDICATOS Y MERCADO DE TRABAJO. LA DISCUSIÓN TEÓRICA

La teorización más sistemática en contra de los sindicatos, en cuanto a su efecto negativo en el funcionamiento de los mercados laborales proviene de las corrientes neoclásicas radicales. Éstas ven a los sindicatos como monopolistas de la fuerza de trabajo, que introducen rigidez en la asignación del recurso trabajo, o bien como externalidad que funciona al margen del mecanismo de precios de mercado. La solución simplista sería erradicarlos y restaurar las condiciones del libre mercado laboral; es decir, tener trabajadores que no actúen colectiva sino individualmente equilibrando las utilidades que proporciona el trabajar con las del ocio.

El planteamiento negativo hacia los sindicatos los vería como factores de pérdida de eficiencia de las empresas por dos vías:

Primero, en la asignación óptima de recursos, al empujar los salarios hacia arriba por encima de los de equilibrio; segundo, como limitantes para la elevación de la productividad por sus prácticas restrictivas relacionadas con la regulación, a través de la contratación colectiva de las condiciones de trabajo; por ejemplo, la movilidad entre puestos, los ascensos, los horarios de trabajo (Fallon, P., 1988).

* Los autores del artículo agradecen los comentarios de los árbitros anónimos que sirvieron para mejorar el contenido del ensayo.

** Enrique de la Garza recibe correspondencia en Departamento de Sociología, UAM-I, CP 09340, México, D.F. Correo electrónico: EGT@XANUM.UAM.MX. José Luis Torres en el Departamento de Sociología, UAM-I, CP 09340. Alfonso Bouzas en el Instituto de Investigaciones Económicas, Torre II de Humanidades, Ciudad Universitaria, UNAM, CP 01000.

En cuanto a la primera rigidez, el planteamiento sería que cuando no hay sindicato la relación entre salarios y oferta de trabajo expresaría las preferencias de los individuos, en tanto que con sindicato serían las del sindicato (Elliot, R., 1991). Cuando no hay sindicato la curva de oferta de trabajo representaría la cantidad de trabajo que los individuos están dispuestos a proporcionar para cada nivel del salario (Fallen, P., 1985) (Sapsford, D., 1993).

Si los salarios fueran más bajos que los de equilibrio habría un exceso de demanda de empleo y los salarios subirían hasta alcanzarse el equilibrio.

La decisión de trabajar sería de acuerdo con una función de utilidad del individuo, donde:

$$U = u(G, L)$$

U = función de utilidad; G = bienes adquiribles con el salario; L = ocio

Las curvas de indiferencia serían combinaciones de G y L que darían la misma satisfacción (Metcalf, D., 1993), (Fallon, P., 1985), donde:

dU/dL = utilidad marginal del ocio

dU/dG = utilidad marginal de los bienes y servicios
adquiridos con el salario

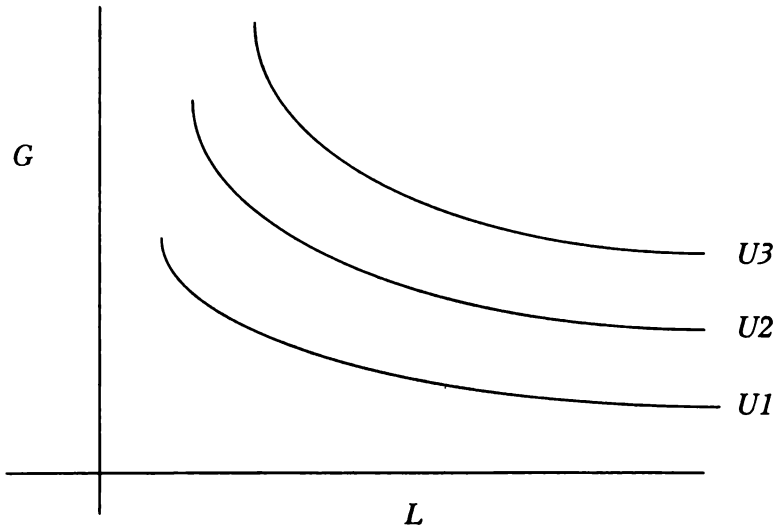
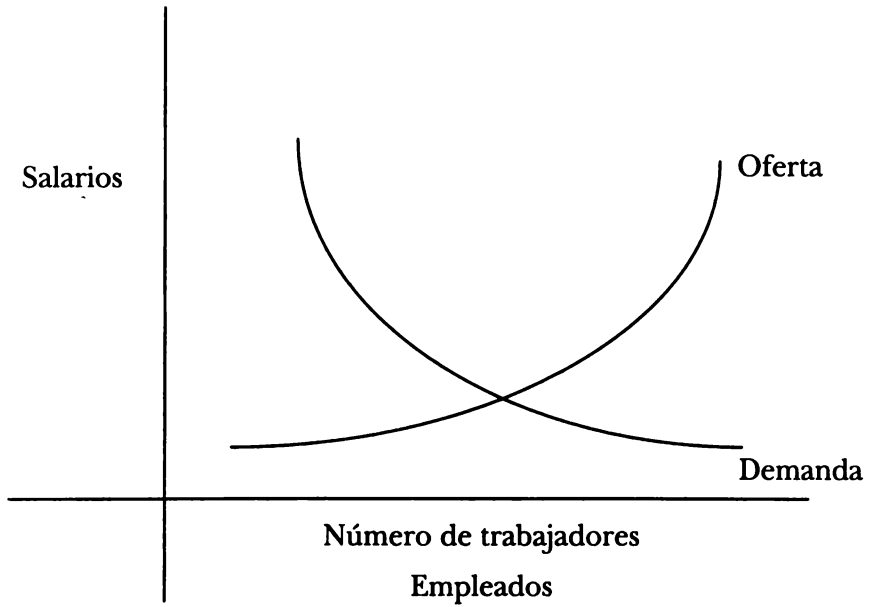
Serían restricciones de esta función el nivel del ingreso, el precio de los bienes y servicios y el precio del ocio.

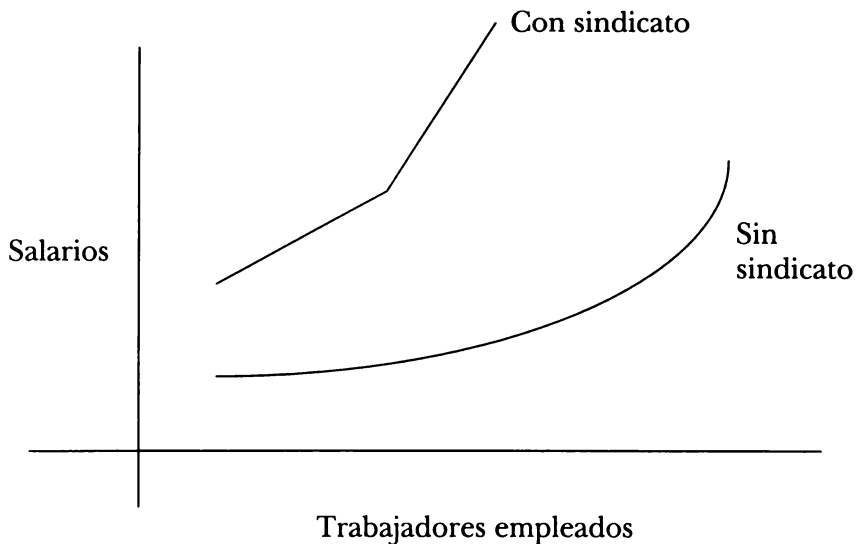
Siguiendo el mismo razonamiento, cuando no hay libre competencia por la existencia del sindicato, este actúa como monopolista de la oferta de trabajo. Una primera consecuencia sería que se cambiaría la función de utilidad del individuo a la del sindicato y también las restricciones.

Si el sindicato es democrático su función de utilidad sería la suma de la de sus miembros; pero si es autoritario reflejaría las preferencias de un pequeño grupo.

Con sindicato las curvas de oferta de trabajo pueden ser menos elásticas cuando este privilegia el salario sobre el empleo.

Los efectos negativos del sindicato para la teoría neoclásica pueden verse a través de un modelo simplificado. Si suponemos una economía con dos sectores, uno sindicalizado y otro no, cuando todo el mercado de trabajo es competitivo no habría diferencias entre los dos sectores y estarían en equilibrio en W_c (salario de mercado), con OC trabajadores sindicalizados empleados y CP no sindicalizados.





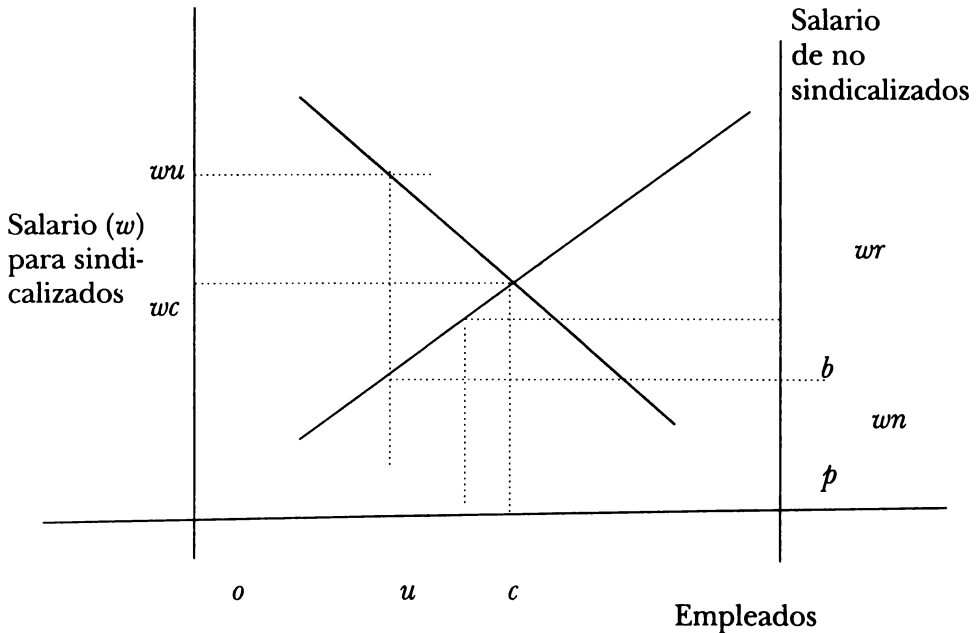
Cuando hay monopolio por el sindicato, este puede aprovecharse para buscar salarios por encima de los de equilibrio, por ejemplo W_u , con lo que se reduciría la demanda de obreros sindicalizados en UC y por tanto se produciría desempleo. Si el gobierno proporciona fondos para desempleados en una cantidad de " b ", por encima de W_n , los trabajadores tendrían un salario de reserva de W_r debido a la desutilización del trabajo; los salarios de los no sindicalizados no caerían abajo de W_n y WR de los trabajadores estarían voluntariamente desempleados.

Por lo tanto, el sindicato causaría:

- desempleo
- desigual distribución del ingreso
- inflación
- ineficiencias en las economías de las empresas (Turnbull, P., 1991)

Los salarios mayores para los sindicalizados provocarían sustitución de trabajo por capital en este sector y lo inverso para los no sindicalizados.

Sin embargo, las conclusiones anteriores tienen demasiados supuestos:



A) El de racionalidad de los agentes. Se supone que los individuos están guiados por la obtención del máximo beneficio (utilidad) y para lograr optimizar la relación medios a fines tienen que contar con información total acerca del mercado, capacidad de cálculo para saber las utilidades que se obtendrían en las diferentes opciones, que los diferentes individuos tienen la misma función de utilidad o bien que estas se pueden promediar.

B) A partir de este concepto de hombre racional se construye el modelo de mercado de trabajo como si fuera posible controlar todas las otras variables extraeconómicas.

C) Es decir, las instituciones extraeconómicas no cuentan en dicho modelo, o *a posteriori* se toman como externalidades y fallas del mercado que en última instancia, se trataría de corregir para alcanzar el equilibrio.

En particular en el ejemplo de modelo de mercado de trabajo que apuntamos más arriba hay supuestos adicionales de libre movilidad de los trabajadores y de sustituibilidad de trabajo por capital o a la inversa, y que los trabajadores son iguales e intercambiables; además de que transportan sus calificaciones a la empresa adquiridas exógenamente.

Sin entrar a detallar las críticas a todos estos supuestos neoclásicos, salta a la vista la dependencia de las conclusiones con respecto de dichos supuestos. En la teoría económica ha sido clásica la polémica acerca del realismo o no de los supuestos de estos modelos y sus consecuencias en las conclusiones. Por un lado, la posición de Friedman que defendió el no realismo de los supuestos y remitió a la prueba final de la verificación para decidir acerca de la verdad o falsedad de la teoría. Por el otro lado, la respuesta de Nagel, famoso epistemólogo, para el cual las hipótesis que se someten a verificación deben de estar vinculadas en forma deductiva con los supuestos; por tanto, la prueba de la hipótesis sería prueba indirecta de los supuestos y, lógicamente, de supuestos no verdaderos no podrían obtenerse conclusiones verdaderas.

Frente a los modelos neoclásicos han surgido desde sus inicios propuestas institucionalistas, además de las marxistas, que han pretendido incorporar el juego de instituciones y fuerzas como los sindicatos y el Estado en el comportamiento de las variables económicas. Para estas perspectivas la consecuencia de la sindicalización en la economía nacional o como empresa no es unívoca. Dependiendo de condiciones institucionales y fuerzas pueden tener consecuencias positivas o negativas y la forma de analizar no sería aislando las variables económicas de las institucionales, sino incorporando estas en la teoría económica. De esta manera, los sindicatos podrían tener un efecto positivo sobre la productividad disminuyendo la rotación externa de personal, la insatisfacción con el trabajo o elevando la moral de los trabajadores y la autoestima (Clarke, K., 1980).

Hay tres enfoques no radicales en contra del de los neoclásicos relacionados con este tema:

a) El de *Human Resources* que plantearía que los trabajadores y eventualmente los sindicatos podrían aportar con su participación a la eficiencia de la empresa.

b) El de *Industrial Relations* que enfatizaría el vínculo entre participación, motivación y productividad.

c) Y el de *Industrial Democracy* que plantearía una cogestión de la empresa mas amplia entre trabajadores y empresarios con sus consecuencias positivas en la productividad (MacKensie, R.B., 1973) (Clark, A.K.)

A partir de los ochenta, las tesis neoclásicas de búsqueda de flexibilización de los mercados de trabajo, en las que los sindicatos son vistos como parte importante de las rigideces, han sido cuestionadas por las corrientes neoinstitucionalistas e implícitamente por el *new wave* del *management*. Se trata de pers-

pectivas que a veces están vinculadas estrechamente con centros importantes de decisión institucional, a diferencia de las críticas marginales tradicionales del marxismo. Éstas tienen como contexto la nueva globalización internacional y la apertura de los mercados, es decir la preocupación por aumentar la productividad y calidad para ser competitivos. Surgen de un análisis detallado de los casos exitosos internacionales de Japón y Alemania, frente a los de los Estados Unidos e Inglaterra. Las conclusiones de estas corrientes interesadas abiertamente en la productividad de las empresas van en el sentido de que la máxima desregulación de los mercados de trabajo a la neoclásica no se traduce en la máxima elevación de la productividad. Que los ejemplos exitosos de Japón y de Alemania no son de economías tan desreguladas y sobre todo han implicado una refuncionalización de instituciones anteriores, exógenas al mercado, sin las cuales el éxito no podría explicarse. En el caso de Japón específicamente el mercado dual de trabajo (trabajadores muy protegidos de grandes empresas frente a trabajadores muy flexibles de los subcontratistas), la institución del salario en función de la antigüedad y la presencia en las grandes empresas del sindicato "de la casa", involucrado en decisiones en el piso de los procesos productivos, muy participativo.

En el caso Alemán, la persistencia de una amplia participación institucional de los comités de fábrica en los problemas de la producción, está garantizada por las leyes de cogestión, por sindicatos muy fuertes y negociadores de las condiciones de empleo y por el sistema dual de formación profesional que no se deja a la simple decisión de la empresa. (Dore, R., 1987) (Streecker, W., 1992) (Streecker, W., 1989).

También el *New Wave* del *management*, llamado así por las anticipaciones de Toffler en su libro *La Tercera Ola*, implícitamente se basa en fundamentos distintos de los neoclásicos. Se trata de teorías menos elaboradas pero muy influyentes en las prácticas del *management*. Sus estrategias de flexibilización no deben confundirse, al menos teóricamente, con las de los neoclásicos por las siguientes razones:

a) Las del *New Wave* del *management* no parten de que los obreros son puros actores racionales, ni siquiera como situación ideal; por el contrario, dan especial importancia a la cultura, entendida como proceso de dar sentido a la situación que no necesariamente resulta de un cálculo de costo beneficio. En esta medida, no se trataría de crear condiciones para tener puros hombres calculadores; por el contrario, se buscaría inducir una nueva cultura e identidad laborales que beneficien a la productividad.

b) La flexibilidad de los neoclásicos es puramente abstracta, los factores que no correspondan con los supuestos de los modelos se declaran rigideces o externalidades. Por tanto, la flexibilidad buscada es sobre todo aquella que permite la libre asignación del factor trabajo dentro de la empresa y en cuanto empleo y desempleo.

Fijar a la fuerza de trabajo no tiene especial interés y es un elemento distorsionante del mercado. En cambio para el *New Wave*, que enfatiza la identidad con la empresa y la acumulación en calificación, no resulta obvio que la mejor de las situaciones fuera la de libre empleo y desempleo de trabajadores. Trabajadores muy inseguros en su empleo estarían poco comprometidos con la productividad. En cambio se enfatiza la movilidad interna pero distinguiendo las multitareas del enriquecimiento del trabajo; la primera pondría el énfasis en la reducción de tiempos muertos en el proceso de producción; la segunda apuntaría a emplear mejor el trabajo pero dentro de la consideración de que un trabajo más integrado y calificado es más eficiente.

c) Por tanto, para el *New Wave* la presencia del sindicato no necesariamente implica ineficiencia en el uso de recursos porque si éste es cooperativo puede ayudar a desplegar mejor las potencialidades de la fuerza de trabajo.

d) La obsesión por el equilibrio es notable en los neoclásicos, para el *New Wave* se trataría de una mejora continua, no en función de nuevos equilibrios sino como búsqueda indefinida de mejor calidad y productividad

e) Finalmente, aunque se produce para el mercado, el *New wave* es una vuelta a la centralidad clásica del proceso productivo más que del mercado, a los costo de producción más que a la productividad marginal y las funciones de producción dejan de ser deterministas o ponerse sólo en función de precios para tener indeterminaciones que tienen que ser llenadas cotidianamente por la negociación en el proceso de trabajo, con la participación de los trabajadores (eventualmente del sindicato), sin supuestos o búsqueda de equilibrio como ya planteamos.

Empíricamente la investigación internacional acerca del efecto de los sindicatos sobre el desempeño de las empresas lo misma muestra casos, ramas y países en que es positivo como aquellos en que es negativo. Ejemplos positivos han sido analizados por Schuster, M. (1983) en los que la productividad aumentó con la sindicalización y, a la vez, el empleo se estabilizó; Rosenberg, R. (1990) para el que un aumento en la participación de los trabajadores en las decisiones se asoció con mayor productividad. Pero también hay

estudios empíricos que llegan a conclusiones opuestas a los primeros como los de Addison, J.T. (1989) o Sylos Labini, P. (1972).

Una forma de participación ha sido a través de los convenios de productividad que no son nuevos en el mundo desarrollado, aunque en algunos países se han incrementado en los ochenta. Por ejemplo, en Inglaterra el 10% de los trabajadores manuales tienen convenios de productividad y hacia mediados de la década pasada el 28% de esos convenios incluyeron concesiones al *management*; estos convenios son más frecuentes en empresas sindicalizadas privadas con alta representatividad a través de delegados de trabajadores manuales. Los convenios contemplan principalmente las prácticas de trabajo, la demarcación de tareas y la movilidad interna entre puestos; en segundo término el tiempo de trabajo, el uso de trabajadores a tiempo parcial, subcontratados y el escalafón (Morsen, D., 1990).

Es decir, en ese país los delegados de los trabajadores en el piso de las fábricas no han sido desmantelados, los convenios siguen siendo negociados y solo el 16% de las plantas toman medidas completamente unilaterales. Es el ejemplo de un país considerado como de desregulación mas amplia entre los desarrollados.

II. SINDICATOS Y PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

En México los sindicatos históricamente se pueden dividir en corporativos, clasistas y blancos. Los sindicatos corporativos se caracterizan por tener como espacio principal de negociación el campo estatal de las grandes políticas, se trata del llamado *political bargaining* por el que se intercambian beneficios materiales para los trabajadores, por apoyo a las políticas del Estado y orden social y para los líderes, poder sindical y participación en puestos de elección popular a través del PRI.

El campo de las relaciones laborales al nivel de empresa es por supuesto objeto de negociación colectiva pero se encuentra permeado por las negociaciones e intereses en el nivel alto del diseño y apoyo a las políticas estatales. En esta medida, la preocupación principal de la dirigencia sindical no ha sido el proceso productivo sino su participación dentro del Estado como fuerza política y corresponsable de un gran proyecto, el de la Revolución Mexicana.

En otras palabras, los sindicatos corporativos no se han caracterizado por su interés en la productividad o la calidad, ni pensaron el espacio del proceso

de trabajo como importante para la negociación colectiva, su poder se jugaba en otros niveles extrafabriles.

Los sindicatos clasistas independientes tampoco se preocuparon por el proceso de trabajo, este fue considerado a lo sumo como espacio técnico en el que la función del sindicato era proteger a la fuerza de trabajo de un desgaste prematuro. También para estos sindicatos el espacio principal fue el de las políticas estatales aunque desde afuera del mismo, como oposición política que se confundía con los partidos. El desprecio por la acción en el proceso productivo posiblemente derivó de la gran influencia directa o indirecta del leninismo en los setenta; es decir, el problema del poder visto como el de la toma del aparato del Estado y este como esfera diferenciada de la de la producción.

Los sindicatos blancos han sido poco estudiados en México con profundidad, se sabe de su subordinación a las gerencias en lugar del Estado, pero poco se conoce de su participación en el proceso de producción. Las opiniones más comunes los ubican como dependencias de los departamentos de personal de las empresas contribuyendo de manera subordinada a las políticas empresariales.

Pero, desde los ochenta, el Estado ha cambiado en México y la reestructuración productiva se inició en la gran empresa. Estos dos cambios han transformado terrenos que eran importantes para los sindicatos. El *political bargaining* funciona con muchas dificultades y se ha abierto por parte de las empresas y el Estado el espacio de la producción como nivel de modificaciones que cuestionan garantías laborales y con ello la capacidad de los sindicatos de proteger a sus afiliados.

En este contexto, aparecieron desde finales de los ochenta los primeros experimentos sindicales de participación propositiva (que diferenciamos de la participación puramente defensiva de condiciones de trabajo), como interlocutores todavía limitados de las empresas en su reestructuración.

El caso más notorio ha sido el del sindicato de telefonistas que a lo largo de una compleja y larga negociación tienen el convenio de productividad más complejo, con fuertes ganancias para los trabajadores en bonos y una movilización apreciable de la base en el piso de la empresa en torno a este proyecto. En forma más extensa el Estado indujo desde 1994 la firma de convenios de productividad; estos se extendieron rápidamente, pero hasta ahora los resultados en general no han sido satisfactorios. La mayoría de estos convenios son de bonos, es decir se concretan a señalar el monto que recibirán

los trabajadores si aumenta en determinada proporción la productividad; en su mayoría estos convenios ofrecieron en 1994 y 1995 el mismo bono que se concedió a los salarios mínimos, es decir no llegaron a plantear la medición de la productividad y se tomaron por las empresas como una condición más, impuesta desde arriba, para la negociación normal de los salarios anuales; además, muchos de estos convenios han sido tomados como pretexto por las empresas para imponer flexibilizaciones en los contratos que habían quedado pendientes. Salta a la vista que las culturas sindicales, laborales de los trabajadores y empresariales en México no han estado a la altura de la firma de convenios participativos y no han considerado al sindicato como interlocutor de la empresa en su reestructuración. Sigue privando por parte de las gerencias el autoritarismo en el proceso de trabajo y su concepto de jerarquía que tiene detrás al de propiedad que no admite fácilmente compartir el poder; por el lado de los líderes sindicales pesa la tradición del *political bargaining*, la aceptación de la línea que viene desde arriba, de la central sindical o del gobierno, que en el caso de la reestructuración se traduce en aceptación de la gerencia ante la falta de propuestas concretas propias; por parte de los trabajadores, la ausencia de culturas participativas autónomas en el trabajo, resultado de formas de organización y tradiciones impuestas desde arriba por los empresarios y los dirigentes sindicales por mucho tiempo.

Finalmente, los convenios de productividad se ratificaron en 1995 pero la crisis minimizó sus efectos salariales, los bonos son despreciables frente a la inflación y el deterioro real de los salarios. En este contexto de desgaste de la política de convenios de productividad se dio la última negociación acerca de la creación de una nueva cultura laboral entre organizaciones obreras y empresariales. Sin embargo, esta extraña "negociación de una nueva cultura" parecía más el preludio de lo que tendría que cambiar la ley del trabajo por una vía más concertada que otros cambios legislativos realizados con anterioridad.

Es decir, en el trasfondo de los discursos y con todas las salvedades, la presencia de sindicatos sigue siendo necesaria para la consecución del actual modelo económico. Pero, las concepciones neoclásicas acerca del papel dañino de los sindicatos para la productividad y flexibilidad de los mercados laborales siguen presentes en confrontación con otras que plantearían una bilateralidad y negociación reales entre sindicatos y empresas para lograr una reestructuración productiva diferente.

Analizaremos a continuación la posible relación entre sindicalización, productividad y otras variables que pudieran explicar también la mayor pro-

ductividad, la innovación tecnológica, el cambio en la organización del trabajo, el uso de trabajadores eventuales o subcontratados, la movilidad interna entre puestos, la participación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad y el salario promedio del personal ocupado.

La información ha sido obtenida de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología, Capacitación (ENESTIC) en el sector manufacturero de la STYPS utilizando una muestra representativa por rama y por tamaño.

1) Las claves de las ramas son:

- 3100 productos alimenticios bebidas y tabaco.
- 3200 textiles, prendas de vestir e industria del calzado.
- 3300 industrias de la madera y productos de madera
- 3400 papel y productos de papel, imprentas y editoriales.
- 3500 substancias químicas, productos derivados del carbón, hule y plástico.

CUADRO 1
SINDICALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, POR
RAMA DE ACTIVIDAD, 1992

Rama	I	II	III	IV	V	VI	VIII
Total	15.2	79.4	2.4	13.9	21.2	35.8	41.0
3100	9.0	82.2	0.6	9.7	13.5	2.4	40.5
3200	21.2	38.5	8.3	15.8	18.7	3.1	39.0
3300	8.1	62.4	2.2	10.1	28.2	2.7	32.4
3400	11.3	79.6	1.5	21.4	17.2	3.5	55.1
3500	59.7	104.6	5.3	48.6	41.7	15.2	69.8
3600	13.5	68.4	1.5	9.9	26.3	3.2	35.7
3700	54.1	142.1	1.0	48.8	33.6	13.2	56.9
3800	18.8	89.1	1.8	15.2	27.0	4.4	40.1
3900	35.0	38.8	17.7	22.5	26.0	2.4	57.8
coeficiente de correlación:							
I con:	0.545	0.272	0.949	0.791	0.897	0.818	

FUENTE: Elaboración a partir de la ENESTIC, STyPS, Mex.1992.

CUADRO 2
SINDICATOS Y PRODUCTIVIDAD POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO, 1992 (%)

Tamaño	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Grande	87.1	96.2	11.5	66.3	68.3	20.0	17.9	74.6
Mediano	84.0	77.3	9.2	62.8	60.4	13.8	17.1	68.0
Pequeño	66.0	65.4	5.5	47.8	41.3	14.3	18.1	67.5
Micro	6.9	41.5	1.8	8.2	17.3	1.9	12.4	36.9
coeficiente de correlación:								
I con	0.93	0.93	0.99	0.96	0.95	0.90	0.98	

FUENTE: *Ibid.*

- 3600 productos minerales no metálicos.
- 3700 industrias metálicas básicos.
- 3800 productos metálicos, maquinaria y equipo.
- 3900 otras industrias manufactureras.

2) La productividad se calculó como valor agregado entre personal total ocupado.

3) Claves de las columnas:

- I = Porcentaje de establecimientos que tienen sindicato.
- II = Productividad.
- III = Porcentaje de establecimientos que tiene Tecnología novedosa.
- IV = Porcentaje de establecimientos que realizaron cambios en la organización de la producción a partir de 1987.
- V = Porcentaje de establecimientos que emplearon trabajadores eventuales.
- VI = Porcentaje de establecimientos que emplearon subcontratistas.
- VII = Tasa de rotación entre puestos.
- VIII = Porcentaje de establecimientos que practican la participación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad.

En el cuadro 1 se aprecia que la presencia de sindicatos se correlaciona positivamente en forma significativa con:

- Productividad.
- Tecnología novedosa (correlación moderada)
- Cambio en organización del trabajo.
- Empleo de trabajadores eventuales.
- Participación de subcontratistas.
- Participación en el mejoramiento de la productividad.

Sindicalización y organización del trabajo pueden no estar relacionadas causalmente, pero al menos pareciera que la sindicalización no ha sido un obstáculo para el cambio en la organización, lo anterior se constata con la baja sindicalización en donde el cambio organizacional resulta bajo. Asimismo, las más sindicalizadas emplean más trabajadores eventuales y subcontratistas, a diferencia de las que tienen baja sindicalización; nuevamente, una interpretación posible es en el sentido de que el sindicato no es un obstáculo para el empleo de fuerza de trabajo flexible. Resultó también, que la sindicalización

CUADRO 3
SINDICALIZACIÓN Y SALARIO POR RAMA MANUFACTURERA. 1992

Rama	Tasa de sindicatos	Salario promedio mensual por trabajador (nuevos pesos)
Total	15.2	1459.8
3100	9.0	1213.9
3200	21.2	1122.6
3300	8.1	1540.6
3400	11.3	1518.3
3500	59.7	1900.6
3600	13.5	1465.9
3700	54.1	1650.0
3800	18.8	1627.8
3900	35.0	1067.0
coeficiente de correlación:		0.442

FUENTE: *Ibid.*

alta se relaciona con mayor participación de los trabajadores en los problemas de la productividad, pero también con más altos salarios. En conclusión, del análisis ramal pareciera desprenderse que la sindicalización no es un obstáculo para tener alta productividad o flexibilidad.

En el análisis por tamaños de establecimientos resulta que la ventaja la tienen los grandes en todos los rubros analizados y éstos son también los de mas alta sindicalización.

Las conclusiones anteriores deben tomarse con precaución dado el carácter de los datos analizados. Primero, no se tiene la tasa de sindicalización sino la simple presencia o no del sindicato en los establecimientos; segundo, no está claro lo que los que respondieron la encuesta entendieron por tener tecnología novedosa; tercero, el porcentaje de establecimientos que hicieron cambios en organización resulta de una pregunta muy general; asimismo, cuando se interroga sobre si se emplearon eventuales o subcontratistas no da una idea de la importancia de este tipo de trabajadores en el total; acerca de la participación de los trabajadores en la productividad es nuevamente una pregunta muy general.

Otra encuesta de la que se pueden analizar relaciones como las planteadas es la de Modelos de Industrialización en México (MIM), realizada por la Maestría en Sociología del Trabajo de la UAMI en 1994 (n=500) en 14 zonas industriales del país.

En el cuadro siguiente se ve que en los establecimientos de productividad alta predominan los que tienen sindicato, más que en los de productivi-

CUADRO 4
SINDICALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (MIM).
INDUSTRIA MANUFACTURERA. 1994

	Tienen sindicato (Porcentaje de establecimientos)	
	Sí	No
Productividad		
Baja	53.6	46.4
Media	100.0	0.0
Alta	73.3	26.3

FUENTE: MIM, UAMI, 1994.

CUADRO 5
PRODUCTIVIDAD Y SINDICALIZACIÓN (PORCIENTO DE ESTABLECIMIENTOS).
1994. INDUSTRIA MANUFACTURERA

Sindicato	Productividad		
	Baja	Media	Alta
Sí	88.3	0.5111.2	
No	94.9		5.1

FUENTE: MIM, Maestría en Sociología del Trabajo, UAMI.

dad baja. Si analizamos la misma correlación por zonas, encontramos que en los establecimientos de Aguascalientes, Guadalajara, Hermosillo, Mérida, Mexicali, Puebla, Querétaro, Saltillo, Tijuana, Tlaxcala y Veracruz se tiene la misma relación mencionada. En cambio en los de Córdoba, Iztapalapa y el Norte de Sonora resultó que las de alta productividad en su mayoría no tienen sindicato. El análisis de los establecimientos con productividad baja resulta también que en la mayoría, en las zonas que comprende la encuesta, tienen sindicato.

En el cuadro 5 se observa que tanto en los establecimientos sindicalizados como en los que no lo están predominan los de baja productividad, esto por ser totales nacionales con predominio de la empresa pequeña y mediana. Sin embargo, en los establecimientos con sindicato el porcentaje con baja productividad es menor que en los de alta. Analizando la misma situación por zonas, en los establecimientos con productividad baja hay más sin sindicato que con sindicato, excepto en las de Iztapalapa, Córdoba y Norte de Sonora; en cambio, con productividad alta hay más con sindicato excepto las tres zonas mencionadas.

CONCLUSIONES

La investigación acerca de la relación entre sindicato y productividad en México es casi inexistente, predomina el sentido común de ver al sindicato como un obstáculo para la productividad y la flexibilidad del trabajo. Es cierto que en México los sindicatos poseen el monopolio de la representación de

los trabajadores garantizada por el Estado y las cláusulas de exclusión y de exclusividad garantizan que sea el sindicato el que proporcione trabajadores nuevos a las empresas y los controle estando empleados. Sin embargo, este monopolio de la representación no juega en favor de los trabajadores. Los sindicatos han sido dóciles frente a las políticas gubernamentales de ajuste a la baja de los salarios.

Es decir, el comportamiento salarial en México no está determinado sólo por la productividad y la oferta de trabajo, sino, por un lado, por la política estatal salarial que maneja los ingresos de los trabajadores como variable macroeconómica de ajuste. En esta medida, aunque hay correlación para un punto en el tiempo entre nivel de los salarios y productividad, esta correlación se vuelve casi cero si se mide como tasas de crecimiento. En otras palabras, Estado y subordinación sindical a éste juegan junto a productividad como determinantes de los salarios, y el monopolio sindical no hace variar las políticas de depresión salarial, aunque mantiene diferenciales positivos con respecto de sectores no sindicalizados. Otro tanto sucede con la relación entre sindicalización y flexibilidad. Hemos visto que en México estar sindicalizado y flexibilizado no son contradictorios.

Se ha achacado a los sindicatos el ser un factor de rigidez laboral que juega en contra de la productividad. Sin embargo, en la reestructuración productiva internacional que parte de los ochenta no ha estado en juego un sólo concepto de flexibilidad laboral. Una es la flexibilidad del mercado de trabajo propugnada por los neoclásicos, que se reduce a eliminar rigideces para que los mecanismos del mercado asignen a los factores de la producción. Se trata de una concepción de flexibilidad que debe ser llamada propiamente desregulación de instituciones y reglamentaciones, buscando la asignación espontánea por el mercado del precio de la fuerza de trabajo y la cantidad de ésta, empleada. Diferente es la flexibilidad postfordista de las nuevas corrientes institucionalistas, así como la de la nueva ola del *management*. Esta flexibilidad implica el consenso entre capital y trabajo (un componente moral que no está sujeto a los precios de mercado), identidad con la empresa, trabajo en equipo y reparto de las ganancias por aumento en la productividad entre obreros y patrones. En México las dos concepciones se presentan entremezcladas. Unas veces la desregulación del mercado de trabajo obedece a supuestos neoclásicos como lo planteado en el actual Plan Nacional de Desarrollo, en otras ocasiones se habla de acuerdos entre empresarios y sindicatos como en los convenios de productividad y en las negociaciones acerca de una nueva cultura

laboral; en la práctica también se dan las dos situaciones: empresas que buscan sobre todo tener manos libres para usar, emplear o desemplear a la fuerza de trabajo, y aquellas que pretenden involucrarla en los programas de Calidad Total.

En un caso y en el otro los sindicatos no son en la mayoría de las situaciones un obstáculo, porque en México no están abocados a la defensa de las condiciones de trabajo y del salario. La mayoría son sindicatos corporativos, subordinados al Estado que dejan hacer a las empresas sus desregulaciones o aplicar sus programas de Calidad Total. Aunque es cierto que tampoco son agentes interesados en elevar la productividad y la calidad. Lo anterior vale para la mayoría de los sindicatos en México, aunque es cierto que los grandes sindicatos nacionales de industria o bien los escasos sindicatos independientes, han mostrado resistencia en los últimos 10 años a la flexibilidad de las condiciones de trabajo. En esta medida, en general los empresarios no han necesitado flexibilizar la mayoría de los contratos colectivos en este país; sólo alrededor de 100 sí han sido flexibilizados y en ocasiones a través de grandes conflictos obrero patronales como en Aeroméxico o en Volkswagen, pero en su mayor parte no han sido tocados porque tampoco ha sido necesario. Hay que recordar que sólo el corporativismo ha sido complaciente con dejar hacer a los empresarios dentro de los procesos de trabajo, sino que posiblemente la mayoría de los contratos colectivos son de protección, es decir los trabajadores no conocen los contratos ni quienes son sus dirigentes. En otras palabras, si la planta productiva es poco eficiente en México no es en general por la resistencia de los sindicatos, ni por rigideces contenidas en los contratos colectivos sino por otros factores. Uno es el nivel de la tecnología, otro es la organización del trabajo; las relaciones laborales sin duda influyen, así como la calificación de la fuerza de trabajo. Un factor que las teorías económicas puras poco toman en cuenta, son las culturas obreras y empresariales con relación a cómo trabajar y sentirse identificados o no con la eficiencia productiva. El problema de la cultura en sentido clásico es el de las normas, valores, tradiciones y costumbres que se dan en los lugares de trabajo y que pueden favorecer o no a la productividad. Evidentemente hay factores del entorno inmediato de la empresa como la formación de cadenas productivas o con los clientes y proveedores, así como las características del mercado inmediato de trabajo, de la tecnología, del dinero y las políticas industriales gubernamentales que pueden influir sobre la productividad, además del contexto macroeconómico.

En México la rigidez sindical pareciera que no juega en contra de la productividad ni de la flexibilidad, su comportamiento no corresponde al del monopolista que favorece la elevación de salarios, ni el que protege a los trabajadores dentro del proceso de trabajo. Pero también está alejado del sindicato participativo, en la producción a la manera japonesa. Se trata de un controlador de la fuerza de trabajo que subordinado al Estado contribuye a imponer políticas salariales regresivas o que si el interés político lo determina, acepta flexibilizaciones de la mano de obra. La teoría neoclásica tendría que reformularse para incluir la posibilidad de flexibilidad con alta sindicalización. Pero el problema de fondo es que estos sindicatos que explican en parte la depresión salarial y la nueva flexibilidad pueden tener un límite para seguir controlando a los trabajadores cuando no hay mucho que ofrecerles a cambio.

BIBLIOGRAFÍA

- Addisson, J.T. y B.T. Hisch, "Union Effects on Productivity, Profits and Growth", *Journal of Labour Economics*, vol. 7, núm. 1, 1989, pp. 72-105.
- Berg, I. (ed.), *Sociological Perspectives on Labour Markets*, Academic Press, N.Y., 1981.
- Clark, K., "Unionization and Productivity", *The Quarterly Journal of Economics*, Dic., 1980.
- Cutcher, J., "The Impact on Economic Performance of Transformation in Work Place Relations", *Industrial and Labour Relations Review*, vl. 44, núm 2, enero, 1996.
- Dore, R., *Taking Japan Seriously*, Stanford University Press, Stanford, 1987.
- Elliot, R., *Labour Economics*, McGraw Hill, N.Y., 1996.
- Fallon, P., *The Economics of Labour Markets*, Phiph Allen, N.Y., 1988.
- Fevre, R., *The Sociology of Labour Market*, Hanvester, N.Y., 1992.
- Hisch, F. y J.H. Goldthorpe, *The Political Economy of Inflation*, Cambridge University Press, Cambridge, 1978.
- Hortz, B., "Productivity Differences and Industrial Relations Structures", *Labour and Society*, núm. 7, 1982, pp. 333-54.
- Marslen, D. y M. Thompson, "Flexibility Agreements and Their Significance in the Increase in Productivity in British Manufacturing since 1980", 1990, *Employment and Society*, vol. 5, núm. 1, marzo, 1990, pp. 17-35.
- McKersie, R.B., *Pay, Productivity and Collective Bargaining*, MacMillan, LLondon, 1973.
- Metclaf, D., "Industrial Relations and Economic Performance", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 31, núm. 2, junio, 1993.

Rosenberg, R., "Participation and Productivity an Empirical Study", *Industrial and Labour Relations review*, 1988.

Sapsford, D., *The Economics of Labour Market*, MacMillan, London.

Schsuter, M., "The Impact of Union Mangement Cooperation on Productivity and Empleoymnt", *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 36, núm. 3, abril, 1983.

Streck, W. , "Skill and the Limits of Neoliberalism", *Work, Employment and Society*, núm. 3, 1989, pp. 90-104

Streck, W., *Social Institutions and Economic Performance*, SAGE, London, 1992.

Sylos Labini, P., *Trade Unions, Inflation and Productivity*, Saxon House/Lexinton Books, London, vol. 38, núm.3, abril, 1972.