

bio, por el lado de la oferta, en aquel año la exportación se mantuvo casi en los niveles de 1993; aumentó la contribución de la formación bruta de capital y disminuyó el consumo, en especial el del gobierno.

En conclusión, al parecer el TLCAN sí influyó en 1994 en el crecimiento de la inversión extranjera directa y ésta en las exportaciones manufactureras, pero fue mayor el efecto de la importación de insumos en las cuentas nacionales, el cual no pudo compensarse con la exportación ni con la entrada de capital, incluyendo el de cartera.

C U A D R O 1

MÉXICO: VARIACIÓN ANUAL DEL PIB Y FORMACIÓN BRUTA DE CAPITAL, 1990-1996 (PORCENTAJES)

	PIB	Formación bruta de capital/PIB
1990	5.1	18.38
1993	2.0	20.04
1994	4.5	20.34
1995	-6.2	16.31
1996 ^a	3.0	-

a. A junio de 1996.

Fuente: Banco de México, *Informe Anual 1995*.

C U A D R O 2

MÉXICO: BALANZA DE PAGOS, 1990-1996 (MILLONES DE DÓLARES)

	1990	1993	1994	1995	1996 ^a
Cuenta corriente	-7 451	-23 399	-29 662	-716	523
Balanza comercial	-882	-13 481	-18 464	7 089	4 127
Balanza de servicios	-6 569	-9 918	-11 198	-7 805	-3 604
Cuenta de capital	8 297	32 482	14 584	14 112	1 720
Préstamos y depósitos	10 993	2 777	1 100	23 244	-5 272
Inversión extranjera	6 004	33 308	19 155	-3 175	7 798
Directa	2 633	4 389	10 953	6 964	3 125
Cartera	3 371	28 919	8 182	-10 139	4 672

a. A junio de 1996.

Fuente: Anexo estadístico del *Segundo Informe de Gobierno*, Presidencia de la República, 1996.

EMPLEO Y SALARIO

Aunque el desempleo abierto arreció con la crisis de 1995, la ocupación había aumentado poco en 1994, a pesar de que hubo crecimiento de la economía; en la manufactura incluso decreció, no obstante la expansión del sector en aquel año, aca-so por las políticas de racionalización de las empresas.

En cuanto a los salarios, en 1994 cayeron el mínimo real y los contractuales promedio, si bien las remuneraciones medias reales

C U A D R O 3

MÉXICO: OFERTA Y DEMANDA AGREGADAS, 1990-1995 (PORCENTAJES)

	1990	1993	1994	1995 ^a
Oferta				
PIB	88.2	85.1	84.0	86.8
Importaciones	11.8	14.9	16.0	13.2
Demanda				
Consumo	67.2	66.1	65.1	59.3
Formación bruta de capital	16.6	17.9	18.5	18.4
Exportaciones	16.2	16.0	16.4	22.3
Consumo del gobierno/consumo total	14.1	14.1	13.9	15.6

a. Primer trimestre.

Fuente: Anexo estadístico del *Segundo Informe de Gobierno*, Presidencia de la República, 1996.

anuales se elevaron un poco en la manufactura (4.2%), en la maquila y en la construcción. Hay que puntualizar que las remuneraciones en la maquila siguieron siendo menores que las de la industria manufacturera (53.6% en general). Aunque en ese año se multiplicaron los convenios de productividad entre empresas y sindicatos, impulsados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los aumentos en los ingresos de los trabajadores fueron desalentadores (en 90% de los convenios sólo se otorgó 2% de aumento por productividad). En 1995 la recuperación del salario real mediante los bonos por productividad fue insuficiente frente a una inflación de 51.9%. Aquélla aumentó en México más que los salarios reales, al grado de que en el primer semestre de

C U A D R O 4

MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS: SALARIOS, COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA Y PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, 1990-1996

	1990	1993	1994	1995	1996 ^a
Salarios en la industria manufacturera (dólares/hora)					
México	1.48	2.33	2.36	1.42	1.23
Estados Unidos	10.78	11.70	12.01	12.30	12.60
Índice del costo unitario de la mano de obra en la industria manufacturera (por hora-hombre)					
México	-	100.0	83.7	56.2	48.7
Estados Unidos	-	100.0	99.7	98.2	95.5
Índice de productividad en la industria manufacturera (por hora-hombre)					
México	-	100.0	110.1	115.1	125.0
Estados Unidos	-	100.0	103.0	107.1	111.1

a. Datos preliminares.

Fuente: Anexo estadístico del *Segundo Informe de Gobierno*, Presidencia de la República, 1996.

1996 ambos se modificaron en sentido inverso. En 1994 se acrecentaron las diferencias de los salarios reales por hora en la manufactura en México y Estados Unidos, en tanto que en aquel país la productividad laboral crecía más que en su vecino del norte. En este tenor, el costo unitario de la mano de obra manufacturera en México decayó desde 1994 (véase el cuadro 4).

LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES

En México las relaciones corporativas entre los sindicatos y el Estado continúan a pesar de que los primeros se han debilitado. Por tanto, no es muy útil utilizar como indicador de conflictos el número de huelgas. Los emplazamientos, el número de éstas y los trabajadores que participaron disminuyeron en 1994, acorde con la tendencia decreciente de todo el decenio. En cambio, se incrementaron las demandas laborales que no implicaron emplazamiento a huelga. Desde hace tiempo éste parece ser el cauce legal del descontento obrero, pues ha sido viable frente a la manera en que funciona la justicia laboral en México (véase el cuadro 5).

C U A D R O 5

México: Conflictos laborales en empresas de jurisdicción federal, 1990-1996

	1990	1993	1994	1995	1996 ^a
Demandas registradas	27 772	36 964	37 987	45 414	36 220
Emplazamientos a huelga registrados	6 395	7 531	7 490	7 676	3 308
Número de huelgas	159	155	116	96	32
Número de huelguistas	49 337	32 083	27 134	12 249	8 890
Conflictos en el sector público	5 026	2 564	3 026	6 543	17 747

a. Hasta agosto de 1996.

Fuente: Anexo estadístico del *Segundo Informe de Gobierno*, Presidencia de la República, 1996.

LA POLARIZACIÓN INDUSTRIAL

Es probable que el efecto del TLCAN en las empresas industriales haya sido muy desigual, en virtud de que la exportación sigue siendo prerrogativa de unas cuantas empresas; esta situación no cambió siquiera con la gran devaluación de 1995, que abarató los productos mexicanos en el extranjero. Las exportaciones también están concentradas en algunas ramas industriales. En 1996, cuando mostraron un notable aumento luego de las devaluaciones, 67.3% de las ventas externas correspondió a tres sectores: automovilístico y de autopartes, eléctrico y electrónico, y de maquinaria y equipo especial. Del total vendido al exterior, 80% lo aportan 720 compañías, que constituyen sólo 2% de las empresas exportadoras (27 924 en 1996, de

un total en el país de 2 186 655 establecimientos de todo tipo y 266 033 manufactureros en 1993).

En una investigación de 1994 sobre las características de la estructura industrial en 14 zonas industriales de México se detectó la gran polarización del aparato industrial, medido por niveles de tecnología, forma de organización y gestión de la mano de obra, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y eslabonamientos de las empresas hacia adelante y hacia atrás.¹ A continuación se mencionan de modo somero los resultados:

a] Las relaciones cliente-proveedor en la zona donde se ubican los establecimientos son más altas entre más pequeños son éstos, pero una minoría de ellos tiene a sus principales clientes o proveedores en su zona (32 y 30.1 por ciento, respectivamente, de los establecimientos pequeños). Los grandes tienen pocas de estas relaciones donde se ubican: sólo 22.1% tiene ahí a sus principales proveedores y a 9.6% de sus clientes.

b] Los establecimientos grandes subcontratan más (64.9% de ellos).

c] Los grandes tienen un mayor nivel tecnológico en el proceso de producción, pero sólo 9.2% de ellos tiene la más alta tecnología disponible en el mundo.

d] De los establecimientos grandes, 10% practica la polivalencia: la fusión de tareas de producción con mantenimiento, 25%; producción con control de calidad, 4.4%, y supervisión de los trabajadores por el equipo de trabajo, 5.9 por ciento.

e] La movilidad interna es alta sólo en 4.6% de los establecimientos grandes.

f] Se utilizan métodos de justo a tiempo o control estadístico del proceso en 18% de los grandes.

g] Hay círculos de control de calidad en 9.3% de los grandes.

h] Sólo hubo alto involucramiento de la fuerza de trabajo en 4.6% de los establecimientos grandes.

i] No se detectaron niveles altos de flexibilidad laboral.

j] La importancia de los bonos por productividad fue despreciable en todos los estratos.

k] Los trabajadores eventuales, por hora y subcontratados constituyen 12.5% en los establecimientos grandes.

l] Hay alta bilateralidad entre empresa, trabajadores o sindicatos sólo en 14.3% de los establecimientos grandes.

En síntesis, alrededor de 10% de los establecimientos de gran tamaño (con más de 250 trabajadores) de la industria manufacturera se había reestructurado hacia 1994. En este grupo están las empresas favorecidas por el TLCAN, con tecnología media o alta, aplicación parcial de la calidad total y el método de justo a tiempo, niveles medios de flexibilidad laboral y de bilateralidad, pero sin importantes eslabonamientos en su zona.

Las configuraciones sociotécnicas atrasadas son, por un lado, las de las industrias mediana y grande no reestructuradas, con procesos tayloristas-fordistas y, por otro, las micro, pequeñas y parte de las medianas que carecen de una administración científica del trabajo. Si bien la aguda heterogeneidad de la estructura industrial en México es anterior al TLCAN, es probable que

1. Enrique de la Garza Toledo, "Modelos de Industrialización en México", mimeo., UAM-Iztapalapa, 1996, n = 500.

la distancia sociotécnica entre los polos industriales haya aumentado con el Tratado. Así, en 1993 la gran empresa representaba sólo 0.9% de los establecimientos manufactureros, generaba 62.4% de la producción del sector, aportaba 43.7% del empleo, sus remuneraciones promedio por personal ocupado eran 474% más altas que en los establecimientos micro y su productividad era 206% más elevada que la de estos últimos.

C U A D R O 6

MÉXICO: INDUSTRIA MANUFACTURERA, 1993 (PORCENTAJE)

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Unidades económicas ¹	91.6	6.3	1.2	0.9
Personal ocupado	21.1	28.8	15.4	43.7
Remuneraciones/ personal ocupado	5.3	12.3	24.0	30.4
Valor agregado/ personal ocupado	26.6	27.9	51.8	81.3
Producción bruta total	9.1	14.0	14.5	62.4

1. Participación en el total.
Fuente: elaboración propia a partir del XVI Censo Industrial.

CAPACIDAD EXPORTADORA Y CAMBIO EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS EN MÉXICO

A partir de una encuesta de la investigación referida se analizan las características sociotécnicas de los procesos productivos en el primer año de vigencia del TLCAN, en particular las diferencias tecnológicas entre establecimientos manufactureros exportadores y los que no lo son, así como los de capital nacional en relación con los de extranjeros. Se supondría que los exportadores y los de capital foráneo deberían tener configuraciones sociotécnicas más modernas. Este examen puede servir para ponderar el efecto del TLCAN en la modernización de las empresas. La encuesta no discriminó entre grandes y pequeños exportadores, por lo que las conclusiones no necesariamente se aplican a las empresas altamente exportadoras.

En los cuadros 7 y 8 se observa que no hay grandes diferencias en el nivel tecnológico de las empresas exportadoras frente a las que no lo son. En cambio, las que hay por tipo de propiedad del capital son más significativas, aunque la mayoría de las extranjeras no traen a México tecnología de avanzada (equipo microelectrónico controlado por computadora), sino intermedia (maquinaria y equipo automatizado, pero no computarizado) e incluso baja (maquinaria y equipo no automatizado). La ventaja en tecnología de los establecimientos exportadores es escasa y hay muchos que tienen niveles bajos. Los extranjeros tienen un mayor nivel en esa materia, aunque no el máximo, en relación con los nacionales.

Si el índice de nivel tecnológico incluye las actividades de investigación y desarrollo, tampoco hay diferencias importantes entre las exportadoras y las no exportadoras, pero hay una

C U A D R O 7

MÉXICO: INDUSTRIA MANUFACTURERA, 1993 (PORCENTAJE)

Nivel tecnológico	Exportador	No exportador
Bajo	25.7	23.5
Medio	69.7	71.4
Alto	4.6	5.2

C U A D R O 8

MÉXICO: INDUSTRIA MANUFACTURERA, 1993 (PORCENTAJE)

Nivel tecnológico	Extranjero	Nacional
Bajo	15.0	26.3
Medio	77.6	69.8
Alto	7.5	3.9

ligera a favor de las últimas; en cambio, entre nacionales y extranjeras la balanza se inclina hacia éstas. La organización del trabajo fue semejante entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como entre nacionales y extranjeras. Por otra parte, en estas últimas hay una clara división del trabajo entre los obreros de producción y el personal especializado en control de calidad; en cambio, en las nacionales la proporción de los obreros de producción con tarea de control de calidad es elevado, posiblemente por el peso de los establecimientos pequeños en la muestra y sus formas acientíficas de organización del trabajo.

En la gran mayoría de las empresas exportadoras y las extranjeras hay una división entre las tareas de producción y mantenimiento, pues las efectúa personal especializado; en contraste, en las nacionales, y pese a que en la mayoría la división es similar, la combinación entre producción y mantenimiento es elevada, posiblemente por lo señalado respecto de las empresas pequeñas. Por otro lado, en la mayoría de las empresas hay personal especializado para la supervisión de los trabajadores, indistintamente de si se trata de empresas exportadoras o no, nacionales o extranjeras, aunque el alcance de esta división del trabajo es mayor en las foráneas que en las nacionales.

En relación con las formas de asignación de un puesto en el área de producción, así como con los criterios de ascenso en el escalafón, no hay diferencias entre empresas exportadoras y nacionales: la gran mayoría recurre a los exámenes. En la formalización del trabajo, el uso de manuales de puestos y estudios de tiempos y movimientos está más extendido entre las empresas extranjeras. En cuanto a la flexibilidad laboral, la movilidad interna es muy parecida, independientemente de que las empresas sean exportadoras o no, nacionales o extranjeras.

Respecto al involucramiento de los trabajadores en la producción, los valores altos son poco frecuentes tanto en las empre-

C U A D R O 9

FLEXIBILIDAD GLOBAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON CAPITAL EXTRANJERO Y NACIONAL (PORCENTAJES)

Índice de flexibilidad	Extranjero	Nacional
Bajo	73.8	74.6
Medio	26.3	25.4

sas exportadoras como en las que no lo son, así como en las de capital nacional y extranjero.

En lo que toca a la concertación con los sindicatos y los trabajadores respecto de los problemas de empleo, proceso de producción, salario, tecnología y organización del trabajo, el índice de bilateralidad total (formal e informal, con el sindicato o con los trabajadores) en las exportadoras y no exportadoras es bajo y no hay diferencias importantes; entre las extranjeras y las nacionales también es bajo, pero menor en las primeras.

C U A D R O 10

ÍNDICE DE BILATERALIDAD TOTAL (PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

Índice	Exportadores		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	52.1	53.0	64.8	48.9
Medio	35.7	36.9	30.7	38.0
Alto	12.1	10.1	4.5	13.1

En relación con los vínculos de las empresas con su entorno, en términos de ubicación de sus proveedores y clientes y la recurrencia a la subcontratación, los proveedores de las empresas nacionales y extranjeras están en su mayoría en el exterior y en promedio 16% recurre a aquélla. Asimismo, el comercio intraempresas es mayoritario entre las extranjeras en México. En promedio la escolaridad de los trabajadores sigue siendo la primaria, sin que importe el tipo de empresa; en cuanto a la antigüedad, los obreros profesionales (con un oficio) tiene en promedio de

C U A D R O 11

UBICACIÓN DEL PRINCIPAL PROVEEDOR DE LAS EMPRESAS (PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

Proveedor	Capital	
	Extranjero	Nacional
Nacional	4.8	45.4
Extranjero	95.2	54.3

dos a diez años, sin distinción de tipo de empresa; los obreros especializados en ciertas máquinas, el mismo lapso; en cambio, los obreros generales tienen menos de dos años en las empresas extranjeras y de dos a cinco en las nacionales. Los trabajadores eventuales son minoría en todos los tipos de empresas.

Por último, el ingreso de los trabajadores es bajo en todos los tipos de empresas y los bonos por productividad, calidad, asistencia o puntualidad representan en la mayoría de los casos de 0 a 25 por ciento del ingreso total del trabajador.

C U A D R O 12

NIVEL DE INGRESO DE LOS OBREROS EN EMPRESAS EXPORTADORAS Y NO EXPORTADORAS (PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS)

Nivel de ingreso	Exportadora	No exportadora
Bajo	67.6	58.4
Medio	22.7	34.2
Alto	9.1	7.4

En cuanto a las diferencias entre las empresas exportadoras y las no exportadoras, así como de capital nacional y extranjero, se puede concluir que hacia 1994:

a) Las empresas extranjeras tenían un importante intercambio interempresarial de mercancías y alto contenido de insumos extranjeros.

b) El TLCAN no se traducía en ese año en un mayor nivel tecnológico, aunque las empresas extranjeras tenían una ligera ventaja respecto de las nacionales.

c) La división del trabajo de las extranjeras tiende a modelos tayloristas-fordistas más estrictos que las nacionales, tal vez porque en éstas hay una menor presencia de administración científica; de la misma forma, las extranjeras propenden más a formalizar el trabajo en sentido taylorista.

d) En cuanto a la flexibilidad del trabajo, no parece haber diferencias entre tipos de empresas.

e) En general, la bilateralidad es baja, pero las extranjeras tienden menos a compartir las decisiones con los sindicatos y los trabajadores.

f) No hay diferencias entre exportadoras y no exportadoras, nacionales y extranjeras, en cuanto al ingreso de los trabajadores: en todas es bajo.

g) En las empresas extranjeras la fuerza de trabajo es más joven y tiene menos antigüedad; en todas los trabajadores tienen un escaso nivel educativo.

La condición de empresa extranjera o nacional fue más significativa que la de exportadora o no exportadora respecto de las variables de la base sociotécnica de los procesos productivos. En este sentido, el TLCAN puede estar provocando cambios en las empresas, pero adaptado al sistema mexicano de relaciones industriales, poco protector del trabajador. Las empresas extranjeras llegan a México con modelos de organización tayloristas-fordistas, mezclados con aplicaciones parciales de la calidad total

y el método justo a tiempo, pero se siguen asignando tareas poco calificadas a los obreros, en contraste con los técnicos y los ingenieros. En esta medida, el cambio esencial de la fuerza de trabajo no se debe a la creación de un grupo importante de trabajadores recalificados, sino a la incorporación de personal joven, femenino, con alta rotación externa y salarios y calificación escasos.

RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales e industriales en México en los tiempos recientes han pasado por tres etapas: de 1987 a 1992 hubo una tendencia general a la flexibilización de las relaciones laborales y a la pérdida de influencia de los sindicatos en la formulación de la política económica. En este período se flexibilizaron algunos de los contratos colectivos más importantes (aerolíneas, industrias petrolera, siderúrgica, automovilística y telefónica), con lo que las decisiones de producción quedaron en manos de la administración. La flexibilidad fue sobre todo numérica y funcional, pero no salarial. En la segunda etapa, de 1992 a 1994, el Estado fomentó la firma de convenios de productividad que implicaran la entrega de bonos, a fin de fortalecer el ingreso del trabajador y establecer una nueva concepción del salario variable. Se habla de la crisis del corporativismo de Estado, de la necesidad de un nuevo sindicalismo aliado de aquél, pero también de las empresas, en la búsqueda de la competitividad. Este proceso se inició de manera oficial con la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, por el cual se reconoce a los sindicatos como interlocutores de las gerencias en la modernización de las empresas. Por supuesto, el cambio no fue parejo y durante estos años hubo tanto convenios de productividad como flexibilizaciones drásticas de contratos colectivos, como en el caso de la Volkswagen. De cualquier manera, de 1990 a 1995 los contratos colectivos muestran una tendencia a la flexibilización en los que se modificaron en los años considerados; sin embargo, cabe señalar que en la mayoría de ellos no se registraron cambios, en ese período, en los aspectos de flexibilización considerados.

En general la flexibilización continúa después de la firma del TLCAN, pero atemperada en las grandes empresas por la política de bonos y los convenios de productividad. La flexibilidad alta en las relaciones laborales es una excepción en las empresas del sector formal de la economía, donde predomina la intermedia. En la tercera etapa de cambio en las relaciones laborales, de diciembre de 1994 a la fecha, se aprecia primero una parálisis de la estrategia de convenios y bonos por productividad a causa de la crisis económica iniciada en diciembre de 1994. Ésta deprimió de modo considerable los salarios reales y anuló el efecto de los bonos en el ingreso de los trabajadores. Sin embargo, hacia mediados de 1995 las confederaciones de Trabajadores de México y Patronal de la República Mexicana iniciaron la negociación de una nueva cultura laboral. Ésta terminó en agosto de 1996 y plantea una nueva relación entre los sindicatos y las empresas para cooperar en la búsqueda de una ma-

C U A D R O 13

MÉXICO: MODIFICACIONES FLEXIBILIZADORAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE JURISDICCIÓN FEDERAL, 1990-1994 (PORCENTAJE DE CONTRATOS)

Aspecto	Hacia mayor rigidez	Situación intermedia	Hacia mayor flexibilidad	Sin cambios
I-B Intervención del sindicato en el cambio tecnológico o de organización	2.7	1.7	4.7	90.9
II-B El sindicato interviene en el establecimiento de métodos de trabajo	4.0	—	10.3	85.7
III-B El sindicato participa en cambios de intensidad del trabajo	20.5	—	19.5	59.9
I-A Contratación de eventuales	8.8	54.5	15.1	21.6
II-B Contratación de subcontratistas	15.6	7.9	10.2	66.3
III-B Contratación de trabajadores de confianza	0.1	39.2	9.3	51.3
IV-A Porcentaje de personal de base	5.0	15.1	1.1	78.8
IV-B Movilidad entre puestos o categorías	0.2	16.3	23.5	60.0
V-B Movilidad entre turnos	0.2	8.7	18.9	72.2
VI-B Movilidad geográfica	0.5	5.5	8.8	85.2
VII-B Polivalencia	11.1	7.3	1.8	79.8
VIII-B Criterio principal de ascenso	3.3	30.8	11.8	54.1
IX-B Horas extras	1.8	19.2	26.7	52.2
X-B Trabajo en días de descanso	17.1	11.4	28.2	48.2
I-C Salario	78.6	6.1	12.2	3.1
II-C Bonos por puntualidad y asistencia	16.8	—	19.9	63.4
III-C Bonos por productividad o calidad	16.5	—	17.9	65.5

Fuente: Proyecto Flexibilidad Contractual, Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-Iztapalapa, México.

yor competitividad. Se trata de un documento que incorpora las doctrinas más conocidas acerca de la calidad total y el método de justo a tiempo, y pudo ser un acuerdo de principios entre las organizaciones obreras y las patronales para el cambio en la Ley Federal del Trabajo.

FLEXIBILIDAD LABORAL (PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS)¹

Establecimientos	Nivel de flexibilidad		
	Baja	Media	Alta
Importador			
Sí	77.9	22.1	—
No	77.7	28.3	—
Capital			
Extranjero	71.7	28.3	—
Nacional	74.6	25.4	—
Tamaño			
Pequeño	86.1	13.9	—
Mediano	79.3	20.7	—
Grande	50.5	49.5	—

1. n = 500 establecimientos. Fuente: Encuesta MIM, Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-Iztapalapa, México, 1994.

CONCLUSIONES

En su corta vida, el TLCAN ha influido en el comportamiento de la economía y las relaciones laborales e industriales en México. Por un lado, la apertura comercial contribuyó en lo inmediato al desequilibrio de la cuenta corriente de la balanza de pagos; es decir, si bien las exportaciones se han incrementado, muy pronto han sido alcanzadas por las importaciones. Ello ha redundado en un circuito de crecimiento, déficit en cuenta corriente y devaluación. En 1994 la inversión extranjera directa comenzó a fluir en mayor cantidad que la de cartera, pero la crisis de diciembre de ese año la desalentó y en 1995 decayó de modo significativo, para elevarse de nuevo en 1996. Es decir, si bien el TLCAN favorece la llegada de capital productivo extranjero, otros factores macroeconómicos y las crisis políticas la desalientan, por lo que su arribo masivo no puede garantizarse con el Tratado. A la fecha no ha habido una generación importante de empleos ni efectos positivos en los salarios. Con la apertura es probable que las políticas de racionalización de las empresas para ganar competitividad y las del Estado, que considera al salario como variable macroeconómica de ajuste, así como el corporativismo sindical, sigan siendo factores importantes que influyen en el salario y el empleo.

Por otra parte, el aparato productivo mexicano ha sido siempre muy heterogéneo. A pesar de la desregulación y de la apertura de la economía, en particular la firma del TLCAN, la mayoría de las empresas no han podido convertirse en exportadoras, por lo que éstas son pocas (unas 700 empresas del sector industrial). Además, tampoco se ha podido establecer eslabonamientos productivos importantes para que las grandes arrastren a las pequeñas y medianas por la vía de la subcontratación. La condición de empresa exportadora tampoco implica que los estándares laborales se igualen con los de Estados Unidos y Canadá. Respecto de la relación entre productividad y salario, más que en la teoría de la productividad marginal habría que pensar en que

las empresas extranjeras en México o las exportadoras mexicanas pueden tener ideas propias sobre las relaciones laborales, pero el sistema corporativo de relaciones industriales aún inhibe las transformaciones en las fábricas. Las tendencias hacia la flexibilización son reales, pero prevalece la unilateralidad empresarial y la posibilidad de concertar con los sindicatos (fuera de contadas excepciones) es por ahora más retórica, con implicaciones políticas, que una realidad. En efecto, la modernización de las empresas exportadoras no es tan espectacular como pudiera pensarse, quizá porque en muchas de ellas la ventaja comparativa del bajo salario sigue siendo una realidad. Entre las exportadoras predominan las de muy bajos salarios, con fuerza de trabajo poco calificada y de escaso nivel educativo, con tecnologías intermedias, aplicaciones parciales de la calidad total y el método de justo a tiempo, poco involucramiento de los trabajadores, modelos de bonos por productividad poco atractivos para los obreros y baja bilateralidad con los sindicatos. Pareciera que estuvieran más basadas en el bajo salario y la racionalización con gran intensidad del trabajo que en cualquier forma de posfordismo o de *lean production* (producción compacta).

La restructuración productiva en México es un hecho, pero sigue caminos propios, de acuerdo con el entorno institucional particular, las políticas estatales y las características corporativas de los sindicatos. Prevalece la organización de acuerdo con el taylorismo-fordismo, con aspectos parciales de la calidad total y el método de justo a tiempo, la división del trabajo que segmenta las tareas de operación en el piso de las de concepción. Ello provoca que en general la restructuración no se acompañe de mayor calificación ni capacitación obreras; asimismo, el perfil de la fuerza de trabajo ha pasado de la antigua clase obrera, con baja educación, calificada en la práctica en el uso de una máquina, masculina, de antigüedad y edad medianas y bajo salario a una nueva fuerza de trabajo femenina, más joven, de alta rotación externa, baja calificación y también salario magro.

En los primeros tres años de vigencia del TLCAN ha quedado demostrado que en México los estándares laborales no dependen sólo de la elevación de la productividad marginal, que en la industria de este país ha sido muy superior a la de Estados Unidos. En México el Estado sigue siendo fundamental en la definición de las relaciones laborales, aunque no de manera unilateral; en especial, ha fijado los parámetros de los aumentos del salario mediante los pactos económicos. Los sindicatos no han sido capaces de participar, y tal vez no han estado realmente interesados, en la modernización de las empresas y en emprender una interlocución productiva. Aunque han aumentado los casos de participación, se ve lejano un cambio generalizado en la gestión sindical; aún es muy fuerte el peso del corporativismo estatal, con sus beneficios para las cúpulas sindicales, como para esperar que se vuelquen de manera inmediata hacia el espacio de la producción. En síntesis, al parecer el cambio en las relaciones laborales en México no proviene de las empresas, ni del Estado y menos de los sindicatos; es probable que haya que esperar una mayor transformación del sistema político para conmovier en su raíz el corporativismo sindical y que se modifiquen las relaciones laborales en la empresa. 