

ISSN 0186-1840
julio, 1993
año 9 \$ 14,000.00
NS 14.00

EL Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

56



Sindicalismo



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD AZCAPOTZALCO.

División de Ciencias Sociales y Humanidades

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo hoy

AUTOR: José Othón Quiroz Trejo, Luis Méndez [*]

TITULO: El Sindicalismo Mexicano en los Noventas: Los Sectores y las Perspectivas

ABSTRACT:

¿Es posible sacar provecho de una oferta diferenciada de propuestas sindicales para un sindicalismo modernizador democrático, combativo y tendencialmente autónomo o es necesario volver a buscar una nueva centralidad de un sindicalismo que, por autonomasia, será potencialmente monopolístico?

TEXTO:

Contextualizando el problema

El movimiento obrero mexicano vive una prolongada crisis, a partir de su derrota en 1983. La reestructuración que se había iniciado a finales de la década de los setenta fue sellada con el enfrentamiento de las jornadas de julio de 1983. Ahí fueron heridos de muerte los restos del sindicalismo independiente estatista (SUTIN y Sindicalismo Universitario) y de algunos de sus sindicatos no estatistas que se embarcaron en la misma lucha. La década de los ochenta, vista retrospectivamente, sirvió para depurar al movimiento obrero organizado, todavía sacudido por la inercia que dejaron las batallas de la insurgencia sindical en los setenta. A partir de 1978 se inició la contraofensiva del capital y del Estado contra la insurgencia sindical. Uno a uno, fueron cayendo los bastiones de las diferentes versiones que tuvo ese movimiento tan heterogéneo y tan complejo, que hizo de la democracia sindical su principal consigna. Algunas de las derrotas fueron espectaculares por el número de sus involucrados, tal fue el caso de las luchas que afectaban a los sindicatos nacionales de industria o servicios como la Tendencia Democrática de los Electricistas y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear. Otras fueron silenciosas, pero no menos importantes, como la derrota de la huelga de los trabajadores de la General Motors en el D.F., la de los trabajadores del Complejo Industrial de Ciudad Sahagún, el desmantelamiento de la Unidad Obrero Independiente (UOI), etc. Todas, en conjunto, cerraron un ciclo de luchas que había pasado por el optimismo de los sesenta, la incertidumbre ante la crisis y sus efectos desarticuladores en los ochenta, para culminar con el escenario incierto de los noventa.

En la década actual, los efectos letales del proceso de depuración-docilización que sufrió el movimiento obrero, [1] han sido tales, que han influido los estudios que sobre él se realizan. En primer lugar, el movimiento obrero ha dejado de ser objeto de la investigación y reflexión de muchos analistas. A los pocos que les sigue interesando, hoy se les suman nuevos investigadores y/o militantes que se formaron en la década de la

derrota y, en consecuencia, incorporan su escepticismo propio de quienes han vivido un fin de siglo donde se derrumban los antiguos sujetos sociales del cambio. Es tan desolador el panorama y tan perversa la revancha del empresariado y el Estado que, hasta el corporativismo estatista de la CTM está en la mira de la reestructuración que busca sepultar lo que queda del sindicalismo de la Revolución Mexicana. Mientras tanto, los modernizadores, apuestan en la FESEBES como la opción sindical con más posibilidades de sobrevivir el fin del milenio. Los pocos supervivientes del sindicalismo independiente esperan atentos las definiciones de un futuro poco claro. Por ello es importante reconstruir una cartografía de lo que fue el sindicalismo de los últimos veinte años y de lo que queda de él. A partir de ahí podremos entender de dónde surgen los movimientos y las burocracias sindicales de los noventa, y vislumbrar los escenarios por donde pueden definirse las salidas del sindicalismo mexicano en los próximos años. El estudio del sindicalismo de los noventa requiere de ese mapa que muestre la génesis y composición de algunas tendencias que están adquiriendo fuerza en la actualidad. Algunas de las posiciones que están comenzando a confrontarse tienen su origen en los setenta, lo que no quiere decir que todas las opciones del futuro tengan sus raíces en esa década.

El principal debate, en la actualidad, gira en torno al corporativismo sindical, pensamos que este fenómeno debe analizarse dentro del marco en que se establecen las relaciones entre las cúpulas y las bases sindicales; entre los sindicatos entre sí; entre éstos y los partidos y entre éstos; el Estado y los empresarios. Hoy por hoy, estas relaciones tienen diversas modalidades, como las que buscan una coexistencia, abiertamente colaboracionista con los empresarios, como la que establecen los sindicatos blancos con las empresas de ciertas fracciones del capital nacional, al estilo del Grupo Monterrey. Existen otros sindicatos que se mueven con posiciones cercanas al sindicalismo blanco, pero con algunas diferencias de matiz, como es el caso del sindicalismo de protección de la CROC. también existe la coexistencia pragmática y de servicios mutuos con el estado como las relaciones que establecen la CTM y la FESEBES. Otra opción, hoy en proceso de extinción, es la relación de coexistencia crítica, con conflicto regulado y productivo, como la que mantenían los trabajadores de la VW de México con la empresa, hasta antes de que llegara al poder el grupo de Gaspar Bueno, ligado directamente a Francisco Hernández Juárez (FHJ), el dirigente de la FESEBES; ese tipo de relación también predominó en los sindicatos co-productivistas de la UOI y en algunos otros sindicatos independientes.

Hay que señalar que los macro-temas, como la discusión entre la existencia o no de nuevas formas de corporativismo, opacan el estudio de otras cuestiones tan importantes como la posición de los sindicatos ante el TLC, ante la modernización tecnológica, ante la relocalización industrial, ante las modificaciones a la ley del trabajo, etc. Entre los macro-temas y los conflictos intergremiales por la hegemonía del Congreso del Trabajo - entre la FESEBES y la CROC por un lado y la CTM por el otro-, se dejan de lado cuestiones fundamentales para el futuro del movimiento obrero organizado tales como: la necesidad de rediscutir el problema de la democracia sindical, su relación con la democracia fabril, la relación de ésta con la democracia civil, en el marco de un profundo deterioro salarial y un creciente desempleo, ya endémicos en el país.

Volviendo a las relaciones entre el Estado y el movimiento obrero, si observamos a contraluz uno de los trabajos que recoge algunas de las posiciones más interesantes sobre el corporativismo sindical, [2] podemos constatar que, en estos días, a cuatro años de haberse organizado ese Seminario, las cosas no han mudado mucho en cuanto a la relación entre el Estado y los sindicatos, más aún, todo parece indicar que las intenciones salinistas de disminuir el peso de los dirigentes sindicales corporativos fueron, una vez más, simples a su apoyo a un corporativismo modernizador como el del Sindicato de Teléfonos de México y la FESEBES, representados por FHJ, dirigente favorito del presidente en turno, todo parece indicar que, ante la proximidad de las elecciones, CSG deja para el futuro el fortalecimiento de dicha opción, tal vez porque no ha madurado lo suficiente o porque el presidente prefiere irse más por lo "malo" por conocido (la CTM) que por lo "bueno" por conocer (La FESEBES).

Vale la pena observar que dicha opción, muy rápidamente, ha dado muestras de que sus métodos de lucha y las relaciones entre sus cúpulas y sus bases son tan tradicionales como las de cualquier sindicato corporativo. Hoy aparecen signos claros de que la FESEBES es, en el mejor de los casos, una propuesta válida para algunos sindicatos nacionales de servicios, pero no para sindicatos industriales de empresa como el de la VW. Los hechos apoyan la tesis de Lorenzo Meyer cuando hablaba de la incompatibilidad entre un proyecto económico neoliberal y el sistema político posrevolucionario; a pesar de la crisis del corporativismo, el autor planteaba que: "la élite política actual va a procurar retardar lo más posible la desaparición del corporativismo, pues aún no encuentra con qué reemplazar esa pieza central del sistema de dominación autoritaria". [3] En este aparente impasse, el Salinismo vuelve a darle su lugar al corporativismo tradicional de la CTM después de haber apoyado el registro de la FESEBES. Sin embargo, esta aparente marcha atrás por parte del Estado, no le impide mantener como carta bajo la manga, la presencia amenazante de otras opciones que disminuyan el poder a la CTM y que, en el momento adecuado, pueden ser utilizadas como alternativas "modernizadoras" (FESEBES y/o CROC). Aunque por la premura del tiempo esa tarea será para el próximo presidente.

Ahora bien, para analizar cuáles pueden ser las perspectivas del sindicalismo mexicano proponemos, como punto de partida, una tipología del sindicalismo actual. Tipología donde procuramos establecer las diferencias que se dan en las centrales y sectores más importantes del movimiento obrero organizado, dichas diferencias surgen de posiciones ante problemáticas comunes; de sus formas de funcionamiento internas y de sus relaciones con los empresarios, el Estado y los partidos; y finalmente, de sus formas de acción sindical.

Las alternativas sindicales

Corporativismo tradicional. Es el que encabeza la CTM y otras organizaciones del sindicalismo oficial. Sindicalismo de oportunidad, pragmático, con posturas que se adecuan a los tiempos y que le ha permitido a la CTM darle continuidad al sindicalismo producto de la Revolución Mexicana; continuidad que viene desde la CROM y que hoy entra, a momentos, en conflicto con un Estado que tiende a disminuir su intervención

dentro de la economía y que hace del mercado externo, de la contención salarial y de la desregulación de la relaciones obrero-patronales sus principales divisas. Sindicalismo ubicuo, que está constantemente amenazando con la movilización para mantener su situación de principal interlocutor para el Estado. Lo llamamos tradicional para diferenciarlo del corporativismo modernizador de la FESEBES, aunque los hechos demuestran que, en general, más que avances existe una regresión en el movimiento obrero actual. Lo tradicional de la CTM estriba en que sus tácticas y estrategias poco difieren de las que se utilizaban antes de la emergencia de la insurgencia sindical.

Sus vínculos con un Estado interventor en la economía y mediador en los conflictos de clase, así como su relación orgánica con el partido oficial lo colocan como el prototipo del corporativismo sindical. A pesar de lo cual, lejos de que la CTM mantenga una total rigidez ante la modernización en turno, en el ejercicio de su sindicalismo de oportunidad, esta organización acepta, por debajo del agua, la reestructuración de las empresas donde tiene presencia, sin grandes alardes publicitarios como los de la FESEBES, pero con el mismo grado de efectividad para el capital y de efectos negativos para los trabajadores, en lo inmediato. Con el doble discurso que ha caracterizado a esta central y su viejo jerarca, la CTM acepta, de hecho, la desregulación en el centro de trabajo, aunque, de palabra, la combata. El recurso del engaño con el petate del muerto, aún le funciona y, como ya dijimos en la introducción, derrotadas otras alternativas de confrontación colocadas a su izquierda y ante las presiones de un estado y un capital desreguladores y de centrales como la FESEBES y la CROC a su derecha, la CTM cobra fuerza desde el centro. Ante el vacío de respuestas realmente progresivas, para los trabajadores y la sociedad, se mantiene como principal interlocutor obrero para el Estado en los años del retroceso.

Corporativismo modernizador. Representado por la FESEBES, este tipo de sindicalismo vive dentro de una contradicción que, posiblemente en nada le incomode ni le preocupe resolver a su principal dirigente (FHJ). Su carácter modernizador es estrictamente técnico-económico, es ahí donde ofrece salidas concertadas al Estado y al capital; dentro de esta misma esfera, no hay una correspondencia con una modernización cabal en la productividad y la calidad de los productos, el caso del sindicato de la VW lo demuestra. Anteriormente, el Sindicato independiente de esa empresa conseguía conjuntar combatividad sindical con calidad y una alta productividad de sus trabajadores lo que, según informaciones recientes, [6] no está consiguiendo la nueva dirección sindical, hoy incorporada a la FESEBES. La contradicción es aún mayor si comparamos su aparente apertura a la reestructuración capitalista, en lo técnico-económico, y su no-correspondencia con nuevas formas políticas de ejercicio de la democracia sindical y de la democracia laboral, como la participación real de los trabajadores en el proceso de producción. La FESEBES no representa un fenómeno nuevo, al menos por lo que hasta hoy ha demostrado, como para hablar de nuevas categorizaciones como el llamado neocorporativismo. En realidad el sindicalismo de la FESEBES es, en lo político, tan o más corporativo que la CTM; su reforzamiento de la cúpula sindical en el Sindicato de la VW, rasgo típico del corporativismo sindical tradicional, ha dado paso a la corrupción que pone en peligro los logros en productividad y calidad de los productos de esa empresa, los mismos efectos son ya conocidos por los consumidores de los servicios de

uno de sus principales sindicatos, el de Teléfonos de México. Insistimos en que el sindicalismo vive, esperemos, una transitoria regresión, donde aquello que en los setenta era conocido como sindicalismo de conciliación [7] hoy es substituido por su equivalente contemporáneo: el llamado sindicalismo de concertación. Los únicos rasgos anticorporativos rescatables de la FESEBES son: su relación no subordinada al partido oficial y sus simpatías hacia un Estado discreto en su participación en la economía. El primero de ellos es todavía un producto de la radicalidad de los Telefonistas en los años de la insurgencia sindical y el segundo todavía no muestra sus bondades.

El sindicalismo de protección. Su diferencia con el sindicalismo de colaboración es que el sindicalismo de protección, representado por la CROC, aún mantiene una estrecha relación corporativa con el Estado y su partido. El sindicalismo blanco, consecuente con las posturas neoliberales de su patronato -capitalistas nacionales como el Grupo Monterrey-, está contra la intervención del Estado en las relaciones capital-trabajo y en la economía. La CROC finca su reciente crecimiento en un sindicalismo que garantiza el control sobre el conflicto laboral y la modernización y desregulación salvajes en las empresas donde interviene. A pesar de todo es un sindicalismo rígido y autoritario que, desafortunadamente, es funcional para cierto tipo de empresas y cierto tipo de empresariado. Junto con la Confederación de Trabajadores y Campesinos del Estado de México representan el peor de los ejemplos que nos muestran el retroceso que sufre el sindicalismo en tiempos de desarticulación.

El sindicalismo blanco. A pesar de lo que algunos ideólogos del neoliberalismo pudieran decir a su favor, este tipo de sindicalismo es menos libre de lo que puede aparentar. Su antiestatismo extremo no lo saca de cierto tipo de corporativismo, ese que busca eliminar la lucha de clases mediante un paternalismo empresarial reconstruido. El corporativismo de este sindicalismo es el de un patronato unilateral que no acepta la existencia del conflicto y que lo combate con tal rigidez y cerrazón que cae en el extremo opuesto de sus críticas: la sociedad cerrada, del capital, el corporativismo de la gran corporación capitalista.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). En una era de profundos cambios de lo público y lo privado, esta organización agrupa a 1'500,000 trabajadores ligados directamente al Estado. El corporativismo estatista de los sindicatos de este sector va ligado a su relación estructural con el Estado. Esta situación no ha impedido el surgimiento de importantes movimientos que buscan la democratización de algunos de sus sindicatos, como la CNTE al interior del SNTE; como los trabajadores de la ruta 100; los del Sistema de Transporte Colectivo. Federación que agrupa a importantes sectores del terciario, que sus relaciones con el Estado son de concertación y que, sólo esporádicamente, algunos de sus agrupaciones dejan mostrar brotes de sindicalismo de confrontación.

Más interrogantes que perspectivas

Este es el panorama de los sectores más importantes de un sindicalismo que, después de haber sido derrotado y depurado, hoy vive momentos de franca regresión. Sobre este

sindicalismo realmente existente se pueden constituir escenarios para un futuro que todavía es, particularmente, incierto. Lo único constatable es que, en la actualidad ninguna corriente, sindicato o central tiene una propuesta convincente a nivel general. ¿Será que alguna vez existió esa propuesta? ¿Será que la búsqueda de una nueva centralidad obrera no es compatible con una forma de concentración de poder entre unas cuantas cúpulas sindicales, al fin y al cabo, una centralidad funcional al Estado?

Lo cierto es que el sindicalismo de confrontación en la actualidad no tiene mucha capacidad de convocatoria y ante fenómenos nuevos sigue dando respuestas fincadas en discursos del pasado. El sindicalismo de oportunidad sigue utilizando sus tradicionales métodos antidemocráticos. El sindicalismo de concertación, a pesar que en algunas de sus organizaciones tienen libertad para el ejercicio de sus preferencias político-partidarias, en su vida sindical es tan autoritario como cualquier expresión del corporativismo tradicional. La CNTE, con importante presencia ante los profesores, difícilmente puede convocar a otros sectores. Por fortuna, la presencia de varias opciones sindicales que presionan desde la confrontación o desde lo que queda del democratismo del sindicalismo independiente, ha permitido que, en las disputas por los obreros en el "mercado sindical" sean combatidas las corrientes del sindicalismo blanco y del sindicalismo de protección o aún las del sindicalismo de concertación cuando éstas caen francamente en el colaboracionismo con el Estado o el capital. La disputa por el movimiento obrero que está surgiendo de la reestructuración capitalista obliga a la propia CTM a mejorar su oferta hacia los trabajadores, aunque su sindicalismo de oportunidad, su autoritarismo y su corporativismo estatista no dejen de estar presentes. En ese sentido, la diversidad fracciona pero mantiene vivas las confrontaciones para mejorar las opciones sindicales.

¿Es posible sacar provecho de una oferta diferenciada de propuestas sindicales para un sindicalismo modernizador democrático, combativo y tendencialmente autónomo o es necesario volver a buscar una nueva centralidad de un sindicalismo que, por antonomasia, será potencialmente monopolístico? He ahí una cuestión a discutir.

CITAS:

[*] Profesor-investigador del Depto. de Sociología, UAM-A.

[1] Baste observar que, el uso efectivo del recurso de huelga, es cada vez menos utilizado por los trabajadores del país para defender sus derechos, Cfr. Luis Méndez y José Quiroz, "Respuesta obrera: los sindicatos frente a la reestructuración productiva" en El Cotidiano, núm. 50, UAM-A, sep-oct, 1992, pp. 155-168.

[2] Graciela Bensunsán y Carlos García (Coords.), Estado y sindicatos, Crisis de una relación, México, UAM-X y Fundación F. Ebert, México, 1989.

[3] Graciela Bensunsán y Carlos García (Coords.), Estado y sindicatos, Crisis de una relación, México, UAM-X y Fundación F. Ebert, México, p. 28. 1989.

[4] Tendencia sindical que mezcla la confrontación con la concertación al interior del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), pero que se puede considerar como parte de la tradición que se inició con el sindicalismo independiente.

[5] Es conocida la táctica de la CTM de amenazar con emplazamientos para negociar. Cuando ha cumplido sus amenazas ha dejado solos a sus aliados más radicales, lo que le ha permitido: a) negociar con la fuerza propia y la que le dan otros rectores y b) deshacerse de sus aliados más combativos, tal como aconteció en las huelgas de 1983.

[6] Las formas ocultas de resistencia obrera vuelven a manifestarse en la VW, como una manera de expresar su inconformidad con la dirigencia de Gaspar Bueno, en el mes de marzo trabajadores de esa empresa daban a conocer que cerca de 5,000 unidades habían sido regresadas de EUA y Canadá por no pasar las normas de calidad, Ver Síntesis, martes 9 de marzo de 1993, Puebla y Tlaxcala, p. 3. Desafortunadamente en el conflicto con la FESEBES y FHJ, posiblemente, la oposición busque como aliada a la CTM y, en este proceso de regresión, procure volver a esa central de la que se había independizado en 1972.

[7] Distancias guardadas, las definiciones de la primera mitad de esta década no son tan diferentes de lo que se escribía hace 17 años, por lo menos en lo que se refiere al llamado sindicalismo de concertación. Cfr. Juan Felipe Leal, México: Estado, burocracia y sindicatos, Ediciones El Caballito, México, 1973, p. 127.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Oportunidad

AUTOR: Luis Méndez, José Othón Quiroz [*]

TITULO: El Proyecto Cetemista y la Modernidad Laboral

ABSTRACT:

No es difícil suponer que la CTM como hoy se aparece, con su proyecto sindical inviable e indefendible hasta por ellos mismos, y con su comportamiento político de "Oportunidad" o "Adecuación" a las necesidades del proyecto de modernización impulsado por el gobierno salinista, tiene su tiempo contado. En el corto o en el mediano plazo -¿quién lo sabe?- tendrá que transformarse o morir; lo único cierto, sin embargo, es que, a la fecha, la tantas veces dada por muerta CTM es quien impone condiciones y sirve -"Oportunamente"- al Estado mexicano en este período de transición.

TEXTO:

En otro momento explicamos que a partir de 1989, el gobierno de Carlos Salinas de Gortari había adoptado, como política laboral de su administración, el Acuerdo Concertado, [1] entendido éste como maniobra destinada a imponer la flexibilidad del trabajo en el mundo laboral, por medio de una "negociada conformidad" entre los actores sociales involucrados en el funcionamiento de los espacios productivos, consentimiento que presupone el abandono de la tradicional estrategia de confrontación utilizadas por los trabajadores para dirimir los conflictos establecidos entre el capital y el trabajo.

Por supuesto, este "acuerdo" que al imponerse inutilizaba las habituales formas de lucha del trabajador, en especial el recurso de la huelga, no beneficiaba por igual a los firmantes, las experiencias al respecto muestran que detrás de toda concertación existe, además de una historia de derrotas, la intención de arrancarle a la organización obrera cualquier tipo de control o decisión sobre los procesos de producción; a cambio, y sólo en el mejor de los casos -muy pocos por cierto-, se prometía proteger el empleo, mantener la contratación colectiva -reformada, claro- y respetar como interlocutor -formal- al sindicato.

Resultaba más que evidente que tanto el impulso a esta política gubernamental como la obligada aceptación sindical a ella, expresaban la ineficacia de la respuesta obrera ante el proyecto de transformación productiva del capital; el Acuerdo Concertado se constituía en excelente indicador para medir la magnitud de la derrota sufrida por los trabajadores en el tránsito de la sociedad mexicana a la modernidad.

En este marco de debilidad obrera en la correlación de fuerzas establecida entre el capital y el trabajo, que hizo posible la existencia de un modelo de negociación laboral como el Acuerdo Concertado, se generaron tres grandes opciones sindicales, guiadas por la

concertación, para responder al reto de la modernización productiva; [2] de una de ellas vamos a hablar a continuación, de aquella que ofrece un sindicalismo que aquí llamaremos de "Oportunidad" y cuyo principal representante es la Confederación de Trabajadores de México, la CTM.

El Sindicalismo de Oportunidad

Cuando hablamos de Sindicalismo de Oportunidad, nos referimos en lo general al viejo sindicalismo oficial que desde fines de los años 30 estableció un pacto corporativo con el Estado; las tradicionales organizaciones de trabajadores que sometieron su interés político de clase [3] al interés más general del Estado en los diversos momentos de su desarrollo -la primera industrialización, el Desarrollo Estabilizador, el crecimiento con inflación y la crisis- a cambio de la satisfacción de su interés gremial y, especialmente, de su participación como sector en la estructura de poder que construyó el régimen de la Revolución.

El sobrenombre de "oportunidad" o de "adecuación" que ahora le adjudicamos al sindicalismo oficial, tiene que ver, en lo fundamental, con su oportunista acomodo en el proyecto estatal de reconversión de la relación laboral en México a partir del gobierno de Miguel de la Madrid; conformidad que, en los hechos, negó -nos referimos en particular a la CTM- el proyecto sindical de corte nacionalista que todavía hoy dicen defender; y en este veleidoso comportamiento político tuvo que ver, más que la necesidad de sobrevivencia, el deseo de mantener el privilegio corporativo; o lo que es lo mismo, la permanencia del sector obrero en la estructura de poder.

Hablamos entonces de centrales obreras y sindicatos que, sin beneficio para sus trabajadores, aceptan la nueva lógica del capital y las nuevas reglas que impone el aparato de Estado. Sus diferencias, que en frecuentes ocasiones se agudizan y crean ambientes de fuerte tensión política, tienen que ver en esencia con su existencia futura como poder; esto es, aceptarán casi sin resistencia cualquier tipo de reestructuración laboral siempre y cuando no se alteren los equilibrios de poder vigentes, equilibrios que, con mucho rebasan los espacios sindicales.

Este Sindicalismo de Oportunidad ha dado muestra en los últimos diez años de su compromiso con la nueva racionalidad productiva, de su impulso a la deseada flexibilidad laboral, sólo si el empresario y la autoridad renuncian a su pretensión de acabar con las grandes centrales obreras y sus líderes profesionales; se trata de negociar la modernidad, de reservarle un espacio al modelo corporativo, de conciliar lo teóricamente irreconocible: el autoritarismo y la rigidez de los viejos esquemas del sindicalismo oficial, con el liberalismo de los nuevos conceptos que se pretende imponer a la relación capital-trabajo en un molde de Calidad Total.

Por supuesto que el Sindicalismo de Oportunidad tenía mucho que ofrecer al proceso de modernización laboral impulsado por el Estado, aunque nunca más de lo que siempre había dado: un rígido y efectivo control sobre los trabajadores y su trabajo, por tanto, garantizaba una reconversión industrial sin o con pocos sobresaltos y con bajos, muy

bajos costos de inversión, al cooperar en mucho con la autoridad para mantener contenidos los salarios y reducir al mínimo su intervención en las decisiones sobre despidos masivos de personal o de recorte contractual; en suma, el Sindicalismo de Oportunidad ofreció ser garante de un cambio que pronto adquirió el carácter de reconversión salvaje.

En las realidades concretas del mundo del trabajo, el Sindicalismo de Oportunidad aceptó sin mucha dificultad la estrategia estatal de Acuerdo Concertado; no le era difícil, acostumbrados a la negociación cupular, difícilmente iban más allá del emplazamiento a huelga -salvo momentos excepcionales- lo que no impedía que, con relativa frecuencia, utilizaran como recurso -hablamos en específico de la CTM- la amenaza a huelga general, fantasma que de tanto anunciarse sin aparecer nunca en escena, terminó por no asustar a nadie; no obstante, algo resultaba evidente, al menos para los liderazgos cetemistas: el ser vanguardia del sindicalismo nacional y parte importante de la estructura de poder en México, le había valido para conservar su hegemonía en los años que van de tránsito a la modernidad; por supuesto, tuvo que ceder permitiendo, frecuentemente en su contra, la reestructuración del capital, sin que esto se convirtiera en el fin de su existencia; por el contrario, resistiéndose a lo pensado -y lo deseado- este Sindicalismo de Oportunidad aparece todavía hoy como opción para la modernidad.

Altos han sido los costos de la aventura; en el trayecto, los sindicatos de oportunidad -concretamente los cetemistas- no sólo dejaron contratos y salario en manos del capital, tuvieron que abandonar también la dignidad que les otorgaba un proyecto de sindicato que cambiaron por su permanencia en el poder.

¿Qué defiende hoy la CTM como sindicato?, sólo la letra -muerta por cierto- de una alternativa que hace algunos años ya dejó de existir. Veamos.

El proyecto cetemista: la Reforma Económica

En el mes de junio de 1978, la CTM emite una convocatoria para que los días 25, 26 y 27 se realice una Reunión Nacional para la Reforma Económica. El objetivo: "detener el deterioro económico del país que repercute negativamente en los niveles de vida del pueblo de México, así como transformar las bases estructurales que impiden alcanzar los objetivos de justicia social que se propone nuestro movimiento revolucionario...". [4]

El líder máximo de la Confederación de Trabajadores de México, Fidel Velázquez, justifica, en el discurso de bienvenida al entonces primer mandatario del país, José López Portillo, el por qué de la importancia del evento. Considera, a nombre de su Central, que si el gobierno de la República había emprendido ya una Reforma Administrativa para eficientar el funcionamiento del aparato estatal, y una Reforma Política que se proponía incrementar -dijo- el contenido democrático en el sistema de partidos, se imponía una Reforma Económica que "planteada con espíritu revolucionario y nacionalista, (llevará) implícito el propósito de desarrollar las fuerzas productivas y (de distribución) de la riqueza con justicia y equidad...". [5]

Era tiempo, vale recordarlo, de las grandes promesas de riqueza nacional derivadas de la explotación petrolera; era el inicio también de una nueva aventura populista que en pocos años llevaría a la ruina al país; era el momento de las derrotas del movimiento de insurgencia sindical, en especial de los electricistas del SUTERM y de su Tendencia Democrática, con todo y su proyecto nacionalista para la clase obrera plasmado en la famosa Declaración de Guadalajara.

La CTM recobraba espacios políticos perdidos y se afianzaba como vanguardia del movimiento obrero organizado en México; le hacía falta, es cierto, un proyecto que legitimara su fuerza en la nueva situación económica y política que vivía el país, y no fue necesario imaginar escenarios, ¿para qué?, la alternativa sindical de la Tendencia Democrática, matizada, cumplía los requisitos exigidos.

Los postulados nacionalistas de esta corriente del sindicalismo independiente iban a ser retomados por la CTM, en especial la idea de la escala móvil de salarios, la congelación de precios de artículos de primera necesidad, la creación de canales de distribución de interés social, la expropiación de empresas transnacionales productoras de artículos de consumo popular, así como, y de manera principal, el impulso al sector social de la economía, y con estos principios rectores, conformarían una alternativa, transformada poco después en bandera de lucha obrera, que enfrentaría la crisis que se avecinaba y el programa de austeridad que el gobierno de la República crearía para combatirla; por supuesto, quedaban fuera de la propuesta las exigencias de democracia sindical que los electricistas hacían, lo mismo que la urgencia de construir una gran central obrera independiente de los patrones y del gobierno; el programa cetemista recogería todo el espíritu nacionalista que contenía la Declaración de Guadalajara, supeditándolo al marco autoritario con que se manejaba su Central.

Es fácil constatar lo antes dicho, si revisamos las conclusiones generales a las que llegó, en 1978, la Reunión Nacional para la Reforma Económica organizada por la CTM. Se parte de un diagnóstico político que enjuiciaba la realidad económica del país, en el cual se apoyó la viabilidad de la propuesta de cambio elaborada. Se afirma en el documento -síntesis de varias ponencias- que el sistema económico mexicano resultaba incapaz de generar empleo productivo, permanente y bien remunerado, y que, en consecuencia, los niveles de vida de la población difícilmente mejorarían si no se lograba un uso eficiente de los recursos que disponía el país, donde se garantizara la ocupación y se generaran ingresos capaces de fortalecer el mercado interno.

Una parte de la culpa de que esto sucediera -la principal- la hacían recaer en el sector privado por su desinterés -se afirma- en cumplir con los postulados de justicia social que el Estado mexicano se tenía trazado: para los ideólogos cetemistas, los empresarios mexicanos habían retraído sus inversiones, y sólo permanecían en áreas de la economía donde la rentabilidad del capital estuviese asegurada, la ganancia fuera elevada y la protección estatal amplia.

La otra parte de la culpa se hizo descansar en el Estado, en un aparato estatal -se dijo- que no había resuelto las grandes demandas sociales, que no había podido garantizar los

mínimos de bienestar que el pueblo reclamaba; el crecimiento del sector paraestatal -se afirmó- no había servido para superar las condiciones de vida de los mexicanos, por el contrario, se fortaleció una infraestructura básica que benefició al sector privado de la economía. No era posible entonces -se aseguró- seguir confiando en el empresario privado para impulsar el desarrollo del país, y mucho menos para que recayera en él la responsabilidad de cumplir con la metas sociales que se propuso desde la Revolución el Estado Mexicano.

Con base en este discurso de explícito corte nacionalista, los representantes de la CTM votaron por un nuevo modelo de desarrollo que garantizara los máximos niveles de empleo, ingresos y creación de bienestar para la población en general; hablaron de la impostergable necesidad de afianzar una economía mixta real en que se fortaleciera la empresa paraestatal y el área social de la economía; de la urgencia por modificar los términos de la acumulación del capital en favor del Estado y del sector social; del apremio por orientar el esfuerzo productivo a cubrir la oferta de productos básicos para la población.

En suma, la propuesta cetemista para reformar la economía consistía, fundamentalmente, en reforzar la rectoría económica del Estado ampliando su injerencia como propietario de medios de producción; y, en contraparte, imponerle a la propiedad privada la obligación social, esto es, supeditarla al derecho al trabajo, al consumo básico y al bienestar de la población; deseos, todos ellos, contrarios a la lógica de libre cambio que comenzaba a imponerse en el mundo a través de las propuestas globalizadoras dictadas por los centros de poder internacional. Sin embargo, el escenario político mexicano en 1978 daba todavía para este discurso, las euforias políticas del momento no hicieron previsible el desastre económico que se avecinaba, la CTM, contagiada de un futuro que el gobierno de López Portillo anunciaba prometedor, construye un programa de acción nacionalista que en el muy corto plazo se opondrá a la lógica de cambio que el aparato estatal impondrá a la sociedad. En unos cuantos años, el gobierno de la República no sólo abandonará este tipo de proyectos calificados desde entonces como populistas, sino que además los combatirá con toda su fuerza. El derecho al trabajo -incluso Miguel de la Madrid elevaría a rango institucional-, la alimentación suficiente, la vivienda adecuada, la seguridad social integral, la educación para todos, etc., se convirtieron en postulados que rápidamente mostraron su inviabilidad pero que, no obstante, se mantendrían como programa de reivindicación obrera, como bandera -más que de lucha de negociación- con la que la CTM buscaría acomodarse políticamente en los nuevos proyectos estatales de modernización.

Terminaba el tiempo de los nacionalismos, pero la CTM, con ellos a cuestas -discursivamente, claro- caminaría los senderos de la modernidad mostrando ser funcional al poder que se transformaba; desde entonces, el comportamiento cetemista estará, como nunca, plagado de contradicciones; por un lado, la aceptación del cambio productivo en las empresas con presencia de sus sindicatos, casi siempre en detrimento de las conquistas de los trabajadores y en abierta oposición con su proyecto nacionalista, y por el otro, el discurso político que insiste en recobrar para la nación el Estado interventor preocupado por la justicia social; no en balde mantienen fuerza, todavía, algunos

postulados surgidos de esta Reunión Nacional para la Reforma Económica, que siguen reafirmando -declarativamente- que las fuerzas motoras del cambio de la estructura económica siguen siendo el Estado y la clase trabajadora. Esto es, se continúa utilizando, cuando así conviene a la negociación política, el viejo discurso -bastante desgastado por cierto- de que "a las fuerzas de poder capitalistas incrustadas en los mecanismos gubernamentales, y de decisión, (había que) oponer la fuerza de las organizaciones de poder de los trabajadores y del Estado revolucionario"; o aquello de que hay que "estimular la participación de los trabajadores en el control de la producción, la distribución de los bienes y la administración de los órganos de gobierno"; otras ideas que estructuraban el proyecto cetemista, perdieron intensidad por la acción política que ha venido reformando al Estado, y aunque la dirección cetemista nunca las ha negado o transformado, la acción reprivatizadora del gobierno les quitó significado; nos referimos concretamente a la propuesta de la CTM, heredada de la Tendencia Democrática, de rescatar de la iniciativa privada, e incorporarlas al sector estatal, todas aquellas industrias directamente vinculadas a las necesidades populares y al desarrollo económico independiente, haciendo referencia expresa a la industria alimenticia, farmacéutica, textil y de la construcción; las instituciones financieras, bancarias y de seguros, y la petroquímica y la siderúrgica; el objeto: orientar el desarrollo de las fuerzas productivas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

Esta fue la primera formulación del proyecto cetemista, con la cual esta central obrera enfrentaría la crisis económica de los años 80 y la Reforma del Estado que le continuó, no fue la única, hubo otras que lo complementaron y que a continuación veremos.

El proyecto cetemista: el Sector Social de la Economía

En mayo de 1980, dos años después de la Reunión de Reforma Económica, la CTM convoca a otra Reunión, ahora sobre el Sector Social de la Economía con el fin de construir "la línea de acción programática que la CTM debe seguir y de la alianza que debe establecer con otros sectores sociales... para fortalecer, ampliar y encauzar (el Sector Social) hacia un proceso de desarrollo de una economía mixta social entre trabajadores y gobierno". [6]

El objetivo político-ideológico de la reunión seguía siendo el mismo que dos años atrás; la CTM declaraba en el discurso de bienvenida al Presidente de la República, que "transformar la sociedad en que vivimos (era) el cometido esencial del sindicalismo revolucionario que (practicaba) la CTM...", [7] y con esta guía, la Reunión sobre Sector Social de la Economía se entendía como "...un paso en dirección de los grandes motivos estratégicos de la clase obrera, de un ejercicio de sindicalismo revolucionario y de su proyecto de reforma económica". [8]

La discusión sobre el Sector Social de la Economía reflejaba la urgencia de esta organización obrera por darle forma concreta a la Reforma Económica; se trataba de iniciar el proceso de reglamentación jurídica de un espacio económico donde los trabajadores hicieran realidad su propuesta de cambio para la sociedad. Se partía del

entendido que la propiedad o el control de las empresas o unidades de producción que integraran este Sector, era de los trabajadores que ahí laboraran o de la asociación u organización u organización de trabajadores que hubiera promovido la creación o fomentado el desarrollo de dichas empresas. Se contemplaba así mismo la posibilidad de que existieran coinversiones entre las empresas del sector social con empresarios privados, siempre y cuando las condiciones fueran propicias, los empresarios nacionalistas y la inversión mayoritaria de los trabajadores. [9]

Se establecieron también, en cuanto a su funcionamiento, las características básicas que toda empresa que realizara su actividad en el Sector Social de la Economía debía de cubrir: por un lado, orientar prioritariamente sus objetivos a la producción de bienes y servicios social y nacionalmente necesarios: por el otro, instituir relaciones de trabajo opuestas a las que se sustentan en la explotación capitalista de la fuerza de trabajo; y en lo que respecta a la ganancia, o excedente económico de las empresas -según lo llama el documento cetemista- se acordó que se reinvertiría en cada una de las unidades de producción que lo generaron, o en su defecto, constituir un fondo de financiamiento para la creación y fomento de empresas del sector social. [10]

Por lo demás, las conclusiones preliminares de la reunión reiteraron el carácter nacionalista y revolucionario de la propuesta: se habló de que la capacidad de gestión productiva, política y social del sector social de la economía era, y seguiría siendo, la expresión natural de la unidad y la alianza de todos los trabajadores para conquistar su proyecto de sociedad, por tanto, se constituía como una modalidad superior que adquiriría la lucha de clases en México, cuyo objetivo central era eliminar el régimen de explotación del trabajo asalariado. [11]

Por supuesto, la vía no era la acción violenta, era la acción económica directa de los trabajadores dentro del marco legal vigente, por ello se consideró urgente establecer la nueva normatividad jurídica que permitiera la creación, promoción y fomento de las unidades productivas que formaban parte del sector social; se planteaba entonces una revolución institucional donde el sector social y estatal se convertirían en pivotes del cambio social en constructores -se dijo- "de la nueva sociedad que exigimos"; [12] se pensaba así, además de un movimiento obrero altamente concentrado y controlado, en un Estado todavía más fuerte e impregnado del viejo nacionalismo de la Revolución -de la cardenista. claro- y en un sector privado débil, casi comparsa del modelo de sociedad imaginado por los líderes cetemistas.

Con todo lo antes expuesto, no era difícil concluir que, políticamente, el proyecto cetemista estaba desfasado; por sus costumbres corporativas se sabía que no iban a ir más allá de lo que permitiera el Estado, y aunque el gobierno que en 1980 lo representaba parecía dispuesto a correr la aventura. pronto los empresarios, y sobre todo el enorme peso de la crisis económica que se avecinaba, le impedirían cualquier tipo de acción orientada a este fin.

Por lo pronto, la CTM seguiría insistiendo y enriqueciendo -retóricamente- su proyecto.

El proyecto cetemista: desarrollo industrial y productividad

Al año siguiente, marzo de 1981, la CTM convoca a otra Reunión Nacional, ahora para el Desarrollo de la Industria, el Comercio, la Distribución y otros Servicios, con la cual cerraban un ciclo de eventos orientados a superar la crisis económica y, fundamentalmente, según declararon en las conclusiones de la reunión, a construir un programa de acción obrera que respaldara "...la lucha del pueblo mexicano por la transformación revolucionaria de la sociedad". [13]

Cabe aclarar que el entorno político en que se daba la reunión era diferente al que existía en 1978 o en 1980, años de discusión cetemista sobre la Reforma Económica y el Sector Social de la Economía; en 1981, la crisis y su amenaza de quebrar el sistema económico, se percibían como una real posibilidad; la promesa petrolera de la riqueza nacional incrementada, comenzaba a esfumarse, sobre todo porque mostraba su incapacidad para aliviar el desempleo, mejorar el salario y detener los incontrolables procesos inflacionarios; y lo más importante, por desestimular la producción industrial y acentuar las fracturas del aparato productivo nacional. El gobierno lópezportillista, ilusionado por los altos rendimientos de la explotación y venta de petróleo, que los asesores presidenciales extendían al menos para el año 2000, volvió a hacer suyo el comportamiento populista que tanto criticó a su antecesor; los moldes de protección y subsidio que tanto daño hacían a la frágil economía nacional, cancelaban la inversión productiva y estimulaban la especulación financiera.

En esta situación, la Confederación de Trabajadores de México ofrecía al gobierno de la República una salida nacionalista para recomponer el aparato industrial, y junto con él, el comercio, la distribución y algunos servicios. Las conclusiones -se dijo- no eran sino el complemento fundamental a los planteamientos de Reforma Económica que se habían entregado en 1978 al Presidente, y constituían "una aportación más del sindicalismo revolucionario para construir el camino de la transformación profunda de la sociedad mexicana". [14]

La propuesta cetemista contrariaba la lógica del capital; un empresario privado nunca podría aceptar que la necesidad de reestructurar la industria tuviera que ser guiada con criterios nacionalistas y objetivos de justicia social como los que señalaban los acuerdos de la reunión; y mucho menos hacer depender su funcionamiento del compromiso de crear empleos suficientes, producir prioritariamente para la satisfacción de las necesidades básicas de la población y, además, comprometerse a elevar el nivel de vida de sus trabajadores; tales postulados no cabían en un esquema tradicional de reproducción capitalista, y, para el caso mexicano, más chocante resultaba aún, la tradición política había acostumbrado al industrial a las ganancias fáciles y con el favor y la protección del Estado. Era evidente que la alternativa cetemista para la industria nada tenía que ver con este empresariado, la propuesta descansaba en la promesa de un sector social consolidado y un aparato estatal engrandecido.

Así, se habló de un proceso de industrialización que evitara las prácticas monopólicas, los proteccionismos elitistas y la escasa productividad; "...una industria eficiente en lo

interno, competitiva en el exterior y que produzca bienes populares a costos bajos"; [15] y para lograr que esta estrategia de desarrollo tuviese éxito, se propuso impulsar un Programa Nacional de Productividad, un Programa Nacional de Desarrollo Industrial y un estricto control sobre la inversión extranjera.

Varios postulados integran el contenido de la estrategia cetemista para desarrollar la industria en México, destacando algunos que, por su orientación nacionalista, estructuran ideológicamente la propuesta obrera que la CTM ofreció al gobierno de la República.

Tal es el caso de considerar que la productividad tiene como meta generar empleos y distribuir con justicia los beneficios que de ella se derivan; o asegurar que para satisfacer las demandas de la sociedad es necesario fortalecer al Estado; o bien pensar como prioritaria la urgencia de reorientar la producción industrial hacia bienes de consumo básico, particularmente alimentos; en suma, reiteran los principios que desde 1987 conformaron su proyecto: propiciar el desarrollo del sector social de la economía, supeditar la acción del sector privado a las necesidades sociales de la producción, establecer un estricto control sobre la inversión extranjera y ensanchar el aparato estatal con la nacionalización de empresas consideradas como estratégicas para la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

El proyecto cetemista: la última esperanza

Meses después, septiembre de 1981, inmersa ya en el tiempo político de la sucesión presidencial, la CTM hace entrega al Partido Revolucionario Institucional de un Apunte Programático para la elaboración del Programa de Gobierno 1982-1988. [16] En él, se expresa la propuesta cetemista construida desde 1978 a través de cuatro Reuniones Nacionales de Reforma Económica, Desarrollo rural, Sector Social de la Economía y Desarrollo Industrial, y con toda la fuerza corporativa del sector obrero al interior del PRI tratará de imponerla como programa de acción al futuro gobierno.

Misión imposible, contra el proyecto nacionalista de la CTM, confabulaban los recambios que se sucedían en el mercado mundial; el Estado mexicano, arrinconado, sería obligado por la banca internacional a incursionar los caminos del neoliberalismo para enfrentar los nuevos tiempos de globalización; sus desgastados moldes "proteccionistas" serían suplantados por programas de recuperación y austeridad económica que dejarían atrás las soluciones nacionalistas a los problemas de la economía; y por si esto fuera poco, la ruptura del sistema económico en 1982 y la deslegitimación política del sistema presidencialista que trajo consigo, alejarían aún más la posibilidad de hacer efectiva la propuesta cetemista.

No obstante, al año siguiente la CTM reiteraba su propósito; en el mes de julio presenta otro documento a las instancias partidarias correspondientes para apoyar la elaboración del plan de gobierno 82-88. El PRI ya tenía candidato, Miguel de la Madrid Hurtado, y no obstante su orientación política modernizante que lo alejaba de entrada de cualquier proyecto con corte nacionalista -no hay que olvidar que él quien creó el Plan Global de Desarrollo- la CTM insistió en incluir su proyecto en el programa del que sería el nuevo

presidente de México. Comenzaba a perfilarse posiciones políticas encontradas que al año siguiente estallarían. [17]

Sería por ello que al hablar de "Lineamientos de la Estrategia", la CTM colocará en el primer plano de importancia un elemento que, si bien es cierto se hacía notar desde el documento de Reforma Económica de 1987, ahora aparecía como conciliatorio con un candidato presidencial que no consideraba viable su proyecto. Nos referimos a la propuesta cetemista de impulsar un renovado proceso de industrialización conducido por la producción de bienes de capital, que requeriría por fuerza del impulso a la ciencia básica, a la tecnología propia, a la capacitación del trabajo para lograr alta calificación, y, principalmente -se dijo- "...a la creatividad y efecto multiplicador de modernización" que este proceso tendría, [18] claro que, y en esto no se echaba marcha atrás, se exigía que la conducción fuera realizada por el Estado con la participación, debidamente planificada, de los otros sectores de la economía: y como estrategia general, se planteaba que la orientación económica del país no debería ser hacia la exportación, que se continuara operando con el crecimiento hacia dentro y que fuera la satisfacción de las necesidades nacionales y sociales la que señalara los términos de la relación con el exterior. Todo lo contrario a lo que plantearía el Plan Nacional de Desarrollo al año siguiente.

Y mientras esto sucedía, el país se derrumbaba. La atrofiada estructura productiva, la irrefrenable especulación financiera, la desbocada inflación, la impagable deuda externa, y, principalmente, la estrepitosa caída de los precios internacionales del petróleo, hicieron explotar en unos cuantos meses el resentido sistema económico nacional. Se tuvo que recurrir a más préstamos de la banca mundial, y, por supuesto, a más compromisos, para solventar la quiebra financiera; y políticamente, en un último afán por recobrar en algo la legitimidad que el sistema presidencialista perdía, se decreta, en el teatral escenario de un informe presidencial, la nacionalización de la banca.

Quién iba a imaginar entonces que la desesperada acción presidencial marcaba el inicio del tránsito del Estado mexicano a la modernidad, el abandono a los ya ineficientes esquemas de reordenación económica propios del Estado Benefactor. De momento se pensó en lo contrario, y no era para menos, un hecho de tanta trascendencia política como la nacionalización bancaria, permitía suponer la redición nacionalista del viejo proyecto de la Revolución.

La CTM quiso creer en esta posibilidad, después de todo, la decisión del Ejecutivo Federal resultaba acorde con su proyecto sindical. Fue entonces de lo más normal que al día siguiente de la nacionalización, al finalizar su 97° Consejo Nacional, la organización obrera se pronunciara a favor del gobierno de López Portillo. La crisis financiera -dijeron- era el producto de la aguda concentración de la riqueza, de la dependencia económica del exterior y de la distorsión del aparato productivo; todo ello causado por el agravamiento del endeudamiento externo, por la disminución de las inversiones nacionales productivas, la especulación con moneda extranjera y la fuga de capitales; las medidas tomadas por el Primer Mandatario -expresaron-, además de evitar la especulación y reducir la inflación, fortalecerían al aparato productivo al canalizar los recursos del ahorro público a las prioridades económicas nacionales, pero sobre todo -

asentaron- se fortalecería la presencia del Estado en la actividad económica y se abrirían las posibilidades de financiar un nuevo modelo de desarrollo redistributivo de la riqueza y generador de empleos; y no sólo eso, se garantizaría también el fomento a la producción social y a los consumos básicos, así como el apoyo al sector social de la economía, mejorándose con esto -afirmaban- los niveles de bienestar de las mayorías trabajadoras; razones todas más que suficientes para que la Asamblea cetemista se pronunciara por la adhesión incondicional y el apoyo irrestricto a las medidas económicas decretadas, el histórico -juzgaron-, primero de septiembre de 1982. [19]

Nace el Sindicalismo de Oportunidad

Poco duró la esperanza de reeditar un modelo nacionalista. Al asumir la primera magistratura del país, Miguel de la Madrid iba a elaborar un proyecto de recuperación económica que negaría de principio los postulados cetemistas. El nuevo gobierno y su política de realismo económico desmejorarían como pocas veces en la historia reciente del país las condiciones de vida y de trabajo de cientos de miles de mexicanos. El Plan Nacional de Desarrollo y las políticas económicas de austeridad que le acompañaron, buscarían transformar la sociedad y el Estado, el aparato productivo y el trabajo, con soluciones que poco o nada tenían que ver con las alternativas cetemistas. Las orientaciones neoliberales que la banca mundial le impuso al gobierno de Miguel de la Madrid, adquirieron forma de acción programática, primero, en el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE), orientado al combate contra la inflación y la inestabilidad cambiaria; después, en el Cambio Estructural, destinado a la transformación cualitativa del aparato estatal y de la estructura productiva.

Era obvio, el malestar de la CTM fue manifiesto, a tal grado que, como muy pocas veces, tensa fuerzas con el gobierno haciendo peligrar -se interpretaba entonces- la tradicional alianza movimientos obrero-Estado. Se confrontaban políticamente dos proyectos: el de Miguel de la Madrid que buscaba la racionalidad y la eficiencia capitalista de los procesos económicos, y el de la CTM, que pretendía resolver los deterioros crónicos del aparato productivo a través del reforzamiento del Estado y del sector social de la economía.

Así, mientras el gobierno federal, fiel a su política de realismo económico, autoriza que los artículos de primera necesidad vean aumentados considerablemente sus precios, y permanece sordo a la demanda generalizada de aumento salarial, la CTM demanda escala móvil de salarios, semana de 40 horas con pago de 56 y control real de precios.

El gobierno no escucha y la CTM presiona. El mes de mayo la dirigencia cetemista recomienda a todas sus organizaciones en el país, emplazar a huelga para el día 30 del mismo mes por aumento salarial de emergencia de 50% a los salarios mínimos. La guerra estaba declarada; de inmediato, por iniciativa propia o por la mano negra de la autoridad laboral, el Congreso del Trabajo se divide; las otras grandes centrales obreras del sindicalismo oficial -CROC, CROM y FSTSE- se oponen al emplazamiento; la CTM sigue adelante: según fuentes autorizadas de esta central obrera, a lo largo del mes de mayo, 174, 167 sindicatos cetemistas emplazaron a huelga y, en los primeros días de junio, 9,104 la estallaron.

Es probable que las cifras hayan sido intencionalmente infladas; el número de conflictos declarados existentes era una enormidad para la realidad laboral del país, no existía registro de cifras semejantes de 1940 a la fecha; sin embargo, números más números menos, lo cierto fue que la CTM presionaba a la nueva administración gubernamental para imponer su proyecto, al margen incluso del resto de organizaciones que integraban el Congreso del Trabajo.

A pesar de ello, la presión ejercida no fue suficiente para que el gobierno cambiara su posición. El día 5 de junio la CTM propone un Pacto de Solidaridad Nacional con la iniciativa privada y el Estado que, como el concertado en diciembre del 82, acuerde la congelación de precios y salarios.

El sindicalismo oficial rechaza o ignora la propuesta cetemista, sólo telefonistas y electricistas del SME la aprueban; y el presidente de la República, desde Guadalajara, advierte: "...No podemos, racionalmente, aspirar a congelar precios y salarios. Serían engañarnos a nosotros mismos y la mentira ya no puede ser instrumento de lucha política. La dejamos a minorías de demagogos e irresponsables... No me dejaré presionar por viejos estilos de negociación o pretensión de poder. La República está por encima de los grupos". [20]

Las contradicciones políticas al interior del aparato de poder se habían polarizado. A la CTM sólo le quedaban dos caminos; disciplinarse o incursionar por los caminos de la oposición, avanzar en el cuestionamiento a la política económica estatal y soportar los costos políticos de la decisión. La disciplina corporativa se impuso; seguramente, pesó más en la decisión el riesgo de perder privilegios y espacios políticos, que la necesidad de defender un proyecto y un programa de acción que contradecía, de fondo, la nueva lógica del poder.

Sin más trámite, las huelgas se levantaron; la CTM aceptaba no solo un incremento del 14.9% al salario mínimo, sino, primordialmente, la política estatal de reconstrucción nacional plasmada en el PIRE y en el Plan Nacional de Desarrollo. Dos meses después, el 18 de agosto, el sector empresarial y el Estado firman con el Congreso del Trabajo -ya no con CTM- un nuevo Pacto de Solidaridad Nacional; por supuesto, se dejará de hablar de congelación de precios y salarios; el compromiso ahora, desde los obreros, consistía en conceder una pausa a sus demandas salariales -pausa que, por cierto, ya alcanzó los diez años-; y desde los empresarios a modificar precios y revisar salarios en un marco de prudencia y moderación.

En los hechos, y los años siguientes así lo harían ver. La CTM iba a abandonar su proyecto de Reforma Económica, utilizaría demagógicamente su idea de Sector Social de la Economía, y su práctica sindical quedaría reducida a negociar su poder de control sobre los trabajadores para imponer la nueva política estatal de modernización laboral, a cambio de la conservación de su privilegio corporativo, esto es, su permanencia en la estructura de poder; de aquí su férrea voluntad por defender, contra todo, el marco jurídico laboral vigente y una particular estructura partidaria -el PRI- organizada por

sectores aunque de esta lógica política resultara una total incongruencia que, sin embargo, para nada se reñía con el pragmatismo político de un Estado que se transforma y de una organización obrera que hacía hasta lo imposible por sobrevivir.

En estas condiciones, y muy a la mexicana con una pesada herencia de antidemocracia y corrupción a costas, nace el Sindicalismo de Oportunidad. Una opción que aceptará su retiro de la negociación para el diseño de la política salarial, de empleo y social, a cambio de permanecer, como poder, en el partido de Estado. Una "alternativa" obrera que, años después, jugará importante papel al legitimar los Pactos de Solidaridad Económica primero, de Estabilidad y Crecimiento después, y de Empleo y Productividad por último, instrumentos políticos con los que el gobierno organizó la aplicación práctica de algunas, y muy importantes, políticas destinadas a impulsar el Cambio Estructural. La rigidez de un modelo corporativo se puso, "Oportunamente", al servicio de la modernidad.

La acción del Sindicalismo de Oportunidad

Después de los enfrentamientos que la CTM tuvo con el gobierno en 1983, y sobre todo, a raíz de los resultados de esta lucha de posiciones políticas, los líderes cetemistas cambiarán las reglas de acción sindical de su organización. Ya nunca tensarán fuerzas hasta el límite con el gobierno, aunque, cabe destacarlo, no abandonarán tampoco su beligerancia, sólo que ésta quedará reducida al discurso, a la advertencia contra empresarios y gobierno que nunca se verá resuelta en lucha obrera. La CTM utilizará, con frecuencia, la amenaza a huelga general en aquellos momentos en que consideren afectados sus intereses como grupo político, bravata que hasta hoy ha permanecido sólo como esperanza -cada vez más lejana- de un resurgimiento importante de la respuesta obrera para enfrentar la embestida del capital. Los desacuerdos se han venido negociando, como siempre, en la cúpula; las soluciones acordadas a los conflictos han logrado mantener -con tropiezos si se quiere- el poder de la organización, no así las condiciones de vida y de trabajo de agremiados. Sin respaldo ideológico real, aludiendo retóricamente a una alianza con el Estado que ya no existe -al menos en los términos que se establecieron con el Estado Benefactor- y con un proyecto de acción sindical inutilizado por la acción gubernamental, la CTM se comportará con "Oportunidad" buscando ser funcional al proyecto de transformación estatal y así mantener su presencia, cada vez menos sindical, cada vez más institución política.

Así, en este entorno por demás desfavorable para los trabajadores, la CTM abandonará la lucha por el salario directo -salario remunerador le llamaban en su programa de Reforma Económica de 1978- [21] a cambio de una promesa gubernamental eternamente postergada: participar en la gestión económica del Estado a través del Sector Social de la Economía, decisión que facilitó a la administración delamadridista imponer sus políticas de realismo económico, congelando salarios, aumentando precios e incrementando los índices de desempleo.

Por otro lado, y principalmente en la segunda mitad del sexenio, la CTM actuará directamente en sus sindicatos e indirectamente en otras organizaciones a través del Congreso del Trabajo- apoyando los procesos de reconversión industrial impulsados por

los empresarios y el Estado, iniciativas que costaron miles de empleos, cierres de importantes fuentes de trabajo y generalizados recortes contractuales. No era sólo entonces la aceptación de congelar salarios lo único que había "pactado" la CTM con el gobierno. incluía también la transformación -radical no pocas veces- del espacio de trabajo.

Cuando Carlos Salinas de Gortari asume la Presidencia de la República, la CTM apoyará, no sin contratiempos, su política laboral. El nuevo gobierno no sólo hará suyo el proyecto de Cambio Estructural de su antecesor, va a profundizarlo, y en sus planes no entraba, de seguro, esta organización obrera, ni mucho menos su proyecto. La relación que establecen será difícil; los líderes cetemistas se verán obligados a hacer gala, más que nunca, de su "Oportunidad".

La nueva administración salinista tomaba el poder con tres grandes retos a enfrentar respecto al mundo del trabajo: uno, la sanción jurídica a las prácticas laborales iniciadas desde el sexenio anterior; otro, definir lo que sería el sindicato de la modernidad; y un tercero, imponer en cuanto a los conflictos del trabajo, una política de Acuerdos Concertados.

Era evidente que la solución a los dos primeros retos amenazaba de lleno el interés corporativo de la CTM, tanto que, resolverlos, podría significar su desaparición como organización. La ley laboral vigente, aunque sólo fuera dentro de lo formal, lo protegía, y desde este resguardo jurídico defenderán su permanencia en la estructura de poder, acompañado de otras medidas que mostraran su funcionalidad al proyecto modernizador del Estado: una, hacer saber y sentir que gran parte de la legitimidad política exigida para el funcionamiento de los pactos económicos inaugurados a partir de diciembre de 1987, dependía de la aceptación y de la firma del sector obrero oficial liderado por la CTM; otra, que su control sobre gran parte del movimiento obrero nacional facilitaba la política de reconversión industrial con su cauda de despidos masivos y recortes contractuales.

Su estrategia, al menos coyunturalmente, ha tenido éxito; todos los esfuerzos estatales y empresariales por modificar el marco jurídico laboral plasmado en el artículo 123 constitucional, y en su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, han topado con la resistencia política de la CTM; sin embargo, el camino no ha sido fácil, el gobierno ha enfrentado sus aspiraciones y buscado de diferentes maneras su rearticulación, o más bien su sometimiento sin condiciones.

La "Oportunidad" cetemista ha tenido que soportar desde la contraria calificación de los conflictos en que participaba por parte de la autoridad laboral, hasta los intentos políticos de transformación organizativa del PRI, pasando por la creación de contrapesos sindicales como la Fesebes, o por el apoyo desde el gobierno a viejos opositores cetemistas desde la línea oficial como la CROC.

En octubre de 1989, por ejemplo, 40 huelgas cetemistas son declaradas inexistentes por la autoridad laboral, acción que se acompaña por un paro patronal en Sonora; en enero de 1991, nuevamente se declaran inexistentes seis huelgas de sindicatos de empresas

aseguradoras afiliados a la CTM; en 1990, surge la Fesebes y se inicia una lucha frontal contra la CTM en la disputa por la vanguardia del movimiento obrero en el tránsito del Estado a la modernidad; en diciembre de 1992, la Fesebes firma una alianza con la CROC; al año siguiente, en el consejo de la CROC, se declara el incondicional apoyo de esta central a la Fesebes y se firma un convenio para la modernización sindical con el Instituto Nacional de Solidaridad. Por otro lado, el PRI, en 1991, acordó la supresión de los sectores al interior del partido.

La CTM responde mostrando su funcionalidad al proyecto salinista: firma pactos y controla o reprime movimientos sindicales disidentes; y además, presiona amenazando al gobierno con huelgas generales, o también organizando movimientos de lucha por la defensa del salario. Un balance provisional indicaría hoy que la CTM conserva sus espacios y se mantiene como opción sindical para el gobierno. Dos hechos, al menos, así lo demuestran: uno, el inesperado discurso presidencial en el 115 Consejo Nacional de la CTM, que parece devolver a esta organización su carácter de principal interlocutor con el gobierno; otro, la propuesta cetemista aprobada en la XVI Asamblea del PRI en abril de 1993, de crear nuevamente las secretarías de los tradicionales sectores del PRI que habían sido suprimidos dos años antes.

Más que conclusión, un breve apunte:

No es difícil suponer que la CTM como hoy se aparece, con su proyecto sindical inviable e indefendible hasta por ellos mismos, y con su comportamiento político de "Oportunidad" o "Adecuación" a las necesidades del proyecto de modernización impulsado por el gobierno salinista, tiene su tiempo contado. En el corto o en el mediano plazo -¿quién lo sabe?- tendrá que transformarse o morir; lo único cierto, sin embargo, es que, a la fecha, la tantas veces dada por muerta CTM es quien impone condiciones y sirve -"Oportunamente"- al Estado mexicano en este período de transición.

CITAS:

[*] Profesores-investigadores del Depto. de Sociología, UAM-A.

[1] Ver Luis Méndez y José Othón Quiroz, "Respuesta obrera y acuerdos concentrados", El Cotidiano, núm. 49, UAM-A, México julio-agosto, 1992.

[2] De acuerdo a nuestra reflexión, hoy existen en el país tres grandes opciones sindicales definidas por la política gubernamental de Acuerdos Concertados: Sindicalismo de Oportunidad, Sindicalismo de Concertación y Sindicalismo de Confrontación, las particularidades de cada una de estas opciones pueden ser revisadas en Luis Méndez y José Othón Quiroz, "Respuesta obrera y acuerdos concentrados", El Cotidiano, núm. 49, UAM-A, México julio-agosto, 1992.

[3] Interés de clase lo definimos aquí como interés proletario, es decir, el más elemental principio de la autonomía obrera la lucha por el control efectivo de los procesos de trabajo, la valorización política del trabajo y del trabajador, la conciencia de ser

productor, acciones todas que, al consolidarse, se reflejan en la organización sindical y en la lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de productor.

[4] Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo VIII (1974-1980), Documento 725, México, 1968. p. 312.

[5] Discurso de Bienvenida al C. Presidente de la República, Lic. José López Portillo, pronunciado por el Co. Fidel Velázquez, México, 1978, en Op. cit. Documento 726, p. 316.

[6] Reunión sobre el Sector Social de la Economía, mayo 30-junio 1o. de 1980, Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo IX (1980-1986), Documento 803, p. 2.

[7] Reunión sobre el Sector Social de la Economía, mayo 30-junio 1o. de 1980, Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo IX (1980-1986), Documento 804, p. 5

[8] Reunión sobre el Sector Social de la Economía, mayo 30-junio 1o. de 1980, Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo IX (1980-1986), Conclusiones Preliminares, Documento 809. p. 26.

[9] Reunión sobre el Sector Social de la Economía, mayo 30-junio 1o. de 1980, Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo IX (1980-1986), Conclusiones Preliminares, Documento 809, p. 26-27.

[10] Reunión sobre el Sector Social de la Economía, mayo 30-junio 1o. de 1980, Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo IX (1980-1986), Conclusiones Preliminares, Documento 809, p. 26-27.

[11] Reunión sobre el Sector Social de la Economía, mayo 30-junio 1o. de 1980, Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo IX (1980-1986), Conclusiones Preliminares, Documento 809, p. 28.

[12] Reunión sobre el Sector Social de la Economía, mayo 30-junio 1o. de 1980, Convocatoria para la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo IX (1980-1986), Conclusiones Preliminares, Documento 809, p. 30.

[13] Reunión Nacional para el Desarrollo de la Industria, el Comercio, la Distribución y otros Servicios, marzo 9 al 11 de 1981. Conclusiones de la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Documento 836, p. 241

[14] Reunión Nacional para el Desarrollo de la Industria, el Comercio, la Distribución y otros Servicios, marzo 9 al 11 de 1981. Conclusiones de la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Documento 836, p. 243.

[15] Reunión Nacional para el Desarrollo de la Industria, el Comercio, la Distribución y otros Servicios, marzo 9 al 11 de 1981. Conclusiones de la Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Documento 836, p. 243.

[16] Ver 95° Consejo Nacional de la CTM, agosto 30 a septiembre 2 de 1981, Apunte Programático aprobado por Consejo y entregado al PRI como aporte para la elaboración del Programa de Gobierno 1982-1988, en Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo VIII (1974-1980), Documento 841. p. 295-321.

[17] Ver Aportaciones de la CTM para la elaboración del Plan de Gobierno en 46° Consejo Nacional de la CTM, febrero 26 al 28 de 1982, en Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo VIII (1974-1980), Documento 844, p. 344-350.

[18] Ver Aportaciones de la CTM para la elaboración del Plan de Gobierno en 46° Consejo Nacional de la CTM, febrero 26 al 28 de 1982, en Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo VIII (1974-1980), Documento 844, p. 335.

[19] Ver 97° Consejo Nacional de la CTM, Comentarios a la Nacionalización de la Banca, en Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo VIII (1974-1980), Documento 848, p. 373.

[20] Revista Proceso No. 351, 25 de julio de 1983.

[21] El salario remunerador fue la propuesta cetemista inscrita en la Reunión sobre Reforma Económica en 1978, y que consistía en lo siguiente: "El salario que perciba el trabajador debe ser remunerador, de tal manera que su monto represente el valor que el trabajador agrega al producto en relación a su precio final"; ver Reunión Nacional para la Reforma Económica, Conclusiones de la Mesa de Trabajo No. 1, en Reunión Nacional para la Reforma Económica, 25 de junio de 1978, en 50 Años de Lucha Obrera, Historia Documental de la CTM, CTM-PRI, Tomo VIII (1974-1980), Documento 733, p. 378.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Oportunidad

AUTOR: Ana Laura Mondragón [*]

TITULO: Contratos-Ley y Sindicatos: Huleros y Textileros

ABSTRACT:

Por lo menos en algunos casos es claro que estas modernas empresas han mantenido a sus sindicatos al margen de las políticas del sindicato oficial, como se pudo apreciar en la huelga general de trabajadores textiles en 1987, cuando las grandes empresas Texel y Tapetes Luxor, entre otras cuarenta, convinieron por separado con sus sindicatos rompiendo de esta manera la huelga.

TEXTO:

Situación económica

La crisis económica de las industrias hulera y textil, como del resto del sector manufacturero, puede explicarse como una crisis de competitividad, debido a la nueva inserción de México en la economía mundial a partir de la administración delamadridista.

El diagnóstico oficial acerca de las causas de la crisis que a partir de 1985 se basa en la crisis de productividad, calidad y eficiencia, incrementando, por un lado, el capital por persona ocupada y, por otro, instrumentando una política de contención salarial que disminuyó ampliamente la participación de las remuneraciones en el producto. Sin embargo, soslayó los obstáculos que presenta el mercado a lo largo de la última década, como fueron las persistentes tendencias a la depresión del mercado interno y a la apertura comercial misma que enfrentó a los empresarios a crecientes importaciones.

Esto último tuvo un impacto mucho más significativo entre 1986 y 1987, años en los que la capacidad ociosa de las empresas aumentó en forma considerable, especialmente en las industrias textil y hulera. Además de que los empresarios afrontaron enormes dificultades para colocar internamente sus productos, no respondieron satisfactoriamente a la necesidad de conquistar mercados en el exterior, como se planteó en el proyecto estatal de reestructuración productiva.

Industrias Textil y Hulera. PIB por Persona Ocupada. (Pesos de 1980)[H-]

Al cierre de 1986, el líder textilero cetemista, Benjamín Gott Trujillo reconocía que las reducciones de turnos en el año habían llegado hasta tres o cuatro días laborables por semana, y calculaba que en los últimos meses de ese año la depresión del mercado interno había alcanzado índices aproximados al 40%. Agregó en esa ocasión que el país se encontraba en posibilidades de exportar un 50% de su producción textil, pero las

cuotas de importación norteamericanas -que limitaban al 5% de la producción textil nacional en México sus importaciones- se habían constituido en un verdadero obstáculo. [1]

También en agosto de 1986, el Presidente de la Cámara Nacional de la Industria Hulera (CNIH), Julio Cano Orvañanos, informaba que las dificultades en la colocación de llantas, habían determinado a las empresas a cumplir una jornada semanal de cuatro días laborables "para no contribuir a los crecientes índices de desempleo". Mientras tanto el líder cetemista Sergio Pérez Rovar, reconocía que los trabajadores se vieron precisados a aceptar jornadas semanales de 27 horas, para "evitar reajustes masivos". [2]

El decremento en las tasas de productividad de estas industrias, medida en función del PIB por persona ocupada, no puede agotarse en los obstáculos que se presentan en el orden productivo, en el que descansa el diagnóstico oficial. En la industria hulera, el PIB por persona ocupada, sólo decreció en 1983 y 1986, años en los que el producto nacional registró tasas negativas de crecimiento, mientras que en la textil, este indicador registró decrementos en seis de los diez años de la década: de 1982 a 1984, en 1986, 1987 y 1989. Por ello la conceptualización oficial referida a la crisis de productividad, difícilmente podría explicar por sí sola, el comportamiento de la industria hulera, en la que arroja un saldo positivo más aparente que real para la década pasada.

Innovación tecnológica y organización del trabajo

Con base en este diagnóstico sesgado, la reestructuración productiva involucró en estas industrias una incorporación selectiva a la tecnología derivada de la revolución informática y, consecuentemente, una polarización aún mayor en su estructura en donde se aprecia el desigual impacto tanto de la crisis como de la reestructuración.

Si la crisis tensionó el régimen institucional del Contrato ley, en tanto que volvió cada vez más irracional una de sus premisas básicas, la reestructuración productiva profundizó esta irracionalidad.

Para entender mejor lo anterior, podrían destacarse como efectos más importantes de la reestructuración productiva en la base tecnológica, la supresión o integración de fases en los procesos productivos, como lo fueron los casos del hilado y teñido de telas en la industria textil y la supresión de pasos en el ahulado de cuerdas para llanta en la industria hulera.

En el caso de la textil, esto ocurrió con la apertura de pacas y el mezclado de fibras para la producción de hilados, fases que hoy realiza una máquina: la abridora de bala. En la misma fase las máquinas de hilatura con anillos impulsados por chorros de aire, eliminan las etapas de devanado y mechado en la producción de hilos.

En el proceso de teñido los sistemas llamados Pad-Eteam hacían constar en doce etapas el teñido, mientras que los nuevos sistemas conocidos como BASF, eliminan dos: uno de los secados intermedios y el sometimiento a la canoa de impregnación química.

En la industria llantera, las calandrias, donde se realiza la impregnación de hule a las cuerdas para llantas, suprimieron en su versión más moderna uno de los dos baños de compuestos de hule a los que se sometían las cuerdas y redujeron de seis a cuatro el número de rodillos por los que éstas atraviesan.

Los sistemas informatizados diversificaron los productos finales simplificando las tiradas cortas, con las ventajas de comercialización que esto implica; esto se reflejó más claramente en la producción textil de géneros de punto, donde la introducción de sistemas conocidos como Electronic Pattern Design (EPD), que ha hecho posible la reducción de tiempo en la sustitución de un patrón por otro de siete horas en promedio, a sólo siete minutos.

En la textil, la apertura de pacas pasó de una producción por hora que promedió en 1975 alrededor de 550 libras, a una de 1,320 en 1987, mientras que en la etapa de cardado la producción de libras por minuto pasó de 55 por hora a 88 en el mismo lapso. [3]

En su conjunto, el proceso de hilatura incrementó al mismo tiempo el número de revoluciones por minuto, al pasar de 13 mil a 14 mil.

Por cuenta hace a la tejeduría de telas planas, los telares de pinza, brazo o proyectil, que desarrollaban hasta 300 golpes por minuto, se han sustituido por los de chorros de aire, de agua o de vapor que duplican el número de golpes por minuto, disminuyendo adicionalmente el ruido y las vibraciones.

La velocidad máxima de inserción de la trama, en este mismo proceso, ha aumentado en un 36% en los telares de chorro de aire y en un 46.6% en los de chorro de agua, entre 1982 y 1989.

El teñido de telas también ha disminuido su duración promedio entre 1975 y 1987, al pasar de 340 a 285 minutos la pieza.

Ocurre otro tanto en la principal subrama de la industria hulera: la de producción de llantas. En ella se utiliza una máquina llamada Bambury (en honor a su inventor) que hasta la década de los setenta procesaba 180 kilogramos de mezcla cada cuatro minutos, mientras que los que se introdujeron aquí en la década siguiente procesaban 400 kilos en el mismo tiempo. [4]

En lo que se refiere a los llamados molinos laminadoras, que producen los tramos de recubierto de las llantas, las revoluciones promedio por minuto pasaron de 40 en la década de los setenta en la que procesaba 20 kilogramos de compuestos que equivalían a tres tramos de recubierto, a 70 revoluciones por minuto en la década de los ochenta, procesando 34 kilogramos, equivalentes a seis tramos de recubierto.

Del mismo modo, las máquinas empleadas para el ensamble de componentes de las llantas, en la década de los setentas, en México, todavía eran semiautomáticas, sólo producían llantas convencionales y en la empresa más avanzada en tecnología: Good Year, alcanzaban una producción de seis a siete mil llantas al día.

Para la década de los ochenta, estas mismas máquinas incluyen sistemas de autocontrol numérico, producen en mayor proporción llantas radiales y el mismo número de unidades, en Good Year, produjo un promedio de 16 mil llantas diarias.

Además de incrementar el rendimiento de la maquinaria, de la productividad hora/hombre y la calidad de los productos, la tecnología de punta involucró ahorros significativos en insumos, electricidad y agua, abatiendo también los volúmenes promedio de desechos tóxicos y riesgos de trabajo, pero sobre todo ahorró mano de obra en porcentaje significativos tanto en la industria textil como en la hulera.

Estas ventajas que ofrecen los modernos procesos productivos con respecto a las empresas, principalmente pequeñas y medianas, que en general no tuvieron acceso a la tecnología de punta permitieron en ambos casos que un selecto grupo de empresas conquistara mercados en el exterior, incrementando significativamente sus exportaciones en los últimos años de la década, aunque a todas luces insuficiente para revertir la tendencia a un desequilibrio mayor en el comercio externo de estos productos.

La penetración de tecnología punta en ambas ramas agudizó la polarización que ya presentaba su estructura, volviendo aún más irracional el principio de homogeneización por rama de salarios y prestaciones desde los últimos años de la década anterior.

Pero la reestructuración de estos selectos grupos de empresas, abarcó también la organización del trabajo, sustituyendo la inserción taylor-fordista, por una activa participación, sobre la base de un mayor conocimiento del proceso en su conjunto, por parte de los trabajadores, en un constante esfuerzo por mejorar calidad, eficiencia y productividad, todo lo cual ha sido conceptualizado en la noción de Toyotismo.

Reconversión, sindicatos y contratos-ley

Las nuevas formas de organización del trabajo tienen como eje el eficientismo, por ello entran en contradicción con el régimen formal de prestaciones y condiciones de trabajo que constituyen la herencia del desarrollo estabilizador y que hoy son visualizadas como rigideces obstaculizadoras de la modernización y la competitividad por los empresarios, además de considerar onerosa en observancia.

Por lo menos en algunos casos es claro que estas modernas empresas han mantenido a sus sindicatos al margen de las políticas del sindicato oficial, como se pudo apreciar en la huelga general de trabajadores textiles en 1987, cuando las grandes empresas Texel y Tapetes Luxor, entre otras cuarenta, convinieron por separado con sus sindicatos rompiendo de esta manera la huelga.

En la industria hulera la subsistencia del sindicato independiente de la llantera Euzkadi, con todo y su gran tradición de lucha, no ha resultado incompatible con la ideología empresarial dominante, basada en la eficiencia y la productividad.

Por lo menos en cuatro de las seis empresas productoras de llantas automotrices en México se han instrumentado círculos de control de calidad y sistemas de control estadístico de procesos y de calidad total.

Sin embargo, fueron las centrales obreras y destacadamente la CTM y la CROC, las que opusieron la más tenaz resistencia a que la reestructuración productiva se extendiera a la flexibilización de las relaciones laborales codificadas en los contratos ley, pese a que en otros campos de su influencia sí concertaron la desaparición de cláusulas en otros contratos colectivos de trabajo.

Durante toda la década, la CTM controló aproximadamente al 45 por ciento de los trabajadores textiles sindicalizados, con una importante presencia en las empresas más grandes y dinámicas, a través del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, del Sindicato "Francisco Villa" de Trabajadores de la Industria Textil, Similares y Conexos de la R.M. y de sus federaciones estatales. Excepto en el contrato ley del ramo textil del algodón, en el que el sindicato textil "Mártires de San Angel" de filiación croquista es el que administra el contrato ley en la mayoría de las empresas, la CTM ejerció el control de las coaliciones sindicales de trabajadores tanto textiles como huleros. [5]

Sin embargo, desde 1988 los informes anuales de la Secretaría del Trabajo y previsión Social incluyen en el apartado correspondiente a la Dirección General de Convenciones (DGC), la revisión anual de contratos colectivos singulares que, aún cuando no especifican las ramas, documentan la presencia, ya formalizada, de regulaciones del trabajo y del salario distintas a las previstas en los contratos ley. En 1988 la DGC participó en la revisión de 19 de estos contratos y de 17 en 1989. [6]

Esto refleja un dinamismo en la regulación laboral particularizada en las empresas que antes de esos años no parecía digno de mención en los informes de labores de la Secretaría del ramo.

Desde el punto de vista jurídico, los contratos colectivos singulares tienen la función de documentar y registrar ante la autoridad los convenios que celebren empresas y sindicatos, con la única limitación de no implicar desventajas en salario, condiciones de trabajo y prestaciones con respecto a las previstas en los contratos y en las leyes del trabajo.

Por lo demás, la nueva ponderación oficial de las negociaciones particulares contribuye a reafirmar la presencia acrecentada del sindicalismo neocorporativo, caracterizado por agrupar un nuevo perfil de obreros, con un mayor nivel académico, de menor edad, y con poca o ninguna tradición de lucha que negocian en su fábrica, buscando el pacto y la asociación con la empresa en la tarea de la productividad, la eficiencia y la calidad, sin romper con el estado, pero con una menor dependencia con respecto a éste. [7]

La existencia e importancia creciente de estos contratos colectivos singulares contribuye, por último, a explicar por qué en la industria hulera no se registró una ofensiva decidida por parte de los empresarios para recortar cláusulas o dar por terminados los contratos ley. De las entrevistas que para efectos de este trabajo se practicaron a los directivos de las empresas Euzkadi, Firestone, Good Year y Tornel resultó que en todos los casos las empresas ya operaban formas de organización toyotistas del trabajo que implicaban una regulación paralela al contrato ley.

Fue la industria textil, en su conjunto, la que registró una mayor dispersión en este sentido, durante la crítica revisión salarial de 1987, cuando apenas 24 horas después de estallada la huelga de todas las ramas, alrededor de 40 empresas celebraron convenios al margen de la Coalición, y la STPS los registró, al margen de los contratos ley involucrados, sin resolver en definitiva (de fondo) sobre la conclusión formal de éstos.

De este modo, se rompieron los principios de homogeneización salarial y de negociación global por rama, aún cuando la homogeneización de prestaciones contemplaba en los clausulados contractuales se mantuvo.

Pese a todo, -excepción hecha del correspondiente al ramo de Fibras Duras, que apenas iniciando la década actual se dio por concluido, tras la liquidación de la paraestatal Cordemex-, los textos de los otros cinco contratos-ley textiles y el hulero se han mantenido vigentes.

Pero esto también debe explicarse en función de que su subsistencia constituye la única razón de ser de la negociación global por rama y esta se ha significado como un eficaz medio de control por parte de las centrales obreras oficiales y, en última instancia, de la CTM, con respecto a los trabajadores sindicalizados; control que ejerció esa central a través de su liderazgo indiscutible en las coaliciones obreras de las dos industrias y por virtud del cual ha sido posible instrumentar a partir de la última década la política de contención salarial que involucró la disminución tanto de los salarios reales como de su participación porcentual en el PIB de las dos ramas, constituyéndose también en un elemento de tensión sobre una de las premisas fundamentales del régimen contractual: la negociación entre empresas y sindicatos de las revisiones salariales.

Fuera de los casos aislados de los sindicatos de Euzkadi y algunas de las empresas textiles que rompieron la huelga en 1987, el sindicalismo independiente se mantuvo proscrito, y los movimientos disidentes de la CTM tendieron a nutrir las filas de otras centrales oficiales entre las que jugó un papel crecientemente destacado la CROC.

Esto último fue el resultado del ejercicio de una política tendente a replantear las relaciones entre el Estado y las corporaciones obreras, cuya estrategia involucró una ofensiva más soterrada que directa, encaminada a socavar el pseudo monopolio que ejerció la CTM durante todo el desarrollo estabilizador en la gestión de los intereses de los trabajadores de la iniciativa privada, tanto como la enorme influencia de la central al interior del partido de estado, más allá de las redefiniciones sexenales.

El conflicto se volvió público cuando los líderes cetemistas encabezaron movimientos de resistencia a la imposición de topes salariales.

Esto se vio claro en 1987, tanto en la industria textil como en la hulera. Las autoridades laborales consintieron en que las empresas rompieran unilateralmente pláticas conciliatorias previas al estallamiento de la huelga, en la hulera con tres días de anticipación y en la textil con diez, en momentos en los que los industriales enfrentaban enormes dificultades para colocar sus productos en su mercado tradicional, lo que los había llevado a disminuir hasta entre tres y cuatro días laborables por semana sus jornadas.

En el caso de la textil, las autoridades arbitraron negociaciones y registraron convenios al margen de la coalición sindical, liderada por los cuadros cetemistas que encabeza Benjamín Gott Trujillo. Todo ello ocasionó una ruptura en la continuidad histórica de la negociación global, por rama en la que el interlocutor privilegiado fue la CTM y lo común era la homogeneización de salarios por ramas.

Pero no fue menos perniciosa para la CTM la ofensiva que instrumentó la élite delamadridista de manera soterrada y que continuó el salinismo, tendente a crear contrapesos al poder e influencia cetemista y que llevó a las autoridades del trabajo a canalizar movimientos de disidencia en el que debe inscribirse el de los trabajadores de la llantera Tornel que sometieron a un profundo desgaste en el liderazgo, la credibilidad y la imagen pública de Sergio Pérez Tovar, aún cuando al final la resolución la favoreciera.

Conclusiones

Tanto el sesgo en el diagnóstico oficial acerca de la crisis, como la instrumentación limitada de la reestructuración productiva en ambas ramas explican los saldos negativos que presentaron al cierre de la década, expresados en la tendencia a disminuir su participación en la actividad económica del país.

Lo anterior se refleja mejor en la disminución del PIB real textil que pasó, en millones de pesos constantes, de 62,304 en 1980 a 60,408 en 1990, que en el comportamiento del PIB hulero que, aunque pasó de 17,221 en 1981 a 20,742 en 1990, oculta la incuestionable disminución de su participación en el mercado interno de productos de hule. Desde este punto de vista la crisis de competitividad se expresa en la enorme diferencia en su comportamiento en materia de comercio externo.

Las exportaciones de productos de hule crecieron en más de 300% al pasar de 7,951 miles de dólares a 26,800 de 1981 a 1991, pero las importaciones se elevaron de 300,972 a 465,000 miles de dólares en el mismo lapso. Las exportaciones textiles pasaron de 147,200 en 1980 a 498,948 en 1990, en tanto las importaciones pasaron de 249,800 en 1980 a 922,616 miles de dólares, en 1990.

Puede concluirse que la reestructuración productiva instrumentada por la administración delamadridista y continuada por el salinismo, así como por el empresariado de esas industrias arrojó un saldo nada satisfactorio que apunta hoy a la necesidad del capital de un replanteamiento que complete la reestructuración, de modo que cuestione la articulación de la institucionalidad de los contratos ley con la lógica del corporativismo clientelar, por una parte, y por la otra a instrumentar formas de integración horizontal entre las grandes empresas que remontaron exitosamente la crisis y las medianas y pequeñas que emplean la mayor proporción en mano de obra.

Esto no significa necesariamente la desaparición de los contratos ley, sino un replanteamiento que responda mejor a la situación actual de las industrias en detrimento de los intereses partidistas, en torno a los cuales gira la lógica del corporativismo clientelar.

Es decir, el hecho de que los contratos ley de las industrias textiles y el hule no hayan cambiado no significa la existencia de un poderoso movimiento obrero dentro o fuera de las coaliciones sindicales respectivas, sino el interés de la burocracia sindical de la CTM de continuar utilizando en forma clientelística los contratos ley, a contracorriente de lo que pasa en cada fábrica donde se abre una dualidad en las relaciones laborales: por un lado, lo que establece el contrato ley que homogeneiza las relaciones laborales en toda una rama y por el otro, las relaciones laborales que pactadas o no, establecen los empresarios en los pisos de las fábricas.

CITAS:

[*] Lic. en Derecho, colaboradora en el proyecto de la Maestría en Sociología del Trabajo de la UAM-I: Reestructuración productiva y respuesta sindical.

[1] El Excélsior, 22 de noviembre de 1986 Col. 4, p. 4-A.

[2] El Universal, 30 de agosto de 1986.

[3] ONUDI, Reporte Mundial de Industria y Desarrollo, 1975-1987.

[4] Consulta directa con el Ing. Mariano Romero Azaid. Conferencista especializado en tecnología del hule, del Grupo Hulero Mexicano.

[5] Estimaciones formuladas por la corriente sindical democrática textil, citadas en: "Consideraciones para la decisión de la línea táctica de la corriente sindical democrática textil" (Mimeo) México, junio de 1983.

[6] Informes de labores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social correspondientes a los años 1988-1989 y 1989-1990.

[7] De La Garza Enrique, Citado por Saúl Vázquez Granados en El Financiero, col. 1, página 43, 1o. de febrero de 1989.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Oportunidad

AUTOR: Armando Tiburcio Robles [*]

TITULO: La FSTSE en el Esquema del Sindicalismo Moderno

ABSTRACT:

"El nuevo sindicalismo, de indudable estirpe democrática, tiende a desterrar prácticas y estilos que no sirven a los trabajadores ni al Estado. Nada aportan al país costumbres anacrónicas que debilitan el prestigio y las posibilidades de acción de la organización sindical, que propician aislamiento entre las bases y su dirigencia y congelan, por tanto, el potencial de creatividad y movilización".

TEXTO:

Como el resto del sindicalismo nacional, el de los servidores públicos afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), está pasando por una etapa compleja que pone a prueba el tipo de existencia que ha tenido hasta ahora, a las voluntades dispuestas al cambio, a las resistencias al mismo, y a la viabilidad misma de que esa central adquiriera características y formas de funcionamiento más compatibles con las condiciones nacionales en general y con las necesidades de los trabajadores en particular.

El cambio de dirigencia nacional que tuvo efecto en marzo de 1992 puede llegar a convertirse en el punto de inflexión determinante que marque la nueva tendencia hacia el tipo de organización con la cual la FSTSE saldrá de la transición iniciada desde 1989. Todo dependerá de la capacidad que tenga esa dirigencia para traducir y consolidar en los hechos sus propias propuestas, convirtiéndolas en un proyecto estratégico adecuado a las nuevas circunstancias económicas, políticas y sociales; así como de su difusión, recepción y aceptación por parte de los sindicatos afiliados y de sus trabajadores.

La FSTSE se define a sí misma como "la organización gremial de servidores públicos de más alto nivel de nuestro país, formada por las representaciones sindicales de las dependencias y entidades de los Poderes de la Unión que busca la participación plena, responsable y capaz de sus miembros para contribuir al proceso de modernización y democratización de nuestra sociedad, a través del respeto absoluto y escrupuloso a la autonomía y libertad del pensamiento de los trabajadores que integran los sindicatos federados". [1]

Sin embargo, en los medios sindical, académico y de opinión pública predomina la idea de que es un organismo con funciones e intereses más ligados a la política que a lo laboral, cupular, fuertemente vinculado a las directrices gubernamentales, con prácticas

verticales de conducción, sin márgenes de negociación bilateral, así como de control y mediatizadora de las inquietudes de los trabajadores.

Nueva imagen

Desde su toma de posesión la actual dirigencia nacional, por medio del Secretario General, Carlos Jiménez Macías, estableció su propuesta e inició un proceso público e interno para salirle al paso a esa imagen y tratar de crear nuevas prácticas que le otorguen una presencia identificada con lo que ha llamado "un sindicalismo vigoroso", [2] cuya manifestación práctica deberá ser que el trabajo del Comité Ejecutivo Nacional se realice en un sentido de buscar mejorar las condiciones económicas de los trabajadores ya que son "los principales acreedores de la recuperación de la crisis"; buscar una más justa redistribución del ingreso nacional; respetar la autonomía de los sindicatos y motivar su democratización; promover una convivencia sindical que respete las libertades e iniciativas de los trabajadores así como sus preferencias políticas; impulsar una concepción actualizada de la administración pública racional y eficaz que apoye la creación de una nueva cultura laboral en el servicio público.

El llamado a ese tipo de práctica ha sido dirigido tanto a los trabajadores como a los dirigentes de los sindicatos afiliados. Para mayor precisión, pueden resultar ilustrativos los siguientes párrafos de uno de los discursos centrales de Jiménez Macías:

"El nuevo sindicalismo, de indudable estirpe democrática, tiende a desterrar prácticas y estilos que no sirven a los trabajadores ni al Estado. Nada aportan al país costumbres anacrónicas que debilitan el prestigio y las posibilidades de acción de la organización sindical, que propician aislamiento entre las bases y su dirigencia y congelan, por tanto, el potencial de creatividad y movilización".

"...mi propuesta de modernización significa, por tanto, la conformación de un sindicalismo más cercano al sentir y a la voluntad de las bases; un sindicalismo que imagine nuevas formas y caminos para resolver con mayor autonomía demandas sociales de los compañeros trabajadores".

"...un sindicalismo que sepa construir con las autoridades una relación respetuosa, que no implique sumisión ni renuncia para ninguna de las partes y sí un compromiso común de diálogo y acuerdos..."

"...un sindicalismo que concilie el reclamo de un pueblo y una nación que exigen una administración pública racional y eficiente, con la legítima aspiración de los trabajadores por preservar sus fuentes de empleo, sus niveles de ingreso y sus prestaciones sociales".
[3]

Estos lineamientos generales desembocaron en las que se consideraron en ese momento las demandas más importantes, (que no las únicas), de los trabajadores del Estado ante el gobierno federal:

- Mejoramiento de las percepciones económicas.
- Escalafones ágiles que permitan acceder a mejores posiciones laborales y a ingresos adecuados, haciendo efectivo el Servicio Civil de Carrera.
- Mejores condiciones de vida para los pensionados y jubilados.
- Atender los requerimientos cuantiosos y urgentes de vivienda.
- Ampliar, superar y extender en cobertura y elevar la calidad de los recursos y de los apoyos sociales que se otorgan por medio del ISSSTE.

Cualquier intento de evaluación de este proyecto es, por ahora, necesariamente parcial, si no es que prematuro. Por eso, las intenciones de estas notas serán las de ofrecer lo que consideramos han sido los antecedentes más importantes de este "nuevo sindicalismo", el contexto laboral al que se está enfrentando y algunos de los hechos que le están dando forma. De lo que sí podemos tener certeza, es para que no se quede en una moda discursiva en un acalorado trienio político se tendrán que incorporar los trabajadores como agentes activos y se tendrán que presentar diversas circunstancias y acontecimientos por ahora solamente prefigurados en sus contornos.

Ruptura de inercias

Con menos espectacularidad (por innecesaria) que, por ejemplo, en los sindicatos de petroleros, maestros o músicos, en este sexenio también en la FSTSE se indujo desde las esferas gubernamentales una ruptura de los esquemas tradicionales de control, ejercido por los grupos internos de poder.

El delicado juego de equilibrios mediante el cual existe la FSTSE se había desplazado hacia un mecanismo de funcionamiento y de control en torno a lo que algunos han considerado el cacicazgo del ex-Secretario General del sindicato del ISSSTE y de la FSTSE, Carlos Rivapalacio Velasco, pero que era en realidad el nucleamiento de la confluencia de los liderazgos consolidados en los sindicatos más importantes por su membresía y por su poder político y económico. (Cuadro 1)

Cuadro 1. FSTSE. Sindicato con Diez mil Afiliados o más[H-]

En el momento del cambio de directiva que habría de realizarse en 1989 este mecanismo había logrado alcanzar un amplio consenso interno con una absoluta mayoría de sindicatos federados favorables a que la FSTSE a presidida por Joel Ayala Almeida, en ese entonces dirigente del sindicato de la Secretaría de Salud y Secretario de la vivienda de la Central. Sin embargo, contra todos los pronósticos y las presiones, la designación recayó, como se sabe, en Rafael de Jesús Lozano Contreras, dirigente de los trabajadores de DDF. Tómese en cuenta que este hecho no rompía en sí mismo el nucleamiento central al que se ha hecho referencia; quien terminaba su período, Hugo Domenzáin Guzmán provenía del ISSSTE y no le entregaba la estafeta al tercer sindicato en importancia (SNTSS) pero sí al más grande, si descartamos al SNTE que suele mantenerse al margen de esta puja.

No obstante, desde nuestro punto de vista este hecho marcó el principio de una etapa de transición que aún no se cierra, así como el inicio de los intentos de las esferas del poder político nacional de introducir su esquema de modernidad sindical entre los trabajadores al servicio del Estado. Tendría que jugar a favor de esa tendencia el ejemplo y peso mayoritario del sindicato que dirigía Lozano Contreras así como el presumible vínculo estrecho que mantenía con el Ejecutivo.

Ya entre 1982 y 1988 se habían aplicado algunas medidas oficiales que influían en la condición laboral y sindical del sector: modificaciones estructurales en el servicio público mediante la llamada Reforma Administrativa, iniciativas y ensayos para el establecimiento del hasta hoy ausente Servicio Civil de Carrera a nivel federal, desincorporación, fusión y transferencia de empresas e instituciones del Estado, disminución de la plantillas de personal mediante los "retiros voluntarios" -con respuestas y protestas importantes estructuradas por fuera de la propia FSTSE- y, en general profundización de cambios radicales en las relaciones laborales y en el trato otorgado a los sindicatos a nivel nacional. En perspectiva se perfilaba una reestructuración a fondo que posteriormente sería llevada a cabo mediante lo que se ha conocido como la Reforma del Estado.

Se promovía, por lo tanto, un sindicalismo que supiera adecuarse a las circunstancias no sólo con la aceptación del nuevo proyecto gubernamental sino también que adoptara un cambio en su rol de representación de los trabajadores y como instancia de gestión y control, instrumentados hasta ahora mediante el manejo de las expectativas políticas de los dirigentes y mediante la administración de los beneficios sociales y económicos proporcionados a los trabajadores por el Estado. Una nueva función en la que la representatividad esté basada en la gestión de los proceso de trabajo y del beneficio social en un contexto de nuevas relaciones laborales, orientada hacia la materia de trabajo en circunstancia de registro presupuesto público y con una disminuida carga política, con capacidad de responder y dar salidas al creciente descontento de los trabajadores, organizado o no, que crecientemente se manifestaba.

Así, hacia el interior de la Federación, la llegada de la dirigencia encabezada por Lozano Contreras tendrá por objetivo ganar tiempo y espacios para impulsar un nuevo esquema organizativo, un modelo laboral basado en la regularización del Servicio Civil de Carrera, y para ir modificando los intereses y las relaciones de fuerza, en un juego de aceptaciones disciplinadas y de inconformidades silenciosas que realizaban una activa resistencia.

En lo externo, siendo la FSTSE la segunda fuerza dentro del Congreso del Trabajo, debería ubicarse como elemento equilibrador en el encuentro polemizado entre el "viejo" y el "nuevo" sindicalismo pero abriendo campo, también allí, para una modificación de las relaciones de poder. Así podemos explicar la llegada de Lozano Contreras a la presidencia de ese organismo sindical cúpula, en febrero de 1991, a pesar de la contrariedad de la CTM y de su dirigente máximo, quienes hasta entonces no solía ser ajeno a esa designación.

Con excepciones muy marcadas, parcial y globalmente los resultados se quedaron muy debajo de esas expectativas. [4] Las inconsistencias permitieron que diversos dirigentes sindicales catalogaran a esa gestión como la del caos y la desarticulación interna de la FSTSE. Por nuestra parte, podemos concluir que, en el mejor de los casos, la dirigencia de ese momento no pudo cumplir con su tarea por la imposibilidad de sobrellevar y superar resistencia de todo tipo que le resultaron superiores; y en el peor de ellos, porque simplemente no la entendió.

Estos resultados fueron determinantes para definir la sucesión de la directiva para el período 1992-95 y en particular para la nominación del Secretario General. No parecía factible la repetición de una propuesta que ahondara el descontento por hacerse sentir como imposición, pero tampoco se veía aceptable para el proyecto oficial el regreso al esquema y control de las antiguas manos.

La solución a lo que parecía un dilema o que por lo menos apuntaba hacia una definición clave para el futuro tomó cuerpo en la designación de Carlos Jiménez Macías. Surgido de las filas del sindicato del ISSSTE, con un amplio margen de autonomía en relación al tradicional grupo de control, ha desarrollado una tarea de contrapesos que ha podido conciliar, hasta ahora, intereses preexistentes con un acentuado discurso y trabajo sindical de corte modernista que, como se mencionó, está enfrentando la prueba de viabilidad.

Coincidente con esta circunstancia (aunque bien podríamos decir que interpretada en términos similares a los expuestos) se presentó otro elemento también necesario para explicar causas y contenidos de la búsqueda de una nueva imagen y práctica sindical para la FSTSE. Diez sindicatos, de los medianos y pequeños de la Federación, agrupados en lo que denominaron "Foro de Sindicatos del Apartado B" [5] presentaron al entonces candidato a Secretario General y al XVI Congreso Nacional Ordinario de esa organización un extenso documento con el cual se pretendía encontrar "coincidencias y formas adecuadas de plantear soluciones" sobre lo que debería ser el sindicalismo actual de los servidores públicos. En muchos sentidos y como planteamiento global recoge opiniones, demandas y propuestas generalizadas en los últimos años entre sindicalismo democrático. Las circunstancias evolucionaron de tal manera que no nos equivocamos al afirmar que la confluencia de ambos fenómenos están permitiendo lo que es casi un experimento.

En su documento el Foro expone sus ideas en tres grandes apartados:

1. Democratización de la FSTSE.
2. Relaciones laborales y gestión sindical.
3. El Estado y sus trabajadores ante la modernización.

Aceptar el reto de la democracia, se afirma, debe empezar por reconocer que la misma estructura de la FSTSE la restringe y agrega, "...los estatutos que nos rigen establecen derechos y obligaciones a los sindicatos federados que en muchas ocasiones renunciamos a ejercer; en cuanto a las obligaciones, pareciera que lo fundamental fuese la obediencia irreflexiva, y en cuanto a los derechos, el tener voz y voto en los congresos y consejos

nacionales, los cuales están siempre sujetos a las decisiones de comité ejecutivo nacional, cuyo proceso de elección no está claramente establecido en nuestros estatutos". "El candidato deberá aceptar la necesidad de democratización como la única alternativa viable de sobrevivencia real y de fortalecimiento de nuestra Federación; entonces podremos empezar a sentirnos legítimamente representados". [6]

De allí se desprende la propuesta para que se realice un Consejo Nacional en el plazo de un año para que se modifiquen los estatutos y con ellos la estructura organizativa y la forma de funcionamiento. Ello deberá permitir la modernización administrativa de la Federación, la creación de una nueva imagen y actitud de cercanía con los trabajadores representados, revitalización de la presencia nacional, afiliación y vínculos solidarios con los organismos sindicales internacionales, información clara y sistemática sobre el manejo de los recursos, acceso a la atención de las instancias de dirección. Respeto a la autonomía de las organizaciones afiliadas sin escatimar apoyarlas en sus gestiones particulares, cuando lo requieran, orientación hacia las nuevas realidades sociales como la problemática específica de las mujeres y los requerimientos de protección al medio ambiente. La democratización tiene que pasar, además, por la formación de un nuevo tipo de dirigencia no solamente apelando a la conciencia y a la necesidad de una nueva cultura laboral, sino también mediante el manejo de la información y de la capacitación, está en los sentidos político-sindical y técnico-laboral.

En cuanto a las relaciones laborales se abordan diez temas que se consideran como los centrales: el salario; la inseguridad en el empleo a partir de la expansión de puestos de confianza; escalafones neutralizados como instrumentos de promoción; fijación unilateral de catálogos de puestos; capacitación y adiestramiento para el desempeño laboral; participación sindical y bilateralidad; seguridad social; excesiva concentración de decisiones en las entidades autorizadas del presupuesto; justicia laboral lenta e ineficiente; normatividad. Cada uno de ellos con su respectivas exposición y propuestas.

En la relación de los trabajadores con el Estado se apela a la necesidad de un nuevo marco conceptual, institucional y político que tome en cuenta la pluralidad y la diversidad entre los trabajadores así como la capacidad de representatividad real de los sindicatos como sujetos del cambio, para "dar respuesta al nuevo espectro laboral y tratar de ser partícipes de su definición y aplicación, bajo riesgo de que al quedarnos al margen puedan imponerse las concepciones más antisindicales, partidarias de que el Estado reformado surja ignorando a los trabajadores".

Los acostumbrados vínculos políticos son puestos en cuestión ante lo cual se sugieren cambios: "Por el tipo de conformación del poder político en nuestro país, estas modificaciones representan un cambio significativo en las relaciones políticas de los trabajadores y sus organizaciones con el Estado. Para estar en consonancia con ello, se requiere mayor autonomía de los primeros con relación al último, pero principalmente, plena autonomía de los primeros con relación al último, pero principalmente, plena autonomía con respecto a los partidos políticos". Ello no significa, se añade, "despolitizar" la vida sindical, sino reconocer que ahora la acción política de los sindicatos puede ser ejercida por diferentes vías, tal y como se están manifestando en los

hechos (y en las urnas) los trabajadores. Es decir, crear posibilidades de libre competencia política en los sindicatos, "sin que las divergencias en este terreno sea condicionante para poder ocupar puestos de representación sindical". A su vez, "lo que no puede ser aceptable es que la Federación se convierta en arena para dirimir controversias políticas dañando su esencia sindical."

Finalmente, el Foro se inclina por tomar la iniciativa y convocar a los servidores públicos para que sean los primeros y más comprometidos con la reforma y eficientización de los servicios que la sociedad reclama. "No se puede pretender reformar desde el Estado a la sociedad si a la vez éste no se reforma a sí mismo en todos sus elementos oponentes. Para ello será necesario ir más allá de los llamados a la lealtad y a la disciplina. Se hace indispensable un proceso, que seguramente será difícil, de convencimiento y de incorporación consciente para que los trabajadores estén dispuestos a elevar la calidad del servicio público que se presenta". "La principal responsabilidad de que sea posible sin efectos laborales traumáticos para los trabajadores y con respeto a sus derechos más elementales está en manos de las dirigencias, tanto de los sindicatos en lo particular, como elementales está en manos de las dirigencias, tanto de los sindicatos en lo particular, como de la FSTSE en lo general". Como la voluntad sindical no es suficiente, se requerirán, además, de políticas públicas claras y de la expansión de una nueva moral en el servicio público.

La tarea

En un proceso que ha estado entrecruzado con no pocas dificultades, desavenencias y simpatías, los miembros del foro se han incorporado a diversas instancias de la nueva directiva de la FSTSE desde donde la convergencia con la lógica del liderazgo de Carlos Jiménez Macías los ha colocado como responsables directos de que se puedan llevar a cabo las propuestas y tareas expuestas en el papel.

La orientación de la FSTSE está presentando ahora nuevos matices

En lo externo, ha recuperado los vínculos con el sindicalismo internacional de diferente corte ideológico, desarrollando una activa labor de relaciones e intercambios no circunscritos al "turismo sindical". En el concierto del sindicalismo nacional ha evitado colocarse en algunos de los polos publicitariamente en disputa y más bien ha tendido a jugar un papel de promotor de la unidad, aunque sus propias tendencias internas apunten a promover un sindicalismo de nuevo tipo más cercano al de los llamados "modernizadores".

Como contratendencia a las posibilidades de la FSTSE sea un factor de equilibrio en el Congreso del Trabajo está su peso específico real en cuanto a membresía, si tomamos en cuenta que el SNTE, su principal sindicato, tiene cada vez más una lógica de acción, negociación, gestión y representación propia. Adquiere la afiliación de éste un carácter notoriamente formal en cumplimiento a la obligatoriedad legal, sin que se presente un involucramiento a fondo (lo cual no quiere decir que sea inexistente) en la dinámica de la Federación. El SNTE por sí solo tiene incorporados a más trabajadores que todo el resto

de sindicatos federados juntos, lo cual permite explicar en esencia esta circunstancia. (Cuadro 1)

Hacia su interior, la FSTSE presenta y perfila algunos cambios. Del XVI Congreso Nacional surgió una directiva nacional nominal de 45 secretarías, 45 comisiones auxiliares, 3 comisiones autónomas y otras representaciones que involucran a un total de 475 personas, sin incluir a los comités estatales y municipales. Es decir, una conjugación en la cual, en la letra, hay juego para todos. Este dato que aún resulta excesivo como para reflejar a un organismo funcional puede ser redimensionado si se compara con los períodos anteriores. Para 1989-92, con una estructura ligeramente modificada, el listado de los considerados en la directiva ascendía a 1,304 personas. La reducción fue, por lo tanto, de 65%. [7]

Ese mismo congreso aprobó la realización de un Congreso Extraordinario para la modificación de los documentos básicos, mismo que en el momento de escribir estas notas está siendo preparado mediante la programación de foros de consulta en las organizaciones afiliadas; aunque desde nuestro punto de vista el esquema sigue siendo entre las bases. Como parte del proceso interno previo, el Comité Ejecutivo ha venido realizando una serie de ajustes organizativos para hacer más funcional sus operaciones mediante un programa que se ha denominado "La modernización de la FSTSE". Programa que pretende regular la realización de otros específicos de carácter sindical y laboral.

Respecto a la recuperación de la presencia sindical en el ámbito laboral, la búsqueda de apoyos a las remuneraciones de los trabajadores así como de nuevas formas de procedimientos escalafonarios está en marcha. Así mismo, se pretende la incorporación de los servidores públicos al Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, mediante la concertación de un convenio nacional específico y la constitución de comisiones mixtas en todas las dependencias gubernamentales.

En este aspecto, las condiciones se presentan difíciles para los sindicatos. El salario promedio del Sector Central ha tenido una pequeña recuperación a partir de 1990 pero su mejoramiento sustantivo sigue la exigencia más importante de los trabajadores sindicalizados. Las razones, aunque de sobra conocidas, saltan a la vista.

El mínimo burocrático alcanza escasamente un nivel 40% superior al mínimo general, por debajo de la relación existente en la primera mitad de los ochentas. (Gráfica 1) En términos de su capacidad adquisitiva, el sueldo máximo al que puede aspirar un trabajador de base hoy, es equiparable al mínimo burocrático de 1984. (Gráfica II)

Gráfica I. Relación Sueldo Mínimo Burocrático. Salario Mínimo General. (1984-1992)[H-]

Gráfica II. Comparativo del Sueldo Mínimo Real de 1984 Respecto al de 1992[H-]

Así, la aspiración salarial no es muy estimulante; un trabajador de nuevo ingreso en el nivel salarial más bajo solamente puede alcanzar, como sindicalizado, el doble de sus percepciones al final de su carrera laboral. Hecho que contrasta con los mandos medios y superiores que pueden alcanzar, por lo menos, 15 y 40 veces el salario mínimo burocrático, respectivamente. (Gráficas III y IV)

Gráfica III. Carrera Salarial Trabajadores de Base. 1984-1992[H-]

Gráfica IV. Carrera Salarial de los Servidores Públicos. (1992)[H-]

Esto último está siendo un factor promotor del incremento proporcional del personal de confianza por sobre el sindicalizado, lo que debilita aún más las posibilidades negociadoras de los sindicatos. Adicionalmente la disminución de instituciones estatales y la persistencia en aplicar programas de retiro voluntario afecta al número total de trabajadores representados por la FSTSE. De acuerdo con datos proporcionados por las estadísticas de población derechohabiente del ISSSTE así como por estimaciones de esa Central, para mediados de 1992 habría alrededor de 1.4 millones de trabajadores afiliados a la FSTSE. Cantidad que se reduce en los hechos a medio millón dada la lógica sindical particular de los trabajadores de la educación. Como es de suponer los hechos anteriormente mencionados han repercutido también en el número de sindicatos adheridos a la Federación. De acuerdo con nuestro conteo la FSTSE agrupa ahora a 84 organizaciones, habiendo desaparecido en los últimos dos años (por diversas causas, como cierres, fusiones y transferencias, lo cual no significa que todos los trabajadores afiliados en ellos hayan ido a la calle) un total de 11 sindicatos. (Cuadro 2).

Cuadro 2. FSTSE. Sindicatos Desaparecidos. (En los Últimos dos Años)[H-]

El sindicalismo del sector público tiene que enfrentar a una actitud administrativa-gerencial en los centros de trabajo en la cual aún predominan los criterios paternalistas-autoritarios para los cuales el sindicato no deja de ser un mal necesario (u obligatorio por ley) al cual a lo sumo debe otorgársele el "derecho de pataleo" y la tarea de promover actividades de ayuda social y deportiva. Este aspecto es determinante superarlo si se pretende que las dependencias Estatales incorporen en sus procesos de trabajo los métodos modernos de incremento de la productividad y de la calidad de los servicios, elementos insoslayables para la estructura estatal que el país necesita ante la apertura internacional en marcha.

El complemento necesario a crear es la capacidad de los propios trabajadores y sus organizaciones para gestionar, negociar y proponer elementos, criterios y formas de medición, evaluación y remuneración de la productividad y la calidad. Aquí vemos el talón de Aquiles de los sindicatos para que pueda ser efectivo para los trabajadores cualquier acuerdo marco y comisión mixta al respecto. La FSTSE tiene en esto una responsabilidad de apoyo y orientación global fundamental dada la desproporción numérica de afiliados en los sindicatos. Los más grandes pueden jugar el papel de ejemplo vanguardista o de obstáculo por omisión o evasión de esta responsabilidad, y los más pequeños habrán de necesitar de apoyos que potencie su posibilidad negociadora.

Aún sin considerar el abrumador peso del SNTE nos encontramos que del total de afiliados de los restantes 83 sindicatos en sólo diez de ellos se encuentra el 82%, o si se prefiere, solamente tres agrupan a la mitad de los sindicatos. (Cuadro 1)

Por último, debemos señalar que el experimento modernizador de la FSTSE por muy exitoso que pueda ser en sus tareas de corto plazo tienen frente a sí otros retos a resolver para que pueda adquirir continuidad hacia el futuro:

a) La "volatilidad" de la dirigencia que tiene una duración limitada de tres años, después de los cuales suele suceder un relevo al estilo de los "equipos" de administradores que arriban a las dependencias gubernamentales, cambiando no solamente los individuos sino también programas y estilos de trabajo sin que necesariamente medie una evaluación que rescate lo positivo de lo realizado en el pasado.

b) El aislamiento en el que aún se encuentran los trabajos y las Propuestas. Por muy brillantes, no dejan de ser cupulares y sin consulta. Las urgencias y los requerimientos de efectividad con resultados se están imponiendo por sobre la necesidad de poner en ejercicio prácticas participativas. Los trabajadores no se pueden identificar con un proyecto ni hacerlo suyo cuando no lo conocen. No está bastando para las sociedades modernas que las cosas se hagan en su nombre; las quieren hacer. La consideración es valedera con relación a las propias dirigencias de los sindicatos federados que en muchas ocasiones conocen de los planes y de las negociaciones de la FSTSE por que ya se realizaron y tienen que ejecutarlas en sus organizaciones. No es de poca importancia el asunto ya que solamente serán las dirigencias reconocidas por las bases y con las cuales tienen contacto cotidiano las que podrán darle viabilidad con sólidas raíces al sindicalismo moderno que quiere desarrollarse.

c) La sobrecarga política que impone uno de los cambios sexenales más complejos de la historia post-revolucionaria del país. Compaginar el discurso de trascender las costumbres corporativo-partidarias con los hechos, cuando las dirigencias sindicales tienen convicciones, compromisos y expectativas políticas y partidarias bien definidas no parece muy factible. La lógica de la lucha política tiende a imponerse. Un mal manejo de esta situación, cuando los trabajadores en lo individual se expresan cada vez más independientemente de las preferencias de sus dirigentes, puede desmerecer en legitimidad del proyecto sindical, que podrá ser interpretado como pretexto útil para la obtención de posiciones políticas de éstos.

TITULO DEL RECUADRO:

Sindicatos Afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, (FSTSE)

RECUADRO:

Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.
Sindicato de Trabajadores de Anales de Jurisprudencia
Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados.
Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Senadores.
Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.
Sindicato Nacional de Trabajadores de Casa de Moneda de México.
Sindicato de Trabajadores Administrativos del Centro de Investigación de Química Aplicada.
Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y Educación Superior de Ensenada.
Sindicato Unico de Trabajadores del Centro de Investigaciones Ecológicas del Sureste.
Sindicato Unico de Trabajadores del Centro de Enseñanza Técnico Industrial.
Sindicato Unico de Trabajadores del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del I.P.N.
Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Bancaria.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.
Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Comisión Nacional de Zonas Áridas.
Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuito.
Sindicato Unico de Trabajadores de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
Sindicato Unico de Trabajadores de la Comisión Nacional de Valores.
Sindicato de Trabajadores de la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra.
Sindicato Nacional de Trabajadores del Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas.
Sindicato de Trabajadores de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares.
Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Fomento Educativo.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional del Deporte.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Cámara de Diputados.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Social.
Sindicato de Trabajadores de las Distribuidoras CONASUPO de:
- Bajío (Querétaro).
- Campeche.
- Centro (Guadalajara).
- Hidalgo.
- Michoacán.
- Norte (Monterrey).

- Norte-Centro (Chihuahua).
- Oaxaca.
- Península (Mérida).
- Sinaloa.
- Sonora.
- Sur (Puebla).
- Tamaulipas.
- Veracruz.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación.

Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Mexicano de Cinematografía.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo.

Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano de la Radio.

Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica.

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Indigenista.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional de Pediatría.

Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional de Perinatología.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de la Senectud.

Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Sindicato Nacional de Trabajadores del I.S.S.S.T.E.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Lotería Nacional.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Marina.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Patronato de Obras e Instalaciones del I.P.N.

Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Pesca.

Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal.

Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal.

Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría Federal del Consumidor.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la República.

Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal.

Sindicato Unico de Trabajadores de la Productora de Biológicos Veterinario.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Productora Nacional de Semillas.

Sindicato Nacional de Trabajadores de Pronósticos para la Asistencia Pública.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Reforma Agraria.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal Mexicano.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (Metro).

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
Sindicato de Trabajadores del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del D.F.
Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
Sindicato Nacional de Trabajadores del Tribunal Fiscal de la Federación.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Turismo.
Sindicato Nacional de Trabajadores Jubilados y Pensionados por el Estado.
Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Jubilados y Pensionados del Gobierno Federal, Estatales y Municipales.

CITAS:

[*] Secretario de Relaciones y Acción Política del SNTIMP.

[1] FSTSE "Qué debemos entender por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del estado", Comité Ejecutivo Nacional 1992-1995, 1992, p. 29.

[2] Carlos Jiménez Macías: Discurso de toma de protesta como Secretario General de la FSTE. Los Pinos, marzo 26, 1992.

[3] Carlos Jiménez Macías: Discurso de toma de protesta como Secretario General de la FSTE. Los Pinos, marzo 26, 1992.

[4] La excepción más sobresaliente es el trabajo realizado en torno a la "Estrategia de mediano plazo para el servicio Civil de Carrera", conducido por la entonces Secretaría de Orientación y Quejas. Ese antecedente ha servido como plataforma de apoyo para las actividades que ahora se realizan a ese tema.

[5] El documento, titulado simplemente "Foro de sindicatos del Apartado B" fue rubricado por los siguientes Secretarios Generales: Bertha Cervantes C. (Comisión Nacional Bancaria); Ma. Elena Carrillo S. (Comisión Nacional de Salarios Mínimos); Gloria Rodríguez P. (Comisión Nacional de Seguros y Fianzas); Graciela Escamilla Beltrán (Comisión Nacional de Valores); Antonio Jiménez Portillo (CONASUPO); Francisco Avellaneda S. (Instituto Mexicano del Petróleo); Saúl Belio Campoy (Instituto Nacional de la Senectud); José Luis Baltierra R. (Secretaría de Pesca); Alejandro Romero Masatache (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje); Moisés Carbajal Niño (Poder Judicial del Distrito Federal).

[6] Todas las citas y las referencias a las posiciones del Foro están tomadas del documento referido en la nota anterior.

[7] Relaciones de los miembros del Comité Ejecutivo y Comisiones Nacionales de la FSTSE de los períodos 1989-92 y 1992-95. Ambos sin fecha; multicopia.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Oportunidad

AUTOR: Fabio Barbosa [*]

TITULO: Los Retos del Sindicalismo Petrolero

ABSTRACT:

Un análisis detallado de cada una de las 36 secciones, sus vicisitudes en los últimos cuatro años, sus relaciones con el Comité Ejecutivo y con las superintendencias locales nos revelaría que el STPRM funciona ahora, más como una federación.

TEXTO:

El problema

La recién concluida fase de transferencia de activos a las cuatro empresas subsidiarias en las que se fraccionó Petróleos Mexicanos coloca al sindicato petrolero ante la necesidad de emprender concomitantes adecuaciones en sus propias estructuras organizativas. Un factor que introduce cierto apremio es la disposición, anunciada el pasado 18 de marzo, de trasladar al Sureste del país las direcciones generales de dos de las empresas subsidiarias: Pemex Petroquímica y Pemex Refinación. La recomposición de la estructura seccional, problema estrechamente relacionado con la redefinición de las llamadas "jurisdicciones" seccionales, para irlo ajustando paulatinamente a la estructura de las cuatro nuevas empresas, eventualmente, coloca al sindicato en la antesala de su desmembramiento.

Por otro lado, al implementarse la división del viejo gigante, se definieron nuevos procesos de desincorporación. Ahora afectan a departamentos de apoyo y actividades auxiliares. por otro lado, también como parte de la misma reorganización, se prepara la venta de un número indeterminado de plantas de la petroquímica reclasificada. Todos estos cambios, en curso, enfrentan al STPRM a nuevas situaciones difíciles, que quisiéramos ver, no sólo como problemas, sino como desafíos que plantean la posibilidad al sindicato, de contribuir a una mejoría de las modalidades de operación y de las relaciones laborales en esa industria; así como a intentar formar menos traumáticas, que las aplicadas en las etapas anteriores, en los reajustes de personal.

El nuevo Pemex

En el curso de los últimos meses de 1992, concluyó una primera fase del proceso de integración, mediante la adjudicación de instalaciones, adscripción de activos, equipos y recursos humanos de las cuatro empresas subsidiarias: 1) Pemex Exploración y Producción, 2) Pemex Gas y Petroquímica Básica, 3) Pemex Petroquímica y 4) Pemex Refinación. El proceso no está totalmente concluido. Para diciembre de 1992, todavía se

estaban "delimitando los linderos de cada uno de los organismos" y aún "no se terminaba de establecer sus plantillas de personal". [1] Un aspecto fundamental fue la definición de sus presupuestos. Ellos son especialmente reveladores del nuevo quiebre en la política petrolera. Su presentación, cuanto más desagrada, mejor muestran las áreas prioritarias, los nuevos proyectos estratégicos y también exhiben los renglones en los que, el actual gobierno, ha decidido replegarse. Simplemente como ilustración señalemos que el programa de inversión autorizado a Pemex Petroquímica para 1993, en términos de flujo de efectivo, asciende a 267.4 miles de millones de pesos, lo que representa una disminución a precios constantes del 47.3% respecto a 1992. [2]

Conforme se producía la transferencia de activos y recursos humanos quedó definido un nuevo paquete de privatizaciones. A lo largo del segundo semestre de 1992 PEMEX inició la desincorporación de las actividades de apoyo, servicios auxiliares y mantenimiento. Las empresas subsidiarias iban quedándose sólo con las operaciones petroleras básicas. Teóricamente se espera atacar ineficiencias y abatir costos de operación soltando al mercado aquellas actividades, poniendo a competir a distintos proveedores de servicios.

Aún manteniendo, como es nuestro punto de vista, la consideración de área estratégica para el petróleo y demás hidrocarburos, es innegable que al interior de PEMEX existen funciones que no pueden desarrollarse eficientemente y oportunamente y es más económico concesionar esos servicios a inversionistas privados. Compartiendo el planteamiento de abrir a la competencia y a los estímulos positivos del mercado algunas actividades, hemos objetado la falta de transparencia y nuevas distorsiones en la asignación de contratos. [3]

Como consecuencia del nuevo proceso de adelgazamiento al que aludimos, talleres de pailería, pintura, plomería, de reparación de motores; departamentos de construcción, limpieza, transporte y mantenimiento, entre otros, están siendo desmontados en silencio y su personal paulatinamente liquidado, vía cierre de turnos u otras formas. En algunos centros de trabajo, como Reynosa pueden verse departamentos ya totalmente cerrados; en otros lugares su gradual desmantelamiento anticipa su clausura en el corto plazo. [4]

Como parte de la reorganización, desde el pasado 25 de abril se inició el traslado de la Dirección General de Pemex Petroquímica, a su nueva sede en Coatzacoalcos y se ha anunciado el próximo septiembre, como fecha para la reubicación de Pemex Refinación.

Finalmente, la reorganización tiene reservados otros dos difíciles trances al STPRM. Por un lado la inminente venta de un número no determinado de plantas. En ellas se elaboran productos antes básicos que, con las múltiples reclasificaciones, han quedado dentro de la petroquímica secundaria o en un nuevo sector totalmente desregulado, terciario, en el que, de acuerdo con las recientes reformas, ha sido abierto al 100% a la inversión privada nacional y extranjera. Por otra parte, el sindicato petrolero también tendrá que enfrentar la amenaza de clausura de casi el 10% del parque industrial de Pemex Petroquímica, compuesto por sesenta plantas. [5] El cierre de plantas ya se inició, con la clausura de una planta de amoniaco en Cosoleacaque, y dos elaboradoras de dodecibenceno en Madero,

Tamaulipas y el Complejo Petroquímico "Independencia" en San Martín Texmelucan. Como veremos más adelante, aún está abierta la posibilidad de reconvertir las instalaciones amenazadas para darles usos alternativos.

La venta de plantas petroquímicas ha sido largamente anunciada. Desde la comparecencia del señor Rojas ante los diputados con motivo de la iniciativa de ley que fraccionó a la paraestatal quedó aclarado que Pemex Petroquímica era un organismo cuyas actividades quedaban fuera del área exclusiva, determinada por la Constitución, para Petróleos Mexicanos. De ahí que esta empresa, con la aprobación de la Ley, quedó facultada para realizar "alianzas con el capital privado, coinversiones desinversiones o incluso venta de instalaciones" [6]

Siguiendo la estrategia de dosificar las informaciones, puesto que se trata de la privatización de Pemex, aunque desde la propia iniciativa y, como dijimos, las explicaciones adicionales de Rojas, se había aclarado que el siguiente paso, era la venta de las plantas, no se insistió en el punto.

Fue sólo hasta que concluyó la integración de Pemex Petroquímica, que su flamante Director General volvió sobre el carácter, los objetivos y las próximas acciones de su empresa. Sus actividades, subrayamos, a diferencia de las otras tres, "están fuera del ámbito reservado al Estado mexicano". Por ello sus operaciones ya no se rigen por los viejos criterios de "elevar la producción, "apoyar el desarrollo de las actividades e industrias nativas". Pemex Petroquímica sólo persigue la rentabilidad, sus operaciones "se apegarán exclusivamente a criterios económicos y de mercado". [7]

De ahí que sus próximas acciones, en un enfoque de "estrategia de negocios", de un "plan de negocios", como insiste su Director, se limitan a tres áreas:

1. Definir qué plantas deben "suspender operaciones y cerrar.
2. Definir qué plantas deben ser vendidas. Aduciendo que ampliar la información lo limitaría en "las negociaciones", en curso sobre esas ventas, no se ha informado si existen criterios oficiales para elegir las plantas que serán enajenadas. Como se ha reconocido implícitamente, será en la negociación misma, donde se resolverá el destino de esas instalaciones.
3. Finalmente, de manera retórica, porque, como se ha intentado mostrar, no es una cuestión que Pemex pueda determinar por sí mismo, Pemex Petroquímica se propone definir qué plantas conservará o, siguiendo sus expresiones, qué "líneas de negocios" "retendrá y fortalecerá". [8]

Las negociaciones en las que se decidirá el destino de la petroquímica mexicana, se vieron abruptamente interrumpidas con el triunfo de Clinton en los Estados Unidos, que reabrió la negociación del TLC, vía los acuerdos paralelos. Puede esperarse que, específicamente las relativas a la cuestión ambiental, modificarán la actual normatividad

y establecerán medidas que de manera directa conciernen a las plantas que Pemex Petroquímica pretende vender.

Empresa y estructura sindical

Los cambios en curso, como ya se apuntó han afectado y lo seguirán haciendo en el futuro, al STPRM. No abundaremos sobre el problema de los despidos, acaso el más acuciante.

La fractura de PEMEX y la readscripción del personal en las cuatro empresas, de facto fracturó también al STPRM. Por ejemplo, los antiguos escalafones, instrumento regulatorio de las relaciones laborales, muy importante en la etapa pasada, sin más quedaron rotos y tendrán que ser reformulados. En otro aspecto, el propio director general del corporativo, Señor Rojas, aunque asegura que continuará la práctica de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), de manera conjunta, alude a la fractura en la gestión y administración de ese instrumento, cuando aclara a Guzmán Cabrera que "en adelante todos los aspectos operativos relacionados con la aplicación del CCT, deberán ser tratados entre el sindicato y las subsidiarias respectivas".

Un aspecto de la problemática sindical que, hasta ahora ha quedado colocado en el primer plano, es el de la incoherencia de la actual estructura seccional, en relación con la nueva organización y geografía de la empresa.

En los últimos tres años la configuración seccional ha sufrido algunos ajustes, [10] pero en lo fundamental subsiste la misma del período anterior, definida por la expansión de la industria y la política quinista.

Durante el largo período de veinte o veinticinco años, en los que se desplegó el ascenso y hegemonía quinista, las "jurisdicciones" seccionales se definían como un resultado de las negociaciones, regateos, disputas o choques violentos entre los cacicazgos, camarillas o mafias sindicales. Don Joaquín respetaba, sobre todo en el comienzo de la construcción de su imperio sindical y político, "el territorio" de los "hombres fuertes" en las diversas regiones. Establecía arreglos y componendas con ellos, eventualmente se enfrascaba en feroces contiendas y debilitaba a algún grupo local, tomando para sí el control de un número determinado de plazas, es decir empleos definitivos o incrustaba a hombres de su confianza, "leales" se dicen en la jerga sindical, en "posiciones" en los comités ejecutivos locales. Desde Ciudad Madero La Quina construyó un sistema de equilibrios y contrapesos entre los caciques, mafias o camarillas, como está pendiente de conceptualizar y gradualmente fue dominándolo, sin vacilar -sobre todo en los últimos años de la década de los ochenta, cuando ese sistema se exhibe más estructurado-, en aplastar a algunos grupos para lograr el control absoluto.

La lógica que explicaba el surgimiento de secciones, delegaciones y subdelegaciones poco tenían que ver con la producción, las necesidades o la organización de la empresa.

Así se creó una situación delirante, particularmente observable en las nuevas zonas petroleras, escenario privilegiado de esa peculiar conflictividad. La representación sindical de la Sonda de Campeche estaba "distribuida" es decir, repartida como un gran pastel entre una sección, creadas para "entender los problemas de las plataformas" en las que participaban la sección 1, en Madero; la 10, en Minatitlán; la 22, en Agua Dulce y la 31 en Coatzacoalcos. Conforme fueron desarrollándose los campos petroleros de Chiapas y Tabasco y construyéndose baterías de recolección, plantas de procesamiento de gas o petroquímicas, sus trabajadores, su representación, sus recursos por cuotas y otros renglones también se fueron distribuyendo, en aparente arbitrariedad, sólo descifrable de acuerdo con las pautas que ya mencionamos, entre las secciones 31, la 26 en las Choapas, la 44 en Villahermosa, la 29 de Comalcalco y luego la 48, también creada en Villahermosa. Así en la actualidad encontramos algunos campos en Chiapas que "pertenecen" a la 26; otros a la 31, a casi 700 kilómetros de distancia y día y medio de viaje por carretera; otros a la 48, la cual, al mismo tiempo, también controla plantas petroquímicas.

Con la integración de las cuatro empresas, la situación sindical descrita se exhibe aún más confusa e incoherente. En algunos casos, los trabajadores de una misma sección fueron readscritos hasta en tres organismos subsidiarios diferentes. Esta herencia del pasado se traduce en que la actual reorganización, sorprende al sindicato con una estructura seccional que no corresponde ni a una representación profesional, es decir, por ramas de actividad ni a una representación acoplada según criterios geográficos.

El modelo sindical

Cualquiera que hubiera estado al frente del STPRM en los últimos cuatro años, hoy se encontraría profundamente desgastado y víctima de los amargos reproches de los afectados por los correctivos, que los pobres petroleros han sufrido.

Adelgazar la planilla laboral era inevitable. Eran un escándalo en los medios petroleros internacionales, los abusos del sindicalismo petrolero mexicano. Sólo en la rama de administración, es decir, trabajo de oficinas, llegamos a tener más de la mitad que todos los trabajadores de PETROVEN, la empresa petrolera venezolana.

Eliminar prebendas y prácticas laborales viciadas, reformulando el CCT, también era necesario.

¿Había posibilidad de resistir a la imperiosa urgencia de cambios en PEMEX? ¿Ya no digamos al saneamiento financiero y a la reorganización administrativa sino a la apertura de ciertas áreas al capital privado? Resistir no sólo hubiera sido profundamente equivocado, es decir, una política a contracorriente de las necesidades que la realidad impone, sino, por ello mismo inviable. Cualquier liderato que hubiera elegido esa estrategia hubiera sido de inmediato desbordado y substituido por elementos salidos de los propios comités directivos. Una estrategia de oposición a la reconversión no tiene ningunas condiciones de éxito, frente a un gobierno implacable, con unos trabajadores

profundamente divididos y entre los que hay grandes segmentos claramente corrompidos por décadas del sistema clientelista. Pero fundamentalmente los opositores a la reconversión no tienen condiciones de éxito porque, en última instancia, no proponen nada más que mantener o regresar a lo viejo, a las prácticas caducas del pasado.

Pero, aceptando que la reestructuración de PEMEX, especialmente la flexibilización y el adelgazamiento, eran necesarios, ¿la forma como se han llevado a cabo era la única? Creemos que nuestra pregunta es pertinente ante el problema, en puerta, de los nuevos despidos. ¿Qué impide que desde el sindicato se proponga un plan más racional con propuestas de reubicaciones hacia nuevas áreas de la industria petrolera en expansión, como seguridad, informática o ecología? ¿qué impide levantar censos en cada uno de los centros de trabajo amagados, planta por planta, campo por campo, censo que permita localizar un segmento de la fuerza de trabajo que, por sus edades, niveles de escolaridad y de calificación, experiencia en su actividad, entre otros criterios, la empresa debería conservar o, bien, sería antieconómico echar a la calle?, ¿por qué ha de continuar el dispendio que significa la presencia en la economía informal, de soldadores, electricistas, paileros, operadores de equipos sofisticados?, ¿por qué todos los ex-trabajadores de PEMEX van a tener como destino el manejo de taxis, "combis", el ambulante en la Ciudad de México, o, como puede comprobarse, hasta la venta de "chucherías" en el mercado de Coatzacoalcos? En fin, nuestra propuesta es que el sindicato podría iniciar un escaqueo en torno a propuestas en esta delicadísima cuestión de los reajustes, buscando que se realizara más racionalmente y que no exclusivamente la empresa sea la que decida, reservando al STPRM sólo el trabajo sucio de contención de la inconformidad.

Las indemnizaciones que los reajustados han recibido deben ser objeto de un estudio particular. No dudamos que en los casos de "pelones", "libres" y transitorios se hayan producido violaciones a la legislación laboral vigente. Pero tratándose de trabajadores de planta creemos que los montos recibidos, las condiciones establecidas para las jubilaciones, etc. en numerosos casos, incluso superan las exigencias del CCT petrolero y desde luego las de la LFT. El problema es que se entregó la indemnización y todos se desentendieron de los trabajadores, dejándolos inermes ante el mercado. Lo que ocurrió posteriormente ha sido un desastre. La mayor parte de los trabajadores han fracasado en su inicial incursión en el nuevo mundo de "los negocios". [11] Nosotros nos preguntamos: ¿qué impide al sindicato asumir, como nuevas tareas, la asesoría para el impulso a la autoorganización de microempresas buscando la articulación con instituciones financieras, organismos no gubernamentales o incluso los programas de "Solidaridad"?

El sindicato no podía asumir la defensa de la explotación que se realizaba en los ranchos, fábricas y otras empresas del quinismo. Era indefectible la desarticulación de la principal fuente de recursos de ese "imperio criminal y político". Pero una cosa es eliminar corruptelas y otra que el STPRM permitiera el despojo de activos que son patrimonio de los trabajadores y que ahora podrían ayudar a mitigar las dificultades del reajuste. Sin embargo, después de cuatro años de implacable saqueo, no todo está perdido. Hay secciones que a un mantienen tiendas florecientes y otras que incluso conservan las llamadas "comisiones de contratos" y están realizando negocios con la empresa vía la

prestación de determinados servicios. Creemos que no es inviable el planteamiento de una revigorización, bajo nuevas formas, con transparencias, vigilancia de las asambleas, etc. del sector social del sindicato petrolero que contribuya a aminorar las presiones del desempleo.

Pero aún antes de pensar en esas medidas, en relación al probable cierre de plantas petroquímicas, ¿por qué las decisiones al respecto deben quedar sólo en manos de la empresa? Algunas pueden reconvertirse, es decir, ser objeto de adecuaciones que les permitan elaborar otros productos. En otros casos aún puede realizarse un estudio económico. El director general de PEMEX sólo ha adelantado que se cerrarán "las que no produzcan utilidades de manera consistente". El STPRM podría intentar afinar ese criterio, proponiendo ciertos márgenes de utilidad mínimos, un determinado tiempo de observación para conseguir una oportunidad a nuestras viejas plantas... y a sus trabajadores.

Los retos

Reducir al sindicato a la parálisis, sólo acatando los correctivos prescritos desde arriba, sin desplegar ninguna iniciativa, así sea la más tibia o inocua, era, tal vez, el objetivo que se perseguía por el gobierno. Anular al sindicato le era indispensable para avanzar, sin obstáculos en el proceso de apertura al capital privado, que, desde luego, no se limita a la petroquímica, que aquí hemos focalizado unilateralmente. Pero también los de las entidades federales y los funcionarios de PEMEX en los centros de trabajo, cuadros medios que se enfrentan directamente al embate de los despidos y las dificultades de la operación cotidiana, esperaban del sindicato algo más que esa pasividad. En Campeche, el gobernador mismo fue golpeado en pleno rostro, su vehículo rodeado por una multitud furiosa, pudo ser volcado, si el funcionario no hubiera sido rescatado usando gases lacrimógenos por la policía, la tarde del 11 de septiembre de 1992, cuando el funcionario se puso al alcance de un plantón de despidos, en la "Plaza Roja" de Ciudad del Carmen. En Tabasco, el palacio de gobierno fue asediado durante casi seis meses, por una decena de sucesivas caravanas, marchas y plantones. En algún momento, funcionarios estatales estallaron en reproches contra Guzmán Cabrera por su táctica de escabullirse ante los trabajadores. [12]

En PEMEX la reestructuración no sólo es privatización y despidos. También comprende medidas para elevar la eficiencia y abatir deseconomías. Ellas se dan junto a la sobrevivencia de innumerables prácticas del pasado, lo que resulta en un cuadro confuso. Pero en esa búsqueda la empresa también ha esperado del sindicato algo más que la total inacción, sin intentar siquiera algún esfuerzo por Inscribirse en el proceso de cambios. Quizá en las etapas anteriores, esa inmovilidad fue aceptable; hoy, ante problemas como el de intentar acoplar la organización sindical, ¿no se esperarán, incluso desde las cúpulas de la empresa, algunas iniciativas sindicales?

Guzmán Cabrera ha permanecido por cuatro años bajo la amenaza constante de ser reemplazado. En 1992, en uno de los momentos más ásperos de las movilizaciones de los despedidos, abandonó su oficina por varias semanas, dejando el despacho a cargo del

Secretario Interior. Es cierto que, realmente, en estos cuatro años Guzmán ha sufrido un grave deterioro de su salud. Los rumores sobre la inminencia de su renuncia se intensificaron alrededor del 18 de marzo pasado, cuando se produjo la insólita impugnación de 14 secretarios generales locales que, reunidos en México cuestionaron el manejo del "cuantioso patrimonio sindical" y los contratos de construcción que Guzmán celebró con PEMEX. [13] Aunque esas dificultades fueron superadas en el Pleno de Comités Ejecutivos Locales del 20 de abril del año en curso, la "armonía" es sólo temporal. La crisis en el STPRM es recurrente.

En el umbral de grandes cambios, entre ellos el eventual fraccionamiento sindical, con frecuencia se escucha la pregunta: ¿Será Guzmán Cabrera el encargado de tan difíciles tareas? Para algunos el único dato que lo favorece es que las innumerables protestas nunca rompieron ciertos márgenes "soportables". Otros opinan que ante la necesidad de comenzar, así sea con mucha prudencia y medida, los trabajos de racionalizar las jurisdicciones y estructura sindical, ha llegado el tiempo de que asuma la dirección Don Carlos Romero Deschamps. Por el constante avance de su influencia en las secciones, se apunta como "el hombre del destino", gustan decir sus seguidores.

Cualquiera que sea el desenlace, y los primeros indicios podríamos tenerlos durante la ya iniciada revisión del CCT, es claro que el problema central del STPRM no se ubica en la elección de su secretario general, sino en romper las inercias que hoy lo colocan, no sólo en un gran retraso, sino deslizándose a formas similares a las del sindicalismo blanco.

Luis Méndez y José Othón Quiroz escribieron en las páginas de esta revista que el STPRM está ya reconvertido en el modelo del sindicalismo blanco de la modernidad, es el modelo deseado por la autoridad y el capital. [14] Esta sugerente caracterización, quizá correspondería más al comportamiento de las cúpulas en la capital, quizá una organización tan diversa y heterogénea se resista a ser encapsulada en los términos anteriores.

Un análisis detallado de cada una de las 36 secciones, sus vicisitudes en los últimos cuatro años, sus relaciones con el Comité Ejecutivo y con las superintendencias locales nos revelaría que el STPRM funciona ahora, más como una federación.

Las secciones han logrado y se les ha permitido, una gran dosis de autonomía. Como ya adelantamos las hay que conservan sus tiendas y aún sus "Comisiones de Contratos" al lado de las que permitieron, o tuvieron que sufrir el total desmantelamiento de su "cuantioso patrimonio sindical", como dijera el grupo de los 14 secretarios locales de la efímera rebelión de marzo. Las hay, por lo menos hemos localizado una sección, que entregó lo que quedó de la Comisión de Contratos para que grupos de jubilados ensayaran nuevas formas de cooperativismo. Las hay que realizan asambleas periódicamente y sus líderes se mantienen en comunicación con sus bases. En algunas puede constatarse la presencia de antiguos miembros de la oposición en los órganos de gobierno, sea por vía de acuerdos cupulares, pero también como compromisos políticos públicos. Hay secciones que se mantienen enfrentadas al Comité Ejecutivo General, otras han criticado la creciente injerencia extranjera en PEMEX. Naturalmente, ninguna ha

optado por la resistencia sistemática a la reestructuración ni ha descubierto alguna forma eficaz de aminorar los impactos de la reconversión. Aunque, por ahora, todas se debaten en la misma ausencia de proyectos generales, tal vez, en esa diversidad se encuentre la posibilidad de que el STPRM pueda superar su actual postración e inserte en los cambios en curso, los intereses sociales que, en una síntesis con los criterios económicos y de mercado" y las preocupaciones por la rentabilidad, conduzcan a la verdadera modernización de PEMEX.

CITAS:

[*] Investigador Asociado del IIE de la UNAM.

[1] Doctor Jaime Mario Willars, Director General de Pemex Petroquímica, "Pemex Petroquímica", México, Ed. mm, de la Gerencia de Información y Relaciones Públicas de PEMEX, México, D.F., 9 de diciembre de 1992.

[2] Doctor Jaime Mario Willars, Director General de Pemex Petroquímica, "Pemex Petroquímica", México, Ed. mm, de la Gerencia de Información y Relaciones Públicas de PEMEX, México, D.F., 9 de diciembre de 1992.

[3] Una reseña de nuestra crítica a la asignación de contratos en las actividades de construcción en La Jornada, Uno más uno, El Norte y El Sol de México, 12 de marzo de 1991.

[4] Los departamentos mencionados no son los únicos amagados. Insistentes versiones aseguran que incluso servicios como el de tratamiento de aguas, las telecomunicaciones y los hospitales serán concesionados a la iniciativa privada. Sin negar esas versiones, el director general del corporativo, Contador Francisco Rojas, ha dicho respecto a los servicios médicos "por lo pronto" Pemex seguirá manejándolos. Agregó Rojas que durante 50 y tantos años de existencia Pemex fue llenándose de una serie de actividades que no necesariamente tienen que ver con lo sustantivo de la industria petrolera... son actividades que han ido llenando de grasa a Pemex y queremos, ahora, deshacernos de ella (y lograr) más nervio, más fuerza la parte sustantiva (Francisco Rojas, Versión estenográfica de su comparecencia ante las Comisiones Unidas de Energéticos y de Gobernación y Puntos Constitucionales de la H. Cámara de Diputados, en torno a la Iniciativa Presidencias de Ley Orgánica de Pemex y Organismos Subsidiarios", México, D.F. 7 de Julio de 1992, Ed. mm. de la Oficina de Prensa de la LV Legislatura.

[5] Oficialmente e ha hablado de que serán hasta cinco plantas, Las que se encuentran en riesgo de ser cerradas por obsolescencia, Jaime Mario Wilards, Director General de Pemex Petroquímica, "Pemex Petroquímica", México, Ed. mm, de la Gerencia de Información y Relaciones Públicas de PEMEX, México, D.F., 9 de diciembre de 1992.

[6] Francisco Rojas, versión estenográfica de su comparecencia ante las Comisiones Unidas de Energéticos y de Gobernación y Puntos Constitucionales de la H. Cámara de Diputados, en torno a la Iniciativa Presidencias de Ley Orgánica de Pemex y Organismos

Subsidiarios", México, D.F. 7 de Julio de 1992, Ed. mm. de la Oficina de Prensa de la LV Legislatura.

[7] Jaime Mario Wilards, Director General de Pemex Petroquímica, "Pemex Petroquímica", México, Ed. mm, de la Gerencia de Información y Relaciones Públicas de PEMEX, México, D.F., 9 de diciembre de 1992.

[8] Jaime Mario Wilards, Director General de Pemex Petroquímica, "Pemex Petroquímica", México, Ed. mm, de la Gerencia de Información y Relaciones Públicas de PEMEX, México, D.F., 9 de diciembre de 1992.

[10] Véase una descripción de las nuevas secciones creadas entre 1989 y 1992, traslados de cedes y otro cambios en Barbosa Fabio. "La reestructuración de PEMEX". El Cotidiano núm. 46, UAM-A. marzo-abril de 1992.

[11] Esta conclusión se desprende de una investigación en desarrollo, a cargo de Verónica Orozco y Alejandra Aguilar, sobre los trabajadores despedidos de la exrefinería de Azcapotzalco.

[12] A ocho columnas se informó: "Guzmán Cabrera, culpable del plantón en Plaza de Armas: Jaime Lastra". El sol de Tabasco, Villahermosa, 11 de noviembre de 1992. El licenciado Jaime Lastra Bastar fungía, por esas fechas como Subsecretario de Gobierno.

[13] Véase La Jornada y El Sol de México, 15 de marzo de 1993 y Excélsior, 16 de marzo de 1993 y las secuelas del asunto en los días siguientes. Los contratos de servicios son desde el punto de vista jurídico, perfectamente legales y desde un enfoque económico, como ya adelantamos, necesarios en la búsqueda de abatir costos y superar ineficiencias. Se cuestiona la transparencia de las asignaciones y el que los beneficios no se extiendan a las secciones y sus miembros.

[14] Méndez Luis y José Othón Quiroz, "Respuesta obrera: los sindicatos frente a la reestructuración productiva" (1983-1992), El Cotidiano, núm. 50, UAM-A, septiembre-octubre de 1992.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Oportunidad

AUTOR: Cirila Quintero Ramírez [*]

TITULO: Tendencias Sindicales en la Frontera Norte de México

ABSTRACT:

La demanda de un sindicalismo moderno en México enfrenta dos requerimientos centrales: primero, la modificación de la relación tradicional entre sindicalismo y Estado, que apuntaría hacia la búsqueda de una liberalización de la tutela estatal de las organizaciones sindicales, y de las relaciones laborales; segundo la exigencia de un sindicalismo colaborador y participativo en el terreno productivo.

TEXTO:

La década de los ochenta representó un cambio no sólo en el terreno productivo sino en el sindical. Este artículo presenta los comportamientos sindicales que se están perfilando en la década de los noventa en la frontera norte de México. Las apreciaciones realizadas están basadas en el comportamiento sindical en las maquiladoras de ciudades fronterizas claves. Para un mejor análisis se divide el área fronteriza en dos grandes regiones: noroeste, que se refiere especialmente al caso de Tijuana y Ciudad Juárez; y noreste, ejemplificado por los casos de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo. [1]

La heterogeneidad de la frontera mexicana permite apreciar la reestructuración sindical en sus dos vertientes: la adopción de un sindicalismo moderno, denominado sindicalismo subordinado [2] y la reestructuración del modelo sindical tradicional, llamado sindicalismo tradicional. [3] Ambos comportamientos se insertan en el sindicalismo oficial, las experiencias por un sindicalismo independiente han sido casi inexistentes en la frontera mexicana.

Modernización sindical y frontera norte

La demanda de un sindicalismo moderno en México enfrenta dos requerimientos centrales: primero, la modificación de la relación tradicional entre sindicalismo y Estado, que apuntaría hacia la búsqueda de una liberalización de la tutela estatal de las organizaciones sindicales, y de las relaciones laborales; segundo la exigencia de un sindicalismo colaborador y participativo en el terreno productivo.

En la frontera norte se ha tratado de responder a los dos cuestionamientos, lo que ha conducido a considerarlo como un espacio con organizaciones sindicales modernas. El sindicalismo fronterizo muestra que la modernización más que constituir un fortalecimiento sindical ha desembocado en su debilitación y en la práctica de una política defensiva por mantener su carácter de representante laboral.

La experiencia fronteriza muestra que en lugar de una liberalización de la entidad sindical y de las relaciones laborales por parte del Estado se asiste al surgimiento de un neocorporativismo, caracterizado por una reestructuración en la jerarquía sindical mediante el privilegio de organizaciones sindicales abiertamente colaboradoras del proyecto industrial actual, en donde la maquiladora desempeña un papel central; y el desconocimiento y/o marginación de entidades sindicales que obstaculizan tal proyecto.

En el rubro de colaboración y/o participación sindical en el proyecto industrial nacional, la respuesta ha fluctuado entre una aceptación pasiva de los requerimientos empresariales en el terreno laboral y productivo y una negociación mínima en cuanto a aspectos laborales y una escasa o nula participación en el terreno productivo. Los siguientes puntos muestran con más detalle los perfiles sindicales presentes en la frontera norte.

La región noroeste y la modernización sindical

Los estudios recientes sobre las ciudades fronterizas muestran una delimitación en cuanto a comportamiento sindical: el noroeste dominado por un sindicalismo débil practicado por centrales marginales (CROM, CROC) y el noreste caracterizado por un sindicalismo tradicional fuerte de trayectoria cetemista. [4]

El prototipo del sindicalismo subordinado se encuentra en Tijuana; es practicado por el Sindicato de Trabajadores de Industria y Comercio "Lázaro Cárdenas" (STIC) de la CROM y sus principales características son: legitimación en elementos extra-fabriles, como la junta Local de Conciliación (JLCA), el Centro Patronal y el gobierno local; flexibilidad unilateral en la contratación colectiva y pérdida de los vínculos entre trabajadores y líderes sindicales.

La primera característica muestra la persistencia de la presencia estatal en las relaciones laborales, mediante la JLCA se favorece a sindicatos y líderes colaboradores de los requerimientos actuales. El rasgo segundo constituye un ataque a las conquistas laborales plasmadas en los contratos colectivos, mediante el cercenamiento de cláusula de todo aquello que obstaculice los requerimientos empresariales, para una producción con eficiencia y calidad. Finalmente, el tercer punto da cuenta de una ruptura real entre trabajadores y sindicato, al ser la empresa quien cubre el servicio de sindicato.

La base de legitimación del sindicalismo subordinado la constituye la supuesta colaboración a la industrialización y modernización del país, por lo que los líderes se autodenominan innovadores de un sindicalismo moderno, caracterizado por una actitud comprensiva y madura: no se trata de establecer conflictos (laborales) constantemente, ni estimular el restiramiento de relaciones obrero-patronales sino de conciliar los intereses de ambos.

La concreción del sindicalismo subordinado se ha realizado mediante la implantación de contratos colectivos, de solo quince cláusulas, en un 30% de las maquiladoras existentes

en Tijuana. En dichos contratos han quedado estipulaciones laborales básicas y desaparecido todas aquellas de control sindical sobre la mano de obra, asimismo, permanecen las cláusulas de control sindical, vía cláusula de exclusión e imposición de líderes fabriles, no conocidos por los trabajadores, por el Comité Ejecutivo del STIC. [5]

El caso de Ciudad Juárez ejemplifica la extensión de la práctica sindical subordinada en el noroeste, mediante el sindicalismo maquilador de la CROC. En los contratos croquistas se encuentran contemplados los rubros mínimos que marca la LFT y las cláusulas relacionadas con el control laboral y han sido excluidos los rubros referentes a las condiciones laborales y de ejecución de trabajo.

Los casos de la CROM-tijuanense y CROC-juarense permiten mostrar la liberalización sindical de la mano de obra según necesidades empresariales como principal factor de modernización. Por su parte, la CTM juarense señala el cercenamiento de cláusulas que obstaculizan el manejo de personal, además de la introducción de cláusulas contractuales relacionadas con la regulación del trabajo bajo nuevas condiciones productivas.

En Ciudad Juárez no fue necesario la recurrencia a una central obrera marginal, la misma CTM fue cercenando sus conquistas. La contrastación entre los contratos colectivos de 1978 y 1989 muestra que mientras los rubros de salarios, condiciones laborales y seguridad en el trabajo aumentaron mínimamente; las prestaciones que persistieron se eslabonaron directamente a las necesidades de producción. Conformándose más en una especie de incentivos y premios a la asistencia, puntualidad y excelencia; que en una conquista sindical. [6]

Así pues, la "participación" del sindicato cetemista en la producción se limita a la supeditación de sus conquistas a los requerimientos de la producción, su participación en puntos nodales de la misma está vedada según el contrato colectivo:

"La dirección, funcionamiento, supervisión son funciones exclusivas de la empresa...el contrato colectivo no surtirá efecto alguno sobre el derecho de la empresa de realizar a su solo criterio lo siguiente: determinar los productos que se fabriquen; establecer y hacer cumplir las normas de calidad de sus productos y servicios; establecer nuevos departamentos o disolver existentes; introducir nuevos o mejores métodos e instalaciones; establecer y modificar normas de producción y establecer una nueva reglamentación de trabajo, modificar o anular la reglamentación de trabajo existente, según lo considere necesario, para la debida marcha de sus operaciones..." [7]

Al igual que la CROM-tijuanense, la CTM-juarense ha permitido el recorte de sus conquistas sindicales y la marginación de puntos nodales de la producción a cambio de retener las cuotas sindicales y mantener sus prerrogativas de control laboral.

El noreste de México y la persistencia de un sindicalismo tradicional

La otra tendencia sindical importante se encuentra ejemplificada en la frontera noreste, que cubriría los estados de Coahuila y Tamaulipas, bastiones centrales del cetemismo. En

este trabajo únicamente referimos el caso de la frontera tamaulipeca. En donde se puede observar la negociación mínima de un sindicalismo tradicional, que tiene en sus conquistas reivindicativas el punto central de su legitimación, y una industria moderna que exige la eliminación de cualquier obstáculo a la producción.

La frontera tamaulipeca a lo largo de su historia sindical ha conformado tres características centrales que le han permitido entablar una negociación con las maquiladoras: una política sindical reivindicativa por mejores salarios y prestaciones vía contrato colectivo; la unidad sindical alrededor de las siglas cetemistas y una estructura sindical dirigida por férreas personalidades, conformadas durante el alemanismo.

Pese a compartir las mismas características, los grados de negociación han sido distintos y esto ha dependido en buena parte de la fortaleza o debilidad, medida sobre todo por la vinculación o no con los trabajadores y/o los intereses locales y regionales. Así pues, aunque persiste el dominio sindical, el cetemismo ha entrado en una negociación y/o adecuación de sus conquistas y prerrogativas, aunque sin lesionar las que constituyen la base de su legitimación, lo que le ha permitido sobrevivir en las maquilas, como lo muestran los espacios tamaulipecos.

Nuevo Laredo ejemplifica la domesticación de un sindicalismo políticamente fuerte y arbitrario, en tres aspectos. [8] Primero, la suavización de sus prácticas más negativas, como el paro de actividades, no como presión laboral sino por decisiones arbitrarias de su líder; segundo, la adecuación de sus contratos a las necesidades de establecimiento de las maquiladoras:

"...tenemos tres tipos de contratos colectivos, con distinto número de cláusulas, el de mayor clausulado se lo aplicamos a las plantas que tienen más tiempo...cuando una empresa contrata con nosotros, la interrogamos más que nada sobre qué tipo de producto y cuánto tiempo va a trabajar para determinar el tipo de contrato...abiertamente que planteen si se van a quedar o se van a ir.. [9]

Finalmente, la disciplinarización al interior de la estructura sindical, mediante el abandono de conflictos intrasindicales, al enfatizar que estos habían desempeñado un papel central en los conflictos maquiladores. A partir de la década de los setenta:

"...se ha exaltado que lo que se necesita es buscar un equilibrio con las empresas, remarcando que la maquila había disminuido por problemas laborales...(por lo que ahora) habría que seleccionar muy bien a los candidatos a ingresar a la maquila...para evitar los problemas relativos a la disciplina (así como garantizar) un mínimo de ausentismo..." [10]

La cita refiere también al endurecimiento de los métodos de control sindical, con la complacencia empresarial, para evitar cualquier conflicto al interior de las plantas.

"(Al empezar a trabajar en las maquiladoras) hay cursos de inducción que corren a cargo de la empresa y el sindicato. La mayoría de nuestros delegados tienen una

capacitación continua...en los cursos se da un bosquejo de lo que es un sindicato y el beneficio que va a obtener...el delegado debe estar al tanto de la situación de la planta, si ve algo que no está bien o no surte efecto la negociación (entonces) aplica el paro laboral (sin embargo, llegar al paro es difícil) porque los delegados ya tienen "colmillo" para la negociación laboral..." [11]

El nombramiento de los delegados por el mismo STINL, así como el derecho del Secretario General de poder participar en la negociación del contrato colectivo, a nivel fabril, garantiza un dominio total del aspecto laboral en las maquiladoras neolaredenses. En tanto que el cuestionamiento obrero ha sido evitado porque se siguen cumpliendo con los salarios y prestaciones mínimas.

...en promedio, un trabajador con un mes, o menos, está ganando el salario mínimo, con más tiempo se le asciende entre un cinco y diez por ciento y así sucesivamente...los contratos también establecen los beneficios de transporte, despensa, puntualidad, asistencia perfecta...el contrato colectivo es necesario por la experiencia que hemos tenido con las fábricas fantasmas, su negociación ha sido el diálogo...(que ha conducido) a una mayor estabilidad (de las plantas)..." [12]

Así pues, si bien la diversificación de contratos colectivos permite el establecimiento de plantas maquiladoras en un corto plazo, una vez que se establecen definitivamente, los salarios y prestaciones se estipulan en función de la primera fecha de iniciación de actividades.

Reynosa representa el sindicalismo tradicional debilitado por el faccionalismo, divisionismo y la corrupción. El dominio cetemista en Reynosa es un caso sui géneris, en esta localidad se ha aceptado la proliferación de sindicatos duales en una misma actividad, con tal de no perder el dominio de las distintas ramas económicas. Esta situación ha desembocado en la creación de pequeñas parcelas de poder y sindicatos débiles en la negociación laboral.

La actuación sindical reynosense se caracteriza por: la sujeción obrera mediante el control de los movimientos obreros y la instauración de una política sindical mixta de sindicalismo tradicional y subordinado. Reynosa es la localidad que más movimientos laborales ha presentado. [13] El motivo principal ha sido por la demanda de líderes legítimos que no sólo busquen salarios y prestaciones mínimas, sino mayores a ellas. Hasta ahora la CTM reynosense ha podido controlar, a pesar de los cuestionamientos, a los obreros de maquila, no obstante, cada vez le es más difícil.

La impotencia para controlar a la maquila se debe a dos problemas: el faccionalismo intercetemista, actualmente existen cuatro sindicatos maquiladores, [14] y la escasa preocupación de los líderes sindicales por las demandas obreras. El primero ha sido resultado de los acuerdos que la CTM ha aceptado para que los disidentes de los movimientos maquiladores no abandonen sus filas; el segundo, muestra un privilegio de los intereses líderes antes que los obreros. En Reynosa, el auge maquilador ha sido aprovechado para el enriquecimiento de líderes sindicales.

En el aspecto laboral, los sindicatos cetemistas han tenido que flexibilizar su política como lo muestra el Sindicato de Trabajadores Industriales en Plantas Maquiladoras (STIPM), sindicato maquilador hegemónico. Dicho sindicato ha flexibilizado su comportamiento al interior de las plantas. Convirtiéndose en un actor pasivo; dejando al libre albedrío de la empresa: la fijación de estándares de producción, el cambio de puestos de trabajo, y dando libertad absoluta en cuanto al manejo del mercado laboral, según las necesidades empresariales.

Ahora bien, pese a su flexibilización, el STIPM no llegó al comportamiento subordinado, sobre todo porque mantuvo la negociación contractual como principal instrumento de negociación para fijar salarios y prestaciones mínimas, para los trabajadores de planta. [15] Asimismo, siguió manteniendo sus vínculos con los trabajadores mediante las tradicionales cuotas. Desde esa postura, el sindicalismo reynosense queda inserto dentro del comportamiento tradicional.

En su parte organizativa, el STIPM adoptó una estructura que alternaba características tradicionales y modernas. El sindicato está dividido en secciones, las cuales se conforman en virtud del tamaño de la maquila. Se puede tener una sección por turno, por planta, actualmente el STIPM cuenta entre 36 y 42 secciones, que agrupan a cerca de 25,000 trabajadores. Para los líderes esta nueva organización es más eficiente en la resolución de problemas fabriles.

...(esta división) permite el contacto directo entre dirigente y base, a nivel fabril, (con ello)...los problemas se resuelven más rápido. Pues los líderes resuelven o solucionan los problemas en el instante..." [16]

Sin embargo, lo que se puede percibir es una atomización del poder sindical, pequeñas cuotas de poder, que en momentos críticos no representa ningún peligro para los empresarios. Acorde con la seccionalización, se ha adoptado una estructuración a nivel fabril, estilo sindicato de empresa. Cada planta y turno de las maquilas afiliadas al STIPM cuenta con un Comité Ejecutivo integrado por doce personas, que se encargan de resolver cuanto problema o conflicto exista en la planta maquiladora. La actual estructura es adecuada para un control acentuado de los trabajadores y una desactivación rápida de los movimientos. A manera de corolario, el sindicalismo reynosense es buen ejemplo del escaso margen de negociación de que goza un sindicalismo tradicional faccionado en un momento de modernización.

El caso opuesto a Reynosa, dentro del comportamiento tradicional, lo constituye el caso de Matamoros. En esta localidad se observa la imposición de un pasado sindical a las maquiladoras. En Matamoros a diferencia de Reynosa y Nuevo Laredo, los sindicatos locales hegemónicos, especialmente de la rama algodonera, se apresuraron a introducirse a las maquiladoras.

Los nuevos inversionistas tuvieron que aceptar la sindicalización de sus trabajadores como requisito obligatorio para establecerse en Matamoros. Al firmar el contrato

colectivo, firmaban un convenio desprendido no de su calidad de transnacionales sino resultado de una trayectoria sindical. [17]

A grosso modo el SJOI siguió practicando su política sindical basada en la búsqueda de mejores salarios y prestaciones, objetivo que consiguió amparado en el auge maquilador que vivió Matamoros durante los años setenta y ochenta. Durante este período el SJOI logró las mejores conquistas en el rubro maquilador mexicano, lo que a la postre se tradujo en una legitimación real del sindicato entre los obreros matamorenses.

Aunque no todo fueron conquistas, el SJOI tuvo que realizar modificaciones en dos demandas tradicionales: la estabilidad laboral y la industria, para adecuarlas a los requerimientos maquiladores. En el primer rubro no hubo problemas pues ya lo preveían los contratos colectivos algodoneros, en donde se utilizaba gran parte de mano de obra temporal. Por lo que se permitía la ampliación o reducción de personal según los ciclos agrícolas, aunque siempre con la obligación de cumplir con lo estipulado en el contrato colectivo, tanto para trabajadores temporales como los estables.

La negociación en el terreno de la estabilidad industrial fue más difícil. El SJOI aceptó negociaciones poco favorables para los trabajadores, como el recorte de personal, la reducción de jornadas laborales, y pagos proporcionales al tiempo laborado, como una manera de asegurar la permanencia de las plantas en momentos críticos.

Fuera de estas adecuaciones, el SJOI no enfrentó mayores problemas, éstos vendrían al final de los ochenta. A causa de la recesión económica en Estados Unidos y el apoyo de nuevos grupos empresariales, como los promotores industriales, entre otros factores, las maquiladoras cambiaron su táctica, demandando una negociación laboral menos rigurosa.

De manera escalonada, los empresarios, contando con el apoyo del gobierno federal y las autoridades sindicales, fueron minando el poder del líder: primero, lo removieron de la FRTM y del Comité Ejecutivo Nacional de la CTM en 1990, aunque mantuvo la dirigencia del SJOI, luego la dirigencia cetemista estatal creó un sindicato maquilador alternativo al SJOI para los nuevos inversionistas, y finalmente, lo removieron de la dirigencia del SJOI, por supuesta evasión fiscal, en febrero de 1992.

La remoción del líder parecía augurar el debilitamiento del poderoso SJOI. Sin embargo, contrario a todo lo previsto, el gobierno federal permitió el regreso del líder en octubre de 1992, supuestamente por haber cubierto la deuda que se le imputaba. Sin embargo, la proximidad de las elecciones estatales, en noviembre, permiten sugerir el regreso de Agapito como una acción catalizadora de un posible descontento obrero.

Con el regreso de Agapito, la mayor preocupación para los analistas del sindicalismo, giraba en torno a la política sindical que seguiría. La respuesta fue obtenida en la negociación contractual de 1993, en donde se presentaron algunos cambios que merecen ser analizados.

Primero, se introdujo la negociación contractual en conjunto. Esta vez no se negoció planta por planta, sino a partir de un Comité Laboral nombrada la Asociación de Maquiladoras de Matamoros, A.C., a la cual están afiliadas 50 de las 90 maquiladoras de Matamoros. Segundo, por primera vez se aceptó la introducción abierta de bonos como una compensación a los salarios maquiladores, además logró un día más de aguinaldo para sus trabajadores.

Finalmente, convendría realizar dos precisiones complementarias sobre la nueva negociación salarial en Matamoros. Primero, pese a los augurios de que el sindicato se flexibilizaría en aspectos centrales, ninguna de las conquistas anteriores fueron lesionadas. Segundo, se observó una preocupación por llegar a un acuerdo negociado. El SJOI evitó que sus líderes más tradicionales e inflexibles estuvieran presentes en la negociación. En tanto, que la Asociación de Maquiladoras nombró un comité laboral, integrado por gerentes maquiladores con ideas innovadoras. [18] El acuerdo de negociación ha sido una medida necesaria para atraer nuevas inversiones, que repercutirán de manera favorable para ambos sectores. Así quedó estipulado en dicho convenio:

"11a. La asociación de maquiladoras de Matamoros, A.C. representada en este acto por su Comité laboral fomentará conjuntamente con el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales la creación de nuevos empleos en la región, orientando adecuadamente a las nuevas industrias acerca de las relaciones laborales y condiciones de trabajo en esta ciudad", (Convenio celebrado por el SJOI y el Comité Laboral de la Asociación de Maquiladoras de Matamoros, febrero de 1993).

Este primer acuerdo podría ser considerado como un triunfo parcial para el sindicato tradicional, al haber preservado e incluso aumentado sus prestaciones. Sin embargo, en este momento el SJOI tienen uno de los retos principales de la modernización económica, postular su participación en el ámbito productivo en las futuras negociaciones, sin llegar a la sumisión parcial de Reynosa y Nuevo Laredo, lo que sin duda constituiría una participación real en el proyecto de modernización.

Sin embargo, el caso de Matamoros es más la excepción que el comportamiento común en el sindicalismo norteno. La afectación de los liderazgos en el noreste del país: Matamoros, Reynosa, Nuevo Laredo y recientemente Piedras Negras, demuestran la incompatibilidad del sindicalismo tradicional con los requerimientos actuales. El fortalecimiento cromista constante en el noroeste de México, por el contrario, demuestra la idoneidad del sindicalismo subordinado en esta etapa de modernización.

CITAS:

[*] El Colegio de la Frontera Norte, Oficina Coordinadora de Matamoros.

[1] Para un mejor análisis de estos casos Vid. María Eugenia de la O. y Cirila Quintero. "Sindicalismo y contratación colectiva. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", Frontera Norte, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B. C. jul./dic

1992, y Sindicalismo en la frontera tamaulipeca. Los casos de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo, en donde la autora ha reconstruido de manera detallada la historia sindical de estos tres espacios.

[2] El sindicalismo subordinado refiere a la organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una fase de reestructuración industrial adopta una práctica de liberalización del mercado laboral en favor de las necesidades del empresariado, aunque sin perder sus prerrogativas en torno al control laboral, desde la lógica de un supuesto colaboracionismo con el proyecto del desarrollo industrial del país.

[3] El sindicalismo tradicional es entendido como la organización laboral de tipo reivindicativo, inserta en una burocracia sindical, que en una fase de reestructuración industrial acepta prácticas de negociación y/o adecuación a las necesidades empresariales actuales, siempre y cuando no lesionen los derechos mínimos laborales y sus prerrogativas de control laboral tradicional.

[4] Entre los que podrían citarse Cirila Quintero. Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1970-1990, Tesis de Doctorado en Sociología, El Colegio de México, 1992; María Eugenia de la O, Reestructuración productiva y nueva gestión gerencial en la industria maquiladora de tipo electrónico. El Caso de Ciudad Juárez, Tesis de Doctorado en Sociología, El Colegio de México, 1991 (borrador); Alejandro Covarrubias, Flexibilidad en Sonora, Fundación Friedrich Ebert/El Colegio de Sonora, 1992.

[5] Un comportamiento muy parecido de esta práctica sindical ha sido señalado por Alejandro Covarrubias (1992) para el caso de las maquiladoras de Nogales y Hermosillo, también practicado por la CROM y la CTM.

[6] María Eugenia de la O (1992) ha señalado que durante la década de 1978-1988, el 30% de las cláusulas contractuales fueron enlazadas a los requerimientos de las nuevas condiciones productivas, sin protesta alguna del sindicato, dando lugar a una flexibilidad unilateral. Empero, también señala que el contrato cetemista de la RCA, a diferencia de otras regiones, nació flexible, permitiendo desde el inicio la manipulación de la mano de obra según las necesidades empresariales, aunque tal proceso se ha acentuado, en los últimos años.

[7] De la O Martínez, María Eugenia, Cirila Quintero, Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1970-1990, Tesis de Doctorado en Sociología, El Colegio de México, 1992; p. 36.

[8] En Nuevo Laredo, la hegemonía en las maquiladoras la tiene el Sindicato de Trabajadores en Industrias establecidas en Nuevo Laredo al amparo del Programa de Industrialización para la zona Fronteriza norte (STINL), El STINL surge con las maquiladoras y a él pertenecen la mayor parte de las empresas a excepción de Nielsen de México y Springiel de México que han conformado sindicatos de empresas, aunque afiliados a la CTM.

[9] Entrevista con José González, dirigente interino del Sindicato de Maquiladores en Nuevo Laredo, enero 1993.

[10] Trabis, 1985, p. 195.

[11] Entrevista con José Angel González, dirigente interino del Sindicato de Maquiladores en Nuevo Laredo, enero 1993.

[12] Entrevista con José Angel González, dirigente interino del Sindicato de Maquiladores en Nuevo Laredo, enero 1993.

[13] Los obreros de la maquila reynosense se han movilizado en los años de 1984, 1988, 1989 y 1992, sobre todo exigiendo la destitución de líderes corruptos y el nombramiento de nuevos dirigentes más representativos. Para una profundización de estos conflictos Vid., Cirila Quintero, "Sindicalismo en Reynosa: una historia de faccionalismo y divisionismo", II Reporte de Investigación del Proyecto El sindicalismo: elementos central de la cultura fronteriza tamaulipeca, Colegio de la Frontera norte-Matamoros/Programa Cultural de las fronteras, octubre 1992.

[14] La principal diferencia es, como lo han señalado los líderes, el precio. El precio se estipula de acuerdo a la flexibilidad contractual que desee el empresario. Existe sindicatos, los más pequeños, que aceptan un pago mínimo por contratar y una total liberalización de la mano de obra, aunque no garantizan la provisión de mano de obra según las necesidades empresariales o fomentar un compromiso real de sus trabajadores con las necesidades de producción.

[15] Aunque esta categoría disminuyó considerablemente, dando paso a una proliferación del contrato colectivo temporal, mediante una cláusula que extiende el tiempo de prueba a dos meses, sin la obligación de la empresa a contratar al trabajador. En los otros aspectos, el STIPM mantuvo un comportamiento tradicional. En 1990, una encuesta mostró el cumplimiento mínimo de salarios y prestaciones en las maquilas reynosenses. El 85% de los entrevistados declararon ganar 400,000 pesos mensuales, contar con seguro social y recibir bonos y vales, como complemento a su salario, (Arturo Solís, Líneas Fronterizas, febrero 1990).

[16] Entrevista con Rafael Morales de la Cruz, Dirigente del Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras, agosto, 1992.

[17] La autora en otro trabajo: Quintero Ramírez, Cirila, Sindicalismo en la frontera tamaulipeca. Los casos de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo, El Colegio de la Frontera Norte-Oficina Coordinadora de Matamoros/Programa Cultural de las fronteras, marzo 1993, 200 p. Ha mostrado como el contrato colectivo de las plantas algodonerías, con algunas modificaciones, fue impuesto a las primeras maquiladoras matamorenses, durante los años sesenta, sin grandes problemas.

[18] Entre los miembros del Comité estuvieron los gerentes de relaciones industriales de las maquiladoras con más estancia en Matamoros y de mayor seriedad como Deltrónicos de Matamoros.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Concertación

AUTOR: Enrique de la Garza Toledo [*]

TITULO: Reestructuración del Corporativismo en México: Siete Tesis

ABSTRACT:

El corporativismo sindical se ha mostrado impotente para limitar la caída salarial, para vincular productividad con salario, para gestionar positivamente la fuerza de trabajo en las instituciones de seguridad social, para garantizar el puesto de trabajo y para garantizar las protecciones contractuales.

TEXTO:

En este ensayo plantearé siete tesis acerca de la reestructuración del corporativismo en México. Para ello recuperaremos algunas ideas expuestas en trabajos previos y analizaremos hipótesis nuevas acerca del futuro del corporativismo en México, en particular del neocorporativismo.

El corporativismo sindical y su crisis en México

En análisis previos [1] hemos llegado a la conclusión de que el corporativismo en México no puede ser definido exclusivamente a partir de los rasgos que Schmitter atribuye al corporativismo de Estado. [2] El corporativismo sindical es una forma de relación entre Estado y sindicatos con funciones tanto políticas como económico-productivas, es también una forma particular de articulación entre producción y relaciones laborales. Es propio de este corporativismo el que la arena estatal se convierta en el espacio privilegiado de la acción sindical, tanto para dirimir conflictos como para obtener beneficios. De esta manera, las relaciones laborales al nivel de empresas se subordinan a las políticas estatales y en buena medida se resuelven en este nivel. La conversión de los sindicatos de la gestión sindical tradicional a las políticas estatales, aunque esta subordinación no signifique ausencia de negociación, de representatividad, ni de beneficios en algunas coyunturas para los trabajadores. Los rasgos de Schmitter, como el monopolio de la representación garantizada por el Estado o la eliminación de liderazgos alternativos a los oficiales son formas que, sin la substancia del tipo de relaciones articuladas, son insuficientes para explicar la emergencia, persistencia y actual reestructuración sindical en México. Además, el corporativismo es efectivamente una forma de representación de intereses, pero es también una forma de dominación de los trabajadores por el Estado.

La crisis del corporativismo en México es un lugar común, cada día se agregan elementos que apuntan en este sentido. [3] En el fondo de su crisis están las transformaciones de dos

niveles de la realidad que le daban contenido: del Estado social autoritario al Estado neoliberal, y la reestructuración productiva y económica.

En cuanto a la reforma del Estado, éste dejó de ser puntal de la acumulación del capital y gran regulador de la economía, para convertirse en un coadyuvador de las decisiones privadas de inversión. Por lo que respecta de la reestructuración productiva y económica, hemos afirmado en otra parte que tiene un carácter polarizante [4] en lo tecnológico, organizacional, en las relaciones laborales, con consecuencias en la competitividad, frente a la apertura al mercado externo y a la globalización de la economía.

La forma como estas reestructuraciones han afectado en forma diferenciada a los sindicatos va de las relaciones macro al nivel del diseño de las grandes políticas que afectan al trabajo (en las que los sindicatos han quedado como simples comparsas), hasta su impacto en el entramado patrimonial que forma parte de los vínculos entre cúpulas sindicales y base obrera: en el sistema político priísta que tiende a ser substituido por el Pronasol como gestor de beneficios materiales; con la decadencia del gasto social tradicional; con la discrecionalidad en favor del capital de la mediación de las instituciones del trabajo; y al nivel del puesto de trabajo, la tensión entre la cultura sindical y obrera patrimonialista, de rigidez del puesto y de garantía del empleo, con respecto de la flexibilidad actual en las relaciones laborales.

El corporativismo sindical se ha mostrado impotente para limitar la caída salarial, para vincular productividad con salario, para gestionar positivamente la fuerza de trabajo en las instituciones de seguridad social, para garantizar el puesto de trabajo y para garantizar las protecciones contractuales. [5]

El conflicto obrero

La conflictividad obrera decayó profundamente a partir de 1984, llegó a su mínimo hacia 1987, pero a partir de este año algunos indicadores se han mantenido bajos sin disminuir más (números de huelgas federales) y otros han aumentado espectacularmente: los conflictos individuales pasaron de 4,875 en 1980 a 27,776 en 1990; los conflictos por democracia sindical que tuvieron un máximo en 1983, decayeron hasta 1987, pero en 1990 ya tenían el nivel de 1983 y seguían subiendo. Es decir, el panorama actual está lejos de ser el de menor conflictividad obrera, aunque no existan polos de aglutinamiento como en los setentas o principios de los ochenta, pero la paz no está ni en las calles ni en las conciencias.

Frente a la reestructuración de las relaciones laborales y del Estado los sindicatos han seguido diferentes tácticas.

La tradicional oficial: buscando el sindicato seguir accionando al nivel de las cúpulas estatales; la independiente tradicional, que busca incendiar la pradera a la primera provocación; la neocorporativa oficial, que intenta aprovechar el interés empresarial por la productividad como espacio de negociación, sin abandonar la tutela estatal; y la

independiente de nuevo tipo que retoma también el espacio productivo, aunque muchas veces con dudas y reticencias.

Este proceso acelerado de cambio en las relaciones sindicales ha llevado a que se formulen hipótesis apresuradas acerca del futuro del sindicalismo en México que trataremos de analizar.

H1: el corporativismo tradicional está en crisis y no es funcional al nuevo modelo neoliberal del desarrollo, porque se desinteresa por la productividad (más allá del discurso no tiene una estrategia productiva propia); tiende constantemente a politizar a las relaciones laborales (en el sentido de darles una connotación estatal y buscar su solución en el nivel estatal como problema político amplio; es decir, estataliza las relaciones laborales; se basa en formas patrimoniales de cultura obrera que no apuntan hacia una mayor productividad, sino al control, rentable política pero no productivamente).

H2: el recambio del sindicalismo corporativo tradicional puede provenir de la FESEBES, y en particular de Hernández Juárez, por:

- la coincidencia entre el discurso presidencial del primero de mayo de 1990 y el programa de la FESEBES, así como la práctica del sindicato de telefonistas (reestructuración productiva con la participación del sindicato; un sindicalismo con mayor representatividad y capacidad de interlocución; y la continuidad del pacto corporativo, expresado como alianza histórica entre sindicatos y Estado, así como el abandono de la lucha de clases).

- la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la productividad que sintetiza a las doctrinas gerenciales de gestión de la fuerza de trabajo más modernas, con un reconocimiento explícito de la interlocución sindical en el terreno de la producción.

- las alabanzas de funcionarios públicos y empresariales a la dirigencia del sindicato de telefonistas.

- la creación de un discurso sindical nuevo y elaborado, a partir de un grupo selecto de asesores profesionales del sindicato telefonista, donde la productividad es el elemento central articulador

- la reciente intervención de la dirigencia telefonista en el conflicto de la VW, el registro posterior de la FESEBES y la posible incorporación del sindicato de VW a la FESEBES, así como las relaciones y pactos entre esta Federación y los sindicatos de Bancomer, telegrafistas, de la educación y la CROC.

Es decir, según esta argumentación habría una gran coincidencia entre el tipo de sindicalismo que requiere la reestructuración productiva y el mismo proyecto estatal sintetizado en la "democracia industrial" y "desestatalización de las relaciones laborales".

Sin embargo, analizando el problema del futuro sindical en términos de actores y sus proyectos, tal como estos los han practicado e implementado en los últimos años, podemos relativizar las hipótesis del recambio neocorporativo sindical en los siguientes términos:

1. Ha quedado lejano el día en que el Estado era el que casi en forma exclusiva definía las relaciones con los sindicatos, los nuevos actores empresariales cuentan cada vez más con sus preferencias en las formas sindicales. En este sentido, resultaría aventurado, por la experiencia reconocida de flexibilización ya emprendida en México desde la década pasada, afirmar que el empresariado realmente quiere sindicatos muy participativos en los procesos productivos e interlocutores efectivos. Tendríamos que preguntarnos cuáles son las formas que en los últimos 10 años han adquirido la flexibilización de las relaciones laborales en México en los sectores que han hecho transformaciones en este ámbito (dejando fuera a la mayoría de las empresas micro, medianas y pequeñas que no han realizado transformación alguna). Podríamos agrupar en tres tipos la flexibilización laboral emprendida:

a) La flexibilidad neoclásica, es decir, aquella que reduce la flexibilidad a un problema de reducción de costos, en particular de fuerza de trabajo; como libre asignación interna y externa de la fuerza de trabajo en los procesos productivos. La reducción de la flexibilidad a costos accionaría sobre todo por el lado de la flexibilidad numérica (flexibilidad de la planta de trabajadores) buscando llevarla hacia la baja y por el aumento de la carga de trabajo para tener más producto por trabajador. Esta flexibilidad neoclásica o salvaje es probable que se compagine con antiguas culturas empresariales de carácter autoritario, presentes sobre todo en los sectores antiguos de industria. Una rama en la que es posible visualizar esta primera táctica empresarial es la textil. Las disputas recientes por la flexibilidad de los contratos-ley en textiles tenían como trasfondo no la búsqueda de un interlocutor sindical propositivo, o un nuevo consenso en la fábrica, sino la eliminación de rigideces en forma unilateral. Centrales sindicales como la CROM, del más antiguo cuño corporativo, estarían acordes con esta forma de flexibilidad.

b) Muchos podrían pensar que la flexibilidad neoclásica está condenada al fracaso. Otra parte del empresariado ha implementado una segunda forma, que no presupone la interlocución con los sindicatos, por el contrario buscaría reducir su participación al mínimo (las maquilas de Tijuana serían un caso extremo en este sentido). Se trataría de gerencias más modernas que las anteriores, conocedoras de la nueva "filosofía de la calidad total", pero hostiles a que los sindicatos participen activamente. En este segmento en reestructuración ha tendido a constituirse un sindicato de "neoprotección". Para utilizar el antiguo término que denominaba a los sindicatos de membrete, resultado de un pacto clandestino entre dirigencia obrera y empresarial, avalado por autoridades del trabajo. Antigua forma, pero ahora presente en sectores modernos exportadores y competitivos como las maquilas de Tijuana. [6]

Sin embargo, en estos sectores, las nuevas formas de organización del trabajo tienen un gran auge: los círculos de calidad, equipos de trabajo, células de producción, relación cliente proveedor, etc.

Implica un tipo de relación nueva en los pisos de las fábricas, pero sin todos los atributos japoneses del involucramiento y la participación. Se dan aparejados con escasas protecciones, bajos salarios y altas cargas de trabajo. En este modelo tampoco cabe estrictamente el proyecto neocorporativo.

c) La flexibilización con interlocución con los sindicatos. Esta forma se presenta en un número muy reducido de empresas que comparten algunas características no comunes en México: grandes, con sindicatos relativamente fuertes, que poseían contratos complejos, muy formalizados y con cierta bilateralidad, con una vida sindical activa, aunque no siempre democrática, con direcciones y asesores que se educaron en la última década en un nuevo discurso o trataron de adaptarlo para fines sindicales. En estos casos, la interlocución sindical no ha sido aceptada fácilmente, ni ha sido reconocida en todos los ámbitos que al sindicato interesarán. Este es el modelo que en el discurso se plantea por el Estado y las cúpulas empresariales como el que debería de substituir al antiguo corporativismo improductivo. Sin embargo, la realidad es que son las formas que de alguna manera excluyen a los sindicatos las que de manera masiva han predominado en 10 años de flexibilización laboral en México.

2. Los sindicatos en su gran mayoría no se oponen al discurso de la calidad total, pero continúan accionando en la antigua forma. Para el corporativismo tradicional la relación con el Estado no deja de ser contradictoria y tensa. Por un lado se le cuestiona por no reestructurar se hacia un sindicato corporativo de la producción (como el neocorporativismo) y por el otro es un organismo de control, difícil de substituir al menos mientras la reestructuración siga recayendo sobre los hombros de los trabajadores Este tipo de sindicato ha sido el firmante principal de los diversos pactos con los empresarios y el Estado en los últimos años. Ha tenido poco que ofrecer a sus agremiados, pero el monopolio de su representación frente a dirigencias independientes emergentes ha sido siempre apuntalado por las autoridades del trabajo. Es decir, mientras prevalezca una concepción de que en la transición primero es la recuperación del capital posteriormente la del trabajo, el sindicalismo corporativo tradicional no puede ser substituido de la noche a la mañana.

Por el lado del neocorporativismo, su discurso habla de interlocución en el campo productivo y de mayor autonomía con respecto del Estado: interlocución han tenido, plasmada en acuerdos productivos a nivel de empresa que no dejan fuera al sindicato de las decisiones; autonomía la ha habido con respecto del PRI. Sin embargo, la "desestatalización" de las relaciones laborales se enfrenta continuamente con una vigilancia estatal indiscutible y la autonomía sindical encuentra los límites de un corporativismo no de partido sino presidencialista que determina soluciones. En esta medida la subordinación genérica del corporativismo al Estado (gobierno, sistema político, instituciones de seguridad social y laborales, etc.) se ha reestructurado, pero no hacia la autonomía sino hacia una dependencia centralizada en el ejecutivo federal: el corporativismo presidencialista. Esos nuevos actores realizan acciones estratégicas (incluyendo las propias prácticas discursivas), pero reconociendo como restricción la voluntad presidencial. Esta determinación externa, asumida por las direcciones

neocorporativas, no deja de imponer limitaciones a la democracia interna en estos sindicatos: acuerdos de cúpula que se cocinan entre asesores y dirigencia y que posteriormente se llevan a las bases; sistemas complejos de selección de delegados a las convenciones sindicales que no están ajenas a la manipulación; la dosificación de la información para los de abajo o las campañas de satanización de la oposición. De cualquier manera con un juego interno menos vertical y más representativo que en el corporativismo tradicional. La formación de oligarquías es común en estos sindicatos.

3. En cuanto al Estado, su nuevo discurso habla de liberar a la sociedad civil de las tutelas estatales, en particular de "desestatalizar" las relaciones laborales. Sin embargo, este discurso de privatizar las relaciones laborales se ha enfrentado con grandes inconsecuencias en los últimos años. El neoliberalismo en muchos países puso a temblar a los pactos corporativos de la postguerra, en algunos lugares deshaciéndolos, en otros limitando sus efectos frente a los nuevos actores del mercado. Consecuente con sus propias concepciones el neoliberalismo tendría que ser antipactos corporativos, la sociedad no podría seguirse concibiendo como dividida en clases con interés que pueden entrar en contradicción al nivel de grandes grupos sociales (como en el Estado Social). Además, un pacto corporativo significaría un elemento exógeno que alteraría las tendencias al equilibrio. El rechazo actual a la politización de las relaciones laborales tendría esta fundamentación teórica.

Sin embargo, en contra de las predicciones neoliberales, el ciclo económico sigue siendo una realidad, la sociedad de la polarización también y los consensos neoliberales por el mercado no están plenamente constituidos. La transición no ha terminado.

En el campo de las relaciones laborales las estrategias empresariales se siguen moviendo entre la flexibilidad neoclásica y los "consensos postfordistas". Todos estos en cortes que dividen a los países, entre países por ramas o regiones.

En México la flexibilidad que se ha impuesto no es la "postfordista", ni siquiera la de efectiva bilateralidad con los sindicatos. Todo esto por preferencias gerenciales, pero contando con la benevolencia del Estado y más allá del discurso.

Es decir, un mercado no liberado por el Estado sigue siendo el mercado de trabajo, en lo salarial, en el empleo, en las relaciones laborales o sindicales. Las presiones de las políticas de ajuste que privilegian el combate a la inflación y el estímulo a la inversión productiva han determinado esta continuidad del corporativismo y del control estatal sobre el trabajo. En esta medida el neocorporativismo dista mucho de ser un sindicalismo autónomo del Estado, la determinación principal sigue actuante, no obstante que se haya aflojado los vínculos con el partido oficial y con el sistema político electoral en general. Se tiende a continuar siendo sindicatos de Estado pero con el componente de ser corporativos de empresa. El neocorporativismo es un corporativismo de Estado-empresa.

Frente a esta terca y contradictoria realidad de la reestructuración del sindicalismo en México, muchos objetarán en el sentido de que las flexibilizaciones no concertadas con los sindicatos estarían condenadas al fracaso en el corto y mediano tiempo. Se añadiría,

siguiendo esta argumentación, que la crisis universal del taylorismo fordismo tendría que ser substituida por una flexibilidad con consenso, puesto que en la propia separación entre concepción y ejecución, el trabajo parcelado, el no involucramiento y las relaciones autoritarias o burocráticas estaría el origen de la crisis de productividad. Sin embargo, la crítica-abstracta (hace abstracción de otras determinantes que influyen sobre la productividad además de la organización del trabajo) no toma en cuenta que:

a) Es improbable que una misma configuración Sociotécnica (entendiendo por ésta el encadenamiento entre tecnología, organización, y relaciones laborales a nivel de fábrica) haya predominado en forma universal durante el período anterior. Podría aceptarse que a un período lo caracterizase determinada configuración sociotécnica solamente si el sentido de hegemonía de una configuración se refiere a su predominio en ramas claves de la economía mundial; pero esta hegemonía puede tener variaciones profundas entre las diversas realidades nacionales, ramas, o regiones; también, según tamaños de empresas y tipos de procesos productivos. En esta medida, la presencia de formas de organización consensuales con fuerte intervención sindical puede caracterizar a la producción en ciertos países, por diversas razones históricas y de relaciones de fuerzas de los actores, pero no necesariamente a la mayoría; no es así, tan siquiera en varios de los llamados desarrollados como los Estados Unidos o Inglaterra.

b) Es decir, la hipótesis de la convergencia de las configuraciones sociotécnicas habría que relativizarla. Entre la configuración superior (tecnología microelectrónica reprogramable, organización consensual, bilateralidad en las relaciones laborales, recalificación) puede haber un espectro de configuraciones igualmente viables desde el punto de vista del capital. La viabilidad de una configuración no la da solamente la coherencia funcional entre tecnología, organización y relaciones laborales.

Primero, porque no hay estricta causalidad de alguno de estos niveles sobre los otros, pudiéndose encontrar en la práctica varias combinaciones. Segundo, porque los contenidos de las diversas configuraciones sociotécnicas no dependen sólo de la forma de cada uno de sus elementos, sino también de aspectos del contexto intra y extra-fabril que no siempre son universalizables: sistemas de relaciones industriales, relaciones laborales, tipo de sindicatos, forma de injerencia del Estado en las relaciones industriales, culturales gerenciales y obreras, cuando menos. La desatención del contexto específico nacional, en aras de legalidades universales, en la sucesión necesaria de configuraciones sociotécnicas, recuerda superadas formas positivistas de ver a lo social, donde los aspectos determinantes preestablecidos (por ejemplo, organización) pueden contaminarse con elementos exógenos, que en la medida que no intervinieran llevarían al equilibrio o a las relaciones funcionales no contradictorias. En estas visiones de futuro la contradicción es vista cuando mucho como propia de la transición, el futuro sería de coherencia, de funcionalidad y de equilibrio.

A esta visión podemos todavía contraponer otra que primero negase la posibilidad de equilibrios absolutos o de inexistencia de incoherencias, discontinuidades y hoyos negros. Pero, sobre todo, contra aquella que creyese que el futuro está absolutamente prefigurado por supuestas leyes de funcionalidad y dejase de ser en parte una construcción voluntaria.

Construcción que se mueve dentro de parámetros que restringen la voluntad viable pero que no la determinan unívocamente. Cuando los actores, fuerzas, negociaciones o luchas también determinan los cursos ya no hay opción para los determinismos y uniformidades universales, en especial en configuraciones sociotécnicas. Es decir, por consideraciones que van más allá de la crisis genérica del taylorismo fordismo pueden darse coexistencias entre configuraciones productivas en un país (como ha sucedido siempre) que no apunten a la homogeneidad ni a la convergencia, sino coexistencias prolongadas con hegemonías e intercambios desiguales.

En México la reestructuración productiva ya no es nueva. Tal vez haya arrancado con la instalación de las nuevas plantas automotrices de GM y Chrysler en Ramos Arizpe hacia 1981, o con la flexibilidad de los contratos colectivos con el primer intento para la Dina en 1982. Hay toda una experiencia y conocimiento acumulados que nos permiten hacer algunas generalizaciones:

La maquila del norte es el ejemplo más exitoso y extensivo de industrialización de los ochenta. Este exitoso ejemplo, si bien ha tenido algunas transformaciones (se ha incrementado la presencia de nuevas tecnologías sin ser mayoritarias y el trabajo de los técnicos y el de los hombres), sigue siendo una industria intensiva en fuerza de trabajo (50% del valor agregado corresponde a la mano de obra). Se trata de un sector de bajos salarios medidos internacionalmente, que es lo que interesa a las empresas maquiladoras; muy desregulado laboralmente (el caso menos desregulado de Matamoros puede tender a serlo más), con sindicatos de neoprotección. Se trata de una configuración sociotécnica caracterizada por tecnologías no muy automatizadas, formas nuevas de organización del trabajo y relaciones laborales muy flexibles y unilaterales.

Esta configuración sociotécnica hubiera sido difícil de constituirse con sindicatos fuertes y autónomos y con autoridades del trabajo respetuosas de las leyes laborales, así como con culturas laborales y gerenciales diferentes. Es un ejemplo exitoso, que tiene indudables puntos potenciales de inestabilidad, pero que mientras no cambien las condiciones es probable que se siga practicando.

Las antiguas configuraciones sociotécnicas, como en la industria textil, con maquinaria anticuada, contratos ley y organización taylorista, están en desventaja por razones diversas, pero no necesariamente desaparecerán en un país como México. El corporativismo subordinado (CROM) podría serle funcional y las segmentaciones de los mercados de productos permitirles ciertos espacios no ocupados por la importación o la producción moderna.

En síntesis, las conclusiones pueden resumirse en las siguientes tesis:

Tesis No. 1: Las reestructuraciones del Estado y productiva en México no significa el fin y la substitución del sindicalismo dominante por otro autónomo. Surgen nuevas formas de corporativismo, el neocorporativismo.

Tesis No. 2: La existencia del corporativismo tradicional ha sido cuestionada con las reestructuraciones actuales, pero tienen a la vez contradicción y funcionalidad con el patrón de acumulación y la forma de Estado que se ha constituido.

Tesis No. 3: La reestructuración del corporativismo hacia un neocorporativismo se reduce hasta ahora a:

- a) un cambio de discurso sindical en el tenor de la calidad total.
- b) Una lucha por la posesión del nuevo discurso entre cúpulas sindicales.
- c) El uso estratégico del discurso de la calidad total por las cúpulas neocorporativas. El discurso como recurso para ganar poder sin que los actores estén necesariamente convencidos del mismo.
- d) El uso estratégico del discurso de la calidad total ha quedado constatado con el apoyo y posible incorporación del sindicato de la VW (alejado de las capacidades, legitimidades y responsabilidades en la producción del discurso neocorporativo) a la FESEBES.
- e) Hasta ahora el neocorporativismo abarca a un número muy pequeño de sindicatos y trabajadores en México.

Tesis No. 4: Lo que hemos llamado neocorporativismo, representado por la dirección del sindicato telefonista, ha flexibilizado sus relaciones con el PRI y el sistema político, pero sigue dependiente de la voluntad del ejecutivo federal. Dicha voluntad es asumida por las direcciones neocorporativas como una restricción que nunca es cuestionada. Es decir, un elemento básico del corporativismo de Estado, la subordinación del sindicato al Estado, ahora en la forma de corporativismo presidencialista, permanece y no tiende a disminuir. La corresponsabilidad del sindicato con el Estado (a través del presidente) de la buena marcha de las políticas económicas y laborales prosigue. A cambio continúan las protecciones estatales al monopolio de la representación y la eliminación de dirigencias alternativas.

En el campo de las relaciones laborales, si bien se han flexibilizado al nivel de empresa, el Estado continúa vigilante de la buena marcha de éstas. Sin despolitizarse propiamente las relaciones laborales se ha abierto un campo mayor de negociación entre sindicato y empresa en torno de la productividad y la calidad. Ahora la corresponsabilidad del sindicato es también por la buena marcha de la empresa sin dejar de ser de Estado.

Tesis No. 5: La falta de coherencia entre discurso neocorporativo y realidad encuentra su fundamento en las limitaciones para la inversión y modernización productivas, pero también en las culturas empresariales, sindicales y laborales obreras.

Esta incoherencia se sintetiza en la distancia entre:

- discurso de la interlocución efectiva entre sindicato y empresa con respecto de la producción y la insistencia práctica gerencial de la unilateralidad en las decisiones.
- en la contraposición entre el discurso de la corresponsabilidad e involucramiento con las flexibilizaciones laborales unilaterales mayoritarias.

- con la no repercusión en la dinámica sindical (afianzamiento de procesos democráticos en la toma de decisiones) de los convenios de productividad firmados entre empresas y sindicatos, que siguen siendo cupulares y verticalistas ("concertación entre cúpulas").
- por la ausencia de repartos substanciales de las ganancias por mayor productividad.

Tesis No. 6: De acuerdo con la tesis 5. el discurso neocorporativo, por su distanciamiento con la realidad de las relaciones laborales y la subordinación sindical a las políticas estatales, es justificatorio de las políticas de ajuste que hacen recaer sobre los trabajadores la mayor parte de sus costos.

Tesis No. 7: El futuro del sindicalismo en México no apunta hacia la convergencia hacia una sola forma sindical (por ejemplo, la neocorporativa), sino hacia su segmentación con comportamientos diferenciados de los sindicatos con respecto de la producción y del Estado, pero manteniendo su subordinación final a este último en formas diversas.

CITAS:

[*] Coordinador de la Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I.

[1] De la Garza, Enrique, "La reestructuración del corporatismo en México", ponencia presentada en el Seminario Las dimensiones políticas del ajuste estructural en México. UNAM-UCLA (La Jolla). 15-16 Junio 1992.

[2] Schmitter, P., y G. Lehmbruch, Trends Toward Corporatist intermediation. Sage publications, Beverly-Hills-London, 1979.

[3] Casas María, Amparo, "Corporativismo y transición", Nexos, núm. 137, 1989.

[4] De la Garza, Enrique, "Reestructuración y polarización industrial en México", El Cotidiano (en prensa), nov. 1993.

[5] Véase información cuantitativa detallada en la ponencia "La reestructuración del corporativismo en México"

[6] Quintero, Cirila, "El Sindicalismo en las maquiladoras Tijuaneñas, 1970-1988", Tesis en opción al grado de Maestra en Estudios Regionales, Instituto J. M. Luis Mora, México, 1989

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Concertación

AUTOR: Susan Street []**

TITULO: SNTE ¿Proyecto de Quién? [*]

ABSTRACT:

Con la política de "federalización" (descentralización) de la SEP, la suerte de los maestros y de sus conquistas históricas se somete a las leyes estatales, lo que en los hechos se traduce en una sobredeterminación de la prácticas políticas locales para las relaciones laborales.

TEXTO:

El sindicalismo en el sector educativo se ha convertido en terreno fértil de especulación e interrogación continuas. ¿Estamos verdaderamente viendo el desmembramiento del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE)? ¿Se ha modernizado, de verdad, el sindicato más grande de América Latina? ¿Tiene el SNTE, realmente, mayor autonomía del gobierno desde la llegada de Elba Esther Gordillo a la cúpula sindical? ¿Será que, con la caída de Carlos Jonguitud Barrios, se acabó el gran "poder de veto" que, según el sentido común, se usaba para frenar todas las reformas "innovadoras" de la educación? ¿Acaso la disidencia magisterial, y su actor político, la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE), está viviendo la desaparición de la plataforma política que justificaba sus luchas? ¿Estamos ante una eficiencia total del proyecto modernizante en desactivar el proyecto disidente y en apropiarse del calificativo de "democrático"? Ante la escasez de investigaciones empíricas, difícilmente se pueden comprobar estas hipótesis, pero sí vale la pena hacer una argumentación para precisar las últimas transformaciones del poder sindical en un contexto político más amplio.

La ambigüedad y confusión imperante actualmente en el medio educativo reside en que, por un lado, la transferencia jurídica de las escuelas a los gobiernos estatales (anunciada en mayo del año pasado con la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica) divide una sola organización sindical en 32, correspondientes a las entidades federativas y al Distrito Federal.

Con la política de "federalización" (descentralización) de la SEP, la suerte de los maestros y de sus conquistas históricas se somete a las leyes estatales, lo que en los hechos se traduce en una sobredeterminación de la prácticas políticas locales para las relaciones laborales.

Ante un acuerdo que, según un dirigente disidente, arroja a los trabajadores a un "rompecabezas jurídico, donde los derechos y la responsabilidad para cumplirlos están pasando como una pelota de ping pong entre la federación y los estados", [1] los maestros

se sienten sin futuro seguro, desamparados sindicalmente y desilusionados profesionalmente con un magisterio que ya no promete (y mucho menos cumple) la movilidad social de antaño, y que tampoco representa una salida a sus apremiantes necesidades económicas. Como me dijo recientemente un maestro chiapaneco, "...ingresé al magisterio siendo pobre y me jubilé de él siendo pobre".

Por otro lado, la institucionalidad de repente pierde su definitividad (y certidumbre) en tanto la Secretaría de Educación Pública (SEP) ya no es la SEP de siempre: ahora es algo "normativo". La entrada (ahora formalizada y legalizada) de los gobernantes como administradores educativos subvierte la fuente tradicional del "poder de veto" del SNTE basada en la articulación política de los dirigentes al PRI-Estado. Esta "reestructuración organizativa" de la SEP es mucho más efectiva en debilitar el poder electoral del SNTE que el argumento de la secretaria general de que su "nuevo proyecto sindical" está superando la subordinación histórica del sindicato al gobierno. Con un SNTE "fragmentado, desmembrado y desfundado", algunos dicen que la CNTE carece de razón de ser. Ciertamente, en el seno de una CNTE a la deriva, los dirigentes discuten cómo revitalizarla, cómo "reformular" la visión del magisterio democrático, cómo "reteorizar" el problema del Estado y "revisar totalmente" las estrategias de movilización. En fin, se pugna por reconstruir el proyecto de lucha del actor subalterno.

Modernización educativa y sindicalismo

El Acuerdo marca uno de los logros del grupo tecnocrático-modernizante en su afán ya histórico de constituirse en un poder hegemónico en el sector educativo. Las firmas de la SEP, del SNTE y de los gobernantes al Acuerdo están significando una modificación del eje central del pacto corporativista del Estado educador. Ahora, en lugar de la relación laboral entre SEP-SNTE, están privilegiando los contenidos sustantivos del proyecto propiamente educativo del Estado. Se trata de la disolución de la unión entre gobierno y sindicato basada en la negociación corporativista -y el subsiguiente desplazamiento del actor sindical del poder central- y la gestación de un espacio extra-burocrático más social para la configuración política del consenso sobre el proyecto educativo del Estado.

Esto significa, a su vez, que el Estado ha logrado redefinir la subordinación sindical, paso importante en la apropiación gubernamental de espacios decisionales antes peleados como laborales y por tanto sujetos a la intervención sindical. La estrategia implícita de la descentralización es que el gobierno se va apropiando de "lo laboral", lo racionaliza en algo "administrativo" para poderlo someter a una reglamentación unilateral y por ende volverlo susceptible a los recortes presupuestales impuestos desde la más alta esfera financiera nacional e internacional. Se está desatando con más fuerza el ataque a la existencia de la gran conquista histórica, la plaza. Los recortes presupuestales comienzan a fungir como el medio articulador del proceso productivo docente con la burocracia estatal "federalizada", encabezada por el gobernador, dejando de lado no sólo al sindicato, sino a los mismos maestros.

Las cúpulas sindical y gubernamental

Este giro en las alianzas básicas entre las fuerzas fue posible porque el poder sindical ha sido paulatinamente erosionado y desarticulado a su interior por las medidas tecnográficas para racionalizar los costos del sector. Es decir, el grupo sindical patrimonialista (vinculado a Vanguardia Revolucionaria, VR) fue aislado del manejo financiero-ejecutivo del sector y reducido al (o recludo en el) nivel operativo del sistema educativo; nivel que ahora no responde a la SEP, sino al gobernador. Como tendencia, se ha venido acabando con la presencia material del poder sindical (sus cuadros en los puestos burocráticos) al interior de la SEP central, para en su lugar constituir una presencia más ideológica o "normativa" (para usar el mismo lenguaje de los funcionarios), casi como si el SNTE fuera un grupo asesor al lado de otros grupos.

El contraste del uso del poder sindical en dos momentos ejemplifica esta tendencia. En 1978, ante una desconcentración realizada por sorpresa (sin la intervención del grupo patrimonialista) que impuso en los estados oficinas desconcentradas con líneas de autoridad articuladas al poder tecnocrático central en la SEP, los cuadros operativos del grupo patrimonialista resistieron obstaculizando la entrega de información. Los cuadros políticos presionaron a los funcionarios de la SEP (apoyándose selectivamente en movilizaciones de maestros). El SNTE optó, entonces, por reaccionar "a posterior" a una política previamente diseñada, a través de una demanda sindical para que los puestos directivos de la SEP en los estados fueran escalafonarios; que estuvieran ocupados por normalistas con posiciones afines a las de VR. El arma del SNTE se aplicó en negociaciones secretas a nivel central, forzando a la SEP a adoptar una política de rotación de funcionarios y a las oficinas desconcentradas a llevar una política conciliatoria con el sindicato, donde el puesto del Delegado dependía, según un funcionario, de "...estar bien con el sindicato, colaborando en las cosas, cediendo y compartiendo puestos, diputaciones, cambios de personal..." Esta dinámica ha forzado al Estado a mantener su pacto corporativista, reproduciendo las pugnas entre las facciones patrimonialistas y tecnocráticas en los estados y restringiendo el alcance de las reformas estatales. [2]

Ya en 1992, el Acuerdo es la concreción cupular de un pacto "re-editado" entre las facciones gubernamentales y las sindicales, entre los priístas de viejo cuño y los tecnócratas. Los dos grupos se han acercado en sus definiciones de los problemas educativos al tomar como punto de partida la problemática de la "calidad de la educación", así como en su acuerdo (todavía muy vago) sobre un nuevo principio escalafonario: el desempeño académico. La firma de la Secretaría General del SNTE al Acuerdo (sin que el Comité Ejecutivo Nacional, CEN, del SNTE haya participado directamente en su diseño) podría interpretarse como el tránsito de un SNTE-obstáculo a un SNTE co-ejecutivo. La firma se da a cambio del reconocimiento del gobierno al sindicato como participante activo en definir metas educativas estatales. Esta normatividad educativa, de antemano, no tiene mucho margen de variación, ya que las líneas básicas se sustentan en desarrollos teóricos ampliamente difundidos por agencias internacionales, como la UNESCO y el Banco Mundial.

Ahora que la SEP tiene el control del proceso de asignación de recursos económicos (y el gobernador el control de las plazas), el grupo tecnocrático puede darse el lujo de aceptar

al SNTE como interlocutor en un terreno antes sobreprotegido por los planificadores tecnocráticos (ya que era su fórmula inicial para acceder al poder en la SEP). Una vez que la racionalidad tecnocrática predomina en el funcionamiento cotidiano de la SEP, y una vez encuadrado conceptualmente el problema educativo, resulta políticamente sencillo hacer comisiones bilaterales para los libros de texto, recibir las propuestas educativas del CEN del SNTE y/o aceptar las críticas acres de su Secretaría General.

Y Elba Esther Gordillo se ha estado preparando para tal papel "normativo". La gestión muy accidentada y casi exclusivamente "curricular" del anterior Secretario, Manuel Bartlett, facilitó el que la lidereza comenzara a desarrollar los contenidos educativos de su proyecto. Lo ha podido hacer con rapidez -no obstante el déficit de cuadros sindicales preparados en tal sentido- porque ha adoptado un discurso anteriormente reservado a los académicos y lo ha revestido con contenidos gremiales del magisterio. En él, defiende una posición progresista en tanto acepta la crítica muy repetida de maestros "resistentes al cambio pedagógico", pero la articula a una perspectiva integral que califica de problemática toda la institucionalidad escolar. Gordillo siguió la misma estrategia "intelectual" con respecto a la descentralización. El mismo día del Acuerdo, publicó "Por qué el SNTE suscribe el Acuerdo de Modernización de la Educación Básica" en donde parece adjudicarse el nuevo papel de ser "la conciencia" del Estado. Ahí dice asumir los riesgos de la descentralización (las desigualdades regionales, la diversidad cultural y política, la falta de recursos reales para los gobiernos estatales), función que hacía décadas había sido cumplida por los investigadores independientes.

La cúpula sindical y la disidencia

La unidad particular entre facciones (ahora más desiguales) en el bloque dominante del Estado, de la que da cuenta el Acuerdo, es producto también de la creciente capacidad estatal para canalizar las pugnas sindicales al terreno legal jurídico del SNTE. Se han disminuido los conflictos anteriormente más abiertos entre los movimientos magisteriales regionales coordinados por la CNTE y un CEN del SNTE más acostumbrado a la represión que a la concertación. La retirada estratégica de otros aparatos de Estado (como la Secretaría de Gobernación) en el control del movimiento disidente nacional a la larga se ha dado junto con la polarización agudizada entre dos "líneas políticas en pugna al interior de la CNTE ("reformistas" y radicales"), que ha profundizado otras debilidades internas tendientes a acrecentar la distancia entre dirigentes y bases magisteriales.

De nuevo, dos momentos históricos sirven para ilustrar esta tendencia. A fines de los años setenta, la dinámica que alimentaba las movilizaciones del magisterio y la expansión cuantitativa y cualitativa de la disidencia dependía de un Estado represor, con un SNTE no negociador, sólo eventual y selectiva conciliador. Esta dinámica se generó por vez primera en las movilizaciones de 1956-60 en la Sección IX, donde el factor decisivo para la generalización del conflicto -su salida de los cauces estatutarios del sindicato- fue la respuesta violenta de la policía en las manifestaciones, sucedida por la represión a los dirigentes. Los auges y reflujos del movimiento magisterial nacional en su etapa de efervescencia (1979-1982) respondieron a esta dinámica; los momentos más álgidos y de mayor alcance social del movimiento provocaron el endurecimiento del Estado. [3] Los

asesinatos todavía impunes de Misael Núñez Acosta en enero de 1981 y de Celso Wenceslao López en marzo de 1987 atestiguan estos límites.

En 1992, la disidencia cada vez más restringe a debates parlamentarios-burocráticos entre corrientes políticas cuya coexistencia es regulada por una política sindical de "concertación hacia adentro". Esto ha sido posible porque el SNTE de Gordillo efectivamente es otro SNTE que el de Jonguitud Barrios. Bajo un renovado liderazgo y el claro apoyo del Presidente, Gordillo ha emprendido reformas que responden directamente a las críticas de los disidentes, y más importante, a la amenaza real de un poder de base democrático que erosione al charrismo desde abajo. No es poco significativa la participación de la CNTE y de contingentes democráticos en los Congresos Nacionales Extraordinarios del SNTE (en Tepic y en el Distrito Federal) y la celebración de congresos seccionales con la presencia de contingentes democráticos, donde el caso de la Sección X hizo pública la disposición de Gordillo de negociar con grupos disidentes (para determinar la "representatividad proporcional" de las fuerzas). Su reforma estatutaria propone modificaciones (parciales) a los puntos tradicionalmente criticados por la CNTE, destacándose aquí la distribución del porcentaje de cuotas sindicales entre las instancias nacional, seccional y delegacional y la votación directa de los representantes sindicales. Tal vez una primera evaluación de estas medidas no esté tanto en la efectividad de su implantación, sino en la profunda división que ha provocado al interior de la CNTE. Nadie niega que "...las condiciones de participación política haya cambiado", pero las posiciones (encontradas) van más al fondo hacia definir el verdadero carácter del Estado en esta época. [4]

Una nueva lógica política del sindicalismo

Desde una perspectiva política, estamos ante una disyuntiva de cambio en la lógica política del sindicalismo. En los años ochenta, las luchas entre los trabajadores de la educación giraban en torno a las características de los representantes sindicales: o se era charro o se era democrático. Para la disidencia, el enemigo era el charrismo sindical, fácilmente identificable en la figura de Carlos Jonguitud Barrios, y se pugnaba o por un SNTE para los priístas o por un SNTE para los maestros. La opción entonces era clara y contundente: VR o la CNTE. La "geografía" sindical se dibujaba en términos de la estrategia de lucha de la CNTE frente al charrismo sindical con poderes paralelos disidentes "tumbando" a los viejos líderes poco a poco, como en aquel momento en abril de 1989 cuando cayó el cacique de Vanguardia Revolucionaria. (Con la "conquista" de la Sección IX por las fuerzas democráticas en 1989, se sentía casi inminente la sustitución del SNTE por la CNTE).

Ahora, la fragmentación del espacio sindical es doble: se desarticulan las instancias locales, estatales y nacionales del SNTE, como organización sindical, y se acrecientan las fisuras y las rupturas entre diversos tipos de sindicalismo, aumentando la conflictividad en potencial del terreno sindical. Parece que se están perfilando cuatro tipos de sindicalismos, cada uno con sus propias condiciones de posibilidad y que, contrariamente al pasado, esto sucede sin que haya razón para suponer la propagación o difusión nacional de uno solo de estos tipos. En otras palabras, el Estado no podrá imprimir una

sola marca a la relación entre gobierno y sindicato en el terreno educativo. Más bien (por lo menos a mediano plazo), los cuatro tipos coexistirán con núcleos bastante autónomos de fuerzas que practican sindicalismos de muy variadas lógicas y dinámicas. [5] Asimismo, cada sindicalismo contiene propuestas parciales frente a la problemática educativa, entendida ésta tanto en su sentido de la preocupante pobreza de resultados educativos de la escuela pública, pero también como un problema de la productividad de la fuerza laboral.

Esta situación sugiere que el neoliberalismo no requiere necesariamente un sindicalismo "de avanzada", de corte "flexible", sino que, más bien, busca crear condiciones de flexibilidad a la hora de optar entre los distintos arreglos políticos de sindicalismo. Estas se darán según los ritmos de "hacer política" de los ámbitos estatales cargados con más autonomía, en conjunción con una centralización política más ágil en el Ejecutivo. "La modernización" como política estatal, entonces, es más un territorio de lucha que un plan de gobierno o que un sindicalismo en proceso gradual hacia formas más avanzadas. Ante la ofensiva neoliberal en todos los terrenos, la pregunta de fondo es si ¿se darán condiciones para que surja un proyecto sindical "de unidad" de los trabajadores o si se mantendrán las relaciones fracturadas entre los diversos escenarios sindicales? ¿Aumentará la amplia división entre cúpulas y bases que caracteriza actualmente a las cuatro variantes de sindicalismo y que deja a la base magisterial aislada de una mínima defensa de sus derechos laborales y hasta gremiales? ¿Quién representa a los trabajadores?

¿Quiénes reivindican al SNTE?

El sindicalismo patrimonialista caracteriza la situación de la mayoría de las Secciones del SNTE en los estados; es decir, en la base del magisterio nacional. Este sindicalismo es producto tanto de décadas de interdependencia entre el gremio magisterial y las clases políticas locales, como de la imbricación de las burocracias administrativa y sindical en las escuelas por la operación histórica del sistema escalafonario y las huellas dejadas en las relaciones entre supervisores de zona, directores de escuela y maestros de grupo. [6] Siguiendo el ejemplo de Fidel Velázquez, quien a sus 92 años se resiste a dejar el poder, el sindicalismo tradicional ha mostrado importantes señales de arraigo y persistencia. Pero ni la inercia ni las resistencias explican la permanencia del modelo clientelístico-patrimonial de poder sindical en la base del sistema educativo en casi todo el país. Como se vio arriba, así lo ha requerido la política educativa de la SEP.

El sindicalismo interlocutor es el proyecto de la cúpula sindical liderado por Elba Esther Gordillo; está desigual, parcial y débilmente articulado con grupos locales en las secciones del SNTE, con los que todavía tienen nexos de dependencia. Hay que entender este proyecto, por una parte, como una preparación para seguir siendo el interlocutor privilegiado ("en familia") del gobierno en el pacto corporativista y por otra, como una respuesta a los trece años de luchas por la democracia sindical encabezadas por la CNTE. Ante la amenaza del reciente Acuerdo a la "titularidad del SNTE de las relaciones laborales" en los estados y la búsqueda de alianzas políticas explícitas por parte de Gordillo para defender algo que ya se perdió, y ante el patrimonialismo (cuyos cuadros

activamente defienden sus relaciones políticas, para lo cual mayor autonomía del CEN del SNTE vendría bien), esta variante de sindicalismo corre el riesgo de descabezarse, dejando la modernización sindical en su forma discursiva sobre el escritorio.

Producto del movimiento magisterial en sus expresiones regional y nacional desde 1979, el tercer tipo de sindicalismo democratizante se practica de manera integral en la Sección XXII de Oaxaca, en la Sección IX y parcialmente (en carteras) de las Secciones X y XI así como en algunas delegaciones del SNTE y, hasta enero de este año, en la Sección VII de Chiapas. En época de reflujo, el movimiento tiene su posibilidad de continuidad en los grupos en proceso de organización permanente por la CNTE (o agrupaciones afines) en casi cada estado de la República, destacando los casos de Michoacán, Guerrero, Morelos, Estado de México, Sinaloa y Zacatecas. La fuerza de la disidencia no ha sido suficiente para romper los ciclos corporativistas del régimen político autoritario, que todavía rige la formulación de la política educativa. [7] Pero como se vio arriba, sí ha provocado nuevos pactos cupulares y recomposiciones importantes en los actores políticos en educación.

Basándose en las recientes expresiones públicas de todas estas fuerzas y en el alto perfil público del sindicalismo interlocutor, muchos analistas creen identificar el surgimiento de una nueva cultura política sindical "plural y democrático". Sin embargo, suelen ignorar el sindicalismo proteccionista. En el planteamiento tecnocrático "puro", el poder sindical debería desaparecer cuanto antes y para siempre para poder arribar a un modelo decisional "racional", esto es, uno que opere en función de las fuerzas libres del mercado con un mínimo de intervencionismo estatal. [8] Llevar la descentralización educativa a sus extremos permite anticipar la desarticulación del gremio magisterial como fuerza sindical y la sustitución de la lógica gremial con un modelo individualista de "compraventa". No obstante que los tres anteriores sindicalismos podrían constituir un freno real a la privatización en el sector educativo, el caso del sindicalismo en el Estado de Chiapas nos exige atender las fuerzas involucradas en este escenario.

La Sección VII democrática del SNTE en Chiapas sufre actualmente esta ofensiva estatal que busca generar condiciones de total unilateralidad patronal. Después de cuatro años de efervescencia política y organizativa, en donde "institucionalizaron" su movimiento de masas a una sección del SNTE, democratizándola, en 1982, los maestros democráticos ya habían convertido la organización sindical en un autogobierno y diseñado nuevos procedimientos democráticos para el nombramiento de representantes. También habían fundado procesos descentralizados de decisión y movilización para la resolución de problemas laborales y escolares, habían ejercido control sobre los cambios, promociones, permisos, prestaciones bajo nuevos criterios definidos en asambleas delegacionales y regionales. Asimismo, habían propuesto múltiples alternativas para la administración educativa y exigido a la SEP un trato negociador y no represor.

En enero, 1992 -10 años después- los democráticos perdieron el control del comité seccional y de muchos comités delegacionales y la presencia democrática en las zonas está mediatizada por la incidencia de otras corrientes políticas en el magisterio apoyadas por Gordillo. La SEP resucita las medidas administrativas utilizadas represivamente (descuentos, puestos a disposición, actas de abandono), ahora en contra de maestros de

base (antes se reprimía sólo a dirigentes) de las delegaciones más combativas. En marzo, más de 500 maestros democráticos fueron cesados y aunque siguieron laborando, no han recuperado todavía sus sueldos devengados. La SEP está aplicando una política de rezonificación que divide las zonas democráticas. Los cambios del personal salen de las oficinas de la SEP, sin incidencia sindical e ignorando los criterios democráticos que habían funcionado por 12 años. Todo esto agudiza la poca capacidad de convocatoria de las instancias democráticas, que desde 1989 ya venían evidenciando la debilidad política del movimiento magisterial.

Esta comparación telegráfica ilustra un perfil totalizador de lo que espera al magisterio en cuento a las medidas administrativas de control del trabajo docente. Cabe notar que no se hace presente el proyecto "de avanzada" de Gordillo, no obstante que el nuevo comité seccional haya sido impuesto y avalado por ella. Desde una óptica local, se dice que esto responde a las pugnas entre el gobernador y la secretaría general. Pero la ausencia del sindicalismo interlocutor se explica fundamentalmente porque la mayoría de los maestros de base siguen creyendo que la opción democrática es la más justa para el gremio magisterial.

¿Reestructuración productiva o cultural?

Es importante señalar, finalmente, que ninguno de estos cuatro sindicalismos plantea alternativas que indiquen una iniciativa autónoma o una posición propia frente a los "requisitos" en materia de reestructuración productiva del trabajo docente ("impuestos" por los cambios mundiales de globalidad). Desde la llegada de los tecnócratas a la SEP, ésta ha seguido una política recortista de horas/aula, de grupos de alumnos, de maestros, de recursos didácticos, de salones, de contenidos de libros de texto, (etc.) en donde el SNTE poco o nada ha podido hacer. El CEN del SNTE ha sido lento en formular una propuesta para modificar las condiciones cotidianas de trabajo en las escuelas, y hasta el Acuerdo, había negado toda intervención "externa" en la reglamentación escalafonaria.

La CNTE no ha pasado de la denuncia periódica (y frecuente) de estas medidas, de los oficios y las amenazas recortistas. Está todavía lejos de concebir una fórmula que integre a sus planteamientos salariales y laborales los tres aspectos bajo ataque desde el Acuerdo: las condiciones de producción del trabajo docente y escolar, los saberes gremiales reproductores de los intereses escalafonarios (de movilidad social del magisterio) y el quehacer docente en la producción pedagógico-política. Paradójicamente, el motor que dio impulso a la salida de la política educativa de sus cauces verticales burocráticos de la SEP, se ha visto en aprietos por asimilar "el problema educativo" a su plataforma política. En parte porque no se cuestionó la sobredeterminación de la escuela por intereses gremiales de movilidad social, a la CNTE le han faltado procesos estructurales (articulados a las acciones políticas de movimientos regionales) que problematicen los múltiples significados de los que es "ser maestro" y de lo que son las particularidades del trabajo docente. [9]

El control de las plazas -el meollo del problema de productividad en el sector educativo- sigue siendo el talón de aquiles para todos los actores políticos en educación. Los

funcionarios tecnocráticos se apoyan en el concepto de "participación social", proponiendo "en abstracto" involucrar a otros agentes (padres de familia, autoridades municipales y estatales) para presionar a los agentes escolares y engancharlos a las jerarquías superiores. Los sindicalistas patrimonialistas simplemente resisten y los gordillistas intentan introducir criterios meritocráticos al escalafón y renovar medidas de profesionalización y de formación del magisterio.

Solamente los maestros democráticos modifican en los hechos el sindicalismo patrimonialista, cuando su hegemonía política encuentre sostén en movimientos regionales de base. Y lo hacen invirtiendo el esquema de autoridad, al dar la prioridad decisional a instancias sindicales de base, con elaborados procedimientos para el consenso y el acuerdo por mayoría en asambleas. Las experiencias producidas por los movimientos regionales, que desarmaron al charrismo y construyeron un poder de base democrático, han impactado el ambiente escolar porque, en primer lugar, crearon las bases objetivas para la inclusión del maestro de base en las decisiones sindicales. Esto representa una participación verdaderamente efectiva que ninguno de los otros proyectos contempla. En segundo lugar, modificaron el código de conducta al interior del magisterio hacia relaciones sociales más equitativas entre los agentes educativos y sindicales. Estas relaciones se viven en la escuela; definen su ambiente pedagógico así como su grado de apertura hacia la comunidad.

Pero el verdadero alcance de los movimientos regionales que se lograron consolidar, como los de Oaxaca (la Sección XXII) y de Chiapas, está en la nueva identidad profesional y social del maestro. Es una identidad basada en la comunicación intersubjetiva antagónica a la del autoritarismo. Esta identidad no está sujeta ni a la cooptación ni a la desaparición tanto porque proviene de vivencia y aprendizajes de las luchas sociales con otros trabajadores, como porque lo que los maestros construyeron fueron nuevas comunidades, con sus propios consensos normativos y con sentimientos de solidaridad. Esta identidad emotiva se caracteriza por un alto umbral comunicativo que está enraizado en una forma india de dialogar socialmente, es decir, goza de una fuerte relevancia cultural. J.J. Brunner se refirió a la peligrosidad para el Estado de este tipo de movimientos sociales: "...desafían al orden autoritario en su capacidad de proveer sentidos suficientes para la construcción de mundos de vida aceptados como satisfactorios por la tradición cultural de la propia sociedad". [10]

En síntesis, se está peleando para que el sindicalismo se articule a los centros de poder internacional y para que su modernidad sea funcional a las tendencias globalizantes, pero también se ha construido un territorio fértil para desarrollar verdaderas alternativas "de sociedad" desde la base.

CITAS:

[*] Una versión preliminar de este trabajo ("El SNTE y la CNTE: transformaciones en el poder sindical en la educación mexicana") fue presentada en el XVI Congreso de la LASA (Latin American Studies Association) en Los Angeles en septiembre, 1992; contó con el apoyo financiero del CONACYT y del CIESAS. Su revisión benefició de los

comentarios de Aurora Loyo, Beatriz Calvo, Carlos A. Torres y Joe Foweraker al participar en la mesa de LASA.

[**] Investigadora Titular, Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).

[1] Martín del Campo, Jesús, "Consecuencias de la aplicación del acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica" en el Primer Seminario Nacional de Trabajadores de la Educación, Hojas de Educación, Democracia y Cambio, A.C., julio, 1992.

[2] Street, Susan, Maestros en movimiento, Transformaciones en la burocracia estatal (1978-1982), México, CIESAS, Colección Miguel Othón de Mendizábal, 1992.

[3] Sobre el movimiento magisterial, ver Salinas, Samuel y Carlos Imaz, Maestros y Estado; estudio de las luchas magisteriales. 1979-1982. México, Editorial Línea, Universidad Autónoma de Guerrero y Universidad Autónoma de Zacatecas, dos volúmenes, 1994; Arriaga, María de la Luz, "La insurgencia magisterial 1979-1982" en Javier Aguilar. ed., Los sindicatos nacionales; Educación, telefonistas y bancarios, México, García Valadez The Politics of Opposition in the Mexican Teacher's Union", Universidad de California, Berkeley, 1990.

[4] Corona Martínez, Eduardo, "Resumen de los elementos básicos aprobados en la reforma estatutaria", inédito, marzo, 1992 y el número 8 de HOJAS, junio, 1992.

[5] Enrique de la Garza desarrolla una argumentación parecida a ésta, pero aplicada a la situación de los sindicatos de industria. "Reestructuración productiva y sindicalismo en México" en la Mesa Redonda sobre Sindicalismo en México organizado por el CIESAS, 4 de septiembre, 1992.

[6] Chavoya Peña, María Luisa "Poder sindical en Jalisco, el caso de la Sección 47 del SNTE". tesis de maestría para el Instituto Mora. 1989; Sandoval Flores, Etelvina, "Los maestros y su sindicato: relaciones y procesos cotidianos". Cuadernos de investigación Educativa núm. 10. México Departamento de Investigaciones Educativas, Instituto Politécnico Nacional, 1986 "Sindicato en la vida cotidiana del maestro", Cuadernos Educativos, primavera. 1987, 3/4, pp. 117-122.

[7] Street Susan, "El SNTE y la política educativa 1970-1990" en Revista Mexicana de Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, México, núm. 2, 1992.

[8] Street, Susan, "Descentralización educativa en el Tercer Mundo: una revisión de la Literatura" en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, del Centro de Estudios Educativos, A.C., México. Vol. XIX, núm 4, 1989, pp. 13-52; Noriega, Margarita, Crisis y Descentralización Educativa en México 1982-1988, Informe de Investigación Educativa, Universidad Pedagógica Nacional, 1992.

[9] Street, Susan, "¿Dónde quedó el proyecto educativo alternativo?" en Hojas, núm. 8, junio, 1992

[10] Brunner, José Joaquín, "Chile: entre la cultura autoritaria y la cultura democrática" en Hugo Zemelman (coord.) Cultura y Política en América Latina, siglo XXI, México, 1990, p. 95.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Análisis de Coyuntura

AUTOR: Augusto Bolívar Espinoza [*], Luis Méndez Berrueta [*], Miguel Angel Romero Miranda [*]

TITULO: Los Síntomas de la Víspera

ABSTRACT:

El enrarecimiento del espectro político parece darle la razón a aquellos que apostaron a la repetición del "síndrome de fin de sexenio" que desde hace 23 años viene presentándose puntualmente, y que significa terminar el período presidencial envuelto en una situación de crisis nacional que afecta a todos los sectores. Así lo indica la repentina y abrumadora campaña en contra de los supuestos actos fraudulentos en que se encuentran coludidos altos personajes del gobierno mexicano, empresarios, policías y el PRI. La sensación de inseguridad que cubre a regiones enteras del país, provocadas por el narcotráfico o la delincuencia organizada que ha incrementado el número de secuestros entre la población de altos recursos. En esa lista, habría que agregar el asesinato del cardenal Posadas, la errante actuación del Procurador Jorge Carpizo, el impresionante grado de corrupción en que se encuentran las policías del país, la consecuente falta de credibilidad en la información proveniente de algunas instituciones y, por si fuera poco, la aparición de un "foco guerrillero" en Chiapas.

TEXTO:

Esta súbita "descomposición" de la realidad mexicana hace difícil mantener una postura objetiva, incluso a quienes como nosotros, somos fervientes seguidores del presente; ello se debe a la nebulosidad con que se dan los fenómenos y a lo contradictorio de la propia información con que se cuenta. A pesar de lo anterior, haremos un esfuerzo por mantener un seguimiento de las variables que consideramos relevantes en el largo plazo y que nos fueran definidas por la última coyuntura que vivió el país.

Los retos del PRI

Inserto en la lógica del período político que se está viviendo, el PRI atraviesa por una situación clave para su futuro. Sin lugar a dudas, el instituto político enfrentará en el corto plazo desafíos por demás relevantes. Uno de ellos es la recuperación de los espacios electorales perdidos o en peligro de perderse, los cuales se han multiplicado a lo largo del sexenio salinista: Guanajuato, Baja California Chihuahua y en competencia cerrada Yucatán, Guerrero Distrito Federal, Jalisco, Coahuila y Michoacán entre los principales.

Por otra parte, es indiscutible que al interior de la organización existen los naturales reacomodos y divergencias que surgen en tiempos de definición sucesoria los cuales deben ser enfrentados y superados apremiantemente; pues de lo contrario, un proceso

electoral tan competido como se espera que sea el de 1994 difícilmente podrá ser enfrentado vigorosamente.

Además, es innegable que la relación simbiótica que tradicionalmente ha existido entre el Presidente de la República y el partido oficial va desapareciendo paulatina pero progresivamente, a grado tal que la sociedad civil identifica la figura del ejecutivo más directamente con un programa de política social (Solidaridad), que con un partido político. Esto último ha generado al interior del partido oficial diversas posturas y puede ahondar las diferencias entre aquellos que pugnan por reforzar el cordón umbilical que une al PRI con el jefe de gobierno y los que exigen que ese vínculo desaparezca.

A lo anterior hay que agregar que en estos meses se vive un polémico proceso de reforma política tanto a nivel federal (reforma político-electoral) como capitalino; y con ello se abre la posibilidad de que existan cambios políticos relevantes. Si en algún proceso se está poniendo en juego la operatividad y capacidad adaptativa del Revolucionario Institucional es precisamente en la reforma política.

a) Al interior del PRI existen actualmente divisiones tanto coyunturales (en torno a la figura que debe ser designada como candidato del tricolor) como establecidas de antaño (sobre todo las divisiones generacionales entre los llamados modernizadores y los priístas de viejo cuño o bien "dinosaurios"), por lo que en los próximos meses se pueden esperar diversas divergencias y hasta posibles fisuras al interior de la organización, al menos hasta que se nombre al candidato presidencial.

b) El nombramiento de Ortiz Arana como dirigente nacional priísta busca contener las expresiones de esas divisiones y lograr la unidad y fortalecimiento del PRI antes de nombrar al candidato.

c) En el corto plazo, el partido debe clarificar su inserción en los procesos de reforma política e influir en las decisiones que de ellos emanen.

A partir de lo anterior cabe formular las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las divisiones que actualmente existen al interior del PRI, y qué representa cada una de ellas?
- ¿Cómo conseguirá el nuevo dirigente nacional priísta la unificación del partido?
- ¿Cómo interviene el PRI en la reforma política, cuáles son sus propuestas y a cuáles se opone y por qué?

Para intentar responder nuestras interrogantes pasemos a la revisión de nuestro seguimiento de proceso.

Reunificación del PRI

Una vez que se realizó el cambio en la dirigencia del PRI, la muestra más palpable de que existen grupos descontentos con el manejo que se ha hecho del tricolor, es la declaración que Fidel Velázquez hace a la prensa el primero de abril: "la renuncia del dirigente del partido tiene el propósito de mejorar las condiciones de éste con otros hombres para que puedan solventar los problemas frente a la lucha presidencial". A lo anterior se suma la expresa preocupación de un sector priísta por su distanciamiento con el ejecutivo. A este respecto, Velázquez enfatizó que "el PRI es un partido en el gobierno y no del gobierno, y contrariamente a lo que se dice, el PRI necesita más cercanía, mayor entendimiento con el gobierno, fortalecer la alianza que ha existido entre el partido de la revolución y los gobiernos que han surgido de éste". [1]

En contraposición de lo señalado por el líder cetemista, Demetrio Sodi, miembro del PRI y de la ARDF, señaló que es necesario que en el partido exista autonomía, y que si no hay democracia en el PRI, nunca habrá autonomía respecto al gobierno. Señaló que los cambios en su partido deben propiciar el acercamiento a las bases mediante la elección directa de sus candidatos a todos los niveles, inclusive para postular al que disputará la Presidencia de la República. [2]

Ante propuestas y señalamientos tan distanciados como los anteriores, la designación de un nuevo líder nacional priísta se entiende entonces como una necesidad no sólo de implantar disciplina, sino incluso de buscar acuerdos y concertar con las partes, para evitar desgajamientos. En ese sentido, las declaraciones de Ortiz Arana son elocuentes. Ante los miembros priístas de la Asamblea de Representantes del DF, el dirigente partidista convocó a sus correligionarios a propiciar el debate al interior del PRI "a fin de encontrar fórmulas de conciliación y concertación que encaminen a la reforma política de la capital y del país". Agregó que el propósito de esta convocatoria "es el de llegar a puntos de vista y conclusiones que sean resultado de aportaciones colectivas y no de determinaciones individuales". [3]

Las labores de unificación del partido emprendidas por su nuevo dirigente, se iniciaron con la visita al Presidente de la República, al final de la cual Ortiz Arana declaró a la prensa que su partido está dispuesto a discutir con todas las fuerzas políticas las normas que tengan que ver con el mejoramiento de los procesos electorales. [4]

Posteriormente, Ortiz Arana anunció una gira a lo largo del país, que daría inicio el 2 de junio en Veracruz. El recorrido del líder tricolor tiene establecidos diversos actos que culminarán en una concentración masiva en la capital del país el 17 de diciembre "para demostrar la fuerza del PRI".

Antes de iniciar su programa de reorganización, el líder priísta se reuniría con el Consejo Político Nacional, para aprobar la estrategia, la cual servirá como auscultación a las bases del priísmo antes de designar a su candidato a la presidencia. Se trata, como lo señaló el propio Ortiz Arana, de una "Campaña sin candidato". La agenda de trabajo de la gira sería presentada primero ante el Presidente de la República para, con su anuencia, ser anunciada posteriormente al Consejo Político Nacional (CPN). [5]

En un boletín de prensa, el tricolor explica la forma en que piensa conducir su "precampaña" electoral:

- a) evaluación sistemática de los planes de movilización
- b) aprovechamiento del potencial partidista para no desperdiciar recursos humanos y materiales
- c) dar prioridad a las tareas y programas de trabajo en virtud de la victoria electoral.

Siguiendo la línea de las acciones reunificadoras de Ortiz Arana, éste anunció que su partido crearía una Comisión Nacional de Evaluación para reconocer cuáles son los resultados de sus acciones y de su trabajo político; esta declaración la hizo en el marco de una reunión con la llamada "Comisión de Apoyo a la Modernización del PRI", la que en principio se convertirá en Comisión de Evaluación, y estará presidida por Augusto Gómez Villanueva, Diputado por Aguascalientes.

En torno a la división en el PRI, Ortiz Arana señaló que está interesado en coordinar los esfuerzos de todos los priístas en el territorio nacional, pero "no se trata de establecer principios de jerarquía, sino de sumar el trabajo de todos y hacer valer la división del trabajo en la conducción partidista". Insistió en que la dirección del partido debe ser cada día más colegiada, de manera colectiva y "menos dependiente de una o unas cuántas voluntades". [6]

El 2 de junio, al iniciar la "campaña priísta sin candidato", Ortiz Arana señaló que ésta comprenderá la presentación de planes sectoriales supeditados al electoral y reuniones nacionales de todo tipo: de diputados federales y locales, de jefes parlamentarios, de coordinadores en estados, de dirigentes de sectores, de comités estatales, foros regionales e instauración de comisiones.

El primer evento de la campaña fue una convocatoria amplia al consenso y la unidad, se trató de una reunión que aglutinó al CEN, los dirigentes sectoriales y dirigentes de organizaciones adherentes. Antes de la reunión, el dirigente priísta desayunó con Fidel Velázquez y miembros destacados de la CTM. Ahí, Ortiz Arana reiteró su respaldo al sector obrero, así como su reconocimiento a los sectores como pilares del partido, dando con ello la vuelta completa a lo señalado por el anterior líder nacional priísta Genaro Borrego, cuya "refundación" implicaba la desaparición de éstos y su sustitución por otro esquema organizativo. En el mismo acto, el secretario de acción política de la CTM, José Ramírez Gamero comprometió la disciplina del sector obrero durante las próximas elecciones en todos los procesos "fotocredencialización, afiliación, movilización en las campañas, y en las votaciones". Habrá que ver si una vez anunciado el candidato, esta disciplina obrera se mantiene.

Al hablar de la dinámica de la gira, Ortiz Arana señaló que a ésta sólo lo acompañarán los miembros del Comité Nacional y dirigentes de agrupaciones que se hagan necesarios;

mientras se encuentre fuera de la ciudad de México la presidencia del partido quedará a cargo de José Luis Lamadrid, presidente adjunto del CEN priísta. [7]

Al presentarse en Veracruz, el dirigente nacional del priísmo señaló que su recorrido nacional busca conocer con puntualidad la situación del priísmo en cada estado y municipio, revisar la estructura electoral hacia 1994 y observar que se mantengan por encima de todo "la unidad y la cohesión del partido". En esa ciudad asistió a la firma de la llamada Alianza Obrero-Campesina. [8]

Lo que se desprende de la información enumerada es que al menos queda evidenciada una necesidad apremiante de dar cohesión y unidad tanto a las posturas expresadas públicamente como a las acciones emprendidas por los miembros del PRI.

Reforma del D.F.

A estas alturas no cabe duda que la principal carta de presentación del Regente capitalino para aspirar con mayor fuerza a la Presidencia de la República, es la posibilidad de lograr una reforma política para el D.F. que obtenga la aprobación de todos los partidos políticos. Cuestión que parece cada día más cercana, sobre todo después de que el PRD presentará una propuesta que tiende puentes reales para arribar a una negociación satisfactoria.

Por lo que respecta al PRI, al menos hasta mediados de abril de este año, aún no había alcanzado consenso en torno a lo que llevaría a la mesa de negociación política de la reforma del DF. Alberto Banck Muñoz, representante del PRI en la ARDF señaló que al interior de su partido aún había divergencias en torno a esto, pues "habemos algunos que consideramos que la reforma debe prever la elección de autoridades, incluso la del jefe de gobierno". Al interrogársele si el PRI no ha explicitado aún su postura debido a que sus miembros esperan recibir "línea de arriba" respondió que esto es falso, pues algunos de ellos tienen posturas personales "y las expresamos". Al hablar en torno a la propuesta de crear en el DF una alcaldía, dijo que ésta es sólo una de las iniciativas expresadas al interior de su partido, y que existen otras consideraciones. [9]

El proceso de reforma del DF ha sido abordado por los partidos y algunas otras instancias organizativas que han expresado posiciones frecuentemente extremas y en consecuencia muchas de ellas han tenido que ser flexibilizadas mediante el diálogo interpartidista, pero sobre todo entre los partidos y el gobierno.

En esto la propuesta priísta no ha sido la excepción. En el aspecto gubernamental, la postura original del Revolucionario Institucional señalaba que el Regente capitalino debería seguir siendo nombrado por el Presidente de la República, y su nombramiento ratificado por la Asamblea de Representantes del DF (ARDF). Sin embargo, en la propuesta elaborada por la regencia esta postura se recupera y flexibiliza proponiendo que el Regente sea propuesto por el partido que obtenga más lugares en la Asamblea, y aprobado por esta última y el ejecutivo federal. Esta iniciativa fue aceptada en primera instancia en la mesa de concertación política de la reforma capitalina, aunque aún no se

ratifica. Otro acuerdo preliminar que aún falta detallar y signar es el de que la ciudad tenga poderes y facultades autónomos y deje de operar como una dependencia de la administración federal. [10]

El principal problema que presenta la reforma del Distrito Federal es el de imposibilidad de zafarse de la decisión del ejecutivo. En principio la cuestión giró en torno de que fuese él quien designara al representante del gobierno del Distrito (un alcalde) de entre la bancada mayoritaria en la ARDF; [11] la cual fue rechazada por los partidos de oposición. El calendario sería: 1994, elección de integrantes de la ARDF, 1995, creación de los consejos ciudadanos delegacionales, 1997, elección del gobernante de la ciudad mediante el mecanismo antes descrito. [12]

Esto sin embargo, es matizado hacia el 22 de abril, fecha en que el senador Manuel Aguilera del PRI, señala que podría ser modificada, en los términos de la designación, esto es, el Presidente no sería quien eligiera al gobernador de la ciudad, sin embargo, tendría derecho de veto en la designación. Con una postura de este tipo, el partido oficial se acerca a la formulación de un acuerdo con la oposición, en especial el PRD.

Sin embargo, lo más importante es la propuesta realizada por el PRD; de entrada marginó a la corriente "radical" que postulaba la necesidad de creación del estado 32 como precondition para iniciar una negociación a fondo. Al contrario, a la propuesta del DDF de que sea el Ejecutivo quien nombre al regente de entre los assembleístas de la fracción ganadora, se le acota el hecho de que sea electo el assembleísta que encabece la lista del partido o coalición que resultase mayoritario, agregando la necesidad de que los partidos políticos puedan libremente determinar quien encabeza esas listas.

Bajo este escenario, es previsible que en breve se presente una propuesta de consenso debido a que anteriormente el PAN ya había aceptado en su gran mayoría los términos de la propuesta camachista.

La necesidad de un real sistema de partidos

Como parte de la ideología misma del Estado mexicano, a saber, Liberal social, el surgimiento de un sistema de partidos que logre hacer abandonar la tradicional práctica de partido hegemónico pragmático, se convierte en un requisito ineludible ante las recientes formas de manifestación de la sociedad civil que se ha expresado, entre otras, en los plebiscitos llevados a cabo en la ciudad de México y en Yucatán.

En este contexto, la reforma electoral se presenta como un punto importante del cambio que se persigue. Aunque es necesario relativizar la postura, pues la discusión fuerte se debe observar en conjunto con la reforma efectuada en 1991.

El 25 de mayo el diputado priísta Cesáreo Morales señaló a la prensa que su partido está de acuerdo en pugnar por una reforma político electoral posible y no necesariamente integral. El representante del tricolor dio a conocer la primera parte de la "propuesta

normativa" de su partido para la reforma política, que incluye la posición del PRI en torno a:

a) Régimen de financiamiento a los partidos

Propone que ningún candidato podrá recibir directamente aportaciones para su campaña, quienes aporten deberán hacerlo a los partidos a través de un fideicomiso para ello creado, separando así al aportante del candidato. La organización partidista será quien asigne los montos para sus candidatos y contará con un organismo interno para hacer eficaz el manejo de su financiamiento. El sistema de financiamiento público se mantiene y refuerza, designándose para las opciones políticas con menos presencia, una mayor cantidad de recursos públicos para hacer campaña, al menos durante un tiempo razonable. De igual manera, se propone crear una comisión surgida del IFE para supervisar el financiamiento de los partidos. Se incluye la propuesta de prohibir mediante una legislación creada ex profeso las aportaciones del gobierno en cualquiera de sus niveles, así como de las entidades públicas a partidos políticos.

De acuerdo a información proporcionada, la iniciativa del tricolor señala que se deben suprimir las aportaciones económicas provenientes del extranjero, las iglesias, las fundaciones y las empresas, para evitar que alguna de estas organizaciones intervenga en la vida de los partidos o en favor de algún candidato. [13]

Como puede observarse, el PRI, mantiene una estrategia similar a la adoptada en la reforma anterior; se resiste a presentar un proyecto acabado ante la Cámara de Diputados que les permita al PRD y al PAN, sus principales fuerzas opositoras, conocer el grado y profundidad del proyecto priísta.

El PRD por su parte cuenta ya con su propuesta presentada al secretario de Gobernación Patrocinio González [14] entre otros, por el senador Muñoz Ledo y la coordinadora de la fracción perredista en la Cámara de Diputados Rosa Albina Garavito, en la que se destacan los siguientes puntos: 1) El gobierno debe quedar fuera de la organización de los procesos electorales. 2) Hacer del financiamiento privado sólo un complemento del público. 3) Desaparición de las estructuras duales actuales del IFE (órganos directivos y ejecutivos) para integrar una estructura unitaria en manos de los Consejos Ciudadanos. 4) Para garantizar un padrón confiable se plantea constituir una Comisión Nacional de Vigilancia Ciudadana del Padrón Electoral independiente del órgano donde participan los partidos políticos. 5) Para la integración del Congreso, la propuesta plantea la desaparición de la cláusula de gobernabilidad. 6) Transformación del D.F en el estado 32 y establecimiento del referéndum como mecanismo de sanción popular a los actos fundamentales del gobierno.

Dicha propuesta lleva el objetivo de "crear un auténtico sistema de partidos políticos, democrático y competitivo", dijo el senador Muñoz Ledo. [15] Como puede observarse, la postura del PRD tampoco muestra grandes posibilidades de generar condiciones de negociación, lo que indica que en este momento el proceso todavía no arroja luces claras.

Por su parte, el PAN presentó su propuesta en la cual destacan los siguientes aspectos: 1) Incrementar el porcentaje de votación que un partido debe obtener para mantener el registro del 1.5 al 2 por ciento, 2) Tener un 3 por ciento para tener derecho a diputados de representación proporcional, 3) Aumentar de 35 a 40 por ciento el porcentaje de votos necesarios para que un partido obtenga mayoría legislativa, 4) Que los senadores y diputados puedan reelegirse.

No obstante lo anterior, la posición del PAN no es del todo clara ya que al interior de ese partido se juegan dos propuestas, una de ellas elaborada por Felipe Calderón Hinojosa, secretario general del blanquiazul, cercano colaborador de Castillo Peraza y otra redactada por el grupo de diputados que trabajan con Diego Fernández de Cevallos. [16]

El gradualismo del PAN contrasta con las propuestas perredistas, convencidas de que las elecciones sólo serán creíbles en la medida en que la participación de la ciudadanía rebase el plano meramente electoral, esto es, de depositar su voto en la urna. Finalmente, el PRD sigue teniendo su apuesta en la organización ciudadana, quizá con la mira de poder repetir a futuro la experiencia de 1988 para los comicios federales de 1994. El pero de la propuesta perredista sigue siendo su visión de descalificación de las estructuras gubernamentales, esto es, la desaparición de las estructuras duales del IFE, lo cual inmediatamente lleva a la mente la pregunta del cómo de la organización de los procesos electorales. El problema principal, desde nuestro punto de vista, consiste en la posibilidad de efectivizar las estructuras partidarias existentes, como primer paso del proceso de transición.

Yucatán, el estado entre fuegos cruzados

El incisivo problema de la democratización ha avanzado hasta los límites del federalismo, que a estas alturas, también ha sido puesto en cuestionamiento con el affaire Yucatán, a donde el priísmo cometió una serie de errores -que transcurren desde la inexistencia de un candidato a gobernador para la entidad, ante la reticencia del priísmo de colocar en dicho sitio a Víctor Cervera Pacheco, ex gobernador interino de la misma entidad (1984)-, lo cual es revelador de las divisiones al interior de este partido en aquel sitio.

Cervera podía haber sido pensado como candidato, en tanto que su presencia como exdirigente de la CNC, hubiese sido el factor que contrarrestara desde el campo la fuerte presencia del PAN en la ciudad, lo cual hubiese significado una serie de encontronazos con el dirigente del PAN, Castillo Peraza, elegido a principios de año.

Así, cuando a mediados de abril se sabe de la propuesta priísta de postergación de las elecciones para gobernador del 28 de noviembre hasta el cuarto domingo de mayo de 1995, comienzan una serie de movimientos e impugnaciones por parte del PAN, que culminan en el plebiscito realizado el 25 de abril, donde el enfrentamiento entre la alcaldesa de Mérida Ana Rosa Payán Cervera y la gobernadora Dulce María Sauri Riancho llegaría hasta la declaración de los diputados panistas de petición de juicio político, contra los diputados locales que votaran favorablemente a la propuesta de postergación de las elecciones. [17] El atraso de las elecciones responde a la posibilidad

de pérdida de un estado más, que se encontraría en manos del panismo, elemento que el PRI, no quiere volver a repetir vistos los casos de Baja California y de Chihuahua, así como del acuerdo de Guanajuato, con Medina Plascencia.

Postular a Cervera como el candidato del PRI, al gobierno de Yucatán "significaría el regreso de formas de control caciquiles que no podrían ponerse en evidencia en plena sucesión, sobre todo porque esta gestión pretende ser recordada por las reformas políticas, económicas y sociales que introdujo en el país". [18]

El 26 de abril, se realiza la reunión entre Fernández de Cevallos y el Secretario de Gobernación, para tratar entre otros, el caso de Yucatán; en ésta, el gobierno acepta que es un problema "cuya magnitud no previmos", el 29 en el hangar de Mérida, se da una reunión a la que no tienen acceso los medios informativos sino hasta el siguiente día, en que se publica el documento "Aplazamiento. Todo por el progreso de Yucatán", por medio del cual se retracta la gobernadora de las medidas antes aprobadas por el congreso local.

Los explosivos elementos en Yucatán, hacen suponer la existencia de acuerdos cupulares entre la dirección del PAN y el gobierno. Un equívoco muy grande es el que caracteriza el affaire Yucatán: "al asumir el gobierno el control de la implementación de las reformas constitucionales, se demostró la falta de sensibilidad política y le quitaba a éstas todo marco de posible consenso", [19] dándosele otro sentido.

A manera de colofón

El espectro de relaciones políticas en tiempos de sucesión presidencial, parece complejizarse a tal grado que comienzan a ser evidentes las fuerzas que contendrán para las elecciones federales de 1994. El PAN juega sus cartas a las gubernaturas que le dan la fuerza para negociar en mejor posición en un sentido, en otro su acercamiento con el PRI, le coloca como posible contenedor de las posibilidades que ya varios analistas marean, y que es el de conformarse como probable sucesor del partido oficial, para configurar un sistema bipartidista.

El PRD, por su lado, sigue en la imposibilidad de conformarse como una fuerza cohesionada, dadas las corrientes que en él se dan, producto de su origen.

Todos estos fuegos entrecruzados dan pie a pensar en lo siguiente "mientras el presidencialismo requiera de un Federalismo incompleto, de un Congreso subordinado, de un sistema de partidos débil y del control de los procesos electorales", [20] es imposible pensar en la posibilidad de tránsito, ni siquiera de acercamiento a la tan cacareada democracia, ni siquiera a la electorera.

Reforma financiera

Durante los últimos meses, el gobierno mexicano está instrumentando una profunda reforma financiera para mantener el flujo de capitales externos, cuyo ingreso al país es el

único medio para financiar la economía nacional; es decir, el crecimiento económico y la modernización del aparato productivo.

El objetivo de la reforma es claro, se trata de conseguir que la inversión que ingresa al país deje de ser mayoritariamente especulativa tal y como ocurre hoy en día: "en el primer cuatrimestre del año ingresaron al país seis mil 751.1 millones de dólares por concepto de inversión extranjera, atraídos por los altos rendimientos, la estabilidad y fortaleza económica, señaló el Banco de México." ... "De esa cantidad, cerca de cuatro mil 993.7 millones de dólares, equivalentes a 74% del total captado, corresponden a la tenencia de valores gubernamentales en manos de extranjeros (CETES) y el 26 por ciento restante se canalizó al mercado de renta variable". [21] (Bolsa de Valores).

En este contexto, la reforma financiera tiene tres ejes principales: la internacionalización de la Bolsa Mexicana de Valores; el otorgamiento de autonomía al Banco de México; y, por último, la autorización para operar de nuevos intermediarios financieros (bancos).

En el terreno de la internacionalización de la BMV el gobierno busca "otorgar un impulso vigoroso a la internacionalización del sistema; facilitar las condiciones de operación bursátil; desarrollar nuevos instrumentos; ampliar la gama de servicios a las instituciones y, sobre todo, sancionar el uso de información privilegiada." ... "respecto a la iniciativa de decreto que autoriza al Ejecutivo Federal para emitir Certificados de la Tesorería (CETES)..." ... "la propuesta..." contempla que las nuevas colocaciones sean por un plazo mayor de un año, que se puedan pactar los intereses y que su pago sea mediante cupones". [22]

En cuanto al otorgamiento de autonomía para el Banco de México, el pasado 17 de mayo "el Presidente Carlos Salinas de Gortari envió a la Cámara de Diputados una iniciativa para reformar los artículos 28, 73 y 123 de la Constitución a fin de separar al gobierno federal de la función de crear dinero la cual será una función exclusiva del Banco de México y garantizará" ... "la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda" ... "Con los cambios propuestos, el banco central asumirá plena autonomía frente al gobierno federal, pues no estará obligado a financiar sus actividades mediante expansión monetaria". [23]

El tercer eje de la reforma financiera plantea la creación "de cuatro nuevos bancos que deberán exhibir su capital pagado de 120 millones de nuevos pesos en un plazo no mayor de 60 días hábiles...el monto de ese capital es superior al que tienen en la actualidad 12 bancos comerciales, entre ellos, los más grandes: Banamex, Bancomer, Comermex y Serfin". [24]

Con esta medidas, se pretende garantizar el ingreso de montos suficientes de capital foráneo para el funcionamiento de la economía. Pero, al mismo tiempo, se pretende lograr la permanencia de éste y por si fuera poco, su canalización al sector productivo de la economía.

Aunque la política aplicada tiene lógica y posibilidades de éxito se le presentan ciertos obstáculos y desafíos que debe solventar para que dicha estrategia funcione.

En primerísimo lugar, mientras el TLC no cristalice, el ingreso de capitales al país va a seguir siendo especulativo y dejará como secuela un círculo vicioso en el terreno financiero. Altas tasas de interés-inversión especulativa-deterioro de la industria local-déficit comercial-endeudamiento-mayor necesidad de capital foráneo- incremento de las tasas de interés (sobre todo en CETES), etcétera.

En segundo lugar, al abrir espacio a nuevos bancos el gobierno trata de que la competencia, entre los mismos, genere una canalización de los recursos hacia el sector productivo de la economía. Esto se da porque los bancos que existen tienen una tasa activa (con la intención de recuperar rápidamente su inversión) que está castigando mucho la inversión productiva. A este factor se le suma la existencia de una cartera vencida enorme que cierra la pinza de la incapacidad actual de los bancos para atender el crédito para la producción. Con esta medida, el gobierno espera adecuar los canales del crédito para la industria.

En conclusión. El objetivo de la reforma financiera se cumplirá en la medida en que se acerque la aprobación del TLC, en la medida en que pueda equilibrar las tasas de interés en una tasa realista y finalmente en la medida en que pueda mejorar la situación de los intermediarios financieros para la canalización del crédito a la industria.

Sin embargo, como la aprobación del TLC todavía está en veremos, los problemas de orden financiero, tales como el déficit comercial, le pueden explotar en las manos.

Inflación esperada y Aspe en la precandidatura

Se están cancelando las posibilidades de alcanzar la inflación esperada del 7 por ciento según se proyectaba en los Criterios de Política Económica para 1993. En el documento que se presenta al Congreso de la Unión cada año, se apuntaba como primer objetivo que se buscaría "reducir significativamente la inflación hasta niveles de sólo un dígito; alrededor de 7 por ciento -lo cual permitirá cerrar la brecha que aún nos separa del nivel de nuestros principales socios comerciales-, sin afectar el nivel de actividad económica".

Seguramente se alcanzará el nivel de inflación de un dígito, pues de seguir la tendencia hasta ahora marcada de un ritmo de crecimiento de los precios de 0.6 por ciento, al concluir el año la inflación acumulada será de 9 por ciento. Efectivamente de un dígito.

Sin embargo, como ya se apuntó arriba, el objetivo de una inflación de 7 por ciento no será factible. Para alcanzar un nivel de esa magnitud tendría que registrarse un ritmo de crecimiento mensual promedio en lo que resta del año de 0.42 por ciento. Es decir, un tercio menor al que ya se ha logrado y el cual se ha estabilizado en 0.6 por ciento en los últimos meses.

Dicho sea de paso, la diferencia de alrededor de 30 por ciento entre la inflación esperada y la efectiva, no es cualquier cosa. No hay duda que reducir aún más la evolución de los precios cuando se ha llegado a los niveles actuales, es mucho más difícil que cuando se

encontraba en niveles superiores, pero una diferencia de esa magnitud (de 30 por ciento, en la formación de precios), es alta para dar un piso consistente a la formación de expectativas. Es decir, para que un inversionista, por ejemplo, tenga la certeza de que las ganancias obtenidas en un período determinado realmente sean redituables y no se las coma la inflación, una equivocación de un tercio en los pronósticos, puede anular sus ganancias y aún propiciarle pérdidas. Con este tipo de errores, por tanto, es difícil pensar que ya hay condiciones para hacer contratos de bajo riesgo, de largo plazo.

No se pretende descalificar el logro, sino simplemente señalar que las tareas en torno al abatimiento de la inflación para que el mundo de los negocios deje de especular con los precios, aún es muy grande. Incluso, si se considera que hay un repunte estacional de los precios en los últimos meses del año, el esfuerzo para disminuir más a la inflación empieza a perder fuerza entre septiembre y octubre en que las presiones sobre la evolución de los precios vuelven a aumentar.

Aunque esta combinación de desaceleración de la actividad económica con disminución de los precios no es alarmante, tampoco se presta para festinar, aún cuando sea por motivos que buscan preparar el terreno electoral. Lo anterior muestra que el sacrificio que se ha venido haciendo desde hace años para crear la certidumbre y reanudar la actividad económica, se puede ir al traste al politizar a la economía. Es decir, el PSE-PECE cumplió con el papel de restaurar credibilidad en la política económica. El problema ahora es que las precampañas electorales empiezan a restar credibilidad a la economía, pues es notorio que se festinan resultados reales, exagerando sus virtudes.

Por lo pronto, la combinación de lo anterior, con la incertidumbre creada en la ratificación del Tratado de Libre Comercio, está reventando por el eslabón más débil, pues los plazos del crédito y las tasas de interés están resultando muy cortos y muy caras para intentar reactivar a la actividad económica. Es decir, la incertidumbre y desconfianza se están apoderando del sistema financiero.

Lo anterior tiene que ver con una nota aparecida en el periódico El Financiero, en la que el reportero Ignacio Rodríguez Reyna la encabeza como "Aspe pasó a ser un buen prospecto para la silla presidencial, según la IP".

La interpretación que hace el reportero, surge de la participación de Pedro Aspe Armella como orador en la conmemoración del 30 aniversario del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado. Según esta interpretación del reportero, el Secretario de Hacienda se convirtió en candidato a la Presidencia por aporte de este grupo de empresarios.

A decir de Rodríguez Reyna, el exbanquero Rolando Vega Iñiguez, dijo: "sólo tengo elogios para él y su actuación", con lo que se salda la cuenta que en el pasado se llamó "terrorismo fiscal". Por su parte Antonio Sánchez Díaz de Rivera, dirigente de la Coparmex, refiriéndose al terrorismo fiscal, dijo: "Ya no es lo mismo. Eso del Terrorismo fiscal ha cambiado. Hay un poco, claro pero casi no; ese elemento casi ha desaparecido".

Hay que destacar que ésta es la lectura que hace el reportero, con base en lo que dice haber escuchado en los corrillos de los pasillos y de las deducciones que hace a partir de observaciones tales como que a pesar del aburrimiento y descontento por el tono doctoral del discurso del doctor Aspe, recibió la aprobación y beneplácito de los hombres de negocios.

Sin embargo, es difícil aceptar la inferencia del reportero, aún con las palabras de beneplácito que hayan expresado algunos empresarios y aún cuando efectivamente pudiera ser el candidato fuerte para algunos de los sectores presentes en la conmemoración de los 30 años de CEESP, porque como él mismo señala, en aquella reunión habían "gobiernistas" y "otros cercanos al panismo, como los tradicionalmente lo han sido los dirigentes de la Coparmex y la Concanaco".

CITAS:

[*] Profesor-Investigador del Depto. de Sociología, UAM-A.

[1] La Jornada. 1o. de abril, p. 5.

[2] La Jornada, 14 de abril.

[3] La Jornada, 14 de abril.

[4] La Jornada, 26 de mayo, p. 15.

[5] La Jornada, 27 de mayo, p. 11.

[6] La Jornada, 28 de mayo p. 15.

[7] La Jornada, 2 de junio p. 9.

[8] La Jornada, 3 de junio, p. 7.

[9] La Jornada, 14 de abril.

[10] La Jornada, 7 de abril.

[11] Propuesta del regente de la ciudad durante su comparecencia en la Cámara de Diputados, del 16 de abril, La Jornada.

[12] La Jornada, 17 de abril.

[13] La Jornada, 20 de mayo, p. 9

[14] La Jornada, 18 de abril.

[15] La Jornada, 18 de abril.

[16] La Jornada, 23 de abril.

[17] La Jornada, 24 de abril.

[18] Fernández Menéndez, "Yucatán: Personajes en busca de un autor" en Nexos num. 186, junio de 1993.

[19] Fernández Menéndez, "Yucatán: Personajes en busca de un autor" en Nexos num. 186, junio de 1993.

[20] IMEP 16 de abril.

[21] El Financiero, 20 de mayo de 1993.

[22] El Financiero, 21 de mayo de 1993.

[23] El Financiero, 18 de mayo de 1993.

[24] El Financiero, 7 de junio de 1993.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Confrontación

AUTOR: Fernando F. Herrera Lima [*]

TITULO: Dina: Del Enfrentamiento a la Negociación

ABSTRACT:

Tal vez estemos presenciando la aparición de un nuevo tipo de sindicato de la producción y de un nuevo modelo de tránsito hacia la modernización laboral. En todo caso, es claro que los obreros del Grupo Dina, a diferencia de los de la VW, lograron mantener después del conflictivo proceso de flexibilización salvaje de los años ochenta, un sindicato democrático, representativo y autónomo.

TEXTO:

La productividad: nuevo momento de negociación en la relación bilateral

En la llamada época dorada del fordismo, la definición de los incrementos salariales anuales estaba por lo general dictada por los incrementos esperados en la productividad y por el aumento que se había registrado en los precios a lo largo del período anterior. Ahora esta relación parece haberse invertido, de tal suerte que los incrementos salariales aparecen como consecuencia del cumplimiento de metas de productividad registradas en el período anterior y de la inflación esperada para el período siguiente.

Con el agravante para los trabajadores, al menos en México, de que esta inflación corresponde a las previsiones oficiales sobre la materia -comúnmente demasiado optimistas- y de que las metas de productividad han sido generalmente impuestas -desde la definición misma de lo que debe entenderse por productividad- de manera unilateral por las gerencias.

Además de lo anterior, existe actualmente una clara tendencia hacia la individualización de los salarios, a partir de criterios directamente relacionados con la productividad, tales como la capacitación, la producción sin errores, el cumplimiento de metas cualitativas y cuantitativas y la disciplina laboral.

Desarrollos como los anteriores, plantean a las organizaciones de los trabajadores -en especial a las sindicales- retos de grandes magnitudes. Al poner las empresas -y el propio gobierno federal- la productividad en el centro del discurso económico, se expande un terreno o momento de la relación obrero-patronal que antes, o bien no existía como tal, o bien se presentaba subordinado a los temas prioritarios de la negociación corporativa, en donde la discusión de los temas salariales tenían en México mucho que ver con las macro

políticas estatales y muy poco con el funcionamiento microeconómico de los espacios productivos.

A partir del llamado del gobierno federal para que fueran celebrados en todas las empresas del país acuerdos específicos para elevar la productividad, la situación está lejos de haber evolucionado homogéneamente hacia semejante meta. Por el contrario, prevalece en México una situación de gran heterogeneidad al respecto, dominada por una mayoría de unidades productoras de bienes y servicios en la que el tema no ha sido siquiera abordado. También en la minoría de empresas en las que se han presentado avances al respecto la situación se presenta como sumamente diferenciada.

Sin ánimos de exhaustividad, sino simplemente de ejemplificación a partir de casos significativos, resulta interesante comparar las diversas formas a través de las que se han desarrollado las discusiones y los enfrentamientos en torno a los acuerdos de productividad en algunas empresas, para poder así ubicar más adelante el caso que aquí se desarrollará, que es el de las empresas del Grupo Dina.

El del SME y la Cía. de Luz y Fuerza del Centro [1] resulta ser un caso de gran interés. Aquí, el sindicato decidió enfrentar el problema de la elevación de la productividad de una forma muy poco frecuente en México. Con una gran participación de la base y las diversas instancias representativas, el SME generó un proyecto propio, ampliamente documentado y argumentado. A partir del mismo, fue obteniendo ciertos avances en la discusión bilateral; de tal forma que a principios de 1993 todo parecía indicar que en este sector se presentaría el caso tal vez más exitoso de acuerdo negociado en torno a la productividad. Sin embargo, a última hora la empresa acabó por imponer un proyecto unilateral que, si bien fue avalado por el Comité Ejecutivo del sindicato, dejó a un lado toda la elaboración previa del SME y ha sido rechazado por sectores importantes de la base sindical, debido a que la condición para su cumplimiento es la de un despido masivo. Además de que se prevé en el mismo convenio que su incumplimiento tendría como consecuencia la desaparición de la empresa.

En el caso de la empresa Volkswagen de México y del SITVW, [2] la discusión en torno a la productividad se presentó dentro de un paquete general de modificación de las relaciones laborales y de las formas de organización del trabajo, junto con la revisión contractual de 1993. En un primer momento, se dio un proceso de negociación estrictamente cupular -dirección de la empresa-Comité Ejecutivo- que desembocó en la firma de un "marco-acuerdo", que preveía un período de transición de aproximadamente seis meses para aterrizar los cambios en cada sección de la planta. Cabe destacar que este procedimiento abría para el Sindicato la posibilidad de elaborar un proyecto propio y aún de discutir el contenido mismo de conceptos tales como el de productividad. Sin embargo, la forma poco transparente en la que se firmó este acuerdo llevó a que una mayoría de representantes seccionales iniciara un movimiento de rechazo al convenio, que desembocó en la paralización de las actividades en la planta automotriz. Parte del resultado del conflicto -tanto intersindical como obrero-patronal y que fue decidido en gran medida por la Secretaría del Trabajo y la Fesebes- consistió en que la Empresa quedó en posibilidades de imponer unilateralmente su proyecto.

Dina: un caso de acuerdo negociado...después de una guerra prolongada

A la luz de los ejemplos anteriores, la forma en que se ha desarrollado en el Grupo Dina la discusión sobre el incremento de la productividad, resulta tanto original, como aleccionadora. Como se verá a continuación, al menos hasta el momento, el proceso en la automotriz de Cd. Sahagún tiene como características centrales su carácter bilateral y negociado, así como un amplio respaldo de la base trabajadora, que proviene de la forma ampliamente participativa por medio de la cual fue generado. Pero, también, de los beneficios materiales que supone para los trabajadores y del respeto a ciertas formas y costumbres laborales desarrollada a través de los años en las empresas de este Grupo.

No fue sencillo en el Grupo Dina llegar a esta situación, en la que la negociación parece haberse convertido en el elemento central de la relación entre empresa y sindicato. Por el contrario, a los acuerdos en torno a la productividad que se generaron en 1992, antecedió una larga historia de al menos diez años de enfrentamientos constantes y frontales; mismos que tuvieron como resultado una flexibilización considerable de las relaciones contractuales que se habían ido estableciendo a lo largo de los 20 años anteriores -esto es, desde mediados de los años sesenta- y que significaban importantes logros para la organización sindical, en terrenos como el del control sobre el proceso de trabajo y sobre el mercado laboral. [3]

En el cuadro siguiente puede apreciarse el contenido de dicha flexibilización:

Flexibilización Contractual en Dina. 1982-1992[H-]

Con relación a los enfrentamientos que se dieron entre la dirección empresarial y el Sindicato en las empresas automotrices de Cd. Sahagún, cabe recordar que entre 1980 y 1989 hubo un complejo proceso de reestructuración empresarial en el Grupo Dina. Este proceso incluyó, básicamente, los siguientes aspectos:

- a) la participación de la empresa original (Diesel Nacional), en varias empresas especializadas en la producción de Autobuses, Camiones y tractocamiones, Motores y Plásticos Automotrices (1981-1982).
- b) la venta de la empresa Renault de México (1982) a la Renault Francesa; misma que después decidió cerrar la planta mexicana (1986).
- c) una política de saneamiento financiero, que incluyó priorizar el pago de la deuda, sobre todo externa, que había contraído la empresa; así como la suspensión de toda inversión productiva.
- d) la venta de todas las empresas del grupo Dina a capital privado; proceso que se inició en 1988 -con el anuncio de la venta- y que culminó en noviembre de 1989, cuando el Consorcio "G", de autotransportistas del edo. de Jalisco, compró las empresas Dina Autobuses, Dina Camiones, Dina Motores y Plásticos Automotrices Dina (PASDA).

e) un cambio sustancial en las relaciones con el sindicato y, en general, una transformación radical de las relaciones laborales.

Fue en torno a los anteriores procesos que se desarrolló la sucesión de conflictos que marcaron la historia de las relaciones empresa-sindicato en Dina durante toda la década pasada. Particularmente importantes fueron al respecto los años de 1983, 1986 y 1989.

En 1983, la derrota de una huelga abrió las puertas a la participación de la empresa y a la consiguiente firma de contratos colectivos de trabajo diferenciados por empresa.

Una nueva derrota sindical, en 1986, llevó a una primera mutilación de los contratos de las empresas Dina. Una cláusula de primordial importancia para la regulación del proceso de trabajo, la que refería cantidades y calidades de trabajo "a la costumbre" -cláusula única en su tipo, al menos en la industria automotriz-, fue suprimida. Además, se flexibilizó la adscripción fija de los trabajadores a puestos y tareas específicas, se incrementó el número máximo posible de eventuales y se pasaron a personal de confianza algunas categorías antes sindicalizadas.

La derrota de los trabajadores de la empresa Renault, que culminó con el cierre definitivo de la empresa, trajo como una de sus consecuencias el debilitamiento del SNITIASC, en cuyas filas militaban los obreros de la empresa francesa.

En 1989 se dio el último enfrentamiento entre la empresa como paraestatal y sus trabajadores. En esta ocasión, si bien se llegó a una solución negociada de la huelga, el sindicato tuvo que aceptar que se dejara abierto el límite máximo de eventuales y perdió más categorías del escalafón, mismas que pasaron al régimen de confianza.

Como puede observarse a partir de la escueta relación de hechos anterior, el curso que se siguió en las empresas del Grupo Dina para la reestructuración productiva estuvo lejos de ser uno negociado y sustentado de la búsqueda de consensos. Por el contrario, resulta fácil caracterizar la estrategia adoptada por los directivos de la paraestatal como uno de "flexibilización salvaje" del trabajo; en un proceso en el que la empresa se fijó como objetivo despojar a los trabajadores de todas sus conquistas y seguridades, para hacer atractiva la venta del Grupo.

En todo este período, el único intento que realizó la empresa para negociar el incremento de la productividad a cambio de beneficios materiales para los trabajadores, consistió en el establecimiento de una prima de productividad del 7% del salario, que se pactó en 1986 para la empresa Dina Camiones. Más adelante, en 1987, se hizo extensiva a Dina Autobuses y, en 1989, a Dina Motores. La negativa empresarial a pactarla para PASDA fue el motivo de la huelga de 90 días en esta empresa, en 1991. Cabe señalar que esta prima se otorgaba de manera generalizada a todos los trabajadores de cada empresa en la que se aceptara incrementar las cantidades diarias de producción; y no de manera selectiva, ya fuera por grupos o por secciones.

La situación anterior, dejaba para el Sindicato pocas posibilidades de plantear un rumbo alternativo para el proceso de cambio estructural de la producción. No es extraño que los trabajadores y su representación gremial hayan optado por una estrategia defensiva, que buscaba conservar tanto como pudiera de lo que las luchas y las negociaciones de los sesentas y setentas había producido en los terrenos de la organización del trabajo, de las relaciones laborales, del salario, de las prestaciones y de la seguridad en el empleo.

A partir de 1989 las empresas del Grupo Dina son propiedad de capitales privados. Entre los nuevos propietarios y el Sindicato se abrió desde la privatización un período de transición que duró hasta 1992. A lo largo de él, se mantuvo el tono conflictivo de las relaciones laborales y el enfrentamiento fue la característica más destacada. Pero como lo ha documentado Lázaro Osorio, [4] a partir de la revisión de febrero de este año, las cosas parecen haber cambiado sustancialmente.

Después de la revisión de febrero de 1992 parecían posibles dos caminos alternativos para la dirección del Grupo Dina, en relación a las relaciones laborales. El primero de ellos consistía en mantener el rumbo de imposición unilateral que se había venido siguiendo desde 1982.

El segundo, que parece ser el que finalmente se ha elegido, se basa en la apertura de espacios y momentos de negociación bilateral, y en la búsqueda de consensos y formas de involucramiento de los trabajadores. Las recompensas materiales por el nuevo esfuerzo parecen ser un elemento reconocido como necesario para avanzar en el camino de la adecuación a las nuevas condiciones de producción impuestas por la apertura comercial del país.

Por parte del sindicato, como ya se ha expresado, no sin fuertes tensiones internas y como resultado de intensos procesos de discusión colectiva, se ha elegido la vía novedosa de la negociación en terrenos que tradicionalmente habían estado excluidos de la relación obrero-patronal en México.

Los convenios sobre productividad en Dina

La base a partir de la cual se han venido negociando los convenios de productividad en las empresas del Grupo Dina la conforman los contratos colectivos "flexibles" que se firmaron en febrero de 1992 y que establecen en cláusulas transitorias que:

"Las partes se obligan a constituir de inmediato una comisión mixta de productividad, que estará integrada por cinco personas de cada parte, y que tendrá como objeto buscar una mayor eficiencia y productividad en la Empresa. [5]

Hasta el momento, es en la empresa Dina Autobuses en la que se ha concretado un convenio de Productividad. [6] En las restantes empresas se ha avanzado en la discusión y se han establecido algunos acuerdos básicos. Por ejemplo, en Plásticos Automotrices Dina (PASDA) se ha aceptado por la Empresa que los trabajadores sigan funcionando a partir de los grupos de trabajo que surgieron de manera más o menos espontánea, o al

menos no prevista, a lo largo de los años setenta y ochenta, y que son definidos por los trabajadores como una forma idónea para la organización de su propio trabajo.

En la empresa Dina Camiones, el proyecto "Dinastía" supone la conformación de equipos de trabajo y una redefinición global de las condiciones de trabajo, además de la computarización de todas las áreas. Para su instrumentación, se busca establecer un convenio de productividad específico.

Es entonces en Dina Autobuses, empresa que se desenvuelve en un sector repentinamente abierto a la competencia de unidades importadas de alta calidad, en donde más se ha avanzado en el terreno de los compromisos sobre productividad.

El convenio correspondiente supone una transformación importante de las formas de organización del trabajo, que básicamente consiste en la introducción de equipos de trabajo y de células de control de calidad. Junto con ello, se introduce la idea de polivalencia laboral y el sistema de trabajo "bell to bell". [7]

Por otro lado, se ha introducido un esquema de incentivos, basado en un nuevo tabulador que sustituye por sólo cuatro los 12 niveles salariales anteriores; [8] a través de los cuales los trabajadores podrán ascender mediante un dispositivo flexible basado en la capacitación y el adiestramiento.

Como punto de partida para el establecimiento de estos salarios flexibles, se pactó una retabulación general del 8%. Un punto importante del convenio consiste en que la capacitación se realizará dentro de la jornada normal de trabajo y tendrá un mínimo de 3 mil quinientas horas de duración.

En lugar del antiguo escalafón "ciego", el sistema de ascensos dependerá ahora de los conocimientos y las habilidades adquiridos, así como de la actitud y la disposición hacia el trabajo.

La bilateralidad se buscó garantizar en el convenio mediante el establecimiento de una Comisión Mixta de productividad, que será la encargada de establecer los Planes y programas de Capacitación. Pero que tendrá también, y esto es fundamental, la atribución de evaluar los resultados, en cuanto a la adquisición de conocimientos y habilidades por parte de los trabajadores.

Conclusiones

Es tal vez demasiado pronto para poder evaluar los resultados de este proceso de cambio negociado en las empresas del Grupo Dina. De hecho, las partes están actualmente en un período de análisis de los avances y problemas que se han presentado en la instrumentación del mismo.

Sin embargo, resulta interesante observar la forma en la que el tema de la productividad se ha abordado entre las empresas del Grupo Dina y el SNITIA; así como las diferencias que presenta con algunos otros casos, tales como el de VW, o bien el del SME.

A diferencia del caso del sindicato de VW, los trabajadores de base de Dina han estado ampliamente involucrados en el proceso, primero, de enfrentamiento y, después, de negociación con la Empresa, en torno a la transformación de las relaciones laborales y de las formas de organización del trabajo y la producción. Así como también están participando, no como meros espectadores, en el trabajo de "aterrizaje" e instrumentación de los cambios.

También a diferencia de los trabajadores de la Cía. de Luz y Fuerza, después de fuertes y prolongados enfrentamientos, los automotrices de Cd. Sahagún tienen ahora como contraparte a una gerencia aparentemente dispuesta a negociar, a respetar los acuerdos, a compartir los beneficios y a respetar la vida sindical interna.

Tal vez estemos presenciando la aparición de un nuevo tipo de sindicato de la producción y de un nuevo modelo de tránsito hacia la modernización laboral. En todo caso, es claro que los obreros del Grupo Dina, a diferencia de los de la VW, lograron mantener después del conflictivo proceso de flexibilización salvaje de los años ochenta, un sindicato democrático, representativo y autónomo. Lo decía Lázaro Osorio en el III Coloquio de Xalapa: [9] las pérdidas contractuales pueden compensarse con nuevas conquistas, siempre y cuando se mantenga vivo el instrumento de representación y lucha de los trabajadores.

CITAS:

[*] Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I.

[1] Cf. Almazán, José Antonio, La Jornada Laboral, 25 de marzo de 1993

[2] Sobre el proceso en VW, puede verse el trabajo de Montiel, Yolanda, "Volkswagen: una modernización en frío". La Jornada Laboral, 20 de septiembre de 1992.

[3] Cf. Herrera Lima, Fernando, Reestructuración Empresarial y Respuesta Obrera en Dina, tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, 1992. De ahí ha sido tomada la síntesis que se presenta ha continuación sobre la década 1982-1992.

[4] Osorio, Lázaro, trabajo presentado en el Seminario "Sindicatos y Productividad; Distintas Experiencias", organizada por la Fundación F. Ebert. y la UAM-A y realizado en la Cd. de México, D.F., del 9 al 11 de noviembre de 1992.

[5] Cf. Contratos Colectivos de las empresas del Grupo Dina, 1992-1994.

[6] Gran parte de la información acerca de las negociaciones sobre productividad en las empresas del Grupo Dina ha sido retomada del trabajo ya citado de Lázaro Osorio.

[7] Resulta conveniente recordar aquí que en las empresas del Grupo Dina existieron hasta antes de esta transformación formas de organización de la producción y del trabajo sumamente tradicionales, poco asimilables a los modelos predominantes en la industria automotriz y muy ligadas a prácticas y costumbres propias de las planta de Cd. Sahagún, Cf. Herrera Lima, Fernando, Reestructuración Empresarial y Respuesta Obrera en Dina, tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, 1992.

[8] Cf Contrato Colectivo de Dina Autobuses, 1992-1994.

[9] Ponencia presentada en el III Coloquio de Xalapa "Reestructuración Productiva y Reorganización Social", Xalapa, Ver.. 7-10 de octubre de 1992.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Confrontación

AUTOR: Carlos López Angel [*]

TITULO: El Sindicalismo Universitario de hoy y su Futuro

ABSTRACT:

Todas las vertientes del sindicalismo universitario hablan de "nuevas políticas ante una nueva realidad ", de fomentar una cultura sindical distinta, de su deseo de ser tomados en cuenta en las transformaciones, de participar en los cambios en los procesos de trabajo académico y administrativo, pero no han podido estructurar una propuesta viable y han terminado objetivamente oponiéndose al cambio o asimilando sin crítica las políticas institucionales.

TEXTO:

La crisis de un actor social

Protagonista indiscutible de los años setenta, activo promotor de la democracia e independencia sindicales, ejemplo de combatividad y lucha por el reconocimiento de sus derechos plenos, enemigo declarado del charismo, opositor sistemático de la política antilaboral de los gobiernos en turno, solidario como pocos destacamentos, paradigma de las mejores expresiones de organización de los trabajadores mexicanos en su etapa de auge, el sindicalismo universitario se encuentra preso de la crisis que abate al movimiento obrero nacional.

Atrás parecen haber quedado los atributos que lo convirtieron en un baluarte del sindicalismo independiente, participativo, autónomo y con una fuerte presencia en las instituciones de educación superior. Hoy vive un enorme desgaste entre sus filas, falta de credibilidad y representatividad frente a sus sindicalizados, pérdida de interlocución con el gobierno federal y las autoridades universitarias y no acierta a diseñar una estrategia que lo coloque en mejores condiciones para insertarse en la reestructuración universitaria. Lo anterior se ha traducido en la reducción paulatina de sus espacios de incidencia, incluso en aquellos asuntos de naturaleza laboral incuestionable como la negociación del salario.

Sin embargo, el sindicalismo no es del todo responsable de su actual situación, a ella han contribuido también de manera decisiva otros dos actores de ese complejo mundo universitario: las autoridades y el gobierno federal.

Asimismo, no es posible omitir que la reforma del Estado, efectuada por la administración salinista, ha sido determinante para definir el nuevo contexto universitario, en donde la relación de la universidad con él está cambiando, también la de

sus sectores sociales entre sí. En esta nueva vinculación, el sindicalismo es el que más ha perdido.

Expresiones del sindicalismo universitario

Su fuerza

El sindicalismo universitario y de la educación superior representa a una fuerza laboral cercana a los 250 mil trabajadores; de éstos, 124 mil 721 eran académicos en el ciclo 1991-1992. [1] No hay un censo nacional que dé certeza respecto a su nivel de afiliación y la cifras que proporcionan las diferentes agrupaciones parece sobrepasarla realidad de sus nóminas; empero la tendencia es contar con porcentajes altos en el sector administrativo y muy variables en el académico, estancados y a la baja.

El movimiento sindical universitario y de la educación superior se agrupa en más de 80 sindicatos independientes y en 33 secciones del SNTE; para los fines de este artículo sólo nos referiremos a los primeros. Estos se distribuyen en el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) constituido, según sus datos, por 60 mil afiliados y 21 secciones sindicales (ver Cuadro 1); la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior (CONASUES) que reúne a 12 sindicatos -y a la que concurren varias secciones del SNTE-, agrupa a cerca de 15 mil trabajadores (ver Cuadro 2); y en la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) que a su vez integra a la Asociación Nacional de Asociaciones Sindicales de Personal Académico Universitario (ANASPAU), a la Federación Nacional de Sindicatos de Personal Académico Universitario (FENASPAU) y la Federación Unica de Sindicatos de Trabajadores Administrativos Universitarios (FUSTAU), en donde convergen 38 sindicatos, y afirma tener una nómina sindical de más de 70 mil agremiados. [2] (Ver Cuadro 3)

Cuadro 1. Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios[H-]

Cuadro 2. Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior[H-]

Cuadro 3. Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (I)[H-]

Cuadro 3. Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (II)[H-]

Ubicar, como lo hacen algunos estudiosos del sindicalismo mexicano, a todo el movimiento sindical universitario dentro de la vertiente confrontadora es, cuando menos, impreciso. Esta podría ser una característica del SUNTU (1979), cuyo núcleo fundamental encabezó las primeras luchas por el derecho a la contratación colectiva, la sindicalización y la huelga en el período 1972-75 en la capital y en provincia. [3] Posteriormente ha participado con el STUNAM y otras secciones en huelgas importantes como las de 1977, 1983 y 1988, y ha mantenido una presencia constante en la actividad sindical del país. La dirección del SUNTU lleva más de veinte años al frente del mismo,

es la fracción histórica del sindicalismo universitario, surgida de la vieja izquierda comunista, cuya estrategia sindical orientó sus principales luchas. El SUNTU ha perdido el vigor que lo acompañó en sus primeros años de vida, aunque ha intentado permanentemente, y con escasos resultados, constituirse en el interlocutor del gobierno.

La confrontación es igualmente un rasgo de la CONASUES (1982), creada como alternativa al SUNTU por algunos sindicatos que lo abandonaron por discrepancias políticas con quienes hasta la fecha lo conducen. La dirección sindical de la CONASUES proviene de la izquierda no tradicional, es joven y vive una continua rotación de sus cuadros. Ha tomado parte en las gestas de la insurgencia obrera en la década de los setenta, en la huelgas de junio de 1983 y en los últimos cinco años ha conseguido liderar dos movimientos de carácter general: en 1988 con relativo éxito [4] y en 1990, año en que su iniciativa fracasó. La CONASUES es considerada el ala radical del sindicalismo del sector y se ha esforzado por diferenciarse práctica y políticamente del SUNTU, disputándole el liderazgo nacional. Empero, esta agrupación se encuentra virtualmente estancada.

Por su parte la CONTU (1980) es la tendencia sindical más proclive a la concertación, y sólo esporádicamente alguno de sus sindicatos ha iniciado o participado en conflictos de relevancia. La CONTU considera, por ejemplo, haber obtenido más por la vía de la negociación y el diálogo que por la del enfrentamiento; asimismo, mantiene buenas relaciones con las autoridades universitarias y con los gobiernos estatal y federal. [5] Las asociaciones y la federación que la conforman no actúan cohesionadamente, pero eso no les ha impedido deslindarse de la táctica sindical utilizada por las otras dos expresiones. A su dirigencia, que es prácticamente la misma desde hace 10 años, no se le identifica con posiciones de izquierda. La CONTU se encuentra internamente fracturada por diferencias aparentemente políticas y está frente al riesgo de perder membresía.

En estas circunstancias, es explicable que el sindicalismo universitario no haya logrado la meta de la unidad, ni acciones de masas para defender sus conquistas y avanzar. A lo más que han llegado estos tres afluentes, con excepciones muy localizadas, es a establecer contactos informales, promover foros de reflexión en determinadas coyunturas, emitir pronunciamientos o intercambiar información sin un propósito sistemático. Donde mayor identidad hay es entre el SUNTU y la CONASUES, por su cercanía, ideología y experiencia sindical. Los organismos de ambas agrupaciones aparecen con frecuencia en la arena sindical protagonizando algún movimiento. Se puede decir que representan un bloque, políticamente el más importante del sector, representativo del sindicalismo independiente mexicano. Pero ni siquiera aquí ha sido posible formar una sola instancia orgánica de acción permanente, pues la desconfianza política y los matices tácticos lo han impedido.

No obstante, ni la confrontación ni la concertación han logrado evitar que los sindicatos universitarios pierdan espacios que tenían antaño; ni una ni otra práctica les ha abierto el nuevo campo de acción aparecido con la política modernizadora.

Su política

Los años setenta fueron de ascenso y consolidación del sindicalismo universitario a la par que se expandía el subsistema de educación superior. En aquella época, por la vía de los hechos, la presión y huelgas en varios casos prolongadas, los sindicatos pioneros lograron el derecho a la contratación colectiva que, con el tiempo, configuraría un modelo a seguir: el STEUNAM en 1972; el SPAUNAM en 1975; el SITUAM en 1976 -ya con unas Condiciones Generales de Trabajo más avanzadas- y posteriormente los sindicatos de las universidades de los estados de Guerrero, Zacatecas, Puebla, Sinaloa e Hidalgo entre otros.

Los convenios que regulaban las relaciones laborales en las universidades fueron variados, pero contenían una serie de particularidades que los colocaba por encima de lo conseguido en otros sectores. Destacan por su significado:

- * El salario era alto en comparación con otras ramas y sectores, y competitivo en el mercado de trabajo.
- * Las prestaciones como el aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad y días de descanso obligatorio eran superiores a las de la ley.
- * Varios acuerdos establecían la intervención sindical en el ingreso y la promoción del personal académico; por tanto, quedaron establecidos bilateralmente asuntos como las categorías, niveles y funciones del profesorado.
- * Existía un control absoluto en el ingreso y escalafón del personal administrativo, así como del cubrimiento de plazas vacantes.
- * Quedó establecida la inamovilidad del trabajador en su puesto y lugar de adscripción.
- * Se rescató el concepto de "usos y costumbres" favorables al trabajador.
- * Se establecieron jornadas de trabajo de 30 a 40 horas.
- * Se convinieron esquemas de seguridad social que en no contados casos sobrepasaron lo estipulado en la ley.
- * Los acuerdos contenían mecanismos de protección y defensa del trabajador en caso de despido e indemnizaciones por arriba de lo exigido en legislación laboral.
- * Varios sindicatos pactaron apoyos importantes en infraestructura sindical y para la propia gestión de sus representantes. [6]

No obstante estas características, lo que prevaleció fue un mosaico de contratos colectivos diferenciados en función de las peculiaridades regionales e institucionales, la fuerza sindical y la capacidad de negociación de las partes. [7]

Las reformas constitucionales de 1979 y a la Ley Federal del Trabajo en 1980, para regular las relaciones laborales en las universidades y demás instituciones autónomas por ley, impidieron en definitiva arribar a un contrato colectivo único, subsistiendo hasta ahora ese panorama contractual. Sin embargo, la disposición expresa de otorgarle a las instituciones el control del ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico contenida en la mencionada ley, fue la que más daño hizo al modelo de contratación colectiva perfilado en los convenios avanzados, y fue determinante para iniciar lo que hoy se prefigura como esquema distinto de contratación en el terreno académico sin bilateralidad.

En la década de los ochenta el eje articulador del sindicalismo universitario fue la lucha contra la política de austeridad y por la mejoría salarial, en una dinámica de homologación de los tabuladores impuesta por la Secretaría de Programación y Presupuesto. A ello agregó la defensa de la contratación colectiva y, receptivo al influjo del movimiento estudiantil de la UNAM en 1986-1987 se sumó a la demanda de reforma democrática.

Las definiciones de hoy

Como respuesta a las políticas públicas neoliberales en materia educativa, a la reestructuración universitaria sin su concurso, a la drástica caída del salario de sus agremiados y a la determinación desde las esferas oficiales de alentar un nuevo marco laboral permitiendo y propiciando la mutilación, modificación regresiva o eliminación de contratos colectivos de trabajo en importantes ramas de la industria y los servicios, el sindicalismo universitario ha elaborado las siguientes definiciones:

- Defensa de la universidad pública, gratuita, popular y de masas.
- Recuperación salarial y presupuestal.
- Participación activa en los procesos de reestructuración universitaria.
- Defensa de la contratación colectiva y la bilateralidad.

Estas orientaciones son el eje de una política para enfrentar la reestructuración universitaria. Convendría examinar con qué eficacia se han acometido.

Defender la universidad pública es un planeamiento con un alto contenido político y universitario. Se ha valorado por los sindicatos que el neoliberalismo pretende abrir un mayor espacio a la educación privada y depositar en la sociedad la responsabilidad del Estado de sostener la educación pública, propósitos que se deben combatir. Lo que ha sucedido, para abordar algunos ejemplos, es que el incremento de las cuotas por inscripción y colegiaturas que hipotéticamente se inscribe en esta lógica, se ha llevado a cabo en prácticamente todas las instituciones, y allí donde ha habido resistencia como en la UNAM y en la Universidad de Sonora han sido los estudiantes quiénes han jugado el papel primordial. La reforma al artículo tercero de la Constitución, que en su nuevo texto

puede dar pauta al abandono de la obligación del Estado de sostener la educación superior, careció del rechazo activo de los sindicatos. La participación creciente del sector empresarial en las universidades públicas es otro fenómeno que no ha encontrado escollos; aún y cuando se contratan servicios del personal académico y administrativo, ni siquiera ha sido posible la intervención sindical para regular aspectos como el pago por esos servicios.

Cuadro 4. Sindicatos sin Filiación[H-]

La recuperación salarial, demanda surgida precisamente en el seno del sindicalismo universitario ahora extendida a todo el movimiento obrero, representó un cambio en su estrategia reivindicativa al concebirse como una meta de mediano plazo, con etapas intermedias y opciones complementarias de apoyo al salario. Aunque no se exige un incremento de golpe que pueda resarcir la drástica caída de las percepciones salariales, desde 1988, fecha en que se rompió el tope, los trabajadores universitarios no han conseguido rebasar las barreras impuestas por los sucesivos pactos económicos. Ha habido incrementos diferenciados en fechas posteriores a la revisión anual para los profesores y retabulaciones mínimas para el sector administrativo, pero no han sido suficientes. Los sindicatos universitarios, en el contexto de huelgas estalladas, presentaron en 1990 una propuesta integral de recuperación que fue desoída (ver Cuadro 5); en 1993 los académicos distinguidos y la Convergencia Académica para la Dignificación Universitaria de la UNAM, recogen puntos sobresalientes de aquella demanda con mayores probabilidades de concretarla debido, entre otras cosas, al impacto social que han generado sus acciones.

Cuadro 5. Programa de Recuperación Salarial. Propuesto por los Sindicatos Universitarios en Febrero de 1990[H-]

La participación en el proceso de transformación universitaria ha enfrentado dos obstáculos. En primer término la negativa rotunda de las autoridades de los centros de estudio y de la SEP a permitir que el sindicalismo se inserte en la dinámica de cambios con alternativas propias, asunto que abordaremos en otro apartado. En segundo lugar la incapacidad de los sindicatos para traducir en hechos lo que ahora es sólo discurso: un cambio de actitud. Todas las vertientes del sindicalismo universitario hablan de "nuevas políticas ante una nueva realidad", de fomentar una cultura sindical distinta, de su deseo de ser tomados en cuenta en las transformaciones, de participar en los cambios en los procesos de trabajo académico y administrativo, [8] pero no han podido estructurar una propuesta viable y han terminado objetivamente oponiéndose al cambio o asimilando sin crítica las políticas institucionales.

Muchas pueden ser las causas de las dificultades para transitar de una definición política a compromisos concretos, enumeramos como probables las siguientes: a) falta de información y discusión entre los trabajadores; b) resistencia de los afiliados a involucrarse en la determinación de los procesos de trabajo; c) la dispersión de las estructuras académicas y los mecanismos autoritarios de decisión institucional; d) la conexión que se hace entre reestructuración y pérdida de derechos, en especial el derecho

al trabajo; e) el temor y la oposición a que el desempeño laboral sea evaluado; f) la poca claridad que hay acerca de los beneficios que redituaría participar activamente en el cambio; g) falta de una estrategia sindical para motivar la transformaciones; y h) la real oposición de núcleos importantes de trabajadores y de algunas corrientes sindicales que ven con desconfianza todo lo que signifique cambios.

Pese a todo, el hecho de que el sindicalismo haya problematizado ya la reestructuración no deja de representar un paso adelante.

Los contratos colectivos de trabajo, en apariencia, siguen conservando las características que les dan una cierta imagen de rigidez ante la ofensiva flexibilizadora de los últimos dos sexenios, y de ventaja frente a otros acuerdos. No obstante que las rectorías han declarado su interés de modificar el esquema contractual de las universidades, esto no ha ocurrido, y más bien han optado, en muchos casos coordinadas con la Secretaría de Educación Pública, por escoger otros caminos más intrincados.

Así, contratos colectivos que desde un inicio se colocaron por encima del modelo UNAM-UAM han sido paulatinamente equiparados con éste. Es el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa en donde prestaciones como el aguinaldo, y la prima vacacional fueron disminuidas y la exención de impuestos de que gozaban los trabajadores eliminada en convenio aparte, no en el clausulado del contrato. Con una modalidad atenuante, lo mismo sucedió en la Universidad Autónoma de Zacatecas en donde los sindicatos fueron obligados a "negociar" por la vía de la presión presupuestal: la reducción de prestaciones fue compensada con una especie de bono que se entrega de manera complementaria al cheque.

En lo que toca a la bilateralidad, sin modificaciones en el clausulado, una constante ha sido la invasión de funciones de base por personal de confianza y el incremento en el número de éste; pérdida de materia de trabajo debido a la contratación por honorarios, servicios profesionales, realización de servicio social por estudiantes y la contratación irregular de personal. En relación a la estabilidad en el empleo, hay cifras alarmantes que demuestran que es un derecho no cumplido en varias instituciones como la UNAM, que contrata un alto número de temporales académicos a pesar de que la materia de trabajo subsiste. [9] Sin embargo, la agresión de mayor envergadura contra la bilateralidad la constituyen la puesta en marcha de los sistemas de becas y estímulos al desempeño académico sin participación sindical. El pago de los profesores ahora se determina con un salario flexible en función de su rendimiento.

Otro expediente utilizado para minar la bilateralidad es la frecuente violación a los contratos colectivos de trabajo y a convenios complementarios, así como la intromisión de instancias universitarias en asuntos laborales para reglamentarlos. Además existen otros problemas como el congelamiento de plazas vacantes, o la amenazada de despidos masivos para ajustarse a las directrices de la SEP, que ha obligado a que las instituciones de educación superior revisen su plantilla de personal. La huelga de 35 días que sostuvo el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Chapingo en marzo-abril pasados tuvo, en alguna medida, su origen en un problema de empleo y plantilla. [10]

Lo anterior ha configurado un cuadro que puede estar anticipando la búsqueda autoritaria de un nuevo modelo contractual. Los renglones que eventualmente podrían modificarse en forma definitiva serían: salario, ingreso, promoción, permanencia, jornada y horarios, estructura tabular, funciones, capacitación, plantilla, usos y costumbre, intensidad y calidad del trabajo y organización del mismo.

El gobierno federal y su política

La modernización educativa en el ámbito de la educación superior ha avanzado con pasos seguros. Una a una han ido imponiéndose las directrices de la Secretaría de Educación Pública. La evaluación como proceso indispensable para llevar a cabo una "adecuada reordenación e innovación académica y administrativa"; la política de financiamiento se ha diversificado para "crecer a través de todas las fuentes posibles"; la apertura y vinculación con el sector productivo para encarar el "imperativo de una mayor productividad y competitividad"; o la simplificación administrativa para resolver, entre otros asuntos, la persistencia de "gastos excesivos y desequilibrios en la proporción entre personal académico y administrativo" en varias instituciones. [11]

A pesar de que casi todas las líneas de acción diseñadas por la SEP presionan sobre el marco contractual de los centros de educación superior o exigen un nuevo pacto con los sindicatos en renglones que inciden en lo laboral, premeditadamente y casi por consigna se les ha excluido de cualquier consulta. Veamos sólo dos aspectos.

La evaluación es concebida como un ejercicio integral orientado a acelerar el proceso de modernización educativa, valorando la relevancia social, la pertinencia y la calidad de los programas académicos; así mismo es entendida como instrumento de transformación y toma de decisiones para el cambio. En tan importante tarea los trabajadores organizados podrían haber hecho aportes sustanciales si la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) los hubiera convocado, lo cual hubiese estimulado el cambio de filosofía de los sindicatos en relación a las dificultades por las que atraviesan los centros de estudio. Pero no fue así, salvo notables excepciones como en la Universidad Autónoma de Guerrero.

El deseo expresado en documentos oficiales en el sentido de que "la evaluación habrá de incorporar de manera creciente a los diversos sectores de la sociedad" [12] por lo visto no incluye a los sindicatos, ni salva a tal ejercicio del carácter cupular con el que se le ha conducido. En septiembre de 1990 los sindicatos fijaron su postura sobre la evaluación que fue, en términos generales, de aceptación corresponsable. [13] Las autoridades educativas hicieron otra vez caso omiso.

La nueva política de financiamiento de la SEP, en una de sus aristas, ha tenido profundas repercusiones en el modelo laboral, al establecer la deshomologación del salario basada en el resultado de la evaluación y en los méritos personales del docente. En un abuso de facultades la SEP instruyó a los rectores para que el manejo de las becas a la

productividad académica y a la carrera docente se haga "fuera de las negociaciones con el sindicato". [14]

Las becas persiguen estimular el trabajo sobresaliente, elevar los niveles de productividad y propiciar la superación académica. Sin embargo, la manera de operarlas está, incluso, en franca contradicción con la filosofía que intenta imbuir en los centros de trabajo el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, al establecer, en sus aspectos positivos, la necesidad de pactos bilaterales sobre productividad, formas de concertación para elevarla y propiciar la calidad, así como la participación de los sindicatos en su determinación y medición. [15] De todo eso se ha marginado a los sindicatos universitarios aún y cuando la decisión sea fuente de conflictos.

Las autoridades universitarias

Es difícil asegurar que hay un comportamiento uniforme de las autoridades universitarias a lo largo y ancho del país, pero sí podemos afirmar que estas se conducen en buena parte por las políticas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Fundada en 1950, la ANUIES agrupa a la casi totalidad de las universidades públicas y es el principal organismo interlocutor de los gobiernos federal y estatales.

La ANUIES se autorreconoce un papel muy destacado en el desarrollo de la educación superior a través de pautas y lineamientos de política educativa para orientar su funcionamiento, así como en los procesos de reforma y renovación.

En tales circunstancias funge como una agrupación que facilita, concerta y alimenta las diferentes líneas educativas emanadas del gobierno federal. La reestructuración universitaria fue de hecho "pactada" entre ANUIES y la SEP, y varios de sus procesos en marcha como la evaluación están siendo instrumentados por comisiones bipartitas.

En los últimos años la ANUIES ha destilado en sus documentos un particular antisindicalismo y puesto en tela de juicio el marco laboral existente en las universidades. En el texto "Declaración y Aportaciones de la ANUIES para la Modernización de la Educación Superior" (1989) se lee: "otra limitante para la transformación de las instituciones y para la superación de sus niveles académicos es la existencia de algunas condiciones en el ámbito laboral que han quedado hoy consagradas con carácter irreversible en los contratos colectivos de trabajo o en los usos y costumbres aceptados".

Al respecto conviene señalar que tanto contrato colectivo como usos y costumbres fueron siempre un pacto bilateral y, sobre todo éstos últimos, al no haber coadministración universitaria, estuvieron sujetos a la aceptación de las autoridades. Muchos de los vicios y excesos que, se acusa, alimentaron los sindicatos universitarios, fueron posibles gracias a que se admitieron en su momento por la burocracia; la desafección al trabajo tiene también ahí su origen.

Pero la preocupación de la ANUIES sobrepasa las fronteras contractuales al exigir que sea revisada la normatividad nacional para incluir en ella cuestiones de naturaleza laboral. Al respecto se sabe que una Comisión de Normatividad está estudiando "el marco legal de las relaciones laborales en las instituciones de educación superior de carácter autónomo... con el fin de hacer propuestas que mejoren el contexto normativo..." [16]

Quizá lo expuesto aporte elementos para explicar la facilidad con que las autoridades universitarias aceptaron la deshomologación salarial sin ser acordada con los sindicatos. La deshomologación salarial por la vía de las becas y los estímulos al rendimiento académico es un programa aprobado por la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior que presiden el Secretario de Educación Pública y el Secretario General de la ANUIES. [17]

Como podrá observarse aun en aquellos aspectos de impacto laboral contenidos en la política de modernización universitaria, no son los sindicatos el interlocutor de la ANUIES sino el gobierno de la república. Los sindicatos y los instrumentos de regulación del trabajo, están clasificados como impedimentos para hacerla realidad.

El futuro del sindicalismo universitario, dos escenarios posibles

En el futuro inmediato apreciamos dos escenarios posibles para el sindicalismo, sin negar otras variantes o bien una combinación de ambos. Su viabilidad dependerá de las definiciones y medidas que asuman los actores principales del ámbito universitario.

Primer escenario: el conflicto permanente

a) Para continuar con la política hasta ahora trazada, la SEP llevará a fondo la modernización excluyendo en definitiva al sindicalismo universitario. Ello implicará que procesos en curso como la evaluación, especialmente en su dimensión académico-laboral, se consoliden pasando incluso por la revisión y transformación de las estructuras académicas y administrativas, en un ejercicio cupular, autoritario y en la práctica punitivo. Lo que significa desechar por completo la disposición de los sindicatos a participar en la transformación que la universidad requiere para el desarrollo del país.

La SEP en consecuencia, seguirá alentando la desnaturalización de las relaciones laborales en asuntos como la negociación del salario, de sus componentes, y en la aplicación de los sistemas de estímulos para el trabajo académico y administrativo, claro está sin bilateralidad. El salario continuará desintegrándose, una parte será "negociada" por el sindicato, la otra se asignará bajo estrictos criterios de calidad y pertinencia por los órganos universitarios. Un efecto de lo anterior será la mayor desarticulación de los espacios sindicales como vías para mejorar.

Esta alternativa presupone, también, que las presiones de la SEP aumenten para que conquistas consideradas como "excesivas" disminuyan o desaparezcan utilizando la restricción presupuestal.

La indiferencia será el signo del comportamiento de las autoridades educativas frente a los reclamos sindicales. Sólo habrá un camino para invitarlos a participar en la modernización: la aceptación acrítica de los objetivos y metas oficiales, a costa incluso de renunciar a conquistas. Los sindicatos serán considerados como un mal necesario en las universidades, a los que hay que asignarles un menor peso cada día.

b) Para las rectorías el sindicalismo seguirá siendo un dique de la modernización y poco digno de confianza. Su participación riesgosa y no deseable por su naturaleza conflictiva. Las atribuciones que la ley les confiere a las universidades que representan, continuarán siendo el mejor argumento para minar la bilateralidad e impedir cualquier intromisión sindical en lo académico, no importando que tenga connotaciones laborales.

No se propondrán modificar la contratación colectiva por el camino legal para evitar conflictos mayores y huelgas; escogerán la senda unilateral y el autoritarismo para violar los convenios cada que se requiera. Soportarán, en límites tolerables hasta hoy, las inercias y el desapego al trabajo. Continuarán ubicando la participación sindical en el cambio de los procesos de trabajo como una modalidad de la administración compartida y, por tanto, inadmisibles. Seguirán amenazando con recortes de personal, cancelación de programas y haciendo uso discrecional de las facultades rectorales para resolver problemas de orden laboral.

Asumirán que el debilitamiento y desprestigio de los sindicatos conviene a las casas de estudio y contribuirán a ello. No dejarán de pugnar porque la normatividad federal contenga elementos de corte laboral que faciliten el desdibujamiento de la contratación colectiva y, en una opción extrema, impulsarán la prohibición de las huelgas en las instituciones de educación superior.

c) Los sindicatos universitarios incapaces de traducir en hechos sus definiciones sobre la receptividad al cambio, aceptar la evaluación, implantar una nueva cultura laboral y sindical y en respuesta a la falta de canales para la negociación, tomarán una actitud de resistencia y oposición a las transformaciones o bien las aceptarán pasivamente para evitar enfrentamientos. No entenderán que la reestructuración les abre un nuevo campo de lucha y temerosos a hacerse copartícipes de la pérdida de derechos darán respuestas aisladas, parciales y desarticuladas a los efectos de la modernización, tratando de atemperar sus resultados localmente.

Se negarán a cambiar el modelo contractual por una opción flexible y más acorde a los requerimientos académicos por miedo a perderlo todo. Tratarán de impedir la reestructuración administrativa y la reorganización del trabajo por considerarla atentatoria de los derechos, usos y costumbres.

Continuarán pugnando por la recuperación salarial y el respeto a la bilateralidad con criterios homogeneizantes y rechazarán como principio general los actuales sistemas de estímulos. Usarán la huelga cada que sea posible como recurso supremo de presión.

Ignorarán, como hasta ahora, que la política del no trabajo en muchas ocasiones defendida les daña profundamente y no podrán remontar el desprestigio que los envuelve en la actualidad.

Habrán una negativa a revisar sus estructuras internas por considerarlas democráticas, en consecuencia, eficaces y vigentes. Su dispersión y división seguirá siendo el signo más evidente de su debilidad.

Segundo escenario: modernización pactada.

a) La Secretaría de Educación Pública sensible a los planteamientos del sindicalismo universitario abrirá, en un proceso negociado, espacios para la participación sindical en las distintas facetas de la modernización, sobre todo en aquellas zonas de impacto laboral y laboral-académico.

En un ambiente de absoluto respeto a la autonomía, permitirá que sindicatos y autoridades universitarias busquen un nuevo modelo de relaciones laborales y lo apoyará administrativa y presupuestalmente. Será corregida la política salarial para fortalecer el salario base del trabajador, dejando a las instituciones la libertad de reorganizar los tabuladores académicos y administrativos, en una dinámica de diferenciación salarial que atienda la especificidad de las universidades y sus estructuras académicas, siempre en la óptica de revalorar el trabajo universitario con un pago justo. Mantendrá los estímulos académicos sólo como complementos al salario y para la readecuación de sus mecanismos eliminará la disposición de no "negociables con los organismos gremiales".

Esta alternativa supone modificar la relación gobierno-sindicatos universitarios, considerándolos interlocutores legítimos, escuchando y ponderando sus planteamientos en todos los órdenes de la vida universitaria. Será desterrada la práctica de utilizar la presión del subsidio para hacerlos aceptar cambios en las condiciones de trabajo.

En lo que sería un nuevo pacto gobierno-universidad-sindicato se crearán instancias tripartitas para delinear los cambios que afecten a los trabajadores, aún y cuando se consideren de competencia académica, delimitados en una agenda que garantice el diálogo permanente.

b) las rectorías convendrán con los sindicatos su participación en la modernización de las instituciones, en especial allí donde lo laboral es trastocado. Aceptarán ensayar una paulatina incorporación sindical en los cambios en los procesos de trabajo, motivados por la reestructuración organizativa y académica o por la introducción de nueva tecnología, evaluando constantemente sus resultados hasta convertirla en una práctica bilateral, sin menoscabo de sus facultades.

Se esforzarán por asentar claramente lo que a su juicio debe cambiar en las relaciones laborales, brindando a los sindicatos la información que soliciten y comprometiéndose a no violar el principio de bilateralidad en tanto no inicie la transición hacia otro modelo de contractual acordado con ellos.

Permitirán a los sindicatos negociar con las instituciones todo lo relativo al salario y sus complementos, de limitando con objetividad hasta dónde llega lo laboral para dar principio a lo académico, sin actos de simulación.

Dejarán de permitir el relajamiento en el trabajo, alentando un compromiso mayor a través del diseño de una verdadera carrera académica y administrativa que revalore, estimule y premie las tareas universitarias. Se convencerán de que la fortaleza sindical es indispensable para la negociación con el Estado. Conversarán con los sindicatos sus planes para impulsar que la normatividad educativa cambie, sobre todo si continúan considerando que debe contener elementos en materia de trabajo universitario, y les darán a conocer sus propuestas antes que a las autoridades del gobierno. Se convencerán de que mantener los derechos plenos para los trabajadores y su ampliación, es necesario para preservar la tranquilidad y para el desarrollo armónico de las funciones sustantivas.

c) Los sindicatos serán capaces de concretar sus definiciones ayudados por una nueva visión del papel social de la universidad y, en un ambiente político distinto, propiciarán una verdadera revolución interna que los lleve a instaurar otra cultura sindical. Entenderán perfectamente que la reestructuración universitaria les abre un nuevo espacio de lucha ligado a la mejoría académica. Asumirán el reto de la productividad y de la excelencia porque sabrán que está en correspondencia directa con la calidad de vida de sus afiliados y el servicio que las instituciones prestan a la sociedad.

Ya no tendrán que ocupar tanto tiempo en denunciar y combatir las violaciones a sus contratos colectivos, y se prepararán para el diseño de un nuevo marco bilateral en donde los viejos esquemas, hoy inoperantes, serán sustancialmente transformados, incluidos los usos y costumbres.

Aceptarán que la diferenciación salarial es mejor que una política homogeneizante porque puede reconocer con mayor justeza el esfuerzo académico y administrativo, y porque estarán seguros de que con ello la recuperación del salario real se habrá iniciado.

Admitirán la evaluación y acogerán sus resultados porque desde el inicio participarán en el diseño de los instrumentos para efectuarla. Tratarán de erradicar la cultura del no trabajo ofreciendo a los agremiados certidumbre en la revaloración de sus funciones, socialmente útiles. Conseguirán que la sociedad los reconozca como verdaderos garantes de la superación gremial y como ejemplo de organización sindical. Entrarán a una etapa de revisión profunda de sus estructuras y prácticas sindicales, en el entendido de que son susceptibles de mejoría, erradicarán el patrimonialismo y la gestión clientelar.

Alcanzarán la unidad nacional tantas veces buscada, dotándose de una instancia plural, representativa, novedosa y flexible, que de cabida a todas las expresiones del sindicalismo universitario y de la educación superior, plenamente reconocida por las autoridades y el Estado.

Aprovecharán la integración económica regional y continental estrechando alianzas con sindicatos de otros países, para crecer y fortalecerse.

Tal vez uno de los escenarios está por imponerse, la cuestión es distinguir cual de los dos se coloca en la senda de la verdadera modernidad.

CITAS:

[*] Ex-Secretario General del SITUAM.

[1] Datos Básicos de Educación Superior 1991-1992, Universidades Públicas, SEP-ANUIES, México, agosto 1992.

[2] Entrevista con León Gutiérrez Navas, Secretario General de la CONTU, marzo 26. 1993.

[3] Ver Pulido Aranda, Alberto, El Sindicalismo Universitario un Aporte a la Sociedad Civil, revista Nuevo Giro, Federación de Profesores de la Universidad de Guadalajara, núm. 2, marzo-abril 1990, 26-33 pp.

[4] El movimiento de huelga de 1988 paralizó 20 centros de estudio de nivel superior, logró romper el tope salarial fijado por el Pacto de Solidaridad Económica en 1987 y está registrado como el intento más serio de articular una lucha nacional del sindicalismo universitario en los últimos 14 años. Ver Balance de Huelga de Febrero de 1988, Comité Ejecutivo del SITUAM, edición mimeografiada, marzo 1988.

[5] En el acto de clausura de la X Asamblea Nacional de la CONTU, Carlos Salinas de Gortari tomó la protesta al Comité Ejecutivo 1989-1991, Avance, periódico de la FPU de G, noviembre, 1989.

[6] Por ejemplo, hasta la fecha en la Universidad Autónoma de Guerrero se paga automáticamente al Secretario General del Sindicato administrativo un salario de profesor. En la Universidad Autónoma de Nayarit se cubre un salario por espacio de seis años, a quien haya sido secretario general del sindicato después de haber cumplido sus funciones.

[7] Al respecto, y por lo que se dice más adelante, es de gran interés conocer la intervención de Agustín Castillo, miembro de la dirección Colectiva organizado por la UNAM, la UAM, la ANAD y el Grupo Parlamentario del PRD, sesión del 19 de febrero, versión grabada.

[8] Sobre el tema ha habido múltiples manifestaciones desde hace cuando menos tres años, recientemente se pueden constatar en: Nuevos Tiempos, Nuevas Iniciativas Sindicales, ponencia del SUNTU presentada en el Encuentro Interamericano de Sindicatos Universitarios y de la Educación superior, julio 16, 1992.

[9] María Esther Navarro, profesora de las AAPAUNAM, denunció la existencia de más de 19 mil académicos, de un total de 28 mil, en interinato, no definitivos o contratados por obra determinada; 61 por ciento de los cuales tiene una antigüedad laboral mayor de 12 años en Ilegalidad de las Condiciones Laborales de los Académicos de la UNAM, ponencia presentada en el Foro Legislación Educativa en México, marzo 26, 1993.

[10] Ya en 1992 Carlos Orozco Alam, rector de la UACH, en una carta pública manifestaba que "Actualmente la relación de dos alumnos por un trabajador o empleado administrativo es muy desfavorable. Respetando los derechos adquiridos...la universidad tiene el reto de hacer los ajustes de personal necesarios que permitan reducir su alto costo administrativo y de servicio asistenciales", Página Universitaria, La Jornada, enero 2, 1992.

[11] Comparecencia del Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP ante la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, Revista Universidad Futura, UAM-Azcapotzalco, Vol. 4, núm. 10, verano, 1992, 14-33 pp.

[12] Comparecencia del Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP ante la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, Revista Universidad Futura, UAM-Azcapotzalco, Vol. 4, núm. 10, verano, 1992, 14-33 pp.

[13] Ver "La Evaluación de las Instituciones de Educación Superior", Comité Ejecutivo del SITUAM, Revista Legado Sindical. Segunda Epoca, noviembre, 1990, 11-16 pp.

[14] Gaceta UNAM, marzo, 1990 y "Cada mes se entregarán recursos a las universidades", La Jornada, marzo 29, 1992.

[15] Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, El Día, mayo 27, 1992.

[16] Comparecencia del Subsecretario General Ejecutivo de la ANUIES ante la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, Revista Universidad Futura, Vol. 4, núm. 10, verano, 1992, 34-48 pp.

[17] Prioridades y compromisos para la Educación Superior en México (1991-1994), SEP-ANUIES, mayo 1991, 17-18 pp.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

INDICE ANALITICO: Sindicalismo de Confrontación

AUTOR: Ma. del Carmen Montero Tirado [*]

TITULO: La Industria de la Loza y la Cerámica: El Ascenso de la Croc

ABSTRACT:

Con la liquidación de los trabajadores de El Anfora y San Isidro, y con anterioridad los de la Favorita, y de sus respectivos Contratos Colectivos, se demuestra que las empresas aún no están dispuestas a negociar con los obreros la reestructuración ni a escuchar las propuestas que vengan de éstos, y que el Sindicalismo que puede prevalecer es aquel que se apega a los lineamientos de la Política del Estado, en este caso la CROC, que en los últimos años es una de las Confederaciones charras que ha logrado concertar con el Estado y con un lenguaje democratizador aumentar sus filas, cooptando sindicalistas de los setenta y ochenta que dieran toda una lucha en las fábricas.

TEXTO:

Los cierres en la industria de la loza

En 1992 se dieron dos cierres patronales en dos de las empresas de la industria de loza más importantes de México: La Fábrica de Loza El Anfora y la Nueva San Isidro; la primera cerró el 28 de abril y la segunda el 20 de febrero; en ambas el "cierre patronal" se dio de común acuerdo.

La Nueva San Isidro laboró en los últimos días con materia prima de El Anfora, debido a que la empresa ya no quería surtirse de los insumos necesarios para la producción y sólo esperaba el 20 de febrero la demanda sindical por Revisión Salarial, sin embargo, dos días antes solicita a la Junta la Terminación de la Relaciones Obrero-Patronales, argumentando su quiebra, misma que nunca comprobó ni hizo oficial. Por otro lado, El Anfora esperó a que se liquidara a los trabajadores de San Isidro -los días 11 y 12 de marzo, con un equivalente al 70 por ciento del total, de acuerdo a lo estipulado en Contrato, mismo que también se liquidó con esa cantidad. [1] Inmediatamente de que ésta fue concluida, la empresa empezó la violación sistemática del Contrato y los Convenios que sostenía con diversos departamentos, al tiempo que instrumentaba una guerra psicológica entre los trabajadores (cierre de la empresa, reajuste masivo y la negociación del contrato por parte de la dirección sindical a espaldas de los trabajadores). Finalmente, y debido a la resistencia de los trabajadores, que a lo largo de varias semanas efectuaron paros locos, huelga de brazos caídos, desobediencia a supervisores y faltas escalonadas, les propuso la Terminación de las Relaciones Laborales a la brevedad posible, con el fin de evitar cualquier conflicto de huelga. De este modo, el 29 de abril se dio una liquidación al 100 por ciento, con salario integrado a los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Contrato, al que también liquidaba.

Cabe destacar que ambas empresas eran altamente competitivas en el mercado nacional e incluso tenían cierta presencia en el mercado internacional, gracias a sus exportaciones a Estados Unidos, Centroamérica y Europa; asimismo presentaban una alta productividad. En los últimos seis años San Isidro había logrado incrementar su producción hasta en un 70 por ciento: de 800 mil piezas que se producían mensualmente en 1986, pasaron a un millón cien mil en 1990 y ¡cuántas piezas más serían en 1991!, año en que siguió creciendo la producción. Además, en estos años hubo un despido de 300 obreros; en el caso de El Anfora se dio un reajuste de más de 200 trabajadores y un crecimiento aproximado de la producción del 25 por ciento; [2] también los salarios que percibían sus trabajadores eran de los más altos en toda la rama, especialmente en El Anfora.

De todo ello se desprende que el objetivo de estas empresas era acabar con el Contrato Colectivo, mismo que una vez conquistado, fue enriquecido por los trabajadores a lo largo de varias décadas; [3] igualmente, la organización y resistencia alcanzadas por sus sindicatos en el transcurso de tres generaciones de obreros habían ganado el control del proceso de trabajo lo cual les permitía cuestionar a la misma dirección empresarial cuando descendió la calidad de sus productos en los últimos años y desapareció líneas de producción. No obstante, la respuesta patronal siempre era la misma: los problemas administrativos de la empresa no competen a los sindicatos.

Y así en ambos casos, las empresas se negaron a negociar los Contratos Colectivos con los sindicatos en tanto las autoridades laborales presionaron a los trabajadores para que únicamente negociaran la liquidación, si se negaba, se declararían inexistentes sus movimientos de huelga. Es evidente que las empresas encontraron en la Terminación de las Relaciones Laborales la única alternativa para aminorar sus costos de producción y poder competir con mayores ventajas en el mercado exterior, ya que con el cambio de la política económica que instrumentó el Estado, ambas empresas pasaron abruptamente de una política proteccionista -que también contaba con financiamiento-, a una política contraria: abierta y desventajosa, sin apoyo financiero con una gran presión del mercado externo e imposición de precios dumping o de monopolio; ingreso masivo de Loza y Cerámica de Hong Kong, Taiwan, China, y diversos países de Europa. Aunado a todo ello se presenta el Tratado de Libre Comercio que causa gran incertidumbre entre los empresarios.

Dado el panorama nos preguntamos: ¿podrán lograr competir estas empresas nuevamente y con mayores exigencias, así como sostener e incrementar la productividad con bajos salarios y con nuevo personal sin especialización y capacitación laboral?

Aproximadamente el 30 por ciento de los trabajadores eran obreros especializados en su línea de producción y en las diversas fases del proceso del trabajo y en los sistemas manual, semiautomatizado, y automatizado en los que se requerían obreros taylorizados y polivalentes, que también requerían de una larga capacitación y cierta experiencia en el trabajo. Por ello, después de un año ambas empresas aún siguen solicitando trabajadores colocando incluso mantas fuera de la fábrica.

Los contratos colectivos de ambos sindicatos de empresa con tendencia democrática se caracterizaban por la bilateralidad en las relaciones laborales donde intervenían los sindicatos para determinar los salarios (principalmente en cuanto al pago a destajo conocido como salario cuenta y premio, y salario base más premio). Entre las prestaciones más significativas, por las sumas de dinero que representaban, figuraban: la excepción del pago de Impuestos sobre el Producto de Trabajo (ISPT), y el pago de la cuota del IMSS, ambas cuotas eran pagadas por las empresas; la intervención de los sindicatos sobre el proceso de trabajo (establecimiento de las horas extras, movilidad del trabajador, escalafón por antigüedad, comisiones mixtas de capacitación e higiene, anulación de descuentos por obra mala, pago del salario al trabajador de desperfectos en las máquinas, y reducir los requisitos para la contratación de personal, entre ellos el tiempo de prueba; así como la exclusividad de la representación sindical al sindicato que tenga la titularidad del Contrato.

Los cierres ilegales en ambas empresas dejar ver que su buscaba contratar nuevo personal, pero en condiciones completamente diferentes a las que tenían los trabajadores con sus respectivos Contratos Colectivos, [4] prueba de ello es que la empresa La Nueva San Isidro efectuó ya la contratación del personal y todavía no labora a toda su capacidad en tanto, sospechosamente de nueva cuenta la CROC se quedó con la titularidad del Contrato. En el caso de El Anfora la empresa propuso la recontractación del personal sindicalizado en algunos departamentos y ha seguido efectuando contrataciones de nuevos obreros. Pero en ambos casos los trabajadores desconocen su contrato, por ahora son eventuales que sólo tendrán derecho a obtener el establecimiento de condiciones generales de trabajo; a tener únicamente los derechos colectivos como el de sindicalización y el de huelga; las prestaciones se reducen solamente al servicio médico y la vivienda, becas para los hijos de los trabajadores; la capacitación y los uniformes, desaparecen.

Asimismo, las condiciones de trabajo se establecen unilateralmente a favor de las empresas, se eliminan categorías, labores específicas y se busca el mayor rendimiento del trabajador en forma individual y de ello depende una mejora salarial. Se evita la permanencia del trabajador indefinidamente, se le pone en alerta de una rotación constante de personal en la cual la edad e inexperiencia laboral serán determinantes.

Los cierres ilegales de ambas empresas son fruto de una reestructuración impuesta, no negociada, ni siquiera en busca de la concertación. Los trabajadores habían logrado negociar con las empresas la reestructuración de las mismas permitiendo la movilidad de todo el personal (sin detrimento de su salario); facilitar las readaptaciones de las instalaciones y dar sugerencias; aceptar los cambios que fuesen necesarios en las líneas de producción sin la pérdida de la materia de trabajo reubicando al trabajador; sustituir los tiempos muertos y efectuar labores complementarias de su departamento u otro, siempre y cuando se diera al trabajador un estímulo, y en última instancia efectuar un reajuste de personal viejo, y el que fuera innecesario para la producción en general, se liquidaría de acuerdo a lo establecido en el contrato; la instrumentación a la polivalencia, permitiendo la elasticidad en las funciones de los puestos; el incremento de la intensificación y de la productividad a través de una organización en la división del

trabajo e incluso instrumentar el trabajo en equipo de todo un departamento dejando de lado las categorías (Molinos y Almacén en el Anfora y Almacén y Hornos en San Isidro). Y se modificaron las formas salariales o de pago desapareciendo prácticamente el salario a destajo, estableciendo salarios fijos, conocidos como de garantía, el cual representaba el promedio de lo producido por cada trabajador y del global del departamento.

En cierta forma, se puede observar que "ambos sindicatos se habían ajustado a los requerimientos de las empresas, siempre y cuando no fuera en detrimento de su salario y de su estabilidad laboral", y en última instancia también aceptaban el reajuste. Sin embargo, esto no fue suficiente, y las empresas acordaron acabar con el Contrato enterrando con ello los derechos conquistados por los trabajadores a lo largo de varias décadas, especialmente la lucha de los de El Anfora que en los años 40 lograron imponer el Contrato Colectivo a costa de la muerte de trabajadores, perseguidos y amenazados. Los accidentados y muertos por las condiciones de trabajo, originaron varias de las cláusulas del Contrato.

Conclusiones

Con la liquidación de los trabajadores de El Anfora y San Isidro, y con anterioridad los de la Favorita, y de sus respectivos Contratos Colectivos, se demuestra que las empresas aún no están dispuestas a negociar con los obreros la reestructuración, ni a escuchar las propuestas que vengan de éstos, y que el Sindicalismo que puede prevalecer es aquel que se apega a los lineamientos de la Política del Estado, en este caso la CROC, que en los últimos años es una de las Confederaciones charras que ha logrado concertar con el Estado y con un lenguaje democratizador aumentar sus filas, cooptando sindicalistas de los setenta y ochenta que dieran toda una lucha en la fábricas.

Finalmente, lo sucedido también con los trabajadores de Aeroméxico, Modelo, Tornel, Rexnord Industrial, entre otras... Y el lenguaje retórico de la flexibilidad, la modernización y el Acuerdo Nacional sobre los Estímulos a la Productividad, han significado hasta ahora para los trabajadores mexicanos la pérdida y el desconocimiento de los derechos conquistados y el detrimento de sus condiciones de vida. [5]

CITAS:

[*] Profra. del Area de Posgrado de la Universidad Pedagógica Nacional, Mexicali, B.C.

[1] Javier Gopar, Secretario General del Sindicato, informó que la liquidación en promedio fue casi del 80 por ciento; sin embargo, en una nota publicada en el periódico El Día (Sección Metrópoli) el 11 de marzo, p. 15). se dice que sólo recibieron un 70 por ciento de la liquidación que les correspondía.

[2] Ver el estudio sobre "EL proceso de trabajo en la Fábrica de Loza El Anfora y la Nueva San Isidro", presentado en el Capítulo III de la Tesis de Maestría en Sociología: La Reestructuración Productiva en la Industria de la Loza y Cerámica en México.

Montero Tirado, Ma. del Carmen, Depto, de Estudios de Postgrado de la Fac. de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, 1992.

[3] Ver la historia de la Contratación Colectiva. "Proceso de Trabajo y Relaciones Laborales en la Industria de la Loza y la Cerámica en México". Montero Tirado, Ma. del Carmen, Edit. Fundación Friedrich Ebert. 1a. edición, México 1992.

[4] Consideramos que la experiencia sobre la Contratación de la fábrica de Loza Prima Cerámica fue decisiva para ambas empresas ya que ésta se estableció a mediados de la década de los ochenta en condiciones ventajosas para la empresa, con una relación unilateral, indefinición de puesto, establecimiento de categorías generales, implantación de un gran número de puestos de confianza y con las prestaciones más elementales.

[5] Se consultó la Ponencia de Contreras, J. Luis (abogado de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos ANAD) intitulada: "La Productividad y la Contratación Colectiva", presentada en las Mesas de Trabajo sobre "La situación actual y perspectivas de la Legislación Laboral", en la Cámara de Diputados, México, D.F. del 19 al 22 de mayo de 1992.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Conflictos Obrero-Patronales

AUTOR: Norma Ilse Veloz Avila [*]

TITULO: Diecisiete Meses de Respuesta Obrera: Conflictos Obrero-Patronales 1992-1993

ABSTRACT:

Condiciones difíciles sí, las de principio de década para el movimiento obrero, pero no de agobio. Tras la sorpresa del cambio de actitud del Estado paternalista a la promoción de la libertad de juego en las relaciones capital-trabajo, los sindicatos empiezan a dar los primeros pasos en el camino de la productividad, no sin tropiezos, pero ya con alerta.

TEXTO:

En estos primeros años de la década de los noventa, después de cambios, redefiniciones y transformaciones en las relaciones económicas, políticas y sociales en el país, la política emprendida en el ámbito productivo empieza a concretarse: la reestructuración productiva emprendida por el capital con miras al crecimiento productivo y la competitividad al exterior parece haberse implantado ya, al menos, en el sector de las grandes empresas y los servicios. [1] Su principal componente, la flexibilización de las relaciones laborales, ha tenido impacto sobre todo en la desarticulación de los contratos colectivos de trabajo, si bien no ha podido alcanzar -a pesar de la pretensión empresarial- su normatización jurídica a nivel de la Ley Federal del Trabajo, ante la resistencia, sobre todo, del sector corporativo tradicional del sindicalismo.

Las instancias de organización obrera han tenido que definirse, o redefinirse en su caso, ante esta nueva lógica de la relación capital-trabajo y la política con que desde las esferas gubernamentales se ha venido promoviendo: la concertación, como parte de lo que se ha llamado la "democracia industrial", estableciendo formas de cooperación entre los factores de la producción distribuyendo los beneficios del aumento en la productividad. Así, después de difíciles negociaciones, en mayo de 1992 se firma el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad, [2] el cual serviría de marco fundamental para la realización de convenios de productividad por empresa. A un año de su establecimiento, las acciones parecen ir desarrollándose de manera más bien lenta, pero resulta interesante sobre todo contrastar las formas que estos acuerdos han tomado en los casos concretos y la respuesta que desde los trabajadores se ha presentado.

La condición de derrota obrera en que se intentó la implantación de la flexibilización de las relaciones laborales hace que la respuesta obrera, en cuanto a sus manifestaciones evidentes (por contraste con las formas ocultas de resistencia obrera), se restrinja en la mayoría de los casos a los tiempos y mecanismos previstos por la normatividad laboral para revisar las condiciones salariales y contractuales. Pero no sólo para los trabajadores,

también para el sector patronal estas negociaciones calendarizadas son cruciales para avanzar su proyecto de modernización: constituyen el momento ad hoc para modificar y mutilar el clausulado de los contratos, negociar ajustes de personal, reducir prestaciones, condicionar aumentos salariales, etc. Por esto, un acercamiento tanto cuantitativo como cualitativo a los conflictos obrero-patronales de los 17 meses que transcurren de enero de 1992 a mayo de 1993 nos brinda un panorama de la respuesta obrera de este período y las estrategias que adopta frente a la reestructuración productiva en marcha.

Desde las cifras

Los datos disponibles hasta el momento -los cuales abarcan hasta diciembre de 1992- nos permiten considerar la respuesta obrera a partir de los principales instrumentos de presión establecidos en la legislación laboral: el emplazamiento a huelga y el estallamiento de la misma.

Tomando como año base a 1989 (primer año del sexenio salinista y primero en que se impulsa la política de acuerdos concertados con la definición en ocho puntos del "sindicalismo de la modernidad" por el presidente Carlos Salinas de Gortari, la cifra concerniente al número de emplazamientos a huelga, después de un ligero descenso en 1990, se mantiene con muy poca variación: 6,806 emplazamientos en 1989, 6,814 en 1992 (una diferencia de 8 emplazamientos, 0.1% de incremento). El número de huelgas estalladas en 1992, sin embargo, sí sufre un incremento de cierta consideración con respecto al año base (32.2%), pero sobre todo, en el porcentaje de estallamiento: de 1.73% en 1989 a 2.28% en 1992, lo que obviamente indica que manteniéndose más o menos constante el número de emplazamientos a huelga por año, hay cierta tendencia a hacerlos efectivos en proporción creciente, lo cual tiene paralelo en el incremento de los conflictos sin emplazamiento (39.6% con respecto a 1989) y que puede volverse más significativo considerando el número de trabajadores involucrados, el cual casi se vio duplicado después de 3 años, pero cuya distancia se dispara a partir del año anterior, con un incremento de casi 70% (ver Cuadros 1 y 2).

Cuadro 1. Conflictos Colectivos de Jurisdicción Federal[H-]

Cuadro 2. Comportamiento de los Conflictos (Base 1989)[H-]

En cuanto a las causas que originaron los conflictos registrados, vemos cómo los emplazamientos responden a la lógica del trámite ante revisión salarial o contractual, alternándose estos móviles los porcentajes más significativos de cada año, es decir, en 1989 y 1991 los emplazamientos por revisión de contrato oscilan el 40%, mientras que en 1990 y 1992 estos porcentajes los ocupa la revisión salarial; esta lógica podría deberse a que la revisión contractual se realiza cada dos años. En qué medida la respuesta obrera se encuentra institucionalizada podemos observarlo en la casi inexistencia de conflictos registrados por equilibrio de los factores y menos aún, por solidaridad, que a partir de 1992 ha dejado de ser considerada como un rubro específico de causal de huelga o emplazamiento. Es significativo, sin embargo, que el porcentaje más alto de huelgas

estalladas en cada uno de estos últimos 4 años sea por violación de contrato, siendo el caso más contrastante el de 1992, en que el número de huelgas por violación de contrato es considerablemente más alto que el de las huelgas estalladas por revisión salarial, muy posiblemente en atención a la política de topes salariales en la lucha contra la inflación, pero que también deja ver el grado de compromiso de la parte patronal para cumplir con las condiciones de trabajo convenidas (ver Cuadros 3 y 4). [3]

Cuadro 3. Emplazamiento a Huelga: Causas[H-]

Cuadro 4. Huelgas Estalladas: Causas[H-]

El desglose de los conflictos por central obrera da constancia de la persistencia del sindicalismo oficial (encabezado por la CTM) como sector mayoritario en las organizaciones obreras, manteniéndose más o menos la misma distribución en cuanto a emplazamientos y huelgas estalladas, a excepción de los sindicatos independientes, cuyo espacio relativo aumenta en cuanto a la conversión efectiva de los emplazamientos en huelgas estalladas (ver Cuadros 5 y 6).

Cuadro 5. Emplazamientos a Huelga por Agrupación Obrera[H-]

Cuadro 6. Huelgas Estalladas por Agrupación Obrera[H-]

Por lo que respecta a los conflictos de acuerdo a la rama de actividad económica, es considerable su concentración en la industria manufacturera, aunque año tras año, muy lentamente, ha ido perdiendo importancia, tanto absoluta como relativamente, en favor de los transportes y los servicios (ver cuadros 7 y 8).

Cuadro 7. Emplazamiento a Huelga Según Rama de Actividad Económica[H-]

Cuadro 8. Huelgas Estalladas Según Rama de Actividad Económica[H-]

Finalmente, considerando su distribución por entidad federativa, los conflictos responden lógicamente a la concentración de las unidades productivas, presentando el D.F. un porcentaje de emplazamientos a huelga muy semejante al de 26 entidades federativas juntas (cuya suma se registra en el rubro de "entidades restantes"). No ocurre lo mismo, sin embargo, en cuanto a las huelgas estalladas, cuyo número en el D.F. no muestra un sello tan concentrador y que con respecto a la media de los años anteriores a 1992 sufrió una merma considerable (ver Cuadros 9 y 10).

Cuadro 9. Emplazamientos a Huelga Según Entidad Federativa[H-]

Cuadro 10. Huelgas Estalladas Según Entidad Federativa[H-]

Los conflictos

En este recuento de período no haremos referencia detallada de los conflictos obrero-patronales registrados en el lapso que nos ocupa, pues ello ha sido motivo de reportes parciales anteriores. [4] Queremos ahora, a partir de algunos de ellos, observar qué formas concretas asumen la modernización -vía flexibilización- de las relaciones laborales y las estrategias que desde los trabajadores se desarrollan ante éstas.

El cambio en las relaciones laborales en México no es, ni podía ser, homogéneo; ha contado con la mayor o menor participación de los trabajadores, con la mayor o menor resistencia, con el mayor o el menor respeto a los derechos laborales. Podríamos afirmar que los embates más fuertes, al tenor de la flexibilización salvaje, se han dado en algunas de las ramas productivas regidas por contrato ley.

Los diecisiete meses que ahora nos ocupan han visto como constante el interés empresarial por desaparecer esta figura jurídica para dar paso a arreglos individuales por empresa, o bien su modificación sustantiva o simplemente -de facto- su incumplimiento. Son los casos de la industria textil, la industria hulera y la industria azucarera. Durante 1992 tuvieron verificativo dos sendos conflictos, con estallamiento de un elevado número de huelgas, en los ramos de las empresas de la lana y el algodón. En ambos, si bien no prosperó la iniciativa de supresión o modificación del contrato ley, éste no se revisó y con el fracaso en la estrategia de huelga (en una por declaración de inexistencia, en otra por la incapacidad de acción conjunta) se da pie a continuar con la política de sustentar la capacidad de competencia en la disminución de costos vía salario y no en la capacidad productiva.

En la industria hulera, la liberalización de las relaciones de producción cobra mayores dimensiones, siendo una industria en que predomina el trabajo a destajo. Flexibilización aquí ha implicado la intención empresarial de reducir los tiempos de descanso, haciendo proporcional el ingreso del trabajador a su producción, pero sin brindar las condiciones necesarias (en instalaciones, equipo, etc.) para ello. Caso patente es el de los trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi, en que un convenio de productividad ya firmado no ha sido echado a andar por representar un "alto costo" a la empresa.

Más patético aún es el caso de la industria azucarera, en que la violación al contrato ley - en cuanto a incumplimiento en el pago de las prestaciones en él contenidas- se ha sostenido por dos años, desde 1991, en que los ingenios fueron reprivatizados. La situación del sindicato frente a esta problemática es sumamente precaria, recurriendo apenas al emplazamiento a huelga, indefinidamente prorrogado, aceptando un alto número de ajustes de personal y con la amenaza persistente de la declaratoria de quiebra. La respuesta obrera presentada por estos sindicatos de industria, pertenecientes a las centrales obreras oficiales, se ubica en lo que se ha llamado el "sindicalismo de oportunidad", el cual ofrece poca resistencia real a los proyectos empresariales y estatales pero que busca salvaguardar su presencia y poder políticos.

En otro gran apartado podríamos ubicar a los sindicatos que han optado por la vía de la concertación. Los casos paradigmáticos saltan a la vista: Sindicato Mexicano de Electricistas, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y Sindicato Nacional de

Trabajadores de la Educación. En cuanto al STRM, acatando la política económica del gobierno, no se empeña en lograr un aumento salarial que rebasa el tope, se preocupa más bien por concertar la productividad. Se pone por fin en marcha el Programa General Permanente de Incentivos, después de haber sido practicado este tipo de convenios en una sola de sus áreas, la de planta exterior. Sin embargo, el establecimiento de este acuerdo no ha podido ser menos que problemático: primero, protestas en varios centros de trabajo de planta exterior por el retraso en el pago de los incentivos; el descontento de los trabajadores administrativos por no contemplárseles en los programas de productividad, y, en general, la preocupación por participar en la definición de los parámetros de la productividad, su evaluación y formas de retribución a los trabajadores. Otro problema medular, además del de la bilateralidad, es el de la instrumentación de la capacitación, condición fundamental de la productividad y la flexibilidad, sobre todo ahora que se discute la compactación de categorías, y que constituye un renglón en que la empresa parece haber dado marcha atrás, con su propuesta de autocapacitación del trabajador en el campo o en cursos fuera de la jornada de trabajo.

En el caso del SME, la revisión salarial se vio relegada ante un problema de mucho mayor envergadura: la aplazada y difícil conversión de la CLFC en una empresa pública descentralizada. Hay, sí, puntos que están ya claros, así como otros que no lo están tanto: ¿se liquidó ya a la CLFC? ¿se decretó ya la creación del nuevo organismo? Lo que sabemos es que, por lo pronto, el SME tiene ante sí un condicionante de productividad (ampliación del número de usuarios atendidos por trabajador) difícil de cumplir, que ha generado preocupación en parte de sus bases y que ha complicado el proceso de sucesión en la dirigencia del sindicato. Con todo, esperamos que las diferencias puedan resolverse en el marco de pluralidad y ejercicio democrático que el SME ha sabido preservar y le sea posible enfrentar sin fracturas los años venideros que distan mucho de ser sencillos.

En lo que al SNTE respecta, 1992 fue un año decisivo en el avance de su proyecto de modernización sindical, así como para las autoridades educativas en el de modernización de la educación. A un año también de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, las acciones han sido numerosas y con avances desiguales, sobre todo en lo que se refiere a la federalización, en que cada entidad federativa ha entendido de manera distinta las atribuciones que de acuerdo a ella le corresponden. La carrera magisterial y la basificación se han echado a andar ya, pero con el descontento de muchos maestros disidentes, agrupados en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación.

La CNTE, reconocida ya después de varios años de lucha como interlocutora y legítima representante de un sector de los maestros, no ha podido, sin embargo, dar un paso más allá del rechazo a los convenios SEP-SNTE. Desde una posición que no asume ya una estrategia de confrontación, pero que tampoco se decide a optar por la vía concertadora, la CNTE, junto con los sindicatos universitarios, enfrenta aún el problema de la búsqueda de estrategias de acción que respondan a los intereses de los trabajadores en las nuevas condiciones económico, político y sociales del país.

Los sindicatos universitarios intentan ahora nuevamente emprender una estrategia común y una lucha conjunta en la defensa de sus intereses, basada en el recién firmado Pacto Sindical Nacional de Sindicatos Universitarios. Por lo pronto, este intento unitario enfrenta la respuesta desigual que se dio por parte de las autoridades del trabajo estatales y federales, dando entrada a algunos y negando otros emplazamientos a huelga por la recuperación salarial. De los conflictos que tuvieron lugar en el período que nos ocupa, el de los universitarios es de los pocos que toman la iniciativa y que salen del calendario de las negociaciones programadas, en busca del equilibrio de los factores de la producción. Es significativo, sin embargo, que esta preocupación rebase el ámbito del personal sindicalizado, y en muchos casos, el factor de unidad lo constituye el hecho de no apelar a las instancias sindicales como voz negociadora, lo cual no deja de hacer notar la necesidad de los sindicatos universitarios de revisar su relación con las bases.

Condiciones difíciles sí, las de principio de década para el movimiento obrero, pero no de agobio. Tras la sorpresa del cambio de actitud del Estado paternalista a la promoción de la libertad de juego en las relaciones capital-trabajo, los sindicatos empiezan a dar los primeros pasos en el camino de la productividad, no sin tropiezos, pero ya con alerta.

Tabla 1. Conflictos y Concertación Obrero-Patronal. (Enero 1992-Mayo 1993)[H-]

Tabla 2. Conflictos y Concertación Obrero-Patronal. (Enero 1992-Mayo 1993)[H-]

Tabla 3. Conflictos y Concertación Obrero-Patronal. (Enero 1992-Mayo 1993)[H-]

Tabla 4. Conflictos y Concertación Obrero-Patronal. (Enero 1992-Mayo 1993)[H-]

Tabla 5. Conflictos y Concertación Obrero-Patronal. (Enero 1992-Mayo 1993)[H-]

Tabla 6. Conflictos y Concertación Obrero-Patronal. (Enero 1992-Mayo 1993)[H-]

CITAS:

[*] Investigadora de El Cotidiano.

[1] Ver en Méndez, Luis, y J. O. Quiroz, "Respuesta obrera los sindicatos frente a la reestructuración productiva" en El Cotidiano, núm. 50, septiembre-octubre de 1992, el análisis que estos autores llevan a cabo de los alcances de la reestructuración productiva y la respuesta obrera en base a la distribución de los establecimientos en base a su tamaño (micro, pequeña, mediana y gran empresa).

[2] Para un recuento de las etapas de negociación de este acuerdo, cfr. Méndez Luis y J. O. Quiroz "En busca de una nueva legislación laboral", en El Cotidiano, núm. 50, septiembre-octubre de 1992

[3] Cabe hacer notar las dificultades que en ocasiones las estadísticas presentan para dar cuenta de la realidad si consideramos por ejemplo que las 220 huelgas estalladas en la industria textil del ramo del algodón en 1992 fueron contabilizadas como una sola, la de la revisión del contrato ley del ramo.

[4] Cfr. el apartado de "Conflictos obrero-patronales" en los números 49, 51, 52 y 54 de El Cotidiano.

[5] Nos hemos apoyado en la tipología de las estrategias de respuesta obrera señaladas por Méndez Luis y J. O. Quiroz en "Respuesta obrera y acuerdos concertados" en El Cotidiano, núm. 49, julio-agosto de 1992.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Economía Nacional

AUTOR: Miriam Alfie C., Godofredo Vidal [*]

TITULO: Hacia los Acuerdos Paralelos: El Medio Ambiente

ABSTRACT:

Manifestamos la necesidad de estándares que cuiden y protejan nuestro entorno y que éstos estén siempre en un porcentaje más alto, como ocurre en el caso Europeo; sin embargo, ante la falta de una política ambiental mexicana sólo se fortalecerá la tendencia estadounidense para que estos acuerdos paralelos sean utilizados como medidas proteccionistas, como una evidencia más de la creciente asimetría de nuestras economías.

TEXTO:

Introducción

La nueva administración norteamericana ha condicionado la presentación del Tratado de Libre Comercio (TLC) ante el Congreso para su ratificación, al establecimiento de tres acuerdos paralelos relativos a medio ambiente, asuntos laborales y un supuesto límite a eventuales importaciones extraordinarias.

La demanda de estos acuerdos paralelos se remonta al inicio de las negociaciones formales a mediados de 1990, cuando diversos grupos ambientalistas y sindicalistas en los Estados Unidos unieron sus esfuerzos para cuestionar la aparente ausencia de sensibilidad respecto a los eventuales impactos sociales de dicho acuerdo. Estos grupos encontraron eco en importantes miembros del poder Legislativo. Una preocupación real sobre la distribución de los costos ambientales y laborales del TLC, simultáneamente la aparición de un intenso debate preelectoral, situó el contenido de las negociaciones trilaterales para establecer un mercado de libre comercio norteamericano, en el centro de las discusiones de la política interna en los Estados Unidos. Este debate sobre las repercusiones del TLC -las perspectivas de la política ambiental, el empleo, los salarios y la política comercial de los Estados Unidos- alcanzó niveles de intensidad y pasión para los cuales los negociadores no estaban preparados. Los esfuerzos por delimitar las negociaciones para la creación de una zona de libre comercio norteamericana se vieron rebasados por actores y contenidos de carácter social, económico y político que revelaban los límites de la acción gubernamental y la participación activa de intereses en la clase obrera y la sociedad civil de ese país, cuyo reconocimiento se iría haciendo cada vez más ineludible en el diseño de las negociaciones comerciales y, en general, en el curso de las relaciones bilaterales entre los Estados Unidos y México.

La intensidad de la presión política sobre el TLC y, en particular, sobre la capacidad de George Bush para lograr la extensión del procedimiento de la "vía rápida" (fast track)

evidenció la imposibilidad de los negociadores del tratado trilateral de eludir el tratamiento explícito de las preocupaciones ambientalistas y laborales. [1]

Los llamados temas paralelos irrumpieron donde en un principio los gobiernos de México, los Estados Unidos y Canadá plantearon un acuerdo estrictamente comercial. [2]

El objetivo de este breve ensayo será abordar específicamente la cuestión del medio ambiente en el TLC. Nuestro interés será señalar el carácter ambiguo y potencialmente contradictorio del ascenso de la agenda ambiental en el TLC, particularmente en lo que se refiere a las relaciones entre México y los Estados Unidos. Por un lado parecería que la demanda para establecer estándares ambientales comunes entre ambos países por sí misma es ventajosa para México en la medida en que implica una fuerte presión para elevar y aplicar efectivamente las actuales normas. México es el país que muestra la mayor indiferencia hacia las repercusiones del desarrollo económico sobre los recursos bióticos, la preservación del medio ambiente y la salud de la población, pero, al mismo tiempo, los mecanismos regulatorios ofrecidos por los Estados Unidos como complemento al TLC conllevan un potencial sesgo proteccionista [3] y unilateral.

Por último, sugeriremos que esta contradicción potencial puede ser evitada por medio de una activa y sostenida política ambiental mexicana, a partir de la revisión de las bases que fundan la actual estrategia económica. Creemos que sólo anteponiendo los objetivos de bienestar y salud de la población, niveles de ingreso y respeto a la participación social y política se puede contrarrestar la crisis de credibilidad que el gobierno mexicano sobrelleva ante la opinión pública nacional y del vecino país del norte.

El TLC: blanco político

Inicialmente, las preocupaciones de los críticos del tratado de libre comercio de Norteamérica, tal como fue promovido por los gobiernos de Salinas y Bush, resulta plenamente justificada a la luz del pésimo historial de protección ambiental del gobierno mexicano. El valor de los recursos que crean un medio ambiente sustentable ha sido tradicionalmente relegados en las visiones del desarrollo económico de México y es hasta fechas muy recientes cuando la ecología ha pasado a formar parte del vocabulario y diseño de políticas públicas del gobierno mexicano. [4]

La preocupación de los críticos acerca del tratado inicialmente ofrecidos se enlazaba, a la vez, con consideraciones estratégicas importantes en el debate contemporáneo sobre el futuro de la política tecnológica e industrial, en la medida en que su argumento sugiere que la modernización de la planta industrial de los Estados Unidos a largo plazo sería beneficiada a partir de estándares de protección del medio ambiente y del bienestar social.

En esta perspectiva, la propuesta de los Presidentes de México, los Estados Unidos y el Primer Ministro de Canadá, con su indiferencia política hacia los efectos distributivos de costos y beneficios del TLC alentó un enfoque exactamente opuesto, que concedía al mercado poderes para autocorregir en el transcurso del tiempo cualquier daño al medio

ambiente -y en general, cualquier daño al bienestar de la sociedad y de los trabajadores. El TLC promovido originalmente se erigía en la afirmación de que los beneficios superarían debido al crecimiento económico derivado del libre comercio.

Para los opositores de este enfoque, el Tratado trilateral representaba, en cambio, un crudo aliciente para promover la fuga de capital productivos estadounidenses hacia zonas de mano de obra barata y sometida a las decisiones del gobierno mexicano y las conveniencias empresariales, y donde la ausencia de regulaciones tendientes a proteger el medio ambiente y la salud pública eran lo cotidiano. El panorama mostrando en la frontera norte mexicana fue una prueba contundente e inmediata de los efectos sociales de la inversión estadounidense en México.

La visión que empezó a emerger en los medios de comunicación y la opinión de grupos ambientalistas, líderes de la ALF-CIO y congresistas en Estados Unidos es que el TLC representaba un mecanismo intensificador de estos fenómenos, favorables sólo a los capitales estadounidenses, pero no a las poblaciones y los trabajadores de ambas naciones.

Para mediados de 1991, el TLC se encontraba en medio de un candente ambiente político preelectoral, con dos visiones claramente definidas sobre el futuro de los Estados Unidos. Sus ciclos políticos afectaban el curso y contenido del tratado de libre comercio. [5] Ciertamente los cuestionarios al TLC tendían a alejar su espíritu de su cuna neoliberal, enfatizando una dimensión social y estratégica inédita en las relaciones bilaterales con México.

Estas visiones ponían a discusión la problemática entre Desarrollo y medio Ambiente. La primera de estas visiones sugería que la protección al medio ambiente sólo es posible después del crecimiento económico. En esta visión, el mercado corregiría, tarde o temprano, los daños infringidos al medio ambiente. Era avalada radicalmente por la administración Bush y la tecnocracia neoliberal mexicana encargada de las negociaciones.

Por otro lado, la visión enraizada en la economía del bienestar y la confianza en la moderada intervención del gobierno para regular las fallas del mercado, resurgía bajo una serie de nuevos enfoques, tendientes a vincular la ecología y el desarrollo de una forma sustentable. Más aún, esta visión insistiría en que la política ambientalista de los Estados Unidos debía considerarse como un fracaso comparada con los avances en las regulaciones y filosofías emergentes en Europa, menos proclives al castigo de las violaciones que a la prevención de los daños. (véase cuadro 1) [6] Ambas visiones se enfrentarían en el foro político electoral en noviembre de 1992, entre el neoliberalismo de los candidatos republicanos y la nueva fe de los candidatos demócratas.

Cuadro 1. Emisiones Globales de Dióxido de Carbono Provenientes de Combustibles Fósiles y Producción de Cemento[H-]

El medio ambiente y las negociaciones

Ciertamente, las intensas críticas de los más importantes grupos ambientalistas de los Estados Unidos, secundados por sus equivalentes mexicanos, contribuyeron a que los gobiernos involucrados se vieran obligados, tal vez sin mucha convicción y empujados por las necesidades políticas, a reconocer la importancia de las demandas ecologistas como condición para obtener la aprobación congressional del TLC en los Estados Unidos. El Presidente Bush envió a los presidentes de la Comisión de Finanzas del Senado, de Medios y Arbitrios y al líder de la mayoría demócrata, una razonada respuesta en la que intentó apaciguar las objeciones de los poderosos miembros del Poder Legislativo. [7] A su vez, el Presidente mexicano adoptó algunas espectaculares medidas como el cierre de la refinería de Azcapotzalco, la sustitución de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE) por la de Desarrollo Social (SEDESOL) y una serie de medidas institucionales apoyadas por el financiamiento y asesoría del Banco Mundial, destinadas a mejorar la capacidad de regulación y protección del medio ambiente. [8] (Véase Cuadro 2)

Cuadro 2. Principales Acciones Gubernamentales en Materia Ecológica[H-]

En su respuesta al Congreso, Bush anunció la creación de un programa de protección en la frontera con México. El resultado sería un voluminoso texto, dado a conocer en el mes de febrero de 1992, [9] conteniendo una serie de programas establecidos conjuntamente con México.

Este programa contempla un financiamiento conjunto, en el cual el gobierno mexicano deberá aportar \$469 millones de dólares y el de los EU \$379 para el bienio 1992-1993 (véase Cuadro 3) con prórroga para el bienio 1994-1996.

Cuadro 3. Programa Integral de Protección Ambiental de la Frontera (PIAF). (Millones de Dólares)[H-]

Oficialmente denominado Programa Integral de Protección Ambiental de la Frontera (PIAF) se anuncia como la primera respuesta integral a los problemas ambientales de la franja fronteriza y busca, a la vez, responder a las diversas objeciones expresadas en los Estados Unidos al TLC.

El PIAF resulta importante de varias maneras al reconocer los problemas que ha acarreado la industria maquiladora y ofrecer programas de construcción de plantas de tratamiento de aguas negras y de tratamiento de basuras sólidas en las principales áreas urbanas de la frontera mexicana y las "colonias" en la frontera entre Texas y México.

Aunque el PIAF constituye en la opinión de los expertos una primera respuesta institucional seria, los problemas del medio ambiente fronterizo derivados del programa maquilador aunque han sido considerados evidentes sus manifiestas limitaciones. [10]

La respuesta al PIAF ha sido, en general, escéptica. Se le ha cuestionado por estar inadecuadamente estructurado y se apunta nuevamente la falta de credibilidad de la

autoridad mexicana encargada de hacer cumplir las leyes ecológicas. [11] Pero la mayor fuente de críticas al PIAF proviene del señalamiento de la insuficiencia de los recursos que proyecta. De hecho, a la fecha, el Congreso de los Estados Unidos no ha logrado autorizar los recursos programados correspondientes a las agencias ambientales de ese país, debido a los puntos de vista conflictivos sobre la política ambiental dentro del Contexto de las negociaciones del TLC. Frente a los recursos de que dispondrá un PIAF, algunos analistas han apuntado que para 1989 se requerirán más de \$9,000 millones de dólares para atender las necesidades de protección y limpieza en las zonas afectadas por la industria maquiladora. [12]

A la vez, el PIAF se constituirá a partir de recursos presupuestarios gubernamentales de ambos países, dejando que las contribuciones de la industria sean voluntarias y muy restringidas en los diversos proyectos del Plan.

Las negociaciones paralelas

Durante 1992, se intensificarán las demandas de diversos líderes del Poder Legislativo de los Estados Unidos para abrir negociaciones "paralelas" al TLC con México. El clima electoral interno, la pérdida de credibilidad del gobierno mexicano, y sin duda también, las preocupaciones estrictamente ecológicas dieron a esta exigencia un ímpetu ascendente. [13] Bajo estas circunstancias políticas el candidato del Partido Demócrata incluyó en su plataforma la demanda de nuevos acuerdos complementarios al TLC. [14] Para septiembre de 1992, el gobierno mexicano aceptó comenzar la negociación de acuerdos paralelos en materia ambiental y laboral, además de la creación de mecanismos de salvaguarda para las industrias particularmente vulnerables ante aumentos súbitos de las importaciones. La agenda de los acuerdos paralelos se regirá por seis principios, dados a conocer por Mike Kantor, representante comercial de los Estados Unidos en las negociaciones. [15]

Sin embargo, las negociaciones se han caracterizado por el enfrentamiento de diversos enfoques sobre los poderes que tendrían la comisión trinacional y sobre los mecanismos de financiamiento para los programas de limpieza fronteriza. Por un lado, se sitúan las propuestas para crear una Comisión Norteamericana para el Medio Ambiente (NACE según sus siglas en inglés). Esta comisión tendría un carácter supranacional, con poderes para investigar denuncias sobre violaciones a las normas ambientales por parte de empresas exportadoras de cualquiera de los tres países. De tal manera la Comisión haría recomendaciones al Comité de Resolución de Disputas establecido en el acuerdo comercial, quien podría arbitrar e imponer sanciones, tales como aranceles extraordinarios sobre mercancías seleccionadas. La propuesta de una Comisión Norteamericana para el Medio Ambiente fue presentada por el representante Bill Richardson, demócrata de Nuevo México, encabezando una coalición llamada "Demócratas de la Frontera" [16] y ha sido respaldada por las principales organizaciones ecologistas de los Estados Unidos, incluyendo algunas que en el pasado se opusieron abiertamente al TLC, como condición para apoyar su ratificación ante el Congreso en el transcurso de 1993. [17]

La característica de esta propuesta es su insistencia en otorgar a la Comisión Ambiental y a su Secretariado trinacional, poderes de penalización y mecanismos de financiamiento autónomos. A esto se le ha llamado "un acuerdo con dientes".

El gobierno mexicano, en común acuerdo con el de Canadá, se ha opuesto a ambos mecanismos. Respecto al primero, bajo el argumento de que los poderes de la Comisión deben ser de carácter limitado y no atentar contra la soberanía nacional.

La alternativa mexicana ha sido la de otorgar a cada país, las decisiones últimas respecto a las aplicaciones de las leyes ambientales, dejando a la Comisión un papel equivalente al de un ombudsman, restringido a hacer recomendaciones, y exhortos morales a los violadores. [18] Con ello, no sólo se trata de preservar la soberanía jurídica de cada país, sin evitar que el país que tenga las normas más estrictas, ya sea a nivel nacional o local, pueda usar los poderes de la Comisión para imponer medidas no arancelarias al comercio sobre las industrias sistemáticamente violadoras de las normas ambientales.

El problema de este enfoque es que tiene que definir previamente si se referirá a las normas nacionales o a un promedio trinacional o a las más estrictas en la industria o-y legislación. [19] El enfoque mexicano y canadiense ha elegido la primera opción, buscando homologar sus normas ambientales para la industria. [20] (véase Cuadro 4).

Cuadro 4. Estándares de Protección Ecológica en la Industria de Estados Unidos y México[H-]

El segundo mecanismo, propuesto tanto en el Congreso como en diversos círculos académicos de los Estados Unidos, y retomado en fechas recientes por el gobierno mexicano es la creación de un fondo financiero destinado a la limpieza y la creación de infraestructura en la zona fronteriza.

Sin embargo, existen al menos dos enfoques distintos. El primero, propone la creación de un impuesto a las transacciones fronterizas de entre el 0.5 al 1%, apoyado por el líder demócrata, Max Baucus, éste ha sido considerado un instrumento que va contra el espíritu de eliminar aranceles al comercio norteamericano, y como tal, descartado por el actual Secretario del Tesoro, Lloyd Bensten (y aparentemente por el gobierno de Clinton). [21]

Se propone como alternativa la creación de algún tipo de fondo financiero, denominada Banco Norteamericano de Desarrollo (NADBank por sus siglas en inglés), con recursos de hasta \$ 20 mil millones de dólares, está propuesta surge de los medios académicos de los Estados Unidos [22] y ha sido adoptada por los promotores de la Comisión Ambiental bajo el nombre de Fondo de Garantía del Ambiente en la Frontera, con un fondo inicial de \$100 millones de dólares correspondientes a los gobiernos de México y de los Estados Unidos, respectivamente, cuya meta sería crear un fondo de acciones de hasta \$2 mil millones de dólares con capitales privados. [23] Debe notarse que a pesar de la importancia del asunto, el gobierno mexicano no ha logrado presentar una posición

decidida en cuanto a la forma en que sufragan los costos sociales de la industria maquiladora. [24]

La realidad es que tanto la Comisión Supranacional como los acuerdos paralelos con "dientes", si bien exigirán homologación de estándares también plasmarán por la falta de una política mexicana coherente y eficaz, la gran asimetría económica y política entre nuestros países pues cabe anotar que de la gran mayoría de las disputas por dumping o prácticas desleales entre Estados Unidos y Canadá éstas siempre han sido favorables a los primeros.

Manifestamos la necesidad de estándares que cuiden y protejan nuestro entorno y que éstos estén siempre en un porcentaje más alto, como ocurre en el caso Europeo; sin embargo, ante la falta de una política ambiental mexicana sólo se fortalecerá la tendencia estadounidense para que estos acuerdos paralelos sean utilizados como medidas proteccionistas, como una evidencia más de la creciente asimetría de nuestras economías.

Conclusiones

La complejidad de los acuerdos paralelos deriva de la intersección de las negociaciones para establecer una zona de libre comercio en Norteamérica con una doble coyuntura política y estratégica en los Estados Unidos. En efecto al menos dos variables cruciales se gestan bajo el perfil que la nueva administración estadounidense quiere ofrecer ante la estrategia tecnológica y comercial a futuro: la política ambiental y la política laboral. Una segunda coyuntura, de igual relevancia, es la reactivación en el contexto electoral y postelectoral de diversos movimientos ambientalistas y sindicales en los cuales el gobierno demócrata encontró importantes apoyos a su victoria electoral en el pasado mes de noviembre.

El tercer rasgo, sin embargo, no depende únicamente de las coyunturas internas de los Estados Unidos, sino de la debilidad del gobierno mexicano para convencer al público de los Estados Unidos de sus compromisos con el bienestar social y el avance de los procesos democráticos en nuestro país. La identificación de la iniciativa del TLC con una política pro-empresarial, poco interesada en las consecuencias sociales, laborales y ambientales de la integración económica alentó el rechazo a la formulación inicialmente vislumbrada por los diseñadores de las políticas comerciales de las administraciones de los Presidentes Salinas y Bush. De esta manera, la intensidad del rechazo a la idea de un TLC de corte neoliberal fue probablemente exacerbada por la insensibilidad ante los costos sociales de la política económica mexicana de los últimos años, y particularmente, la inhabilidad de los negociadores mexicanos para comprender la dinámica del pluralismo democrático en los Estados Unidos. [25]

De los tres acuerdos paralelos, el que nos ocupa es probablemente el que menos dificultades plantea. Aún así, conlleva el riesgo real de convertirse en un instrumento unilateral de comercio administrador y proteccionismo, en la medida en que la parte mexicana no logre ofrecer alternativas a los problemas que plantea cada uno de sus tres aspectos básicos: a) En relación a la constitución de la Comisión, el establecimiento de

precedencia de las leyes nacionales sobre la regulación trinacional o sobre las legislaciones locales y federales en los Estados Unidos, b) respecto a la elevación de las normas ambientales para la industria, la formulación de una adecuada y consecuente política ecológica y de apoyo a la industria mexicana, que destaque programas de investigación y desarrollo, pero también financiamiento adecuado a la mediana y pequeña industria, que se verá en dificultades para alcanzar normas de eficiencia ecológica comparables a las de la industria de los Estados Unidos y Canadá, y, c) frente al problema del financiamiento de programas de corrección y prevención de daños al ambiente y la salud pública en la zona fronteriza, no sólo la parte mexicana lleva el peso de los gastos, sino que muestra una gran timidez para explorar mecanismos que permitan que los responsables de daño ambiental sufragan los programas de restauración y elevación de los niveles de vida de la población afectada.

La emergencia de las negociaciones paralelas ha sido imprevista o al menos inadecuadamente prevista por el gobierno mexicano. En rigor, éste fue rebasado por movimientos en la estrategia estatal y la sociedad civil de los Estados Unidos, en tanto a la vez se esforzaba por mantener el debate interno sobre el TLC en el nivel menos intenso y público que el autoritarismo presidencial mexicano de hoy en día permite, pues se considera a la Sociedad Civil incapaz de vigilar y sancionar las distintas políticas que se generan desde el gobierno.

Así, esta estrategia está agotada frente a las nuevas realidades en el mundo, en Norteamérica y en México.

CITAS:

[*] Profesores-investigadores del Depto. de Sociología, UAM-A.

[1] Sin duda la expectativa electoral en la democracia pluralista estadounidense representó una oportunidad para distintos grupos afectados por las políticas conservadoras, percibidas como contrarias a los intereses de los trabajadores y las clases medias de los Estados Unidos, sobre las cuales el partido Demócrata construiría las coaliciones que eventualmente llevarían al poder un político provinciano como William Jefferson Clinton, gobernador de Arkansas.

[2] En rigor tampoco se trata de un acuerdo estrictamente comercial, sino un intento por facilitar la movilidad regional de los capitales.

[3] Los boicots contra las exportaciones de atún y camarón son antecedentes en que ambas motivaciones coexiste.

[4] En su reporte para 1992, dedicado al desarrollo y medio ambiente, el Banco Mundial comenta un estudio piloto de las cuentas nacionales mexicanas, en el que se establece que... "si se ajusta el producto nacional para contabilizar el deterioro causado por la sobreexplotación petrolera, la destrucción de bosques y los mantos acuíferos, resultaría un 7% menor a lo registrado. Un ulterior ajuste que registre los costos derivados de la

degradación ambiental particularmente en el aire, agua y erosión de los suelos, empujaría a otra disminución del 7% en el PNB". La misma fuente comenta que no hay indicación de que los tomadores de decisiones mexicanos estén claramente conscientes del valor potencial de los recursos naturales (natural capital) para su país. Banco Mundial, World Development Report 1992, Washington D.C. pp. 35-36. Para un estudio que ofrece un pronóstico optimista véase Gene M. Grossman y Alan B. Krueger, "Environmental Impacts of a North American Free Trade Agreement", National Bureau of Economic Research, Inc., Working Paper No. 3914, november 1991. Una moderna crítica a las figuras en los códigos comerciales del Acuerdo generalizado de Tarifas y Aranceles (GATT) respecto a las normas ambientales se puede encontrar en Piritta Sorsa "GATT and the Environment". World Economy, Vol. 15, No. 1, January 1992.

[5] Véase Miriam Alfie, "Ecología y Tratado de Libre Comercio", El Cotidiano, núm. 43, septiembre-octubre de 1991, y sobre las complicaciones políticas y las elecciones estratégicas mexicanas, G. Vidal, "Los ciclos políticos y TLC", El cotidiano, núm. 45, enero-febrero, 1992.

[6] Un sumario sobre estas críticas y las alternativas emergentes se encontrarán en el artículo de Ken Gaiser, en "The Greening of Industry: Making the Transition to a Sustainable Economy", Technology Review, agosto-septiembre, 1991.

[7] Véase Response of the Bush Administration to issues raised in connection with negotiation of a North American free Trade Agreement, Transmitted to Congress by the President on May 1, 1991.

[8] Cfr. Miriam Alfie, "Las transformaciones de la política gubernamental en Materia Ecológica" en El Cotidiano, núm. 52, enero-febrero, 1993, Véase también Patrick McCurry, "Starting at the Top: Sedesol's Goal", Business México, Special Issue on Environment, col. III. n. 1, 1993.

[9] EPA-SEDUE, Integrated Environment Plan for the Mexican-U.S Border Area (first stage 1992-1994).

[10] Evaluaciones del Plan se encuentra en Jan Gilbreath Rich, Planning the Border Future: The Mexican-U.S Integrated Border Environmental Plan, Austin, Texas, Lyndon B. Johnson School of Public Affairs, U.S.-Mexican Studies Program, Marcha 1992.

[11] El entonces presidente del Comité de Fianzas del Senado y hoy Secretario del Tesoro quien, en general, es un aliado del TLC, Lloyd Bensten comentó que el plan no ofrece una alternativa al problema de la contaminación y arroja las responsabilidades para garantizar su cumplimiento en las agencias menos aptas. The Christian Science Monitor, Feb. 28, 1992. Véase también United States General Accounting Office, "U.S.-Mexico Trade: Information on environmental Regulation and Enforcement", GOA/NSIAD-91227, May. 1991.

[12] La cifra ofrecida por George Baker, proveniente de la Embajada de los EU en México (Véase George Baker, "Costos sociales e ingresos de la industria maquiladora", Comercio exterior, vol. 39, núm. 10, octubre de 1989). La gobernadora de Texas Ann Richard, gobernadora del estado de Texas, estimó en \$9,000 de dólares los recursos de requeridos por su estado en los próximos 10 años para atender los problemas de contaminación y salud pública de su estado, incluidos los de la zona fronteriza son y efectos contra la salud derivados del deterioro de la franja fronteriza debidos a la industria maquiladora. (véase, Excélsior, 21 de abril de 1993).

[13] Véase entre otros, "Amagan congresistas de EU con retrasar el TLC" La jornada, 9 de febrero de 1992; "Piden senadores de EU renegociar el TLC: no cumple con el ambiente", Excélsior, 17 de septiembre de 1992. Pero también consúltese "Registran bajo historial ambiental los opositores el acuerdo". El Financiero, 9 de octubre de 1992.

[14] El candidato Clinton mencionó ocho nuevas demandas sobre México, condicionantes del apoyo al TLC, de las cuales sólo explicitó 4: 1) necesidad de aumentar los recursos para reentrenar y asistir a los trabajadores norteamericanos desplazados por el TLC, 2) aplicación estricta de normas en materia de uso de pesticidas, 3) creación de una comisión ad hoc en materia de ejercicio de normas laborales en México, 4) creación de una comisión ad hoc para compeler al gobierno de México para que aplique rigurosamente las leyes en materia ambiental, ver El Financiero, 22 de octubre de 1992.

[15] De acuerdo a Kantor (Excélsior, 5 de mayo de 1993), los seis elementos que guiarán las negociaciones serían: 1) adopción unilateral de programas de asistencia para los trabajadores desplazados, 2) programas de limpieza fronteriza, 3) compromiso laborales y ambientales a largo plazo, que establezcan derechos ambientales y labores en el mismo sentido que las reformas mexicanas a las leyes de propiedad intelectual, 4) fortalecimiento de salvaguardias para proteger a los sectores particularmente vulnerables ante posibles incrementos súbitos de las importaciones, 5) elevaciones de los salarios de acuerdo a los aumentos de la productividad, 6) establecimiento de comisiones laboral y ambiental que "tengan dientes", pero excluyen poderes supernacionales o atenten de alguna manera contra la soberanía de alguna de las tres naciones participantes en el tratado.

[16] Véase U.S.-Mexico Free Trade Report, March 8, 1993.

[17] Véase "Siete grupos ambientalistas ofrecen a Clinton su apoyo condicionado al TLC", Excélsior, 5 de mayo de 1993. Los grupos mencionados incluyen a National Wildlife Federation, Nature Conservancy, Audubon Society, Environmental Defense Fund, Natural Resources Defense Council y Defenders of the Wild Life.

[18] Véase El Financiero, 13 de abril y 25 de mayo de 1993.

[19] Sobre estos aspectos ver Steve Shrybman, "Selling the Environment Short: an environmental assessment of the first two years of free trade between Canada and the United States". Canadian environmental Law Association, January 1991.

[20] Actualmente la SEDESOL realiza un intenso programa de Establecimiento de normas ambientales para la industria véase el artículo de Patrick McCurry mencionado en la nota 9 de este ensayo. Este autor estima un mercado de un mil millones de dólares en equipos anticontaminantes. Respecto a la industria mexicana véase Salvador Herrera Toledano, "The Ecological factor in the Nafta", Business Mexico. April, 1992.

[21] Ver La Jornada, 4 de mayo de 1993.

[22] Ver Albert Fishlow, Sherman Robinson y Raúl Hinojosa Ojeda, Proposal for a Regional Development Bank and a North American Adjustment Fund, June 14, 1991.

[23] Véase U.S.-Mexico Free Trade Reporter, March 8, 1991.

[24] Diversas alternativas disponibles al gobierno mexicano son ofrecidas en el ensayo mencionado anteriormente de George Baker, ver supra.

[25] Refiriéndose a las críticas iniciales del sindicalismo estadounidense al TLC, Michael Piore observaba que el fracaso del gobierno mexicano para establecer políticas de mejoramiento de los salarios y las condiciones laborales de los obreros mexicanos sólo podría intensificar la oposición estadounidense al TLC, ver Michael Piore, Los estándares sociales en México y las estrategias empresariales en los Estados Unidos en un mercado integrado de América del Norte" en G. Vega (Coord), México ante el libre comercio con América del Norte, Colmex-UTM. 1991.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Economía Internacional

AUTOR: Jaime Osorio []**

TITULO: Bloque Comercial sí, Tratados Comerciales tal vez [*]

ABSTRACT:

Con o sin acuerdos (TLC o Iniciativa para las Américas), la tendencia a la creciente integración entre Estados Unidos y América Latina proseguirá, con ventajas para el comercio estadounidense.

El proceso caminará a través de círculos concéntricos. Estados Unidos dará prioridades a aquellos países que por razones comerciales y políticas más le interesan. Otras economías quedarán más en la periferia de estos movimientos ya sea porque no han resuelto sus problemas de reestructuración, no definen sus proyectos o porque tienen menos significación para la economía de Estados Unidos.

TEXTO:

Las preguntas iniciales

Las preguntas que están en la base de esta exposición podrían sintetizarse así:

a) La nueva administración demócrata ¿puede dar las espaldas al proceso de constitución de bloques comerciales y, en este sentido, olvidarse de las tareas que hacen a la organización del bloque en donde Estados Unidos tendría el papel preponderante? Si la respuesta anterior es negativa, como aquí se sostiene, cabría una segunda pregunta:

b) en la organización del bloque comercial que tiene como eje a Estados Unidos, ¿tiene sentido el Tratado de Libre Comercio que se negocia con México y Canadá y tiene sentido la Iniciativa para las Américas propuesta por el presidente George Bush?

Antecedentes

Es un tema ampliamente discutido el de la globalización de la economía mundial. Más allá de las diversas concepciones que se manejan sobre el tema, para los fines de esta exposición bastaría quedarnos con la idea que ese proceso da cuenta de la creación de un gran mercado mundial en donde mercancías producidas en los más apartados rincones del planeta pueden venderse en otro rincón cualquiera del planeta. Asistimos a un salto de calidad en el proceso de constitución del mercado mundial en donde no sólo la venta se globaliza, sino la propia producción se realiza como sumatoria de segmentos instalados

en países y regiones diversas. Hemos pasado de la aldea-mundo de los comunicólogos al tianguis-mundo en materia económica.

También es un tema ampliamente discutido el que la globalización va unido a un proceso de regionalización del mercado mundial, en donde destaca la constitución de bloques comerciales, con tres grandes ejes: Japón, la Comunidad Europea y Estados Unidos.

Lo que tenemos son tendencias un tanto contradictorias: un proceso de globalización (que caminaría abriendo compuertas en el comercio internacional), frente a la regionalización o constitución de bloques (que camina en la línea de abrir espacios dentro de los bloques, pero tendiendo a cerrar puertas hacia fuera de los bloques). No tenemos entonces un proceso de globalización cualquiera, sino una globalización regionalizada.

Se ha dicho que la declinación económica que se observa en Estados Unidos en los últimos años obedece a un doble atraso:

- a) en la reconversión de su economía, y
- b) en la constitución de su bloque comercial

En ambos aspectos, tanto Japón como Alemania y la Comunidad Europea llevan serias ventajas a Estados Unidos.

La recuperación económica estadounidense va de la mano entonces de la solución de este doble atraso. Analíticamente se pueden desligar estos dos problemas y hablar de que primero está la reconversión interna y luego viene la lucha por los mercados. Prácticamente no es así. Ningún país, en las actuales condiciones -y mucho menos Estados Unidos- puede optar por encerrarse a resolver sus problemas internos y luego comenzar a preocuparse por los problemas económicos exteriores. Es una exigencia tener que dar respuesta a los dos problemas al mismo tiempo.

El problema reside en qué tipo de respuesta ofrece Estados Unidos a estos dos problemas y, en lo que aquí nos interesa, particularmente al segundo.

Como hipótesis podría plantearse que en la respuesta de Estados Unidos a la conformación de su bloque comercial bajo la administración Clinton no existe la urgencia de protocolizar el TLC ni de lograr firmas en torno a la Iniciativa para las Américas. La estrategia se dirige más bien a que ciertos procesos económicos que ya han comenzado a operar en la línea de la constitución del bloque comercial, sigan su curso, para lo cual la firma de acuerdos comerciales o tratados pasaría a ser más la ratificación de procesos económicos ya en marcha, que el banderazo para el inicio de dichos procesos.

En este sentido, a la nueva administración no es que no le interese el Tratado de Libre Comercio o la Iniciativa para las Américas. Le interesan y mucho. Sólo que privilegia los movimientos económicos que están por debajo de estos proyectos, por lo que su firma o protocolización pasa a un lugar secundario.

Para fines analíticos asumamos que existe una división entre los procesos económicos internos y los externos. A partir de allí podría señalarse que las administraciones Reagan y la administración Bush pusieron en marcha los procesos que apuntan a la conformación del bloque comercial hegemónico por Estados Unidos.

En tal sentido deben interpretarse las presiones para la aplicación de políticas de ajuste en América Latina y las políticas de apertura comercial, por la vía de la renegociación de la deuda y haciendo uso para tales fines del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional principalmente, así como en el lanzamiento de la Iniciativa para las Américas, la firma del TLC con Canadá y el inicio de las negociaciones de un TLC que incluya además a México.

La administración Clinton puede privilegiar ahora la resolución de los problemas ligados con la reconversión interna de la economía, así como la búsqueda de equilibrios macroeconómicos, pero sin dejar de prestar atención a las ventajas ya alcanzadas en el mundo de la economía viva y que le están dando forma a la constitución del bloque comercial americano, proceso que en algún momento requerirá de soluciones legales e institucionales.

Si esto es así, podría señalarse que Estados Unidos -bajo la nueva administración demócrata- no ha dado la espalda a la conformación de su bloque comercial. Una primera diferencia con los gobiernos Reagan-Bush es que estos logran establecer las bases para poner en marcha aquel proceso, en tanto Clinton ya se encuentra con ese proceso caminando.

Pero hay además una diferencia en cuanto al tipo de estrategia para alcanzar el objetivo del bloque comercial. Aquí podría señalarse que hay a lo menos dos caminos diferentes:

a) uno, el que sigue la Comunidad Económica Europea, (proceso que entendemos va más allá de un acuerdo de libre comercio), que presenta un rasgo muy institucionalizado. Se hace explícito el bloque comercial y lo que se deja un poco en las sombras (y sólo un poco) son los diversos países y regiones que conforman la periferia y los diversos círculos concéntricos en torno al eje central (Alemania).

b) otro es el camino japonés. Los dirigentes políticos de Japón y su clase empresarial son reacios a hablar de conformar bloques comerciales, y a proponer la firma de acuerdos y protocolos de libre comercio. Pero los datos señalan que los lazos comerciales que Japón ha logrado amarrar con los "Tigres" del sudeste asiático, con China y con otras economías del Pacífico sur son enormes, existiendo de hecho un bloque establecido y en crecimiento.

Entre estos dos modelos, Reagan-Bush se movieron más cerca del primero, con muchas formalizaciones, dada la urgencia de acelerar el paso en la materia y de romper inercias. En tanto Clinton, a la fecha, se movería más cerca del segundo, aprovechando que ya se rompieron las inercias y, también por razones de índole política, para no abrir un abanico demasiado amplio de posibles conflictos difíciles de manejar.

Si esto es así, el asunto de analizar la constitución del bloque comercial encabezado por Estados Unidos no pasó tanto por las declaraciones de funcionarios de la Casa Blanca de si apoyan o no apoyan en TLC o la Iniciativa para las Américas. Este tipo de preocupaciones van más en la lógica de algunos socios, que por razones diversas necesitan de pronunciamientos en tal sentido, y no de Washington.

Para un análisis más objetivo del problema habría que ir a los datos económicos. En este sentido cabría preguntarse: ¿Hay en las estadísticas y en la información en general disponible indicios que muestren que para Estados Unidos América Latina es importante para su actual recuperación y, por lo tanto, que su estrategia de incorporar a América Latina a su bloque sigue caminando?

La situación en los ochenta

Veamos algunas cifras correspondientes a los años ochenta:

Cuadro 1. Distribución del Comercio Mundial por Grupos de Países. (Porcentajes)[H-]

De aquí se desprenden las siguientes tendencias:

- a) que en materia comercial, los países desarrollados aumentan su peso en el comercio mundial;
- b) que aumentan a su vez los intercambios entre países desarrollados;
- c) que los países en desarrollo pierden peso en el comercio mundial;

Cuadro 2. Comercio Total de América Latina. (Porcentajes)[H-]

- d) que América Latina hace parte de esa tendencia;
- e) en tanto los países del sudeste asiático avanzan de manera ostensibles.

De las cifras puede concluirse:

- a) que crece la dependencia comercial de América Latina respecto de Estados Unidos en medio de la llamada década perdida. En medio de los ajustes y de la renegociación de la deuda, la Casa Blanca logra "amarres" más estrechos con sus socios del sur de América.
- b) que disminuye el comercio de América Latina con la CEE, la cual sigue siendo el segundo centro comercial de importancia para la región.
- c) que cree débilmente el comercio con Japón, dentro de un total muy debajo del alcanzado con Estados Unidos y la CEE.
- d) que el comercio entre los países latinoamericanos tiende a decrecer. Por ello, el actual discurso integracionista debe revertir tendencias que le son contrarias.

Cuadro 3. Comercio de EU por Regiones. (Porcentajes)[H-]

Las tendencias que se derivan aquí son:

- a) aumenta el peso del mundo industrializado como centro del comercio exterior de EU, más en las importaciones que en las exportaciones. (De aquí arranca, por ejemplo, el fuerte déficit comercial con Japón).
- b) descenso en la ponderación de los países subdesarrollados, tanto en exportaciones como en importaciones;
- c) descenso en la importancia de América Latina en el comercio de Estados Unidos, tanto en exportaciones como en importaciones, aunque tienen mayor peso las primeras

El nuevo protagonismo de América Latina en el bloque estadounidense

Pero en los noventa parece que estas tendencias del comercio de Estados Unidos con América Latina se han modificado y de manera sustantiva. Así parecen indicarlo algunos comentarios de fuentes diversas.

La revista US News & World Report (citada por Charles Oppenheim en El Financiero) señala que "América Latina es la maquinaria que podría restaurar la competitividad perdida de Estados Unidos(...)." Y agrega. "En 1991 Estados Unidos exportó 74 por ciento más a América Latina de lo que pudo colocar en los mercados de la ex Unión Soviética, China y Europa del Este en su conjunto".

En su artículo Estados Unidos y la opción latinoamericana: Del Big Brother al Buen Vecino, publicado en Nexos de diciembre del año pasado, Robert Pastor indica que "Después de reducir su dependencia con respecto al mercado de Estados Unidos entre 1950 y 1980, durante la última década América Latina cambió bruscamente de dirección en sentido opuesto. Casi la mitad de sus exportaciones se venden en Estados Unidos. Durante ese mismo período, la dependencia de Estados Unidos con respecto al mercado mundial se ha duplicado, y en 1991 exportaba más a América Latina que a Japón. Además, la tasa de crecimiento de las exportaciones estadounidense en el hemisferio ha sido tres veces mayor que las de las exportaciones al mundo en general".

Y agrega que "en los últimos cinco años -una época de desempleo creciente- sólo las exportaciones de Estados Unidos a América Latina crearon 656 mil empleos adicionales".

Esta visión la confirma Abraham Luenthal en un artículo reciente de Foreign Affairs (Spring 1993), en donde señala que "América Latina ha llegado a ser nuevamente el mercado con más rápido crecimiento para las exportaciones de Estados Unidos, al igual que lo fue en los sesenta. América Latina compró más de 65 billones de dólares de exportaciones de Estados Unidos en 1992 más que Japón o Alemania, y la tasa de incremento de las exportaciones de Estados Unidos a América Latina en los últimos dos años ha sido tres veces más grandes que para todas las otras regiones".

El panorama en los noventa se ha modificado sustancialmente respecto a los ochenta. Las diversas fuentes llaman la atención sobre el dinamismo del mercado latinoamericano para las exportaciones estadounidenses y las positivas repercusiones que ya manifiestan en

materia de reducciones del déficit comercial y en la creación de empleos al interior de Estados Unidos.

Aquí no hay que olvidar que la conformación del bloque comercial, desde los Estados Unidos, no es para que aumenten las exportaciones de aquel país, punto que de acuerdo a las citas anteriores se estaría consiguiendo con creces.

Datos preliminares muestran que América Latina también ha incrementado sus exportaciones a Estados Unidos. Pero hay países en donde las importaciones han aumentado su dinamismo, favoreciendo la brecha del déficit comercial (caso de México).

Las perspectivas

Con o sin acuerdos (TLC o iniciativa para las Américas), la tendencia a la creciente integración entre Estados Unidos y América Latina proseguirá, con ventajas para el comercio estadounidense.

El proceso caminará a través de círculos concéntricos. Estados Unidos dará prioridades a aquellos países que por razones comerciales y políticas más le interesan. Otras economías quedarán más en la periferia de estos movimientos ya sea porque no han resuelto sus problemas de reestructuración, no definen sus proyectos o porque tienen menos significación para la economía de Estados Unidos.

Estados Unidos continuará aplicando presiones selectivas (cierre de mercados a algunos productos, nuevas aperturas, búsqueda de concesiones discriminatorias, etcétera), en un cuadro que privilegiará las relaciones bilaterales por sobre las multilaterales, para obligar a sus aliados comerciales a disciplinarse en las nuevas condiciones de socios partícipes de un bloque comercial.

CITAS:

[*] Ponencia presentada en el Seminario La nueva política económica de los Estados Unidos y su impacto en América, celebrado en la UAM-Xochimilco, 1 al 3 de junio de 1993.

[**] Profesor del Depto. de Relaciones Sociales, UAM-Xochimilco y responsable del Area Relaciones de Poder y Cultura Política del doctorado en Ciencias Sociales de la misma universidad.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Aida Escamilla Rubio

TITULO: Novelo, Victoria, la Difícil Democracia de los Petroleros: Historia de un Proyecto Sindical, México, Ciesas, 1991.

TEXTO:

El tópico del sindicalismo en el México contemporáneo, en su alternativa democrática, ha sido apenas esbozada por cierto número de teóricos que connotan en términos lógicos un modelo proyectado con distintas posibilidades combinatorias de análisis sobre los procesos políticos modernos.

Algo que se aproxima al paradigma del sindicalismo democratizador está explícita e implícitamente planteado por Novelo. quien relata la historia y la experiencia del Sindicato de los Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) donde sobresalen los Técnicos y Profesionistas de Petróleos Mexicanos (Pemex).

En lo fundamental conlleva a reflexionar acerca de los grandes obstáculos que han enfrentado los trabajadores, a considerar la existencia de la alianza del sindicalismo oficial con el aparato de Estado neutralizador, que impiden conjuntamente la autonomía sindical en términos organizativos, políticos e ideológicos. Asimismo, Novelo con singularidad describe las desventajosas posiciones en la correlación de fuerzas entre trabajo y capital, así como las características típicas del sistema político sindical en México como el "charrismo" o el cacicazgo de la burocracia sindical, la configuración de liderazgos "oligárquicos", el fenómeno del colaboracionismo, la apatía de las masas, la heterogeneidad de los intereses al interior de los sindicatos o el patronazgo, y sobre todo, las consecuencias derivadas del poder de "La Quina" durante el régimen sindical que presidió.

La hipótesis central del texto plantea que es posible encontrar tendencias sindicales democratizadoras, aún reconociendo la particularidad tradicional de la situación sindical mexicana, y en esto reside la democratización: cuando los intereses se organizan en grupos de trabajadores que luchan permanentemente por influir en las decisiones y en fomentar la participación de los agremiados. No es cuestión solamente de lograr una mayor práctica electoral para la elección de los liderazgos, sino que estos deben ser legítimos y legales para representar fielmente a sus dirigidos; y, además, la democracia se concretaría especialmente en un mayor poder de decisión e influencia en los espacios políticos donde se incida directamente en el control de la producción.

Podría afirmar que Novelo evita caer en la naturaleza utópica en la que frecuentemente sucede cuando se habla de democracia en el sindicalismo. Principalmente porque relata, por demás en forma interesante, el itinerario de los Técnicos y Profesionistas de Pemex

que constituyeron un modelo ejemplar de movilización, especialmente la sección 34 del STPRM, quienes cobraron importancia no sólo por su ubicación en la industria petrolera y por la valorización de su trabajo a nivel nacional, sino que pusieron a funcionar embrionariamente una plataforma a nivel sindical, laboral, social y política para darle cohesión y dirección al movimiento acercada a los métodos democráticos, prácticamente inusitados en los finales de los setentas.

Pero la respuesta no se hacía esperar y la lucha agobiadora de los petroleros se vio neutralizada paulatinamente por las imposiciones desde el poder del liderazgo local y nacional subordinado y manipulado por la burocracia sindical y por el control de los comités ejecutivo general y locales. Además de las constantes represiones, despidos y cooptación que enfrentaban los trabajadores sindicalizados, así como las disparidades en los salarios por debajo de los empleados de confianza. Es así como la autora nos muestra un panorama real por el que todo proyecto sindical y de grupos democráticos han pasado, por el que finalmente sus perspectivas van siendo suficientemente restringidas.

No obstante, la crítica y el carácter entusiasta de Novelo conducen a imaginarios posibles para la lucha por el espacio sindical democrático, hegemónico y sin reglas autoritarias que marquen la imposición al gremio en las agrupaciones del partido oficialista y no sean más el soporte institucional de la paz social en México.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Mónica García Suárez

TITULO: Leff Zimmerman, Gloria, Los Pactos Obreros y la Institución Presidencial en México 1915-1938. UAM-A/Gernika, México, 1992.

TEXTO:

La presencia obrera, canalizada a través de los pactos firmados entre sus líderes y los caudillos, demostró ver la vía para darle un contenido popular y nacionalista al proyecto estatal, y para contar con bases disciplinadas y organizadas nacionalmente que lo llevarán a cabo".

Comprender el carácter nacional del poder pos-revolucionario y las vías y prácticas políticas en las que se fundamenta la estabilidad, lleva a Gloria Leff a plantear que la relación de líderes obreros y caudillos revolucionarios mediada por pactos políticos es la clave que conlleva a la comprensión de la legalidad y legitimidad del México contemporáneo.

"La relación entre los caudillos y los líderes obreros se institucionalizó. Las agrupaciones sindicales se transformaron de órganos de protesta y rebelión en instituciones que contribuyeron a la cohesión, estabilidad y conservación de los aparatos políticos y acabaron por ocupar un lugar estratégico al ubicar en el punto de intersección del sistema económico, la estructura social y el aparato estatal. El Estado, por su parte se reformó: de proscribir y combatir a las organizaciones sindicales, las toleró, reconoció, reguló y transformó en instrumentos de orden público".

Es así que se inicia una relación que se convierte en el centro de actividad política de los sindicatos y la institucionalización de la participación como complemento del poder presidencial. Los obreros, nos dice la autora, "garantizaron así su supervivencia y expansión de sus organizaciones..." y al mismo tiempo permitieron transformar las relaciones de fuerza en una relación jurídica sobre la cual se estableció el régimen y las reglas mismas del sistema político.

La alianza surge como el principio básico de hacer política, atrás quedan el cuartelazo y los levantamientos militares. La alianza de los caudillos primero y de la institución presidencial después con los líderes obreros allanaron el camino de la profesionalización del ejército, así como la centralización del poder.

El poder nacional en un México en transición requería de organizaciones e instituciones nacionales. Por lo cual, Gloria Leff considera que la estrategia obrera, lo mismo que la de los caudillos coinciden y pactan sobre principios lo suficientemente claros para su

sobrevivencia y mutuo reconocimiento en una relación entre desiguales, lo cual permite a los caudillos subordinar a los líderes obreros al mismo tiempo que los fortalece.

La institucionalización de la nueva forma de hacer política es y tiene en el pacto el instrumento privilegiado, pero al mismo tiempo se erige en el límite de la misma relación en que se sustenta. Es así que Gloria Leff afirma que desde 1915 hasta 1938 hubieron dos pactos y dos rupturas. "La ruptura de los pactos pusieron los límites a la participación de los trabajadores. La primera de ellas se produjo al triunfo del constitucionalismo, cuando la represión de la huelga de 1916 cuestionó la autonomía de las organizaciones y sus prácticas políticas (...) La segunda ruptura se produjo cuando los líderes obreros al ocupar un lugar privilegiado en el gabinete callista, pretendieron acceder a la presidencia de la República".

Reconocer hoy día la importancia de los pactos nos obliga a pensar el problema de la estabilidad o bien en "la reactualización y refuncionalización de los mecanismos integrados". Los pactos Obreros y la Institución Presidencial nos ayuda a reconocer la clave política fundacional de la estabilidad en el México pos-revolucionario, su lectura es imprescindible y nos ayuda a comprender los nuevos pactos entre el movimiento obrero y la Institución Presidencial.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Yasmín Hernández Romero y Leticia Robles Pesina

TITULO: Ferry Jean-Marc, Dominique Wolton y Otros, El Nuevo Espacio Público, Barcelona, Gedisa, 1992.

TEXTO:

El espacio público es consustancial a la existencia de la democracia. Su principio organizativo está vinculado con la libertad de expresión. El espacio público no está destruido sino que su funcionamiento, en el nivel de la democracia masiva, se halla en conexión directa con la comunicación política.

En El nuevo espacio, público se aborda el problema de la comunicación política en la sociedad moderna, en la que los medios de comunicación masiva, en específico la televisión, adquieren relevancia en la formación de la opinión pública por la democratización, en lo que se refiere a su uso, dando lugar a una redefinición del espacio público.

El texto se divide en tres apartados: Estructuras y Variaciones, Dirección y Registros, y Actores y Funciones.

En el primero Dominique Wolton propone una elaboración teórica en la que la comunicación política, en el funcionamiento del espacio público, desempeña un papel fundamental que consiste en vigilar el equilibrio entre información, comunicación y representación.

A esta propuesta se contraponen la de Touraine, quien afirma que la inflación de la comunicación política indica una pérdida de representatividad de los actores y una ineptitud del poder para integrar el conjunto de las experiencias sociales.

Por su parte, Pierre Livet aprovecha el enfoque conceptual de la pragmática de los discursos con el objeto de reconstruir las condiciones que limitan sistemáticamente la comunicación posible en general, y en particular la comunicación de los media que deben estabilizar opiniones colectivas para construir a sus propios destinatarios.

Para Jean-Marc Ferry, el advenimiento de nuevos poderes, en medio de un espacio público mediatizado, codifica la comunicación seleccionando el valor social; es considerado desde el aspecto de las distorsiones heredadas de la democracia de masas.

Por su parte, Elihu Katz muestra cómo la tradición empirista norteamericana ha llegado a privilegiar un paradigma que, pese a las críticas de las que es objeto sigue siendo su

referencia obligada e incluso constituye quizás "el paradigma dominante", mismo que parte de la hipótesis según la cual los medios nos dicen en qué pensar.

En el segundo apartado se plantea el problema de los registros expresivos que la televisión introduce, permite que se comprendan en términos de imagen de contacto o de "interacción parasocial".

El artículo de Gilles Achache propone entender el campo de la comunicación política como el envite de una relación de fuerzas entre tres modelos comunicativos: un modelo "dialogístico", un modelo "propagandista", y un modelo de "comercialización", cada uno de los cuales puede definirse en términos de papeles que reserva a sus actores (emisor y receptor), del medio que tiende a privilegiar y del tipo de espacio público al que se refiere.

Eliseo Verón analiza las relaciones que se instituyen entre una comunicación política argumentativa y una comunicación dominada por la publicidad. Además caracteriza la comunicación política en las democracias industriales adelantadas por la interacción o por la "interfeze" que se establece en el discurso político y el de la información televisada.

Marc Abélés, en su estudio de las relaciones entre rituales tradicionales y comunicación política moderna, muestra que las transformaciones introducidas por una lógica mediática no conducen en absoluto a una desaparición de los rituales tradicionales, debido a que el ritual político es inseparable de una concepción global de la representatividad.

Daniel Dayan privilegia los acontecimientos únicos que no se inscriben en ningún calendario y son inconcebibles sin la televisión, los cuales aborda a partir de su función de interrupción solemne a la vida social.

En la tercera sección, Dominique Reynié permite comprender bajo qué premisas nacieron las estadísticas sociales y su figuración contemporánea, los institutos de sondeo; es importante mencionar que los principios que fundamentan el nacimiento de los sondeos están directamente vinculados en el concepto de "masa" y con la relación entre gobernantes y gobernados.

En el artículo de Wolton, los medios son en la actualidad el eslabón flojo de la comunicación política. Las tres lógicas de los medios, sondeos y actores políticos compiten por el dominio del análisis de los procesos políticos y se basan en tres legitimidades diferentes: la información, la comunicación y la representación. Enfrentamiento que se verifica en un mundo comunicacional.

Según J. Gertle, otro actor de la comunicación política es la publicidad; partiendo de la experiencia norteamericana nos muestra que la publicidad política se ha convertido en un instrumento fundamental para construir la realidad política.

Para J.L. Parodi, el acto político está primero respecto de las imágenes de la comercialización donde el poder político compuesto de actos políticos viejos que establecen las bases de las decisiones tomadas por los electores.

Por último, R. Rieffel considera que el vedetismo de los medios al engendrar "héroes de los tiempos modernos", ha bloqueado el espacio público y modificado la vida política, sometida en adelante a una espectacularización invasora.

Los artículos recopilados en El nuevo espacio público resultan sugerentes, tanto para los estudiosos de la comunicación como los de la ciencia política, debido a la introducción de nuevos presupuestos teóricos tales como la propuesta de interpretación del espacio público, donde la reflexión sobre la comunicación política permite un cambio en el análisis del orden político. Todo ello nos conduce a comprender una nueva forma de hacer política, misma que se inscribe dentro del marco de la democracia masiva que exige una mayor especialización, en una sociedad en la que el espacio público, entendido como un campo de la comunicación, se traduce en una forma mediática, por lo que la comunicación presupone a priori comunes producidos por otras mediaciones que contribuyen a la formación de la opinión pública.

NUMERO: 56

FECHA: Julio 1993

TITULO DE LA REVISTA: Sindicalismo

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Jacqueline Ochoa [*]

TITULO: Orientación Bibliográfica Sobre Sindicalismo en México

TEXTO:

Aguilar, Javier, "Relaciones Estado-sindicatos: 1982-1990", El Cotidiano núm. 38, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1990, pp. 67-70.

Aziz Nassif, Alberto, Las confederaciones obreras y el Estado en México: el caso de la Confederación de Trabajadores de México, Documentos de Trabajo, núm. 34, Fundación Ebert, México, 1990, 58 p.

Benavides, Ma. Eulalia y Guillermo Velasco (coords.), SNTE Sindicato Magisterial en México, Instituto de Proposiciones Estratégicas, México, septiembre 1992, 303 p.

Bensunsán, Graciela, La Ley Federal del Trabajo: Una visión retrospectiva, Documentos de Trabajo, núm. 24, Fundación Ebert, México, 1989, 59 p.

Bensunsán, Graciela, y Carlos García (coords.), Estado y sindicatos. Crisis de una relación, UAM-X y Fundación Ebert, México, 1989.

Bensunsán, Graciela, Relaciones laborales en las empresas paraestatales, Fundación Ebert. México, 1990, 171 p.

Bensunsán, Graciela, Modernidad y legislación laboral. UAM/Ebert, México, 1989, 143 p.

Bensunsán, Graciela y Samuel León, Negociación y conflicto laboral en México, Fundación Ebert/FLACSO, México, 1990, 278 p.

Bizberg, Ilán, Estado y sindicalismo en México, El Colegio de México, México, 1990, 390 p.

Campos, Juan Luis, Arturo Cano, Luis Hernández, Francisco Pérez, Carlos Rojo, et. al., De las aulas a las calles, Información Obrera/Equipo Pueblo, México, 1990, 248 p.

Carlsen, Laura, "Reflexiones sobre un proyecto sindical feminista: el sindicato 19 de septiembre siete años después del sismo", El Cotidiano, núm. 53, UAM-A, México, enero-febrero 1993, pp. 93-98.

Conesa R., Ana María y Eduardo Larrañaga, "Aeroméxico. El derecho de huelga en quiebra", El Cotidiano, núm.25, UAM-A, México, septiembre-octubre 1988, pp. 66-70.

Cruz Bencomo, Miguel Angel, "El quinismo, una historia del charrismo petrolero", El Cotidiano, núm. 28, UAM-A, México, marzo-abril 1989, pp. 23-29.

De Buen, Néstor, "El convenio de modernización en Teléfonos de México", El Cotidiano, núm. 30, UAM-A, México, julio-agosto 1989, pp. 59-61.

De la Garza, Enrique, "Paraestatales y corporativismo", El Cotidiano, núm. 28, UAM-A, México, marzo-abril 1989, pp. 3-12.

De la Garza, Enrique, "¿quién ganó en Telmex?", El Cotidiano, núm. 32, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1989, pp. 49-56.

De la Garza, Enrique, "Reestructuración y polarización industrial en México", El Cotidiano, núm. 50, UAM-A, México, septiembre-octubre 1992, pp. 142-154.

De la Garza, Enrique y Javier Melgoza, "Los sindicatos frente a la productividad: los casos de telefonistas y electricistas", El Cotidiano, núm. 41, UAM-A, México, mayo-junio 1991, pp. 14-20.

Gordillo, Elba Esther, "El SNTE ante la modernización de la educación básica", El Cotidiano, núm. 51, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1992, pp. 12-16.

Grupo Parlamentario del PRD, Foro Legislación Laboral. Situación y perspectivas, Colección Memorias, Cámara de Diputados LV Legislatura, México, enero 1993, 387 p.

Guzmán Ortiz, Eduardo y Joaquín H. Vela, "Maestros 1989: crisis, democracia y más salario", El Cotidiano, núm. 30, UAM-A, México, julio-agosto 1989, pp. 44-49.

Hernández, Luis, "Maestros: jaque al rey", El Cotidiano, núm. 28, UAM-A, México, marzo-abril 1989, pp. 30-35.

Hernández, Luis, "Maestros: del gambito de dama al jaque mate", El Cotidiano, núm. 28, UAM-A, México, marzo-abril 1989, pp. 55-58.

Hernández, Luis, "Magisterio: el otoño de la primavera", El Cotidiano, núm. 33, UAM-A, México, enero-febrero 1990, pp. 51-57.

Hernández, Luis, "De la coronación de la dama a los tiempos nuevos", El Cotidiano, núm. 34, UAM-A, México, marzo-abril 1990, pp. 53-59.

Hernández, Luis, "SNTE: La transición difícil", El Cotidiano, núm. 51, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1992, pp. 54-59, 70.

Herrera, Fernando Fco., "Reestructuración de la industria automotriz en México y respuesta sindical", El Cotidiano, núm. 46, UAM-A, México, marzo-abril 1991, pp. 27-33.

Laurell, Asa Cristina, "Sicartsa: la esencia de la modernización salinista", El Cotidiano, núm. 32, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1989, pp. 41-48.

Loyzaga de la Cueva, Octavio, "Conflicto de la Ruta 100, dirección sindical y ofensiva estatal", El Cotidiano, núm. 30, UAM-A, México, julio-agosto 1989, pp. 24-29.

Martín del Campo, Jesús, "La CNTE: pasado y presente", El Cotidiano, núm. 50, UAM-A, México, septiembre-octubre 1992, pp. 216-220.

Martín del Campo, Jesús, "El SNTE después del acuerdo", El Cotidiano, núm. 51, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1992, pp. 71-75.

Martínez Aparicio, Jorge, "De la reconversión a la modernización en las relaciones laborales 1986-1991", El Cotidiano, núm. 46, UAM-A, México, marzo-abril 1992, pp. 34-43, 50-53.

Melgoza Valdivia, Javier, "Avances e incertidumbres en la modernización del sector eléctrico", El Cotidiano, núm. 46, UAM-A, México, marzo-abril 1992, pp. 68-74.

Méndez, Luis, "De derrotas, violencia y algo más", El Cotidiano, núm. 27, UAM-A, México, enero-febrero 1989, pp. 41-46.

Méndez, Luis, "Episodios de lucha obrera", El Cotidiano, núm. 29, UAM-A, México, mayo-junio 1989, pp. 62-69.

Méndez, Luis, "La Cervecería Modelo: vergonzosa muestra de modernización laboral", El Cotidiano, núm. 35, UAM-A, México, mayo-junio 1990, pp. 59-65.

Méndez, Luis y Othón Quiroz, Organización obrera. Nuevos rumbos ¿nuevas esperanzas?", El Cotidiano, núm. 36, UAM-A, México, julio-agosto 1990, pp. 47-56.

Méndez, Luis, "El FAT: autogestión obrera y modernidad", El Cotidiano, núm. 40, UAM-A, México, marzo-abril 1991, pp. 37-43, 52-54.

Méndez, Luis, "Nacionalismo Revolucionario y clase obrera: De la Tendencia Democrática al Frente Sindical Unitario", El Cotidiano, núm. 41, UAM-A, México, mayo-junio 1991, pp. 29-31, 40-48.

Méndez, Luis, "Respuesta obrera y acuerdos concertados", El Cotidiano, núm. 49, UAM-A, México, julio-agosto 1992, pp. 94-105.

Méndez, Luis, "Respuesta obrera: los sindicatos frente a la reestructuración productiva (1983-1992)", El Cotidiano núm. 50, UAM-A, México, septiembre-octubre 1992, pp. 155-168.

Méndez, Luis, "El conflicto de la volkswagen: crónica de una muerte inesperada", El Cotidiano núm. 51, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1992, pp. 81-94.

Méndez, Luis y Miguel Angel Romero, "Fin de un sexenio... ¿y de una alianza?: lucha obrera en 1988", El Cotidiano, núm. 28, UAM-A, México, marzo-abril 1989, pp. 52-58.

Méndez, Luis y José Luis Sosa, "Modernización productiva, transformación del Estado y derrota obrera", El Cotidiano, núm. 37, UAM-A, México, septiembre-octubre 1990, pp. 46-56.

Muñoz, Amparo, "Condiciones de trabajo en Sicartsa", El Cotidiano, núm. 30, UAM-A, México, septiembre-octubre 1989, pp. 61-65.

Novelo, Victoria (coord.), Democracia y sindicatos, CIESAS, Ediciones El Caballito, México, 1989, 216 p.

Novelo, Victoria, "Las fuentes de poder de la dirigencia sindical en Pemex", El Cotidiano, núm. 28, UAM-A, México, marzo-abril 1989, pp. 13-22.

Quintero, Cirila, "Flexibilidad sindical en las maquiladoras: el caso de Agapito González Cavazos", El Cotidiano, núm. 52, UAM-A, México, enero-febrero 1993, pp. 92-96.

Quiroz, José Othón y Luis Méndez, "Corporativismo, modernidad y autonomía en México", Sociológica núm. 15, UAM-A, México, enero-abril 1991, pp. 159-188.

Quiroz, José Othón y Luis Méndez, "Trabajadores y reprivatización en la banca", El Cotidiano, núm. 38, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1990, pp. 60-66.

Ravelo, Patricia, "Breve balance del movimiento de costureras del sindicato 19 de septiembre", El Cotidiano, núm. 53, UAM-A, México, marzo-abril 1993, pp. 99-104.

Romero, Miguel Angel y Luis Méndez, "SNTE, CNTE y modernización educativa", El Cotidiano, núm. 28, UAM-A, México, marzo-abril 1989, pp. 40-43.

SNTE, Col. Sindicalismo y Democracia. Encuentro Internacional. El sindicalismo europeo, tomo I, 140 p.; Sindicalismo, Democracia y tecnología, tomo II, 249 p.; Organización sindical y productividad económica, tomo III, 298 p.; Perspectivas sindicales en el Proceso de cambio, tomo IV, 288 p.; Sindicalismo y Democracia en el Continente Americano, tomo V, 268 p., México, 1992.

Solís, Vicente, "La modernización de Teléfonos de México", El Cotidiano, núm. 46, UAM-A, México, marzo-abril 1992, pp. 60-68.

Street, Susan, Maestros en movimiento. Transformaciones en la burocracia estatal 1978-1982, Colec. Miguel Othón de Mendizábal, SEP, México, 1992, 243 p.

Trejo Delarbre, Raúl, Crónica del sindicalismo en México (1976-1988), Siglo XXI, México, 1990, 420 p.

Vázquez, Carolina, "Venus Rey: irrupción nocturna del gangsterismo sindical", El Cotidiano, núm. 27, UAM-A, México, enero-febrero 1989, pp. 47-49.

Vázquez Flora, Horacio, Política de privatización y contratación colectiva el caso del sector bancario, Documentos de Trabajo núm. 31, Fundación Ebert, México, 1990, 47 p.

Vázquez Rubio, Pilar, "Los telefonistas: al filo de la navaja", El Cotidiano, núm. 25, UAM-A, México, septiembre-octubre 1988, pp. 64-65.

Vázquez Rubio, Pilar, "La vida no vale nada: Canción para elevar la productividad en la Compañía Hulera EUZKADI", El Cotidiano, núm. 26, UAM-A, México, noviembre-diciembre 1988, pp. 50-53.

Vázquez Rubio, Pilar, "La huelga: ¿un arma cargada de pasado?: el caso de AHMSA, El Cotidiano, núm. 31, UAM-A, México, septiembre-octubre 1989, pp. 57-60.

Vázquez Rubio, Pilar, "¿Habrá final feliz en el conflicto de la Ford?", El Cotidiano, núm. 34, UAM-A, México, marzo-abril 1990, pp. 61-64.

Vázquez Rubio, Pilar, "El telefonista sostiene su apuesta", El Cotidiano, núm. 35, UAM-A, México, mayo-junio 1990, pp. 66-71.

Vázquez Rubio, Pilar, "Revisión contractual 1990 del SME. Conseguimos avanzar pero esto no garantiza el triunfo", El Cotidiano, núm. 35, UAM-A, México, mayo-junio 1990, pp. 72-74.

CITAS:

[*] Investigadora de El Cotidiano.