

Perfiles de la política obrera empresarial *

MARIO RAMÍREZ RANCAÑO

I. LA POLÍTICA EMPRESARIAL

El desarrollo capitalista mexicano se caracteriza en los últimos años, por la producción de elevadas tasas de plusvalía extraídas de la clase obrera que han beneficiado en mayor medida a los grandes y medianos grupos empresariales, y en menor grado a los pequeños empresarios. En general, al obtener los distintos grupos empresariales tasas elevadas de plusvalía, en momentos en forma extraordinaria, se refleja un grado intenso de explotación del trabajo configurando de hecho una situación de superexplotación.

En el año 1973, debido a que tales procesos adquieren una fuerte intensidad, llegan a provocar una crisis social, y conducen al capitalismo mexicano a una situación de *impasse*. Algunos de los dirigentes estatales, decididos a buscar el mayor consenso y fortalecer el sistema de dominación, siendo plenamente conscientes de tal situación, se deciden a aplicar paliativos de corte reformista, preconizando la adopción de una política que en términos generales está basada en la mayor dinamización del mercado interno a través de la redistribución de los ingresos, aun cuando sabían de antemano que la naturaleza misma del esquema imperante de acumulación de capitales entraba seriamente en contradicción con tal política distributiva; y en patrocinar la urgencia de reducir el grado de explotación del trabajador, mediante la reducción de la jornada laboral.

Para llevar a cabo tales propósitos era imprescindible modificar la actual tendencia de acumulación de capitales que ciertamente se manifes-

* Este es un ensayo sobre el perfil que adquieren las relaciones entre los empresarios y la clase obrera durante 1973. No es nuestro propósito ofrecer un análisis teórico y empírico acabado que cubra la diversidad de aspectos que involucran tales relaciones, sino más bien codificar y presentar cierta información orientada a ilustrar la lucha de clases.

taba en forma vertiginosa. Era necesario detener la obtención de altas tasas de plusvalía, aumentar las remuneraciones al trabajador y disminuir el tiempo de trabajo excedente.¹ Los efectos de tales medidas reformistas, no llegarían más que a provocar una expansión del mercado interno a través del estímulo al consumo de las clases populares, lo que a su vez provocaría un crecimiento de las industrias de bienes de consumo duradero, intermedio e incluso de bienes de capital; y un mayor consenso entre las mismas clases populares, pues se les haría creer que el gobierno era el defensor de sus máximas aspiraciones y demandas.

En otros términos, la política de desarrollo que buscaban imponer los conductores estatales, a lo más que podía conducir era, a reducir momentáneamente el ritmo vertiginoso de acumulación de capitales en aras de su crecimiento futuro, sobre todo en tales momentos en que la explotación de las clases populares se acentuaban mediante la aparición de prácticas inflacionarias y la depreciación de su fuerza de trabajo. Exigían a la burguesía un ligero sacrificio en su ganancias y a cambio de ello, se les brindaban las más amplias facilidades para una futura mayor y lo que es más, segura explotación de los trabajadores.

Finalmente en octubre de 1973, los dirigentes estatales logran imponer parcialmente el contenido de la política reformista, pues se consiguen asegurar mayores remuneraciones a los trabajadores, aunque se deja pendiente la cuestión relativa a la reducción de la jornada de trabajo.

En los momentos en que se detiene la obtención de altas tasas de plusvalía, debido al aumento de las remuneraciones al trabajador, las fracciones más grandes e incluso las medianas de empresarios, sortean sin muchos problemas tales medidas. No es el caso de los pequeños empresarios, quienes se ven en situación de peligro y muchos de ellos son fácilmente arrastrados a la desaparición debido a que pierden los márgenes de ganancias y utilidades para continuar operando. Por lo tanto, los únicos favorecidos, en estas condiciones, resultan ser los empresarios más fuertes y poderosos. Ellos pasan a dominar en mayor medida el mercado interno, y es especialmente en su seno en donde se acelera la concentración de capitales. Tecnológicamente más adelantados, constituyen cada vez más, un reducido sector de la burguesía, con fuerte poder de resistencia y de negociación.

No obstante que la burguesía cede en parte a las exigencias de la política estatal, y ante la presencia amenazante de las masas populares, intenta defenderse y reestructurar su política que le permite asegurarse las máximas condiciones para explotar a los trabajadores. Por consiguiente la burguesía, entre otras cuestiones, se muestra decidida a:

I. Mantener organizada y controlada a la clase obrera. Para ello el

Estado se ha transformado desde hace ya varios años, en artífice de la dominación de las clases populares a través del partido oficial y de una estructura sindical plenamente controlada. Ello reditúa enormes ventajas, tales como las consistentes en que puede negociar, específicamente a través de la estructura sindical, las demandas salariales, negociar los contratos colectivos de trabajo bianuales tendientes a reajustar los salarios, manejar y manipular la presión obrera en forma eficaz.

- II. Negociar directamente frente a la clase obrera los aumentos salariales. No obstante, se encuentra con el Estado, que para simular y además poder jactarse de contar supuestamente con bases de apoyo popular, está presente en las Comisiones Tripartitas e interviene en forma decisiva para decidir la forma bajo la cual debe ser explotada la clase obrera. La burguesía, además, tiene enfrente la presencia del Estado quien a través de la Secretaría del Trabajo, actúa en calidad de árbitro supremo de la lucha de clases. Debemos dejar en claro, que esta agencia gubernamental de ninguna manera obstaculiza la explotación de la clase obrera, y en la mayoría de las ocasiones sirve para darle a las relaciones obrero-patronales, un tinte democrático-burgués. Mas lo ideal para la burguesía, es entenderse directamente con la base obrera pasando por encima de los mecanismos gubernamentales que han sido impuestos para institucionalizar la explotación de los trabajadores.
- III. Sostener la política de depreciación constante de la fuerza de trabajo. Este principio sagrado, defendido a ultranza por la burguesía, le permite obtener altas tasas de plusvalía y explotar mayormente a la clase obrera. En ocasiones esta política adquiere perfiles irracionales, llegando incluso a discrepar —debido a su intensidad—, con algunos dirigentes estatales, quienes preocupados en mantener el orden del sistema de dominación, tratan de solucionar determinados problemas que puedan restar legitimidad al sistema.
- IV. Mantener la jornada laboral de 48 horas. Una reducción de tal jornada, por lógica generaría varias repercusiones en el ritmo de explotación de la clase obrera. Su oposición a la reducción del tiempo de trabajo excedente, se debe a que éste es igual a la tasa de plusvalía. La burguesía defiende esta política de persistencia de la jornada de trabajo, debido a que con ella acelera la acumulación de capitales.

Estas son algunas de las características peculiares que particularizan a las distintas fracciones de la burguesía, y que aquí intentaremos anali-

zar en forma empírica, para demostrar su validez y poner al desnudo la explotación a que es sometida la clase obrera.

II. EL DOMINIO BURGUÉS SOBRE EL PROLETARIADO

Abordaremos inicialmente lo relativo al dominio que la burguesía mantiene sobre el proletariado, empleando información de una encuesta,² en la cual se contempla la inclusión de empresarios tanto nacionales como extranjeros en sus diversos estratos, esto es, grandes, medianos y pequeños. Detectaremos: 1) la magnitud del control del proletariado a través de la estructura sindical, control esencialmente burgués; 2) el clima imperante en las relaciones burguesía-proletariado; 3) las expectativas que la burguesía tiene en sus relaciones con los trabajadores; 4) la posición de la burguesía ante la política de negociar con el proletariado los contratos colectivos de trabajo, haciendo hincapié en las ventajas o desventajas que reportan tales negociaciones; 5) las preocupaciones de la burguesía ante las demandas populistas de los trabajadores, y finalmente; 6) las alternativas que la burguesía plantea para mantener su dominio sobre el proletariado.

1. *El control de la clase obrera*

A partir de la consolidación del control burgués sobre la clase obrera, en ningún momento ésta llega al extremo de protestar enérgicamente, luchar por la consecución de mejores condiciones de trabajo, tales como la reducción de la jornada laboral al límite de 48 horas, alcanzar mayores salarios reales, etcétera, y con ello la posibilidad de ser objeto de un menor grado de explotación. Demandas, todas ellas, que habían de ser arrancadas de las manos de la burguesía. Tal política de control sobre los trabajadores, se apoya en el hecho de que se mantiene el control directo de los sindicatos a través del PRI, del Congreso del Trabajo, de la CTM y de otras centrales de menor importancia, del desmantelamiento sistemático del liderazgo obrero ajeno al aparato gubernamental, y en la represión brutal de las organizaciones políticas independientes que llegan a vincularse con los trabajadores. Basta mencionar que de un total de 264 compañías industriales y de servicios, en el 87 por ciento se tienen sindicatos, la mayoría de ellos "oficiales", que virtualmente agrupan y representan a todo el personal de planta. (Tabla 1).

Por supuesto el control que tiene la burguesía sobre la clase obrera mediante la estructura sindical, le permite que las diferencias o conflictos, sean negociados con dirigentes obreros tradicionalmente corruptos e investidos a través de múltiples artimañas, de la representación de las masas.

Tabla No. 1
EMPRESAS Y SINDICATOS

<i>Empresas con o sin sindicatos</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Empresas con sindicatos	229	87.0
Empresas sin sindicatos	35	13.0
Total	264	100.0

2. *La burguesía y los trabajadores*

En general y a juicio exclusivo de la burguesía, sus relaciones con la clase obrera sindicalizada, son bastante aceptables, como se puede constatar en la tabla 2.

Tabla No. 2
RELACIONES OBRERO-PATRONALES

<i>Carácter de las relaciones</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy buenas	124	54.2
Término medio	57	24.9
Difíciles	48	20.9
Total	229	100.0

Más de la mitad de los empresarios, concretamente el 54.2 por ciento, mencionan que mantienen muy buenas relaciones con los trabajadores, lo que implica que los han estado explotando sin ningún conflicto serio, y mantienen en continuidad perfectamente las relaciones de dominación. Una cuarta parte, el 24.9 por ciento, considera que sus relaciones con sus asalariados son más o menos cordiales. Y sólo un poco más de la cuarta parte, el 20.9 por ciento, las considera difíciles.

3. *Expectativas en las relaciones con los trabajadores*

Los empresarios que informaron mantener muy buenas relaciones con su trabajadores, esperan mantenerlas para un plazo futuro bastante largo. Aunque fue evidente su preocupación sobre el hecho de que probablemente los reajustes salariales realizados en octubre de 1973, y debido a su resistencia inicial a otorgar tales concesiones, afectarían sus relaciones con los obreros en forma negativa. Por lo demás, criticaron severamente la supuesta tendencia de los obreros —que puede transformarse en un factor de distanciamiento y de enfriamiento de las buenas relaciones—, de utilizar la prensa diaria tanto como portavoz de sus demandas como para atacar a los empresarios, y enfatizan que es necesario circunscribir las relaciones obrero-patronales al marco de las negociaciones

a nivel privado. O sea, se oponen a que los problemas laborales sean ventilados públicamente para evitar interferencia de otros sectores sociales. De continuar dicha tendencia, agregaron varios empresarios, se tendería a polarizar la lucha de clases, más que a mejorar y conciliar las relaciones obrero-patronales.

4. *La posición ante la negociación de los contrastos colectivos de trabajo*

El 82.8 por ciento de los empresarios manifestaron que la política de negociar el contrato colectivo de trabajo —cada dos años—, ofrece ciertamente más ventajas que desventajas. Lo cual resulta lógico, pues una vez consolidado su dominio sobre el proletariado, contando con la traición sistemática que los líderes “oficiales” llevan a cabo a los intereses de la clase obrera, se pueden negociar y otorgar salarios al límite de subsistencia, o bien por debajo de tal límite. Cuestión corroborada por los mismos empresarios quienes afirman que tales líderes “charros” “en muchas ocasiones... llevan a cabo negociaciones más para su propio beneficio que para el de sus representados”.

5. *Preocupación ante las demandas populistas*

La burguesía a pesar de que declara mantener predominantemente muy buenas relaciones con la clase trabajadora, manifiesta estar preocupada respecto a varias cuestiones:

- a) Sobre la futura validez de las negociaciones de los contratos colectivos, que tradicionalmente son negociados con los obreros y la administración cada dos años.
- b) Argumentan que no existe garantía alguna de que las centrales obreras dejen de hacer demandas populistas de aumentos salariales de “emergencia”, especialmente en vista de la actual situación inflacionaria del país, y la perspectiva de que esta situación no solamente persistirá, sino que probablemente se intensificará en el transcurso del tiempo.
- c) Temen que se entre en un periodo de tiempo en que sean firmados contratos colectivos bianuales, sabiendo de antemano, que en el intervalo, habrá reajustes de salarios para la clase obrera sindicalizada.
- d) Los temores los basan en el hecho de que se está impulsando un movimiento para modificar la Ley Federal del Trabajo, con objeto de que dichos ajustes periódicos, dentro de la vigencia del contrato, sean legales. Por el momento, ya se ha presentado una iniciativa de Ley a la Cámara de Diputados, la cual si llega a ser aprobada, permitirá la vigencia de cláusulas que contemplan reajustes móviles de salarios vinculados a los cambios en el costo de la vida.

6. *Alternativas para mantener el dominio sobre el proletariado*

Con el fin de asegurarse un mayor grado de entendimiento con los trabajadores, y sacarles mayores tasas de plusvalía, la burguesía propone tomar en cuenta los siguientes puntos:

- a) Los problemas concretos de la gerencia por un lado, y por otro los requerimientos de los sindicatos y del personal sindicalizado.
- b) Muchos empresarios afirmaron —en forma paradójica— que ellos mismos necesitan cierto nivel educacional, para canalizar en forma adecuada los beneficios de la libre empresa sobre su personal obrero.
- c) Tal nivel educacional es necesario, además, para explicar a los trabajadores, el papel de las utilidades en el crecimiento de la industria.
- d) Y que ese nivel educacional es necesario además, para utilizar en forma adecuada la fuerza de trabajo, las instalaciones, la maquinaria, etcétera, promover el alza de la productividad y por lo tanto explotar más racionalmente a la clase obrera.
- e) Insistentemente sugirieron que como medio para alcanzar un mayor entendimiento de los problemas comunes obrero-patronales, los cuales no existen por ser clases antagónicas, era necesario que los líderes obreros hicieran un verdadero esfuerzo para trabajar en la solución de los problemas laborales.

III. LA BURGUESÍA Y EL ESTADO

Analizaremos en esta sección: 1) las opiniones que tiene la burguesía sobre la Secretaría del Trabajo; 2) las bases de tales opiniones; 3) la posición burguesa ante las comisiones tripartitas en las cuales se advierte la presencia, además de la de la misma burguesía y de los trabajadores, del Estado; 4) y las recomendaciones de la burguesía orientada a lograr un mayor entendimiento frente a la Secretaría del Trabajo.

1. *Las opiniones de la burguesía sobre la Secretaría del Trabajo.*

Es importante para la burguesía contar con la anuencia del Estado para asegurar la explotación de la clase obrera, y en los momentos en que estallan las huelgas, una de las expresiones de la lucha de clases, poder mover su mecanismo de dominio y lograr que la Secretaría del Trabajo emita juicios favorables a sus intereses. A pesar de que ésta es la política que impone la burguesía, no existe un consenso de opiniones que pudiera calificarse como favorable y fue todavía más sorprendente el alto porcentaje de empresas que se abstuvieron de dar su opinión sobre los métodos y la efectividad de las funciones de la Secretaría. (tabla 3).

Tabla No. 3

OPINIONES DE LA BURGUESIA SOBRE LA SECRETARIA
DEL TRABAJO

<i>Opiniones</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy buena	55	21.0
Término medio	1	0.5
Deficiente	97	36.4
Sin respuesta	111	42.1
Total	264	100.0

Únicamente el 21 por ciento de los empresarios, declararon tener buena opinión de la Secretaría del Trabajo; una empresa que representa el 0.5 por ciento, contestó que tenía una opinión más o menos buena. Pero con la gran mayoría de los empresarios, las opiniones cambian sustancialmente, pues el 36.4 por ciento expresa tener una opinión francamente adversa; y el 42.1 por ciento al optar por abstenerse, hacen pensar que muchos de ellos tienen también opiniones desfavorables de la Secretaría del Trabajo.

2. *Las bases de las opiniones sobre la Secretaría del Trabajo*

Las causas de tal indiferencia que los empresarios muestran respecto a la Secretaría del Trabajo, son variadas:

- a). Un alto porcentaje de los empresarios indicaron que ha habido muy poco contacto, si acaso algunos, entre sus compañías y la Secretaría.
- b). Igualmente un porcentaje alto expresó la creencia, no del todo correcta, de que la Secretaría del Trabajo, constantemente adopta un comportamiento francamente populista, pues se inclina demasiado a respaldar a los obreros en las nuevas negociaciones contractuales, y en diversos conflictos obrero-patronales, y además la acusa de que tiende a solucionar los problemas desde un punto de vista más bien político que económico.
- c). Otra gran proporción de empresarios abiertamente expresaron que preferirían un mayor grado de intervención de la Secretaría. Argumentan que con frecuencia la participación de este organismo estatal, en un conflicto laboral, se realiza después de que se ha iniciado un movimiento de huelga. Agregan que, en muchos casos, estos conflictos probablemente se evitarían si la Secretaría participara desde el principio en las negociaciones.

3. *La posición burguesa ante las Comisiones Tripartitas*

Tal actitud cambia sustancialmente, cuando se hace referencia a las Co-

misiones Tripartitas en las cuales participan además de los representantes patronales, los estatales y los de los obreros. Puede decirse en general que los empresarios asumieron una actitud optimista con respecto a la Comisión Tripartita a nivel nacional e incluso estatal. (Tabla 4).

Tabla No. 4
POSICION EMPRESARIAL CON RELACION A LAS COMISIONES
TRIPARTITAS

<i>Posición</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Benéficas	146	54.8
Beneficio marginal	39	15.0
Sin importancia efectiva en la toma de decisiones	79	30.2
Total	264	100.0

El 54.8 por ciento de los empresarios consideran que las comisiones son benéficas; el 15 por ciento las calificaron como benéficas en forma marginal; y el resto opinan que las Comisiones Tripartitas no tienen importancia efectiva en la toma de decisiones.

La labor de estas comisiones, a juicio de un grupo importante de empresarios, tendría plena validez y eficacia, en la medida en que las decisiones acordadas por los tres sectores integrantes, fuesen observadas en la práctica.

No obstante la posición empresarial favorable a tales comisiones, cerca de la tercera parte de los empresarios, manifestaron que sería preferible que las Comisiones Tripartitas se transformaran en Bipartitas, basadas únicamente en la representación empresarial y obrera, eliminando la participación gubernamental. Declaración que manifiesta abiertamente las ansias de tratar los problemas laborales directamente con el grupo de líderes obreros tradicionalmente corruptos y traidores a los intereses de la clase a quien dicen representar.

Llama la atención, el hecho de que el 25 por ciento del empresariado asevera que los supuestos representantes patronales en estas comisiones, "no son verdaderamente representativos de los empresarios". Opinión muy similar a la que los obreros tienen de sus "líderes".

4. *La solución empresarial orientada a lograr mayor entendimiento con la Secretaría del Trabajo.*

Para reestructurar las relaciones patronales frente a la Secretaría del Trabajo, evitar discrepancias y ponerse de acuerdo en la mejor forma de explotar a la clase obrera, la burguesía propone:

- a) Que la Secretaría del Trabajo, trabaje estrechamente con el sector empresarial en la organización de seminarios, juntas, congresos, et-

cétera, para discutir los problemas laborales y las formas de solución. Así teniendo en claro algunos aspectos básicos, los problemas laborales podrán ser resueltos rápidamente.

- b) Que personal calificado profesional y técnicamente de la Secretaría se interiorice con los requisitos de trabajo en la industria mediante visitas constantes a las instalaciones industriales, y la celebración de juntas en la planta con el personal administrativo y técnico de las empresas. Es decir, a través de un contacto estrecho con los cuadros dirigentes y técnicos de las empresas, los cuales están mayormente vinculados a los propietarios de las instalaciones fabriles.
- c) En general, llevar a cabo un mayor contacto entre el personal de alto nivel de la Secretaría y los gerentes de las empresas industriales y comerciales. Con ello habría la posibilidad de trazar y reorientar la política de la burguesía, contando con la colaboración del Estado, para asegurar la explotación de la clase trabajadora.
- d) Más del 20 por ciento de los empresarios indicaron, que no tienen canales de comunicación con la Secretaría y que tampoco ven posibilidad alguna para tenerlos en el futuro.

IV. DEPRECIACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

La política económica mexicana impuesta por la burguesía, refleja como elemento esencial, la rebaja forzosa del precio de la fuerza de trabajo. Es decir, la retribución de las remuneraciones al trabajo al límite de subsistencia y muy frecuentemente por debajo de tal límite,³ cuestión que se verifica con la declinación constante y en ciertos casos con el estancamiento de los salarios reales. Ello interesa a la burguesía ya que el motor básico que la mueve no es otro que la obtención de altas tasas de plusvalía, y en función de ello, la acumulación de capitales. Dentro del conjunto de la burguesía, los grandes y medianos empresarios, obtienen mayores beneficios resultantes de superexplotar a la clase obrera, aunque en los momentos de reajustes salariales, no obstante su menor vulnerabilidad a tales medidas redistributivas debido al empleo de tecnología avanzada que excluye mano de obra y en no menor grado a que están mayormente organizados, se resisten férreamente a otorgar tales concesiones. No ocurre lo mismo exactamente con los pequeños empresarios, quienes obtienen menores beneficios y además por el hecho de disponer de tecnología atrasada, emplean grandes contingentes de mano de obra. A ellos son a quienes se les puede obligar, con relativa facilidad, a aumentar los salarios, con efectos casi siempre catastróficos en su situación financiera.

Ahora bien, en tales condiciones, la depreciación forzosa de las remuneraciones a los trabajadores, conlleva a un debilitamiento del consumo

popular, y además genera varias repercusiones en el conjunto de la estructura de clases. Es natural la aparición de cierto malestar social, protestas que emergen en el seno de los sectores explotados y de los marginalizados.

1. *Aumentos salariales.*

A raíz de la elevación del costo de la vida que facilita el robustecimiento de determinadas fracciones de la burguesía, quienes en tales momentos obtienen ganancias por encima de las normales, afectando fuertemente a las clases populares, a instancias del Estado, se lleva a cabo un alza en los salarios en octubre de 1973.⁴ Tal política reformista, orientada a retribuir parcialmente la capacidad de consumo de las clases populares, azotadas durante los últimos años, pone en jaque transitoriamente el ritmo vertiginoso de acumulación de capitales. Con ello, de alguna manera se pretendía restituir a los obreros los resultados de la superexplotación a que habían sido sometidos. Esto fue impuesto incluso para beneficiar a aquellos sectores sobre los cuales la superexplotación se ha venido ejerciendo de la manera más brutal: las masas rurales, a través de nuevos precios de garantía de determinados productos agrícolas. Aunque desde luego, queda en duda la eficacia absoluta de tales medidas reformistas debido a que algunos empresarios se niegan a reajustar salarios, otros inmediatamente suben los precios de las mercancías anulando los posibles efectos del reajuste salarial, y en el caso de los trabajadores rurales, la existencia de una red de intermediarios propicia que éstos se queden con los beneficios al continuar comprando en base a precios por debajo de los de garantía y revender con sobreprecios.

La recomendación la firman el 26 de septiembre de 1973, dirigentes de 4 de las principales asociaciones empresariales y de 23 centrales obreras, estableciéndose el aumento salarial que en promedio alcanza el 20 por ciento.⁵ Las demandas originales de la CTM y del Congreso del Trabajo, fijaban en 33 por ciento el aumento promedio exigido. Las negociaciones culminan después de aproximadamente siete semanas de pláticas y ante la curiosa amenaza del Congreso del Trabajo y de la CTM, principalmente, de que a partir del 1o. de octubre de 1973, se efectuaría una huelga nacional.

Pocos días después, cerca del 90 por ciento de las compañías amenazadas por la huelga, negociaron con sus respectivos sindicatos los aumentos salariales. Concedieron aumentos del 20 por ciento al personal sindicalizado que percibía hasta \$4 500.00 mensuales, y un aumento de \$900.00 mensuales para aquellos que tuvieran ingresos por arriba de ese nivel. En muchas empresas los obreros lograron negociar aumentos retroactivos al 17 de septiembre, que fluctuaban entre un 10 y un 20 por ciento. Muchas

empresas se vieron presionadas y obligadas a aumentar el salario del personal no sindicalizado. Las empresas en las cuales se habían negociado nuevos contratos entre el 17 de junio y el 16 de septiembre de 1973, tuvieron que aceptar la recomendación, conviniendo en nivelar los aumentos ya concedidos, es decir, con el 20 por ciento negociado en la Secretaría del Trabajo. Medida necesaria, pues la burguesía a pesar de estar obteniendo superganancias, más arriba de la tasa media de ganancias, otorgaba migajas a los trabajadores, lo que les permitía acumular más rápidamente capitales a costa de la extracción de una plusvalía adicional a los trabajadores.

2. *La reacción antipopulista de la burguesía*

La solución impuesta por el Estado consistente en aumentar los salarios, llega a afectar en forma diferencial las tasas de ganancias y de acumulación de capitales. Por principio, los grandes y medianos empresarios pueden satisfacer tales medidas sin muchos problemas al contar con suficientes fondos para pagar los aumentos salariales, reinvertir y ampliar los proyectos de inversión; además de que cuentan con fuentes propias de financiamiento. Pero los pequeños empresarios, los cuales se mueven en la esfera de la producción de bienes de consumo no durables, ante la reducción de las ganancias debido a los reajustes salariales, y la caída del poder de compra de las masas, declinan sus ventas y corren el serio peligro de ser arrastrados a la quiebra o absorción de sus empresas por los grandes grupos monopolistas. Buscando sobrevivir, cuando se ven obligados a aumentar los salarios, tienen que ser lo suficientemente capaces para paliar los efectos de tales medidas populistas, contar con fondos propios para pagar tales aumentos, para llevar a cabo las reinversiones necesarias y seguir operando, o en su defecto de fuentes abundantes de crédito. Si fallan algunas de estas precondiciones, están en camino de la proletarización. Ante este panorama, es natural la aparición de declaraciones contradictorias entre los dirigentes de las principales organizaciones de la burguesía industrial y comercial, y las de los propios empresarios. Por un lado, es posible encontrar que los dirigentes empresariales parecen apoyar la decisión gubernamental, aunque al parecer es sólo una declaración táctica, pues la generalidad de los elementos burgueses, cuando son interrogados directamente, rechazan tal política redistributiva.

2. 1. *La posición de los dirigentes de las Cámaras*

La Confederación de Cámaras de Industriales de la República Mexicana, a través de su presidente Carlos Yarza, manifiesta el 27 de septiembre de 1973:

“Espero que empresas y sindicatos atiendan nuestras recomendaciones generales, reconociendo casos de excepción. Los empresarios propusimos esas recomendaciones con el propósito de evitar males mayores al país, porque una huelga nacional hubiera traído consecuencias catastróficas en el orden económico y político. Ante ese panorama preferimos buscar fórmulas de avenimiento generales y con casos de excepción para permitir que los sindicatos, de acuerdo con el ofrecimiento de los líderes del Congreso del Trabajo, suspendan el fenómeno de huelga general hasta que se firmen los contratos respectivos”.⁶

Pero Yarza insistió especialmente en que:

“Muchas empresas no podrán conceder el 20 por ciento de aumento. Indudablemente habrá muchas excepciones... y mencionó, entre otras las que tienen precios congelados.

La recomendación a los industriales es que traten de absorber el aumento de salarios, siempre y cuando no pongan en peligro la situación financiera de las empresas. Mientras existan empresas habrá empleos y salarios, pero si desaparecen no habrá salarios y eso es peor”.

“... el aumento de salarios también es base para otras obligaciones empresariales: el pago de cuotas al INFONAVIT, al IMSS, y para lo que inicialmente se llamó impuesto para la educación. Con el aumento, esas cargas se modifican”.⁷

Precisó además que:

“Los organismos empresariales y sindicales hicieron sólo una recomendación para aumentar salarios porque no somos ni apoderados ni representantes legales de las empresas. No tenemos personalidad jurídica ni somos parte en los contratos colectivos de trabajo”.⁸

Declaración que traducida a otros términos, quiere decir, que aun cuando aceptaron aumentar salarios, ello no pasa de ser sólo una promesa, que no están obligados a cumplir. Por lo demás, advierte que no todas las empresas podrán otorgar el 20 por ciento de aumento, manifestando:

“Nosotros no podríamos analizar todos los casos. Por esa razón en el acuerdo se reconoce que existen ciertos casos particulares y se recomienda que lleguen a un acuerdo favorable para ambas partes”.⁹

Declaración bastante lógica, pero muy mañosamente manejada, pues si bien los pequeños empresarios, que son la mayoría, no todos ellos están

en condiciones de cumplir con tal exigencia, debido a que experimentan gradualmente un proceso de proletarización y de desplazamiento del mercado, los medianos y con mayor razón los grandes empresarios, quienes además de ser unos cuantos, monopolizan el mercado interno, sí están en condiciones de otorgar una mayor remuneración a los trabajadores. Pero al parecer la grande y mediana burguesía hace suya la situación de la pequeña burguesía y emite lamentos al ser obligada a conceder aumentos salariales, ya que les afecta sus altas tasas de ganancias.

Jorge Orvañanos, presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, a propósito de ello precisa:

“Las industrias muy mecanizadas y con poca mano de obra podrán absorber el aumento con el incremento de las ventas que provocará la derrama de salarios, pero en las empresas con precios tope, que no son rentables, debe hacerse ajuste de precios. Tenemos que ser realistas”.¹⁰

Otra forma de expresar su reticencia a los aumentos salariales, consiste en recurrir al pretexto, válido en determinadas condiciones y según el tipo de empresario, de los costos elevados de producción. En general se estima que en México el costo de la mano de obra representa el 34 por ciento del costo final del producto. Si se considera esta cifra de 34 por ciento como punto de referencia, los ajustes salariales, significan un aumento entre 3 y 5 por ciento de aumento en la relación entre la mano de obra y el costo final del producto, incluyendo las cuotas al Seguro Social, al INFONAVIT, etc. Aunque es una estimación que debe ser tomada con las reservas del caso, debido a que la inflación les había asegurado ganancias extraordinarias.

Carlos Yarza de la CONCAMIN, manifestó que la repercusión del aumento en los costos de producción, varían de una industria a otra. Por ejemplo:

“... en la industria química, la mano de obra representa el 15 por ciento de los costos de producción. En la industria textil la mano de obra representa de 40 a 50 por ciento de los costos. El 20 por ciento sobre 50 por ciento significa 10 por ciento más en los costos. En la industria de la construcción, la mano de obra representa hasta 70 por ciento del costo de producción, y en la artesanía llegará hasta 90 por ciento”.¹¹

El ingeniero Jesús García, presidente de la Cámara Nacional de la Industria Textil, dijo:

“... en la industria textil del algodón, cuyas fábricas siguen emplazadas a huelga, está haciéndose un estudio para saber en qué porcentaje se elevarán los costos de producción y por ende los precios, con el aumento del 20 por ciento...”

“La materia prima cuesta ahora un 150 por ciento más cara y ... un aumento general del 20 por ciento sería peligrosísimo, porque muchos artículos ya no podrían venderse por lo caros”.¹²

Jorge Orvañanos, de la COPARMEX, refiriéndose también a la industria textil, dijo:

“... la materia prima para la industria textil, el algodón, ha subido de precio 300 por ciento. No es posible que esa industria pueda mantener sus precios”.¹³

Juicio que a propósito de la industria textil, es válido para la pequeña burguesía, y en algunos casos para la mediana. Pero definitivamente no lo es para la gran burguesía, sabiendo que existen plantas textiles y de fibras tales como la Celanese, Nylon de México, Tereftalatos Mexicanos, la Compañía Industrial de Orizaba, Promofil, la Compañía Industrial Kindy, Leona Textil, entre otras, las cuales debido a sus proporciones en el capital social, están clasificadas, entre las 500 empresas más grandes del país en diciembre de 1973.¹⁴

Por lo tanto, interesado en acelerar la acumulación de capitales, en los últimos años, el sector hegemónico de la burguesía no se inclina por la rápida aceptación de la política de aumentos salariales, sino que espera un tiempo durante el cual aparentemente entra en discrepancias con el Estado, y por supuesto con la clase obrera, para finalmente ajustarse a los lineamientos de tal política redistributiva. Tiene lugar por lo tanto la retribución parcial de los resultados de la explotación a que ha sido sometida la clase obrera, sin que pudiera saberse a ciencia cierta, qué tipo de mecanismos se mueven para lograr tales acuerdos entre el Estado y la burguesía, aunque al parecer se basan en ceder en los aumentos salariales a cambio de no insistir más en la semana de 40 horas, que había sido bandera manejada insistentemente por algunas fracciones de la clase obrera. Después, mediante nuevos aumentos de precios la burguesía logra recuperar la tendencia de rápida acumulación de capitales.

2. 2. *La posición empresarial*

Del total de los empresarios, sólo el 15.8 por ciento se mostraron acordes con la necesidad de aumentar los salarios en esta ocasión, independientemente de los contratos existentes, en razón a la situación económica

y social. El 84.2 por ciento se opuso terminantemente. E incluso para prevenirse de tales decisiones, varios empresarios se interesaron en conocer el proyecto de realizar aumentos con cierta periodicidad, y menos sorpresivos en substitución de la política de renovar los contratos de trabajo cada dos años.

La fracción empresarial opuesta a la aplicación de tal medida populista, llega al grado de considerar como desconcertante la decisión presidencial de recomendar aumentos en el salario mínimo de los obreros sindicalizados. Para justificar su desacuerdo, en general respecto al aumento salarial, un conjunto de empresarios señalaron las siguientes razones: (tabla 5).

Tabla No. 5

DESACUERDO EMPRESARIAL SOBRE LOS AUMENTOS DE SALARIOS

<i>Razones del desacuerdo</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Total^a</i>
Aspecto inflacionario	47.4	(264)
Creación de mayor incertidumbre respecto a nuevas inversiones	36.8	(264)
Proporcionará mayor fuerza política a las centrales obreras	21.1	(264)
Lesiona la validez de los contratos bianuales	21.1	(264)
Se reflejará en menos empleos	10.0	(264)

^a En algunos casos se citaron más de una razón. Por ello los porcentajes fueron sacados sobre el total.

El 47.4 por ciento de los empresarios justifican su oposición a la decisión gubernamental de aumentos de salarios, precisamente a la situación inflacionaria del país, lo que naturalmente les permite especular con los bienes de consumo y la obtención de superganancias bajo la condición de mantener a un mismo nivel los salarios. El 36.8 por ciento señaló que se crearían mayores incertidumbres respecto a las nuevas inversiones, pues tanto los potenciales inversionistas como los que recién habían ingresado a las filas empresariales, con las alzas salariales, no podrían asegurar la oportunidad de obtener también superganancias. El 21.1 por ciento de los empresarios, destacaron que simplemente se lograría proporcionar mayor fuerza política a las centrales obreras a las que tradicionalmente han controlado, resultado que no era saludable. E incluso el 21.1 por ciento declaró terminantemente que la aceptación a tal recomendación, lesionaba la validez de los contratos bianuales. El 10.0 por ciento llega al grado de amenazar que tal decisión generará menos empleos.

3. *Los resultados de la oposición empresarial: las huelgas*

Como producto de la negativa de diversas fracciones de la burguesía para aceptar la recomendación, se registraron huelgas en contra de casi 1 240 empresas situadas alrededor de unas 1 000 en el centro urbano-industrial más importante del país, el área metropolitana del Distrito Federal y el Estado de México. Sin embargo, la mayoría no duraron más de 48 a 72 horas, y en muchos casos fueron solucionadas cuando la burguesía se convence de que el Estado estaba decidido a apoyar a las centrales obreras, y por intermedio de ello, asegurar la legitimidad del sistema de dominación. Las industrias que se vieron más afectadas, aunque brevemente, fueron la siderúrgica, minera, hulera, refresquera, etcétera.¹⁵ La hulera tuvo que negociar el aumento de “emergencia” sobre la base del contrato-ley. Las huelgas más prolongadas se registraron en las plantas embotelladoras de refrescos y en la planta ensambladora de la General Motors de la Ciudad de México. En algunos casos se llega a acuerdos sobre aumentos menores al 20 por ciento, bajo el entendimiento de que en un lapso de 30 a 45 días, se haría una nueva revisión de los salarios y prestaciones, independientemente de las negociaciones de los contratos colectivos bianuales. Tiempo más que suficiente para que la burguesía manejase a los líderes bajo su tutela y neutralizar las peticiones de aumentos de salarios.

Durante la semana que va del 15 al 22 de octubre de 1973, funcionarios de la Secretaría del Trabajo, informaron que el número de huelgas había bajado de 1 240 a menos de 50.¹⁶ Agregaron que cerca del 98 por ciento de los emplazamientos a huelga, se solucionaron ajustándose a la recomendación del 26 de septiembre de 1973. La revista *Análisis Económico*,¹⁷ estima que los aumentos en los salarios a las fracciones de la clase obrera sindicalizada, les significaban a la burguesía, egresos del orden de los \$25 000 millones al año, aunque no olvidaron de mencionar los ingresos por concepto del alza de precios, que con toda seguridad representan una cifra mucho mayor. Los mismos empresarios, considerando la cifra anterior, señalaban que el costo para la industria y las empresas de servicios, sería cercano a los \$35 000 millones anuales, pues había que tomar en cuenta los aumentos que se generarían en las cuotas al Seguro Social, al INFONAVIT, etcétera, así como algunas alzas en los salarios de los trabajadores no sindicalizados.

4. *Reajustes salariales: supuesto obstáculo a las exportaciones*

Además tomaron a los reajustes salariales y la continuación de la tendencia inflacionaria, como argumento para manifestar que se afectarían

sus programas para exportar. Funcionarios de la Asociación Nacional de Importadores y Exportadores, a propósito de esta cuestión, manifestaban que “una espiral inflacionaria persistente, combinada con el aumento general de salarios, podría perjudicar los esfuerzos del país para exportar, especialmente productos manufacturados . . . [destacando que] . . . es muy posible que en el futuro las compañías exportadoras requerirán un alto grado de mecanización de modo que las drásticas variaciones en los costos de la mano de obra ejerzan un impacto relativamente mínimo sobre los costos finales del producto. Por lo que respecta a la exportación, los recientes aumentos salariales afectarán en forma más directa a las compañías (las empresas de la industria terminal automotriz constituyen un ejemplo primordial) que tienen la obligación de exportar para asegurar su continuo crecimiento en el mercado doméstico, o que necesitan vender en el extranjero un porcentaje bastante alto de su producción total”.¹⁸

5. *Ganancias elevadas*

A pesar del incremento en los costos de la mano de obra, y en las materias primas, la misma burguesía hace saber que en los momentos en que se experimentan las alzas salariales (octubre de 1973), las utilidades se podían calificar como excelentes. No obstante dudaban que se pudiera mantener tal tendencia en las utilidades sin nuevos aumentos paralelos en los precios. Además son lo suficientemente inteligentes para aprovechar que el gobierno declara que no permitiría un aumento general de precios durante los meses siguientes al reajuste salarial, a menos que las compañías afectadas “pudieran comprobar que esos aumentos responden a costos sustancialmente más altos, y no de la mano de obra”. Y este es el mecanismo que emplean para justificar nuevas alzas en los precios y pasar a obtener nuevamente mayores tasas de utilidades, anulando legalmente la reducción de las utilidades debido al alza de los salarios.

6. *Alternativas orientadas a lograr tasas elevadas de utilidades*

Ellos mismos manifiestan varias alternativas para aumentar sus tasas de utilidades:

- a) Volúmenes de ventas mucho mayores. Lo cual se produce en el momento en que los trabajadores disponen de mayores cantidades de dinero. Aunque ello sólo opera mientras que reciben los reajustes, y los empresarios de alguna manera mantienen estables los precios de ciertos bienes de consumo. Cuando se experimentan las alzas en los precios, que resultan ser casi inmediatos, tal situación deja de existir.
- b) Mejoría en la eficiencia interna de las operaciones. Es decir, el apro-

- vechamiento óptimo del capital constante (instalaciones, maquinaria, materias primas, etcétera), y el capital variable (fuerza de trabajo), con el fin de evitar funcionar desperdiciando recursos.
- c) Políticas de presupuestos más adecuadas. O sea, eliminar fugas de capitales innecesarios. Racionalizar los presupuestos tanto en lo destinado al capital constante como al variable.
 - d) La introducción de nuevas líneas de productos.

7. *Espíritu empresarial opuesto a la reducción de las ganancias*

En general, ninguna fracción de la burguesía se muestra dispuesta a tener reducción en la tasa de crecimiento de las utilidades. Si en los tres meses finales de 1973, debido a los reajustes asalariales, ciertas fracciones empresariales disminuyen ligeramente los márgenes de utilidades, para los primeros meses de 1974, habían vuelto sobre la política de obtener altas tasas de utilidades, todo ello justificado bajo el pretexto del alza de precios de los energéticos, concretamente el petróleo y la electricidad, además de los costos de producción.

Una declaración de Jorge Orvañanos, vocero de la burguesía, interesado en obtener a ultranza mayor plusvalía de las clases populares, es la siguiente:

“Tenemos que ser conscientes, buscar el bien del país. Tenemos que apretarnos el cinturón para detener la inflación. Por lo menos unos meses hasta marzo, tenemos que hacerlo. Pero no es saludable que las empresas tengan utilidades pequeñas porque carecerían de recursos para invertir y aumentar la producción, que es lo que necesitamos”.¹⁹

V. PERSISTENCIA DE LA JORNADA LABORAL: TIEMPO NECESARIO Y EXCEDENTE

Para incrementar la plusvalía, la burguesía procede normalmente a aplicar los siguientes procedimientos:²⁰

1. Aumentar la intensidad del trabajo. En estas condiciones se produce un aumento de plusvalía, lograda a través de una mayor explotación del trabajador, y no del incremento de su capacidad productiva.
2. Prolongar la jornada de trabajo. Es decir, lograr un aumento de la plusvalía absoluta en su forma clásica. A diferencia del primer procedimiento, se trata simplemente de aumentar el tiempo de trabajo excedente, que es aquel en el que el obrero sigue produciendo después de haber creado un valor equivalente al de los medios de subsistencia para su propio consumo.
3. Habría finalmente que señalar un tercer procedimiento consistente

en reducir el consumo del obrero más allá del límite normal, por lo cual el fondo necesario de consumo del obrero, se convierte de hecho dentro de ciertos límites, en un fondo de acumulación de capitales.

Los tres mecanismos identificados constituyen la base del modo de producción capitalista basado esencialmente en la explotación del trabajador. Además la característica básica esta dada por el hecho de que se le niegan al trabajador las condiciones necesarias para reponer el desgaste de su fuerza de trabajo: en los dos primeros casos, porque se le obliga a un dispendio de fuerza superior al que debería proporcionar normalmente, provocando su agotamiento prematuro; en el último, porque se le retira incluso la posibilidad de consumir lo estrictamente indispensable para conservar su fuerza de trabajo en estado normal.

Tales procedimientos, evidentemente no se presentan en forma pura, sino que es común detectar diversas combinaciones. Por ejemplo en México los empresarios se obstinan, por un lado, en aumentar la intensidad del trabajo dentro de la misma jornada laboral, y de esta manera lograr una mayor explotación del trabajador; y por otro lado, en reducir la capacidad de consumo del trabajador a través de la depreciación de la fuerza de trabajo, más allá de su límite normal, también dentro de la misma jornada laboral. Aunque no podría afirmarse que el otro de los procedimientos destacados, consistente en la extensión de la jornada de trabajo, combinada tanto con una mayor intensidad del trabajo como de la depreciación de la fuerza de trabajo, sobre todo entre la burguesía comercial y los trabajadores rurales, sea una práctica desterrada.

Demostrando su ansia de acumular más y más capitales, la burguesía llega al extremo de que si la clase obrera protesta por tales condiciones de trabajo, apreciadas tanto a través de una mayor intensidad del trabajo como de la ampliación de la jornada, utiliza una serie de mecanismos para reemplazar tales trabajadores. Principalmente manipula la relación entre la oferta y la demanda de fuerza laboral, ya que es abundante la población en disponibilidad para convertirse en asalariado y ser objeto de explotación. Y por si fuera poco, hace uso del aparato estatal para que reprima los intentos de las masas populares orientados a alcanzar algunas reivindicaciones. O bien, simplemente incorpora tecnología moderna excluyente de mano de obra. Cuando la fuerza de trabajo se remunera por debajo de su valor, para mantener tal situación de explotación, son básicamente los mecanismos represivos estatales los que pasan a desempeñar un papel importante para dominar al trabajador. Y sólo se flexibilizan en los momentos en que los mecanismos represivos no pueden obrar oportunamente y el malestar social ha llegado al extremo que resulta ser sumamente peligroso para el sistema de dominación.

1. *Jornada laboral: persistencia o reducción*

La demanda de la reducción de la jornada laboral, adquiere fuerza en el primer semestre de 1973, y genera varias repercusiones en el seno de la burguesía, siendo manejada por las centrales obreras "oficiales", contando naturalmente con el estímulo estatal.

La posibilidad de que la burguesía aceptase la implantación de la jornada laboral más reducida, específicamente 40 horas semanales distribuidas en 5 días, genera perfiles de franca controversia. El máximo dirigente estatal, en un momento dado, expresa una opinión favorable, pero por otro lado, los dirigentes empresariales se oponen rotundamente.

1.1. *El apoyo gubernamental*

Durante el III Informe presidencial de gobierno, el presidente Luis Echeverría Álvarez, el 1º de septiembre de 1973, hizo notar lo siguiente:

"Los derechos tutelares de los trabajadores y la mejoría de sus condiciones de vida no son fruto del altruismo sino de la lucha histórica del proletariado. La semana laboral de cuarenta y ocho horas es uno de los principales logros. En México, fue consagrada como garantía social por la Constitución de 1917.

Es natural que la clase obrera pugne en todas partes, por el establecimiento de jornadas contractuales de duración inferior al máximo legal. En muchas empresas mexicanas, técnica o socialmente avanzadas, los trabajadores han obtenido, desde hace tiempo, la fijación de jornadas más reducidas de labores.

Es indiscutible el derecho de los trabajadores a beneficiarse del avance tecnológico. La experiencia internacional demuestra que el descanso semanal de dos días consecutivos contribuye favorablemente a transformar la existencia del individuo, la familia y la sociedad. Constituye, además, un estímulo adicional para el mejoramiento de los métodos productivos y la ampliación de los sistemas de bienestar.

Es preciso hacer compatible esta reivindicación social con las exigencias del desarrollo. Las soluciones que se adopten deberán procurar que no se abata la producción, ni se acentúen las presiones inflacionarias o se reduzca la capacidad del país para competir en los mercados exteriores. Será necesario determinar en consecuencia, los procedimientos para disminuir la jornada de trabajo en forma gradual y por ramas de actividad económica".²¹

1.2. *La negativa burguesa*

La declaración presidencial, evidentemente inclinada favorablemente hacia la implantación de la jornada laboral de 40 horas, contrasta con la que vierten la mayoría de los sectores empresariales.

Carlos Yarza de la COCAMIN, asienta:

“Son muchos los factores externos e internos que provocan la inflación, pero para combatirla debemos hacer esfuerzos para aumentar la producción y mejorar la productividad; pero el incremento de la productividad no se puede lograr de un día para otro; además, tenemos una amenaza contra la productividad: la semana de 40 horas”.

“No sería recomendable implantar la semana de 40 horas de la noche a la mañana y menos aún dentro de un proceso inflacionario. Nos podría llevar a consecuencias muy graves”.²²

Guzmán de Alba, de la Asociación de Industriales del Estado de México, expresó:

“...sólo podría implantarse la semana de 40 horas, cuando se haya justificado un verdadero y definitivo aumento en productividad y eficiencia”.

“...definitivamente nos oponemos a que se establezca la semana de 40 horas. Es el momento de trabajar y producir más y no de buscar pretextos para holganzas en detrimento de la economía”.²³

Negativa que finalmente termina por imponerse, pues concluye 1973 y no se apreciaron indicios de que las organizaciones obreras hubieran estado decididas a presionar en forma efectiva para que el proyecto de la semana de 40 horas, fuera inanejado como demanda en la negociación de las nuevas contrataciones para el bienio 1974-1975. Aparentemente, como únicamente contaron con el estímulo gubernamental para obtener el 20 por ciento de aumento en los salarios, específicamente el de octubre de 1973 y los nuevos aumentos correspondientes al nuevo contrato colectivo del siguiente bienio, hasta ahí terminan sus pretensiones, y ya sin el citado apoyo para la implantación de la semana de 40 horas, sacrifican su demanda, quizás para otra oportunidad en que el Estado vuelva a estimularlos.

2. *Implantación de la semana laboral de 40 horas*

El tratamiento de esta cuestión, lo enfocaremos empleando información proveniente de otra encuesta,²⁴ la cual incluye a empresarios grandes, me-

dianos y pequeños, tanto nacionales como extranjeros, con el fin de detectar: 1) la proporción de empresarios que han decidido reducir la jornada laboral a 40 horas; 2) la posición de la burguesía ante la posibilidad de reducir la jornada laboral; 3) implicaciones resultantes con la reducción de la jornada laboral; 4) implicaciones en la esfera de la mano de obra; 5) efectos en el ámbito de la productividad; 6) efectos en los planes de producción y de tiempo extra; 7) efectos en los planes para exportar; 8) efectos en los proyectos de inversión; 9) preocupaciones generales de la burguesía ante la probable reducción de la jornada laboral en función de las crecientes demandas populistas.

3. *Proporción de empresarios que han reducido la jornada laboral*

Inicialmente conviene detectar la proporción de empresarios que en forma convencional, actualmente operan sobre la base de una jornada laboral inferior a la prevista; y además la proporción de los empresarios que continúan ajustándose a la jornada de 48 horas. (Tabla 6)

Tabla No. 6

JORNADA LABORAL EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES

<i>Jornada laboral</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Jornada de 40 horas	57	11.1
Jornada de 48 horas	455	88.9
Total	512	100.0

El régimen laboral reducido, o sea de 40 horas, ha sido adoptado en forma convencional únicamente por el 11.1 por ciento de los empresarios. Y es posible que sean propiamente grandes empresarios altamente tecnificados, con un nivel elevado de productividad, en donde se ha reducido el tiempo de trabajo excedente. Entre las empresas que continúan operando sobre la base de 48 horas, que alcanza el 88.9 por ciento, es posible que sean de magnitud mediana y pequeña, sin muchos adelantos técnicos en sus instalaciones, que para contrarrestar la falta de productividad elevada, emplean abundante mano de obra asalariada. En estas empresas, a diferencia de las anteriores, se sigue manteniendo el tiempo de trabajo excedente.

4. *Posición empresarial ante la reducción de la jornada laboral*

La opinión más generalizada de los empresarios, alcanzando el 57.06 por ciento, es de que debe haber una oposición enérgica a cualquier pretensión a que sea implantada la jornada laboral de 40 horas, cuestión que implicaría la reducción del tiempo de trabajo excedente. (Tabla 7)

Tabla No. 7

POSICIÓN EMPRESARIAL ANTE LA PRETENSIÓN DE IMPLANTAR
LA SEMANA DE 40 HORAS

<i>Posición</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Disposición favorable para que se haga efectiva	4	0.84
Si es obligatoria, la conversión debería ser gradual	192	42.10
Oposición enérgica	259	57.06
Total	455	100.00

De las empresas que no operan actualmente con la semana de 40 horas, sólo el 0.84 por ciento expresaron su disposición para que se haga efectiva. Un porcentaje mucho mayor de empresarios que alcanza el 42.1 por ciento, indicaron que en caso de ser obligatoria, aceptarían llevar a cabo la conversión a la semana de 40 horas, pero sobre una base gradual. Aunque muchos empresarios insistieron en que incluso una conversión gradual ejercería un impacto sobre las perspectivas de crecimiento económico y sobre el desarrollo de la industria en particular. Vale decir, sobre las tasas de plusvalía y de explotación.

5. *Implicaciones resultantes con la reducción de la jornada laboral*

Las implicaciones que la burguesía saca a colación para oponerse a la reducción de la jornada laboral, de 48 a 40 horas, son las siguientes. (Tabla 8)

Tabla No. 8

POSICIÓN EMPRESARIAL ANTE LA PRETENSIÓN DE IMPLANTAR
LA SEMANA DE 40 HORAS

<i>Implicaciones</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número^a</i>
Necesidad de más personal	68.7	(455)
Reducción de personal	0.9	(455)
Aumento de tiempo extra	34.3	(455)
Empleo de más maquinaria y equipo automatizado	56.2	(455)

^a Los porcentajes fueron sacados sobre el total, debido a la existencia de respuestas múltiples.

El 68.7 por ciento, posiblemente medianos y pequeños empresarios, manifestaron que las implicaciones a corto plazo, generadas en virtud de la probable implantación de la semana de 40 horas, serían de necesidad de más personal para mantener o aumentar la productividad. El 56.2 por ciento, manifestaron la necesidad de ocupar más maquinaria y equipo automatizado para defenderse de la reducción de la jornada laboral. El 34.3 por ciento indicó las posibles repercusiones en aumento de tiempo extra.

Otras implicaciones que la burguesía manifiesta para oponerse a la reducción de la jornada laboral, y por consiguiente a la reducción del tiempo de trabajo excedente, demostrando su afán ineludible de extraer plusvalía y acumular capitales, son las siguientes:

- a) Varias fracciones empresariales declaran que con la semana de 40 horas, aumentarían los costos de la mano de obra, y no necesariamente mejoraría la productividad. Sin mencionar que tienen en su poder el recurso de intensificar el ritmo del trabajo.
- b) El 28 por ciento de los empresarios, señalaron que el mayor costo de la mano de obra se podría contrarrestar en forma adecuada mediante una mayor productividad. A través de la incorporación de adelantos técnicos o bien de la intensificación del ritmo de trabajo.
- c) Por otra parte, muchos empresarios, sencillamente apuntaron que lograr mayor productividad, es una meta cada vez más difícil, culpando de ello a la supuesta existencia de una fuerte oposición sindical. Aun cuando la productividad se puede lograr a través de los adelantos técnicos y de la intensificación del ritmo del trabajo, pasando por alto la oposición sindical.
- d) Otros empresarios, los más poderosos y tecnificados, afirmaron que ya habían alcanzado el nivel máximo teórico de productividad, cuestión vinculada directamente a la capacidad de la maquinaria y equipo, sin tener relación directa con las variaciones en los costos de la mano de obra.
- e) Es importante señalar que de los empresarios que contestaron poder contrarrestar las implicaciones del aumento de los costos y lograr una mayor productividad, el 50 por ciento señaló que esto se lograría mediante la introducción de maquinaria y equipo más eficiente, que a la larga les permitiría alcanzar niveles de productividad, con menor cantidad de mano de obra en forma relativa.

6. *Implicaciones en la esfera de la mano de obra*

Específicamente en lo que se refiere a las necesidades de personal adicional, muchos empresarios señalaron que para continuar con el mismo

volumen de producción y trabajando sólo 40 horas, requerirían más de 100 empleados extras y también un número mayor de personal administrativo. Tomando una base promedio, se requerirían 63 obreros más y cinco personas a nivel técnico y administrativo. Además manifestaron su preocupación en cuanto a la disponibilidad inmediata de personal capacitado en caso de que se estandarizara inmediatamente la semana de 40 horas. En su opinión, lo más conveniente en el último de los casos, sería adoptarla por fases en un periodo de 1 a 2 años. Se observó que este personal adicional implicaría aumentos en la nómina que fluctuarían entre 5 y 40 por ciento, promediando un aumento del 17.8 por ciento. Este promedio cubre los costos adicionales de tiempo normal, sin incluir los pagos por tiempo extra.

7. *Efectos en el ámbito de la productividad*

Virtualmente todos los empresarios que en la actualidad persisten en operar sobre la base de la jornada laboral de 48 horas, expresaron estar preocupados por los efectos que se generarían en sus empresas en lo relativo a la productividad, de llevarse a cabo la reducción de la jornada laboral. (Tabla 9)

Tabla No. 9

EFFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD CON LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

<i>Efectos</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
No esperan en absoluto aumentos en la productividad con la semana de 40 horas	292	64.2
En teoría, sí sería posible el aumento en la productividad con la semana de 40 horas	163	35.8
Total	455	100.0

El 64.2 por ciento de los empresarios, afirmaron rotundamente que no esperan en absoluto aumento en la productividad con la semana de 40 horas, cuestión que es posible aumentando la intensidad del trabajo o con la ayuda de la tecnología moderna, mientras que el resto en forma más realista, indicó que cuando menos en teoría, sí sería posible una mayor productividad.

8. *Efectos en los planes de producción y tiempo extra*

Otra característica de la burguesía, vinculada a los planes de producción ante la probable reducción de la jornada laboral, en caso de que no hubiera una compensación automática de tiempo extra, es que:

- a) La producción se reduciría entre un 10 y un 20 por ciento, disminuyendo por consiguiente sus perspectivas para atender los requisitos del mercado interno, además del potencial para exportar.
- b) El 4 por ciento de los empresarios, afirmaron que con la semana de 40 horas, no podrían continuar operando con utilidades.
- c) Un porcentaje bastante alto de las compañías indicaron que no tenían oposición alguna en particular contra el proyecto de la semana de 5 días, pero eso sí, que se oponían terminantemente a la implantación de la semana de 40 horas. Opinión bastante mal intencionada, pues la jornada persiste, y con ello la misma relación entre el tiempo de trabajo necesario y el tiempo de trabajo excedente. O sea, persiste el mismo grado de obtención de plusvalía.

9. *Efectos en los planes para exportar*

El 56.2 por ciento de los empresarios afirmaron que la aceptación a la implantación de la semana laboral de 40 horas, lesionaría seriamente sus planes orientados a aumentar el envío de sus mercancías al mercado mundial. La fracción empresarial que se abstuvo de contestar que alcanza el 43.8 por ciento, puede deberse a que por ahora no tienen un programa concreto para exportar, y lo que es más, que aparentemente no lo tienen incluso para un futuro cercano.

Los empresarios que sí exportan, dieron las siguientes opiniones sobre las repercusiones que sobre ellos tendrá la implantación de la semana de 40 horas.

- a) El aumento en el costo de la producción, haría que el producto final elaborado, fuera sustancialmente menos competitivo en precio en el mercado mundial.
- b) Con la semana de 40 horas, y sin tiempo extra, sería difícil para los empresarios cumplir con las fechas de entrega de los productos para la exportación.
- c) Con la semana de 40 horas y sin tiempo extra, algunas compañías simplemente no estarían en condiciones de producir lo suficiente para disponer de excedentes y exportarlos al mercado mundial, aun en caso de que teóricamente los costos pudieran mantenerse competitivos.

10. *Efectos en los proyectos de inversión*

El 57.6 por ciento de los empresarios, indicaron que definitivamente la implantación de un régimen laboral más reducido, afectaría sus programas inmediatos y a largo plazo de expansión, es decir, de acumula-

ción de capitales. El 24.4 por ciento restante opta por abstenerse. Por lo que respecta a la fracción que manifestó que sufriría repercusiones, se encontraron las siguientes razones para oponerse a la implantación de la semana de 40 horas.

- a) El aumento en el costo de la mano de obra haría menos atractivos los programas de nuevas inversiones.
- b) Los planes de inversión tendrían que alterarse para tomar en cuenta un volumen de capital, proporcionalmente mucho mayor, destinado a la maquinaria y equipo que ahorre mano de obra.
- c) Un aumento en el costo de la mano de obra haría sumamente caro el costo del producto elaborado, en un mercado interno limitado, lo cual reduciría las perspectivas de éxito de los futuros programas de expansión.

Para los empresarios, inclinados predominantemente hacia la segunda alternativa, sería indispensable la modificación de los planes de expansión, pues era necesario poner mayor énfasis sobre la inversión en maquinaria automatizada o altamente mecanizada, gran parte de la cual había que importar de los países metropolitanos, dilatando temporalmente la conclusión de los proyectos. Al mismo tiempo, otro porcentaje de empresarios inferior al anterior, expresaron que la amenaza de la semana de 40 horas, realmente no ejercería verdadero impacto sobre los programas de expansión (concentración de capital), dado que por el momento no cuentan con planes para invertir en activos fijos. No obstante, otros empresarios, manifestaron que independientemente de la semana laboral de 40 horas, continuarían sus programas de expansión, debido a las presiones dinámicas de la demanda interna de los distintos grupos y clases sociales.

11. *Preocupaciones básicas de la burguesía debido a la probable reducción de la jornada laboral*

En conclusión, los principales problemas que los sectores empresariales temen confrontar frente a los obreros sindicalizados, se pueden agrupar de la manera siguiente:

- a) Nuevas presiones de las organizaciones obreras respecto a la semana de 40 horas.
- b) Dificultades cada vez mayores para lograr aumentos en la productividad en forma paralela a los aumentos de salarios y prestaciones.
- c) Un movimiento obrero cada vez más fuerte, que aunque orientado políticamente por dirigentes al servicio de las clases dominantes, pue-

de en cualquier momento escaparse de tal esquema de control y de dominación.

- d) El papel más activo del gobierno federal en las negociaciones obreiro-patronales, que buscando legitimizar el sistema de dominación, en ocasiones se erige en árbitro de la lucha de clases, dispuesto incluso a flexibilizar el grado de explotación de la clase obrera. Flexibilización que no va más allá de un reformismo meramente burgués.

VI CONSIDERACIONES GENERALES

En términos generales, se ha podido constatar que la burguesía ha logrado:

- I. Mantener controlada a la clase obrera.
- II. Negociar con el Estado y la clase obrera los aumentos salariales.
- III. Imponer una tendencia orientada a mantener la depreciación de la fuerza de trabajo.
- IV. Conservar la actual jornada de trabajo, que en términos legales es de 48 horas.

Resultados que propician por un lado, el fortalecimiento de la burguesía en el contexto nacional, y por otro, la superexplotación de la clase trabajadora.

Por lo tanto, la reactivación de la acumulación de capital en el marco capitalista dependiente, puesta en jaque en forma transitoria, se da nuevamente con el fortalecimiento de la tendencia imperante desde hacía ya varios años. Triunfo de la burguesía que se repite una vez más, debido a los acuerdos que establece con los dirigentes estatales y líderes obreros, utilizando todo el aparato sindical instaurado para controlar y explotar a la clase obrera. En estas condiciones, los trabajadores son sometidos a un proceso de acelerada explotación, situación que se facilita particularmente en los últimos años, ante el hecho de que las masas mismas no han intentado seriamente sacudirse de sus falsos dirigentes, del yugo institucional, ni del esquema ideológico reformista que le ha impuesto la burguesía a través de los líderes de las centrales obreras.

El proletariado tiene que resistir los embates de la inflación, de la explotación, incluso siendo en ocasiones convencido por sus propios dirigentes de que es necesario su sacrificio en bien del desarrollo económico, de la industrialización, de la independencia económica y de otras metas similares.

¹ Luis Echeverría Alvarez, "El tercer informe presidencial", en *Comercio Exterior*, Vol. XXIII, No. 9, septiembre de 1973, p. 861; además "La economía

nacional en el tercer informe del Presidente Echeverría”, en *El Mercado de Valores*, Año XXXIII, No. 36, septiembre 3 de 1973, p. 1250.

² La información empírica empleada en esta sección proviene de una encuesta realizada por *Publicaciones Ejecutivas de México, S. A.* Tal encuesta fue realizada a mediados de septiembre de 1973. Originalmente se enviaron cuestionarios a cerca de 1 400 compañías industriales y de servicios, de las cuales lo contestaron 264.

³ Carlos Marx, *El capital*, México, Fondo de Cultura Económica, 1964, Tomo I, capítulo VIII, “La jornada de trabajo”, p. 177-241.

⁴ “Inflación y recuperación del poder adquisitivo de los salarios”, en *Comercio Exterior*, Vol. XXIII, No. 9, septiembre de 1973, p. 881-883.

⁵ “El aumento general en los salarios: efectos múltiples para la economía”, en *Análisis económico*, No. 354, Vol. VIII, octubre de 1973, p. 1.

⁶ *Excelsior*, septiembre 27 de 1973.

⁷ *Loc. cit.*

⁸ *Loc. cit.*

⁹ *Loc. cit.*

¹⁰ *Loc. cit.*

¹¹ *Loc. cit.*

¹² *Loc. cit.*

¹³ *Loc. cit.*

¹⁴ “Suplemento. Las 500 empresas más grandes de México”, en *Análisis 1973, La economía mexicana*, México, Publicaciones Ejecutivas de México, S. A.

¹⁵ *Excelsior*, 2 de octubre y en general a lo largo de este mes.

¹⁶ *Excelsior*, 23 de octubre de 1973.

¹⁷ “El aumento general en los salarios: efectos múltiples para la economía”, en *op. cit.*, p. 2.

¹⁸ *Ibidem*, p. 8.

¹⁹ *Excelsior*, septiembre 27 de 1973.

²⁰ Carlos Marx, “Trabajo asalariado y capital”, en *Biblioteca Marx-Engels*, No. 2, México, Ediciones de Cultura Popular, 1973, p. 34-61.

²¹ Luis Echeverría Álvarez, “El tercer informe presidencial”, en *op. cit.*, p. 860.

²² *Excelsior*, septiembre 27 de 1973.

²³ *Loc. cit.*

²⁴ La información manejada en esta parte proviene de una encuesta levantada a principios de agosto de 1973 por *Publicaciones Ejecutivas de México, S. A.* El cuestionario fue enviado a aproximadamente 1 400 empresas industriales y de servicios, de las cuales lo contestaron 512.