

87
25



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**CRISIS SINDICAL Y MODERNIZACIÓN DEL
ESTADO EN MÉXICO**

(1983 - 1993)

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LIC. EN CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(CIENCIAS POLÍTICAS)**

P R E S E N T A:

GABRIEL PÉREZ PÉREZ

MÉXICO, D.F.

1994



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**A mis Padres
y
a mis Hermanos**

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer al Dr. Luis E. Gómez Sánchez, el haber aceptado dirigir esta Tesis, sus valiosos consejos y la atención siempre presente para la elaboración de esta investigación.

De igual manera, quiero agradecer al Mtro. Luis Méndez y Berrueta, sus opiniones y recomendaciones, y de forma muy especial su ayuda en la adquisición de muchos de los materiales que comprenden esta Tesis.

Asimismo agradezco la ayuda de la Mtra. Yolanda Montiel y del Dr. Ludger Pries por su orientación en el caso particular del Sindicato Independiente de Volkswagen de México.

Por último y de igual forma agradezco al Dr. Adolfo Gilly y al Mtro. Víctor Sánchez sus observaciones que en mucho enriquecieron el trabajo que aquí se presenta. Sin embargo, el análisis y la estructura de la investigación son de mi completa responsabilidad.

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION.....	2
CAPITULO I. CRISIS SINDICAL EN MEXICO Y CAMBIOS EN EL MODELO DE DESARROLLO (1983-1988).....	8
a) Crisis Sindical en México.....	15
b) Cambios en el Modelo de Desarrollo y Efectos en el Sindicalismo.....	47
CAPITULO II. MODERNIZACION DEL ESTADO Y DEBILIDAD SINDICAL (1989-1993).....	85
a) Modernización del Estado, Modernización Sindical.....	87
b) Estado y Sindicalismo en el Gobierno Salinista.....	102
1. Reestructuración de la Industria Petrolera y Debilidad del STPRM.....	103
2. La Reestructuración Autoritaria del Sindicato Independiente de VW de México.	124
3. El STRM ante el Reto de la Modernización Telefónica.....	154
4. El SME ante el Reto de la Modernización del Sector Eléctrico.....	174
c) Alianzas y Estrategias Sindicales en el Gobierno Salinista (FESEBES, CTM, FSU).....	202
CAPITULO III. DEMOCRACIA Y PRODUCTIVIDAD EN EL SINDICALISMO MEXICANO.....	222
a) Modernización Tecnológica y Productividad: Dos Necesidades del Sindicalismo Mexicano..	225
b) Situación y Perspectivas de un Sindicalismo Democrático en México.....	258
CONCLUSION.....	285
BIBLIOGRAFIA.....	301
HEMEROGRAFIA.....	304

I N T R O D U C C I O N

La relación que en los últimos años ha mantenido el Estado y el Sindicalismo en México se ha visto afectada por los cambios en el modelo de desarrollo que el Estado ha realizado con el objetivo de solventar la gravedad de la crisis económica que comenzó a ser más aguda durante los primeros años ochenta. El sindicalismo en esos años y hasta la actualidad, podemos decir, que en general en lo que respecta al llamado sindicalismo independiente se ha visto limitado para proyectarse como una opción real y genuina de representación obrera ante un llamado sindicalismo oficial atado y comprometido por su relación con el Estado, que se ha deteriorado su legitimidad y ha sido incapaz de ser propositivo ante los cambios establecidos desde el Estado.

El objeto de la presente Tesis es desarrollar cual ha sido la relación entre el Estado mexicano y el sindicalismo en el período de 1983 a 1993, estudiando de que forma se ha visto afectada esta relación por el proceso de reforma estructural y de intervención del Estado, analizando los motivos que llevaron al Estado a alejar al sindicalismo de las formas tradicionales de

negociación de las políticas nacionales y ha mantener un esquema corporativo que sirviera de legitimación de sus acciones. Y la imposibilidad del sindicalismo de mostrar alternativas ante las nuevas condiciones de desarrollo.

Así, dentro del primer capítulo se describe la Crisis Sindical en México, que no corresponde a una crisis que conduzca al sindicalismo a un colapso inminente, sino se muestra por una incapacidad para proponer alternativas a las nuevas condiciones de desarrollo establecidas por el Estado, a un inmovilismo ante la modernización tecnológica de las empresas y a un rezago en la capacidad de negociación y mediación de los problemas suscitados entre empresa y trabajador. Durante el primer capítulo destacaremos, algunos de los movimientos sindicales más importantes desde 1983 hasta finalizar el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado en 1988; que es precisamente en este sexenio cuando comienza a cambiar la forma de intervención del Estado, buscando ser más eficiente, eliminando el excesivo proteccionismo, y estimulando la inversión extranjera para abrir al país a la competencia internacional.

El gobierno de Miguel de la Madrid insistió en la necesidad de modernizar el aparato productivo con el propósito de hacer eficiente el sector industrial. Para ello se aplicó una política de modernización económica

4

que condujo a una política de austeridad salarial que vino a concretizarse en el Pacto de Solidaridad Económica de 1987, y ante lo cual el sindicalismo no tuvo ninguna alternativa y solo se mostró defensivo de sus privilegios anteriormente alcanzados.

En el segundo capítulo nos abocamos a tratar la modernización del Estado durante el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari, como la continuidad de las políticas implementadas en el sexenio anterior, entendida esta modernización como la "Reforma del Estado" que lleva a su culminación la reprivatización de las empresas públicas y la transformación de las estructuras económicas, con el propósito de que el Estado no se encuentre saturado de demandas y pueda cumplir eficientemente con sus funciones. La modernización del Estado requiere de la adecuación de las políticas sindicales. Sin embargo, y solo en algunos casos, el sindicalismo no ha tenido una actitud propositiva de la nueva realidad modernizadora y se ha visto forzado a aceptar los lineamientos dirigidos desde el Estado.

A lo largo del capítulo segundo describiremos como se han desarrollado las relaciones del Estado con cuatro importantes sindicatos de Industria, durante el gobierno salinista, lo que corresponde al período de 1988 a 1993;

los sindicatos que en este capítulo estudiamos son: el Sindicato Petrolero (STPRM), el Sindicato Independiente de Volkswagen de México (SITIADV), el Sindicato de Telefonistas (STRM) y por último el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). Ejemplos en los cuales podemos apreciar, con sus diferencias y matices en cada caso, una marcada intención del gobierno de imponer, sin obstáculos, por encima de los sindicatos, la modernización del sector industrial acorde con la política salinista de "Reforma del Estado", en donde podemos observar que a pesar de estos cambios que buscan alcanzar altos niveles de productividad y calidad en la industrial, se presenta una falta de respuesta sindical propositiva a la situación de modernización de la empresas, en defensa de los derechos obreros.

Asimismo desarrollaremos dentro de este capítulo el surgimiento de la FESEBES y las nuevas políticas laborales modernizadoras que esta Federación presenta y cual ha sido la actitud tomada en este sexenio por la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en la búsqueda de preservar su tradicional alianza corporativa con el Estado; al igual dentro de este mismo apartado destacaremos cual ha sido el desarrollo del Frente Sindical Unitario (FSU), integrado por diversas agrupaciones sindicales y que buscaba constituirse como una nueva alternativa de organización y lucha de los

trabajadores inconformes con las condiciones laborales existentes.

En el tercero y último capítulo analizaremos el problema que para los sindicatos a representado la innovación tecnológica en las empresa, que los nuevos niveles de comercialización y competencia internacional han impulsado. El sindicato ha descuidado las consecuencias de esta modernización tecnológica y casi nunca ha mostrado proposiciones o alternativas para aprovechar los cambios tecnológicos, sin descuidar las condiciones de vida del trabajador.

De la misma manera en el capítulo tercero, tratamos los problemas que el sindicalismo mexicano tiene para poder ser un organismo representativo y democrático. El sindicato dentro del sistema político mexicano se encuentra corporatizado al cuerpo del partido oficial y dentro del mismo Estado; posee una mínima autonomía y una estructura jerárquica donde, en la mayoría de los casos, la voluntad, opinión y participación de las bases obreras es muy poco tomada en cuenta. El sindicalismo mexicano a tendido a burocratizarse y a centralizarse en la conducción de sus acciones, sin permitir la construcción de un sistema democrático sindical de representación y protección de los intereses obreros.

El trabajo que aquí presentamos pretende demostrar que el sindicalismo mexicano a lo largo del proceso de reestructuración de las funciones del Estado se presentó como una organización anquilosada y sin propuestas claras en sus acciones ante los cambios delineados por el Estado. De donde surge la necesidad de establecer que la relación entre Estado y sindicato debe ser una relación que parta de la legitimidad de la representación obrera por parte del sindicato y de autonomía frente al Estado; de tal forma que se pueda establecer una auténtica democracia sindical que permita salvaguardar la representación y el bienestar de los trabajadores.

C A P I T U L O P R I M E R O

**CRISIS SINDICAL EN MEXICO Y CAMBIOS EN EL MODELO DE
DESARROLLO (1983-1988).**

En nuestro país el sindicalismo se encuentra dentro de una estructura política que le ha dado forma y contenido: el Estado. El sindicalismo durante el transcurso de su desarrollo fue adquiriendo la característica de contribuir al ejercicio del poder por parte de un Estado que también se conformaba y constituía como el agente rector de la nación. Se formó, entonces, una alianza entre el Estado y el sindicalismo, donde ambos pudieran obtener beneficios. Sin embargo, dentro de esta alianza el segundo ocupa una posición subordinada al primero.

La relación que se conforma entre el Estado y el sindicalismo fue el de una asociación simbiótica, donde mediante esta alianza el Estado ha asegurado, además del apoyo electoral al partido oficial, un apoyo constante a sus medidas de gobierno. Mientras que para el sindicato su cercanía con el Estado se volvió un elemento básico para el logro de reivindicaciones.

El sindicato mexicano, se define por su papel en el control social como sindicato corporativo. Este tipo de sindicato nace de la Revolución Mexicana como una de las formas de politización de las instituciones civiles, como interpenetración entre Estado y sociedad civil. Es un tipo de sindicato que como medio de relación con el Estado tiene sus principales antecedentes en la Confederación Regional Obrero Mexicana, CROM y la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, CGOCM, aunque adquiere su forma más acabada con la Confederación de Trabajadores de México, CTM. La CTM de inspiración lombardista es una organización sindical que desde sus orígenes se concibe como sindicato-Estado, copartícipe en las grandes decisiones de la política nacional, al lado y dentro del Estado, no sólo en los problemas que conciernen a la clase obrera.¹

Los pactos que se realizarían entre el sector obrero y el Estado se ubican como un fenómeno histórico-social que durante el período de 1915 a 1938 contribuyó a conformar el Estado posrevolucionario. EL corte de 1915 se justifica por haber inaugurado la relación entre los actores en cuestión, el de 1938 porque, con la creación del Partido de la Revolución Mexicana (PRM),

¹. De la Garza Toledo, Enrique. Ascenso y Crisis del Estado Social autoritario: Estado y Acumulación del Capital en México (1940-1976). México, Ed. El Colegio de México, 1988. pp.34.

los pactos, como unidad de análisis de dicha relación, ceden su lugar al Partido.

El pacto político-militar que celebraron los líderes de la Casa del Obrero Mundial (COM) con los caudillos constitucionalistas en 1915 y el pacto político-social que estableció el presidente Cárdenas con la CTM en 1938 tuvieron un carácter estructurador del Estado. El de 1915, porque antecedió al ordenamiento jurídico que configuró al Estado y el de 1938 porque consolidó el Estado al frenar la arbitrariedad de los caudillos y caciques e incluyó de manera organizada y permanente a los sectores populares en el aparato estatal. De esta manera, se conquistó la estabilidad política del país y pudo diseñarse una estrategia de desarrollo económico.²

Los dirigentes obreros que pactaron con los caudillos contribuyeron a la institucionalización del poder presidencial a través de las formas institucionales de organización política y sindical propias de los obreros. Los pactos obreros contribuyeron a la integración centralizada de la nación, mediante la

². Leff Zimmerman, Gloria. "Los Pactos Obreros y la Institución Presidencial en México (1915-1938)". Estudios Sociológicos, Vol.IX, No.27, México, Ed. El Colegio de México, Septiembre-Diciembre de 1991, pp.528-529.

forma centralizada de organización política y sindical que adoptaron los obreros pactantes; los pactos obreros fueron abriendo el camino para fortalecer el lugar predominante del presidente dentro del régimen en formación. Los líderes obreros pactantes vieron en el predominio del Ejecutivo al único poder legítimo que, al reconocerlos como fuerza política, les abría un lugar en el régimen.

El desarrollo del Estado mexicano, en tiempos del gobierno del general Cárdenas, exigía la institucionalización del partido gobernante y la necesidad de mantener una fuerza social y política agrupada en sectores, es por ello que se constituye el sector obrero, representado por la CTM. Para el sindicalismo mexicano esta institucionalización está formalmente incorporada a la estructura del partido oficial, generando limitaciones para defender los intereses de sus representados, al ser estos considerados principalmente como instrumentos y no como interlocutores. La relación corporativa ha servido para que el Estado resuelva autoritariamente conflictos graves y para que la conciliación se mantenga como forma de arreglo.

En el sistema político mexicano el Estado incorporó al sindicalismo como uno de sus sustentos principales;

lo corporativizó para poder controlarlo y usarlo en su favor. Sin embargo, a no ser de ciertas cúpulas, el sindicalismo no ha disfrutado de grandes beneficios por su cercanía al poder. Cercanía que ha comenzado a diluirse por una muy marcada intención del Estado de desentenderse del sindicalismo, tal y como hoy existe para refuncionalizarlo.

La compenetración entre sindicato y Estado se concibió como la manera en que el sector obrero se constituyó en uno de los artífices de la política estatal. Se crearon instituciones que permitieron al sindicato participar formalmente en la definición de políticas nacionales, pero, en términos generales, estas instituciones desempeñaron un papel más ritual que real en las decisiones y ayudaron a legitimar algunas de las acciones del Estado.

El Estado, mucho más que la sociedad, se ha encargado principalmente de la creación de las instituciones. El Estado mexicano se confunde con el gobierno y con el sistema político y es el que define las orientaciones políticas y el otorgamiento de los derechos sindicales.

El funcionamiento efectivo de los organismos establecidos para la negociación entre Estado,

sindicatos y empresarios es limitado. De hecho, el corporativismo mexicano reproduce prácticas poco democráticas, muy centralizadas en la instancia ejecutiva gubernamental; en otras palabras es un corporativismo autoritario con una mediación autoritaria que se caracteriza por una intervención vertical y centralizada en las cúpulas sindicales donde los canales de la estructura organizativa de las centrales obreras funcionan deficientemente, favoreciendo las prácticas antidemocráticas, el consenso pasivo y el clientelismo.

Sin embargo, a pesar de que el Estado mexicano creó una alianza con un sindicalismo sólido para poder conducir algunas de sus políticas nacionales sin contratiempos. Este ahora se encuentra en crisis y se presenta como un sindicalismo que no logra ocupar un lugar primordial en el llamado proceso de modernización que el Estado comenzó a llevar a cabo durante el régimen de Miguel de la Madrid, con el objeto principal de darle una determinada dirección a la economía para sacarla de su estancamiento y retroceso.

La crisis corporativa es una crisis en términos de desfase de un contexto en el cual, la modernización económica, se enfrentará a obstáculos derivados de esta desarticulación entre el plano económico y el político. No es una crisis donde la estructura política tenga

un inevitable fin o resquebrajamiento. Pero si se trata de una crisis que no permite defender ni alcanzar nuevas reivindicaciones para los trabajadores.

El sindicalismo en México se encuentra debilitado en su capacidad de protección de los contratos de sus agramiados, en la defensa de sus intereses y en la obtención de beneficios. Esto lo ha conducido a una crisis de representatividad frente a los trabajadores. El sindicalismo ha caído en un desgaste de sus antiguas formas de relación con el Estado y no ha podido diseñar acciones renovadas de negociación y representación que tengan por resultado una mayor participación del sindicalismo en los procesos de reestructuración del Estado.

a) CRISIS SINDICAL EN MEXICO.

El fenómeno de la crisis sindical en México la podemos ubicar como un proceso gradual que arranca desde los años setenta y que viene a mostrarse con mayor intensidad durante los años ochenta y lo que va de los noventa, años en los cuales el Estado comenzó a cambiar sus políticas respecto al sindicalismo.

Entre junio y julio de 1983 el sindicalismo cuestionó al nuevo gobierno, con uno de los movimientos huelguísticos más importantes del México actual, que se dio por aumento salarial de emergencia. Centenares de huelgas estallaron incluso cuando las dirigencias nacionales habían dispuesto posponerlas o cancelarlas. El gobierno no perdonó ni entendió aquellas actitudes. Con las dirigencias nacionales mantuvo un trato distante, sin reconocer siempre la representatividad que tenían. Hacia los asalariados conservó una política económica dura, inflexible, que sacrificó niveles de bienestar en aras de la ortodoxia financiera. El sindicalismo así golpeado se mantuvo, en términos generales, en una tensa inmovilidad durante los años siguientes.³

³. Trejo Delarbre, Raúl. Crónica del Sindicalismo en México. (1976-1988). México, Ed. Siglo XXI/UNAM, 1990. pp. 27-28.

El estallamiento de cientos de huelgas, fue un hecho insólito en la realidad sindical del país; y aunque la estadística oficial minimiza la acción al reportar en 1983 sólo 13,536 emplazamientos a huelga y 230 estallamientos, la CTM declara en el mes de mayo 174,167 emplazamientos y 9,104 huelgas estalladas en el mes de junio. Para observar la importancia del hecho, baste considerar que sólo el mes de mayo de 1983 registró más emplazamientos que todos los ocurridos de 1984 a 1992; y que el mes de junio contabilizó más huelgas estalladas que todas las consignadas por la información oficial en el mismo período.⁴

La CTM a partir de estos hechos no ha vuelto a ir más allá de la amenaza declarativa en sus desacuerdos con el poder; además no sería extraño suponer que las cifras consignadas por esta organización sindical hayan sido intencionalmente infladas como recurso de presión en el conflicto que tenían establecido con el gobierno, sin embargo, no es posible pasar por alto la magnitud de lo acontecido, porque su importancia radica en que la CTM, representante fiel del sindicalismo corporativo, funcional a sus intereses, puso a prueba la fortaleza de un gobierno y de un proyecto modernizador que atentaba

⁴. Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. Modernización Estatal y Respuesta Obrera: Historia de Una Derrota. México, Ed. UAM-Azcapotzalco, Colección: Libros de El Cotidiano, 1994, (En Prensa).

primordialmente contra los privilegios corporativos de la más importante central obrera del país. Pero en el momento crucial del enfrentamiento, pudo más su disciplina partidista, tomando la CTM el camino de la negociación cupular, abandonando la posibilidad de una lucha frente al gobierno desde esta central sindical.

Después del desconocimiento, o la poca eficiencia, de los movimientos de huelga en Junio y Julio de 1983, el sindicalismo no volvió a tomarse en serio la posibilidad de una acción concertada en el plano nacional. Poco antes de que se estableciera el Pacto de Solidaridad, a fines de 1987, Fidel Velázquez volvió a insistir en que sino aumentaban significativamente los salarios, la central que dirige, encabezaría una suspensión nacional de labores, sin embargo el gobierno estableció el Pacto; las huelgas no se hicieron y poco después el propio líder cetemista habría de aceptar el mínimo aumento salarial otorgado a los trabajadores.

Cuando la crisis económica empezó a mostrarse con mayor fuerza, a principios de los años ochenta, las organizaciones obreras pretendieron condicionar su alianza con el gobierno a la adopción de un programa diferente, dirigido en mayor grado al deterioro del sector social. Sin embargo, la agudización de la crisis afectó profundamente la combatividad obrera y los

líderes pospusieron los planteamientos de reorientación de la economía. El presidente, por su parte, ubicó a los líderes obreros tradicionales como el obstáculo más fuerte a la modernización. Sin embargo, cuando los síntomas de la crisis se aceleraron, el presidente buscó el apoyo de los líderes sindicales para lograr la concertación con los empresarios en un Pacto de Solidaridad Económica.

Es evidente que el Pacto de Solidaridad, que comienza a funcionar a partir de noviembre de 1987 y que se implanta como un cambio estructural para corregir de manera permanente la debilitada economía nacional, habría sido mucho más difícil de establecer de no existir el control que tiene el Estado sobre los sindicatos.

El sindicalismo entraba durante los años ochenta en una posición de tener que aceptar las políticas gubernamentales y de interactuar con éstas, mientras el Estado lo seguía usando para poder poner en marcha, sin mayores obstáculos, sus recomposiciones económicas.

El control que el Estado tiene sobre el sindicalismo permitió que se haya logrado llevar a cabo un modelo de desarrollo que ha estado acompañado de una profunda desigualdad del ingreso y aunque no hay una

amenaza directa en contra del sindicalismo éste actúa desconfiado ante las políticas del Estado.

Tenemos que debido a la situación de los primeros años ochenta, existía la preocupación ante una posible desarticulación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), por parte del gobierno. En febrero de 1983 tuvo lugar un paro en la sección 33 del SNTE, en Yucatán, en protesta, según por la desconcentración federal. Los líderes magisteriales insistieron en que no consentirían en la fragmentación de su sindicato. Y en ejercicio de su representatividad pero además para reiterar así su posición, explicaron que la educación nacional sólo podría atender a las necesidades del país si se lograba preservar los derechos sindicales. Era respuesta a la enmarañada administración educativa del país y, según dijeron sus defensores, permitiría que los contenidos educativos tuvieran matices y especificidades de acuerdo con la situación de cada estado o región del país. Incluso la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), corriente que surge en diciembre de 1979 y que introdujo importantes elementos de autonomía en su trato con el Estado, asumiendo una posición de desconfianza con relación a los partidos políticos, la pluralidad, impulso a la democracia de base y una organización flexible; asumió una postura de tajante rechazo a la

descentralización educativa y por un sistema unificado con financiamiento completo a cargo de la Federación.⁵

El proyecto gubernamental no necesariamente atacaba al SNTE para desestabilizar su organización y buscar su desaparición, sino en principio buscaba descentralizar la educación para perfeccionarla en los estados. El rechazo del SNTE nos muestra la poca capacidad del sindicato para enfrentar los cambios y de actuar en forma propositiva, frente a las reformas propuestas por el gobierno.

Es evidente que la intervención del Estado ha tendido a establecer condiciones similares en salarios, prestaciones y en las relaciones de trabajo. Pero la modernización económica que se requiere implica que las empresas que se encuentren en los sectores más dinámicos o los que están dirigidos al mercado exterior ofrezcan a sus trabajadores mayores niveles salariales o que definan patrones en los que se vinculen salarios con productividad. Pero eso es un objetivo que se dificulta mientras la intervención del Estado, mediante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), sea tan dominante como lo ha sido hasta ahora y mantenga una determinada política de restricción salarial, mientras

⁵. Trejo Delarbre, Raúl. ob. cit., pp. 82-83, 103-104.

las empresas y los sindicatos tengan que someter los contratos colectivos a su revisión, y que cada contrato sea un ejemplo de seguimiento o rompimiento de una política laboral determinada.

Durante toda la década de los ochenta el salario de los trabajadores se vio disminuido en su poder adquisitivo; el sindicalismo mexicano estuvo inmerso en una incapacidad de respuesta favorable para lograr detener la disminución del salario o en el mejor de los casos alcanzar aumentos salariales, esto nos muestra su incapacidad de dar respuesta a negociaciones salariales favorables para el trabajador.

Por el lado del Estado, la crisis financiera por la cual atraviesa, le exige incrementar la eficiencia de sus empresas, en las cuales se encuentran los sindicatos; el poder que han acumulado algunas organizaciones sindicales las convierte en el principal obstáculo para reestructurar las empresas paraestatales o sectores como el educativo, porque lesionan inevitablemente sus intereses adquiridos.

*La evolución del salario mínimo general, en el período que estamos estudiando, fue en sus variaciones con respecto al año anterior en porcentaje (precios constantes) de la siguiente forma: 1983, -16.8; 1984, -6.8; 1985, -1.3; 1986, -9.4; 1987, -7.5; y 1988, -9.9. Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos, 1990.

En los años ochenta, la inviabilidad del modelo económico, la recesión en el aparato productivo y la crisis fiscal del Estado, dificultaron aún más el funcionamiento del esquema sindical, las pautas de gestoría estatal como base de su legitimación social, así como su capacidad de interlocución.⁶ Por su parte el sindicalismo en este período presentó una ausencia de propuestas adecuadas a las nuevas condiciones económicas y políticas de la nueva clase obrera que se ha ido conformando a partir del proceso de reconversión industrial, que empezó a tomar auge a mediados del gobierno de Miguel de la Madrid y que ha buscado significar la reducción de costos y aumento de la productividad en la industria. Así como la privatización y el cierre de plantas ineficientes, pero manteniéndose la rectoría del Estado sobre los sectores estratégicos. Esta falta de propuestas le impide al sindicalismo restablecer su capacidad para intervenir en la regulación de los problemas del mercado de trabajo y renovar la representatividad de sus agremiados.

A partir del informe presidencial de septiembre de 1986, el tema de la reconversión industrial ha sido identificado, en los discursos gubernamental y

⁶. Inchaústegui, Teresa. "Desgaste del Sindicalismo de la Revolución". Trabajo, No. 3-4, México, UAM-Azacapotzalco, verano-otoño 1990. pp. 19.

empresarial, con la estrategia de salida de la crisis. Por su parte el sector sindical, dividido entre el llamado sindicalismo mayoritario oficial y el sindicalismo independiente (minoritario), no tiene planteamientos claros sobre la reconversión. El primero no pasa de pedir una reconversión concertada que no afecte ni empleo ni conquistas contractuales; el segundo, se ha encargado de proclamar los efectos negativos de la reconversión para los trabajadores sin proponer nada a cambio.⁷

La reconversión se puede definir como una estrategia específicamente industrial. La estrategia del cambio estructural actúa en cuatro vertientes: 1) reconvirtiendo las ramas tradicionales; 2) articulando las cadenas productivas; 3) fomentando el crecimiento estable de las ramas modernas y 4) creando las industrias de alta tecnología.⁸

El discurso de la reconversión industrial fue elaborado por el gobierno para modernizar el aparato productivo y solventar la necesidad de aumento en la productividad. En Primer lugar busca modernizar las

⁷. De la Garza, Enrique. "Desindustrialización y Reconversión en México". El Cotidiano, No. 21, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero 1988, pp.2-3.

⁸. Zapata, Francisco. "Los Dilemas de la Modernización". El Cotidiano, No. 21, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero 1988, pp.20-21.

viejas plantas instaladas incorporando tecnología más avanzada y en segundo lugar busca que las medidas adoptadas no causen tensiones con el sector sindical de tal forma que las políticas de reconversión puedan tener un camino sin contratiempos. El sindicalismo durante el período de gobierno de De la Madrid en parte perdió de vista los proyectos de renovación del gobierno en la economía y en esos años no aplicó medidas que acompañaran la modernización del país.

La crisis económica ha empujado a los trabajadores a defender, lo poco que tienen y a no impugnar por las precarias condiciones salariales. Los trabajadores han llegado a pensar que más que demandar que la situación mejore, desean que no empeore. Buscan, de alguna forma, conservar su empleo, su salario, sus prestaciones y al sindicato que se los garantice. El temor a correr riesgos ha permitido, paradójicamente, la tranquilidad interna en la mayoría de los sindicatos; esto ha sido causa de que las dirigencias se mantengan estáticas; y esa actitud pasiva y temerosa de los sindicatos ha permitido al Estado traspasar sus políticas hacia los trabajadores sin mayores problemas.

El quehacer sindical en torno a la situación que prevalecía en el salario es sumisa y precavida ante los posibles cambios que empeoren esta misma situación; el

sindicalismo se ve como una organización acorralada que no puede emprender acciones que mejoren las condiciones de preocupación del trabajador, se denota inepto en por lo menos restarle el miedo a los agremiados en los riesgos de perder el empleo con los cambios que el gobierno esta llevando a cabo.

Se puede observar la debilidad que se encuentra en el sindicalismo si analizamos los fallidos intentos que en el período de De la Madrid se dan con respecto a la formación de agrupaciones sindicales que tienen como propósito unirse para contrarrestar los efectos negativos que el sindicalismo estaba sufriendo.

La actuación conjunta de agrupaciones como las de trabajadores nucleares, universitarios, automotrices y otras, que llegaron a conformar un polo no oficial dentro del sindicalismo. Algunas de ellas pertenecientes o no al Congreso del Trabajo, suscribieron el primero de mayo de 1983 un Pacto de Acción, Unidad Sindical y Solidaridad (PAUSS). En agosto de 1984, nueve sindicatos (siete de ellos miembros del CT) establecieron un Acuerdo de Colaboración y Solidaridad Sindical. Sin embargo ninguna de estas alianzas prosperó más allá del respaldo publicitario y eventual debido a que sus principales promotores, la dirigencia de los trabajadores de la industria nuclear, se vieron

involucrados en el conflicto que acabaría por aniquilar a su sindicato.⁹

A partir de 1983 y durante el período delamadridista se puede advertir un cambio en el eje de las demandas sindicales. Estas comienzan a ser autodefensivas al igual que sus manifestaciones y acciones, y dejan de ser paulatinamente propositivas. Entonces se registran un gran número de huelgas, marchas, peticiones contra despidos, para evitar modificaciones contractuales y por aumentos en los salarios. El sindicalismo ha pasado de ser un organismo que mediante sus acciones podía exigir que fueran resueltas sus demandas a mostrarse ahora claramente a la defensiva esperando no sean tocados sus privilegios ni cambiados sus triunfos laborales.

Concesiones y privilegios que poseían algunos grandes sindicatos como el de Petroleros y el de Maestros, como bien pudo ser en prestaciones sociales, control sobre las contrataciones, o sobre los ascensos. Comenzaron a ser cuestionadas desde el momento en el que se procura reestructurar al sector paraestatal. Desde el inicio del sexenio de De la Madrid se comenzó a retirar privilegios al Sindicato de Trabajadores

⁹. Trejo Delarbre, Raúl. op. cit., pp.60.

Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Un año después del cambio de gobierno, por medio de la Ley de Obras de enero de 1984, la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP), dispuso que en todas las industrias paraestatales se prohibiera la adjudicación de cualquier contrato sin concurso. Esto eliminaba de tajo las concesiones más importantes del sindicato, es decir los contratos de perforación y de transporte de petróleo.¹⁰

La solidaridad entre sindicatos se ha mostrado muy alejada del terreno de un apoyo real reflejada en las acciones y movimientos encausados a demostrar una verdadera participación en los intereses sindicales. Siempre es importante que un sindicato que comienza un movimiento de lucha que bien puede ser por salario, empleo o derechos laborales, cuente con el respaldo de otras agrupaciones sindicales para poder llevar a cabo un movimiento tenaz. La solidaridad entre sindicatos se puede manifestar de varias maneras: desde un apoyo político, moral y hasta apoyos económicos.

Uno de los graves problemas del sindicalismo mexicano es el excesivo y arraigado gremialismo que existe, en donde cada sindicato vela únicamente por sus

¹⁰. Bizberg, Ilán. "La Crisis del Corporativismo Mexicano". Foro Internacional, México, vol. 30, No. 4, Abril-Junio 1990. pp.716-717.

propios intereses. Esto conforma un lastre y obstáculo para los movimientos sindicales. Dificilmente los petroleros quieren tener algo que ver con los minero-metalúrgicos y los bancarios con los ferrocarrileros. El gremialismo se deriva de condiciones laborales, de salario, de historia y prácticas sindicales diferentes.

En junio de 1983, justo durante la temporada de huelgas universitarias, el secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), Evaristo Pérez Arreola, había sugerido la posibilidad de una integración con el SNTE, a fin de construir un solo sindicato de trabajadores de la educación. Esa propuesta casi no tuvo eco. El sindicalismo universitario, a fines de los años ochenta, estaba quedándose apartado del resto del mundo sindical. Sus afanes iniciales para participar en una reorientación de la enseñanza superior, también habían quedado trancos al haberse convertido, casi exclusivamente, en un sindicalismo gremialista. Incluso podía afirmarse que, en alguna medida, parte de los rezagos y limitaciones de las universidades eran atribuibles a este sindicalismo."

" . Trejo Delarbre, Raúl. ob. cit., pp.157-160.

Sumado a los problemas que trae consigo el gremialismo tenemos también que las dirigencias obreras han ido perdiendo su carácter representativo y han pasado a un segundo plano. Los dirigentes obreros han dejado de ser el agrupamiento influyente, con versátil y amplia capacidad de negociación. La debilidad de las cúpulas sindicales viene a ser, irremediablemente, debilidad de los sindicatos que encabezan. En tanto ellos pierden capacidad de negociación, los sindicatos y los trabajadores pierden, también, capacidad para negociar sus demandas. Las dirigencias han comenzado a dejar de contar con la fuente de privilegios que solía representar ser líder de un sindicato.

En un país que se renueva, los líderes obreros no han podido, pero sobre todo no han deseado, que el sindicalismo participe de esa actualización. Podría decirse que han actuado en auténtica autodefensa. Los dirigentes obreros tradicionales han sostenido estilos de negociación y representación que comienzan, por sí solos, independientemente de sus resultados, a ser obsoletos. La política caciquil como sustituto de la participación de los trabajadores, ha seguido constituyendo la conducta preponderante en los principales sindicatos mexicanos. Ausencia casi total -y en muchos casos completa ausencia- de asambleas, periódicos sindicales, comisiones de trabajadores;

desinterés para defender derechos laborales que en otras circunstancias han podido ejercer sin necesidad de presionar, escasa experiencia para llegar a la protesta abierta o a la huelga, han sido definitorias en el habitualmente inmovilizado sindicalismo de nuestro país. En el sindicalismo mexicano, la democracia es poco frecuente. Pero una de las consecuencias de esa antidemocracia ha sido la parálisis interna casi total de muchos sindicatos. La ausencia de participación y movilidad internas había sido, durante décadas, factor de estabilidad sindical. Ahora empieza a suceder lo contrario. Su falta de costumbre para actuar, ha impedido que el sindicalismo se manifieste con fuerza suficiente para, en momentos de crisis económica y reajustes políticos, seguir siendo un protagonista definitorio de los cambios nacionales.

Se han deteriorado la influencia mutua entre organismos sindicales y políticas gubernamentales, inclinando la balanza a favor de las pautas gubernamentales mientras el sindicalismo se muestra a la expectativa y sin intentar poner en equilibrio la balanza, para evitar ese retroceso y buscar que tanto sindicato como Estado logren obtener beneficios de sus políticas y acciones.

Como podemos observar la CTM, la CROM, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Obrero Revolucionaria (COR) y el resto de las grandes centrales obreras, agrupan básicamente a los sindicatos del sector privado. Esto se debe al tipo de sindicalismo que, basa su poder en el control de las condiciones laborales, que fundamenta su relación paternalista y clientelista en una especificación muy rígida de los puestos, de los límites a la movilidad de los obreros en la planta, del otorgamiento de permisos, de justificación de retardos y otros privilegios.

El sindicalismo mexicano se ha caracterizado por ser, en primera instancia, un mecanismo de control político fundado sobre una relación paternalista y clientelista entre dirigentes y obreros. Para este sindicalismo clientelista su mayor interés es el de poder concentrar las reivindicaciones laborales que le permitan centralizar el poder, ya que a través de las prestaciones que se pueden canalizar mediante el sindicato es como éste puede mantener el control de los obreros.

La relación que ha mantenido el Estado con este tipo de sindicalismo, le ha servido para que la conciliación se mantenga como forma de arreglo. La

negociación, es mucho más frecuente que las acciones compulsivas. La subordinación del sindicalismo al Estado, ha servido como fuente de consenso y control, pero a la vez son contrapeso e interlocutores del poder gubernamental.

El concepto de subordinación de los sindicatos al sistema político define la influencia que ejerce el Estado sobre el sindicalismo y las tendencias a la burocratización de las direcciones sindicales. Si estas tendencias impiden que el sindicato reivindique eficazmente los intereses economistas de los obreros o las aspiraciones de los obreros más calificados en cuanto a la autonomía obrera, se produce una crisis de legitimidad que afecta directamente a la representación del sindicato.¹²

La burocratización excesiva de los sindicatos, su falta de representatividad, no solamente les impide defender los intereses obreros, sino, que también la esclerotización de las organizaciones sindicales no les permite representar una defensa eficaz y les impide acoplarse en un Estado que se reforma.

¹². Bizberg, Ilán. Estado y Sindicalismo en México. México, Ed. El Colegio de México, 1990. pp 241.

La corrupción en el sindicalismo se convirtió en un elemento muy común que se da entre líderes y hasta entre grupos de trabajadores. La corrupción sindical, su irresponsabilidad y conformismo han traído como consecuencia el desprestigio del mismo, que suele ser considerado como un obstáculo a la modernización del país. La fuerza sindical se debilitó sobre todo por el precario afán de renovación. La paz interna mantenida en los principales gremios, se ha traducido en falta de participación sindical y, en una relación de mutua influencia entre inmovilismo y estabilidad, que ha significado antidemocracia. Anclado en esas inercias, el movimiento obrero ha llegado desprevenido y anonadado a la modernidad.

Para los dirigentes patronales el sindicalismo ha sido, sobre todo, fuente de corrupción, agitaciones sociales o prebendas legítimas constituyéndose, así, en un dique para la modernización económica. Con ese diagnóstico han coincidido sectores del gobierno. De ahí la intención manifestada por las autoridades laborales, especialmente durante el sexenio de Miguel de la Madrid, por considerar a los organismos sindicales como simples difusores de demandas gremiales y no como los interlocutores para el diseño de la política económica que tradicionalmente, con distintos grados de influencia, habían sido. Los vicios clientelistas dentro

del movimiento obrero y el extraordinario abuso de poder que ha definido la actitud de algunos líderes, reforzaron la idea de que el sindicalismo estorba para el desarrollo nacional, sobre todo en épocas de crisis.

La relación de los sindicatos con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), no es de absoluta subordinación, sino de presiones y correspondencias mutuas. El Congreso del Trabajo (CT), que oficialmente no está ligado formalmente al PRI, funciona como si fuera el sector obrero del Partido, al menos cuando se trata de apoyo para las campañas electorales. Además, en la mayoría de los estatutos de las organizaciones afiliadas se incluye la obligación de pertenecer al PRI.

Pero por el creciente deterioro de la situación económica se empezó a debilitar cada vez más la hegemonía efectiva del PRI y este proceso se aceleró a partir de la irrupción de la crisis económica, que llevó al gobierno a adoptar una política económica contraria a los intereses de las grandes mayorías. La contracción del gasto público para disminuir el déficit fiscal condujo a una severa retracción de las prestaciones sociales que proporcionaba el gobierno en educación, salud, crédito, subsidios, etcétera, y, por otra parte a utilizar como principal medida para frenar la inflación la reducción de la demanda, mediante una drástica caída

de los salarios. En estas condiciones, todos los mecanismos usados tradicionalmente para buscar el apoyo de los sectores mayoritarios empezaron a fallar. Los sindicatos dejaron de obtener beneficios para sus agremiados, quedando sólo como aparatos de control encargados de imponer las decisiones gubernamentales.¹³

El repudio de las bases sociales del PRI a la política económica implantada por Miguel de la Madrid, se haría latente en las elecciones de 1988, momento en el cual retiraron su adhesión al Partido. Se vuelve evidente el desprestigio social que alcanzó la cúpula obrera, confirmada en las mismas elecciones federales, que puso en desventaja, dentro del aparato político, al liderazgo sindical tradicional.

En 1988, con la puesta en práctica del Código Federal Electoral y aumentar de 300 a 350 el número posible de diputados del partido oficial, el sector obrero mejoró ligeramente su asignación en términos absolutos más no en los relativos. Los obreros obtuvieron, en 1979, 70 candidaturas equivalentes al 23.3 por ciento; en 1982, 74 (24.6 por ciento); en 1985, 72 (24 por ciento) y en 1988 alcanzaron 75 posiciones

¹³. Rodríguez Lapuente, Manuel. "El Estado y el Partido". EL Nuevo Estado Mexicano: Tomo II Estado y Política. México, Ed. Nueva Imagen, 1992, pp.50.

pero éstas sólo representaron el 21.4 por ciento. La CTM pasó de obtener del sector obrero el 64 por ciento de las postulaciones en 1979, al 67 por ciento en 1982 y al 71 por ciento en 1985; en 1988 descendió al 68 por ciento.¹⁴

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) está considerada la segunda central del país, sólo después de la CTM. Agrupa en su seno, al igual que la CTM, a federaciones regionales y sindicatos nacionales de varias ramas de actividad económica; la fuerza de sus federaciones es mucho menor pues tan sólo en algunas entidades es realmente equiparable. La CROC pasó de obtener dentro del sector obrero el 16 por ciento de las postulaciones en 1979, manteniéndose este mismo porcentaje en 1982, pero comenzando a descender en 1985 con el 15 por ciento y descendiendo aun más en 1988 estableciéndose en el 14 por ciento. Entre la CTM, la CROC, la CROM y el sindicato minero-metalúrgico pasaron de obtener el 88 por ciento de las nominaciones obreras en 1979 al 94.6 por ciento en 1982 y al 98.6 por ciento en 1985. En 1988 se redujeron sus asignaciones al 92 por ciento.¹⁵

¹⁴. Reyes del Campillo, Juan. "El Movimiento Obrero en la Cámara de Diputados". *Argumentos*, No. 9, México, UAM-Xochimilco, Abril de 1990, pp.28-29.

¹⁵. *Ibid.*, pp.29-31.

Los resultados de las elecciones de 1988 fueron muy severos para los líderes sindicales, en especial para los dirigentes de la CTM pues, de las 51 candidaturas que obtuvieron, lograron 34 triunfos y sufrieron 17 derrotas; esto significa que perdieron una tercera parte de sus posiciones en la Cámara. Los más golpeados fueron los dirigentes de las federaciones estatales ya que 12 de 30 candidatos postulados no alcanzaron la curul; de los líderes de sus sindicatos nacionales fueron derrotados 5 de 21 que fueron nominados, dos posiciones las perdió el sindicato azucarero, otras dos el de radio y televisión y una más el sindicato de la industria de la carne. La CROC por su parte perdió dos posiciones al ser derrotados uno de sus candidatos en Jalisco y otro en el Estado de México. El sindicato minero sólo obtuvo dos diputaciones de las cuatro en que fueron nominados sus representantes, la FSTSE perdió en el Distrito Federal dos de sus seis postulaciones, del SNTE perdieron tres de sus candidatos en el D.F., en Jalisco y en Michoacán; no alcanzó la curul uno del sindicato del Seguro Social, el del STRM ni el de la FENASIB, además del de la CTC. En total de los 101 candidatos que presentó el Congreso del Trabajo 30 no llegaron a la Cámara de Diputados.¹⁶

¹⁶. *Ibid.*, p.35.

Para las elecciones de 1988, el Presidente Miguel de la Madrid y el candidato del PRI tuvieron que mantener el pacto con los líderes sindicales para garantizar la disciplina de las organizaciones obreras en el combate a la inflación, y para poner las maquinarias sindicales al servicio del candidato del Revolucionario Institucional. Sin embargo, la preservación del Pacto con los líderes obreros no logró garantizar la disciplina de los obreros afiliados a este partido para votar colectivamente por las candidatas priistas, ni asegurar el triunfo de los candidatos a diputados y senadores del sector obrero, por el solo hecho de ser postulados por el Partido Revolucionario Institucional.

La crisis sindical puede entenderse como el agotamiento de un modelo de representación y formulación de consenso que involucra la acción colectiva del movimiento obrero organizado en el sindicato. La debilidad de representatividad del sindicalismo se muestra en que no han podido llegar a niveles de eficacia en sus acciones para reivindicar los efectos de su crisis y sus líderes no han sabido retomar la dirigencia sindical para encabezarla hacia la corrección de sus fallas profundas.

Además de las ya mencionadas características del profundo deterioro del sindicalismo; se encuentran también un descenso constante en la tasa de afiliación sindical, que se reduce principalmente por el desempleo, y un distanciamiento respecto al gobierno en el entorno ideológico, que habitualmente ha sustentado a las instituciones del Estado mexicano.

El empleo real de 1980 a 1990 pasó de 14,5 a 15.1 millones de trabajadores, sin embargo, el número de sindicalizados del país bajó de 5.5 a 4.5 millones en los mismos años. Por dar algunos ejemplos de la reducción de trabajadores sindicalizados tenemos que el Sindicato Minero-Metalúrgico que es el que en mayor proporción organiza a los trabajadores de este gremio, ha reducido su membresía de 1980 de 180 mil a 1992 a 72 mil. La industria eléctrica estatal que llegó a emplear en 1980 a 132 mil sindicalizados, para mediados de 1993 lo hace sólo con 85 mil. Pemex en 1988 llegó a emplear a 209 mil 557 trabajadores sindicalizados, para 1993 sólo lo hacía con 90 mil, en parte porque los ha despedido pero también porque entran contratistas con personal sin organización sindical. Otras razones de la reducción de la sindicalización se encuentran en los despidos por cierres o privatizaciones de empresas estatales, tales

como Aeroméxico y Mexicana de Aviación, o las de Sidermex y Fertimex.¹⁷

Debemos destacar que durante la década de los ochenta se desarrollan dos procesos importantes que afectan la tasa de afiliación de los sindicatos. El primero es el estancamiento global en la generación de empleos industriales y el segundo es que en todos los estados del país, las actividades de servicios incrementan su importancia relativa en detrimento de la industria. En total se crearon 2.6 millones de puestos de trabajo entre 1980 y 1989, de los cuales 1.5 millones corresponden a los últimos cuatro años. El mayor dinamismo se registró en el comercio y sobre todo en los servicios. A finales de la última década ambos sectores absorbían ya las dos terceras partes del personal ocupado total y más de la mitad del personal asalariado. El personal ocupado en los manufacturas, el comercio y los servicios durante el quinquenio de 1980-1985 fue de 1 052.6 mil en total, creciendo a 1 592.7 mil durante 1985-1989.¹⁸

¹⁷. Cortés, Guadalupe y Alzaga, Oscar. "Cambios en la Estructura Sindical". Trabajo y Democracia Hoy. No.13, México, CENPROS, Mayo-Junio de 1993, pp.25.

¹⁸. Rendón, Teresa y Salas, Carlos. "La Transformación del Empleo en los Años Ochenta: Una Visión de Largo Plazo". El Cotidiano. No.42, México, UAM-Azcapotzalco, Julio-Agosto de 1991, pp.18-29.

En 1986, según el Congreso del trabajo, diariamente se despedían a 1, 500 trabajadores; en los tres primeros meses de 1986, según la misma fuente, medio millón de trabajadores habían sido despedidos; y por si esto fuera poco, se afirmaba que cada tercer día se cerraba una fuente de empleo y que, desde 1984, no se creaba un solo puesto de trabajo nuevo. El desempleo abierto, se decía, era de 6 millones, 12 millones de subempleados y de los 800 mil trabajadores que anualmente ingresaban al mercado de trabajo, ninguno tenía empleo.¹⁹

Con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA) los cambios han sido muy drásticos en los últimos 20 años: en 1970 contaba con empleo el 74.2% mientras que el 25.8% lo conformaban el subempleo y desempleo. Para 1980 la relación cambia a 67% y 33%, respectivamente. En 1988 la situación llegó a 58.6% y 41.4%, acentuándose la tendencia al desempleo y subempleo.²⁰

El alto índice de desempleo en México ha afectado forzosamente la tasa de afiliación de los sindicatos

¹⁹. Méndez, Luis y Othón Quiroz, José. "Respuesta obrera: los sindicatos frente a la reestructuración productiva (1983-1992)". El Cotidiano, No. 50, México, UAM-Azcapotzalco, Septiembre-Octubre de 1992, pp. 164.

²⁰. Cortés, Guadalupe y Alzaga, Oscar. ob. cit., pp.24

disminuyendose el número de sus representados. Las estrategias de sobrevivencia de sectores cada vez más numerosos de la población, dieron como resultado que la tendencia al subempleo o a la economía informal aún más grave durante los años ochenta. El empleo sólo creció en actividades productivas que no poseen un sindicalismo tradicional sino flexible o donde sencillamente no existe, como es el caso de las maquiladoras.

El problema de la representatividad, en términos cuantitativos, deriva del bajo porcentaje de sindicalizados respecto a la Población Económicamente Activa. El sindicato, como representante de los intereses de los trabajadores, está lejos de ser la expresión organizativa de amplios sectores que, comparten su condición de asalariados o de desempleados y que carecen de una expresión organizativa que dé cauce a sus aspiraciones. De aquí que se trate de un sindicato, que ya de por sí era minoritario, ahora lo es más, de una organización que representa los intereses profesionales de un segmento reducido -aunque extremadamente importante- del mercado de trabajo, haciendo descansar su representatividad en trabajadores de la gran industria, en la administración pública y, en menor escala, en la mediana industria. Quedan excluidos, en consecuencia, amplios sectores localizados en los subterráneos del desempleo, en la clandestinidad

de los pequeños talleres artesanales, en las imprecisiones del sector informal, en el trabajo negro de los indocumentados, en los mostradores del comercio y en el rincón de los jubilados.²¹

Paradójicamente, la estabilidad sindical en México se debe en mucho a la existencia de una baja tasa de sindicalización. Esta representa una de las principales debilidades del sindicalismo mexicano en la medida en que es una minoría frente a la gran proporción de la población trabajadora que no está sindicalizada. Además al interior de las grandes confederaciones sindicales como la CTM, la CROC, la CROM, etc. La organización de estas confederaciones no está basada en una división por ramas de actividad, sino por criterios geográficos. De esta forma, por ejemplo, en la CTM, encontramos federaciones que agrupan a sindicatos de la industria eléctrica, junto a otros de la industria del pan, textil o metalúrgica. Esta estructura integra a trabajadores cuyas condiciones laborales y salariales, son muy distintas, lo cual dificulta la acción unitaria, ya que los problemas e intereses también difieren.²² El poder sindical padece los efectos de la baja tasa de afiliación y la falta de credibilidad en los líderes

²¹. Vázquez, Horacio. "Nuevo Sindicato: Un Modelo para Armar". Trabajo, No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, verano-otoño de 1990. pp.45.

²². Bizberg, Ilán. ob. cit., pp.119-120.

obreros. Cuando la institución sindical ya no tiene sustento eficaz entre los trabajadores, pierde representatividad.

La huelga, que tradicionalmente ha sido un recurso drástico del sindicato en la consecución de sus reivindicaciones, ha caído en desuso. Si analizamos el comportamiento de los conflictos laborales en los últimos años, observamos que el período más conflictivo fue 1982, cuando estallaron 675 huelgas, y desde ese año su número ha ido disminuyendo paulatinamente hasta llegar a 132 huelgas en 1988.²³ Se muestra una tendencia decreciente al uso de la huelga como una medida para lograr que las demandas sean atendidas, esto es producto de la poca eficacia que el sindicato ha logrado darle a este tipo de lucha. La crisis sindical en México se manifiesta en los aspectos de una restricción en la capacidad de ejercer el derecho de huelga, que dejó de ser en la práctica un arma de lucha efectiva en los movimientos obreros.

Se llegaron a modificar numerosos Contratos Colectivos de sindicatos tradicionalmente fuertes, donde fueron sustituidas algunas conquistas laborales por cláusulas que permitían mayor flexibilidad en el

²³. Vázquez, Horacio. ob. cit., pp.46

trabajo, la posibilidad de subcontratar servicios con otras empresas y trabajadores fuera del control del sindicato. Aquí puede ubicarse el proceso de la industria automotriz (el cierre de las plantas La Villa y Tlalnepantla de la Ford; la de Vallejo y Lerma de CAM; la Renault de Ciudad Sahagún; los cambios en la VW de Puebla), el caso de fundidora en 1987, los de Aeroméxico 1988 y Pemex 1989. Serían alrededor de 50 Contratos Colectivos recortados entre 1983 y 1989. Además se empezaron a perder las posiciones tradicionales del sector obrero dentro del poder adquisitivo. Ello se manifestó en la conformación final del Congreso de la Unión en 1985 y sobre todo, en 1988, cuando la representación obrera perdió 16 de los 66 asientos legislativos.²⁴

Esta situación manifiesta sobre todo una pérdida de legitimidad de los líderes sindicales que pierden las elecciones a pesar del control corporativo. Pero la expresión más clara de la crisis del sindicalismo se encuentra en la pérdida de la capacidad de negociación que había mantenido por décadas frente a los sucesivos gobiernos; de ser parte importante para la implementación de las políticas nacionales, el

²⁴. Medina Nuñez, Ignacio. "El Sindicalismo en Crisis". El Nacional, Sección Política, No.199, (México, D.F.: 25 de Febrero de 1993). pp.8.

sindicalismo fue rezagado de la mesa de negociaciones cupulares y dejó de ser un mediador eficaz en los problemas suscitados entre empresa y trabajador.

La crisis del sindicalismo se debió a una ineficacia de sus armas tradicionales de lucha frente al proyecto gubernamental. La incompatibilidad entre la modernización y el sindicalismo se puede ver en las nuevas formas de organización del trabajo. Estas formas chocan con la centralización y jerarquización de la toma de decisiones con la rigidez en la que se basa el sindicalismo, sobre las que fundamenta su paternalismo y clientelismo. Las nuevas formas de organización en las empresas son participativas, requieren de un sindicalismo que actúe menos como mediador entre empresa y obreros y que tome una actitud de vigilante de las condiciones básicas; se considera al sindicato como actor legítimo y necesario para la estabilidad y desarrollo de las relaciones industriales, pero con una función definida.

El sindicalismo mexicano mantiene prácticas, conductas, y estructuras que conformó en la primera mitad de este siglo y que evidentemente, ya no le resultan útiles. Si no modifica sus relaciones internas, su política de alianzas, su discurso, el movimiento obrero seguirá debilitándose. El sindicalismo mexicano,

de continuar así no sólo perderá representatividad, sino también eficacia, presencia e influencia.

b) CAMBIOS EN EL MODELO DE DESARROLLO Y EFECTOS EN EL SINDICALISMO.

Con la llegada al poder de Miguel de la Madrid, el país comienza a sufrir cambios en su forma de conducción. Cambios en la estructura organizativa del Estado que vendrán a afectar de manera considerable la relación que hasta entonces el Estado y el sindicalismo habían mantenido.

Durante el sexenio de De la Madrid, estaba claro que los gastos gubernamentales tendrían que racionalizarse. Se establecía que el gobierno no recuperaría los niveles de ingreso que había logrado antes de la crisis de 1982, y que ello significaba transformaciones importantes de la función del Estado en la economía; por lo tanto el Estado adoptó la posición de hacer más eficiente su intervención y de estimular el capital privado. El gobierno de De la Madrid se vio en la necesidad de comenzar a reducir y

racionalizar los subsidios, a eliminar las ineficiencias generadas por el paternalismo estatal. Necesitaba, además, estimular la iniciativa privada nacional y el capital extranjero para sustituir la inversión del gobierno y su reducida capacidad de obtención de divisas. Para ello era necesario reducir el excesivo proteccionismo, abrir el país al exterior, para que con el estímulo de la competencia internacional nuestra industria se volviera más eficiente.

EL cambio estructural del gobierno delamadridista fue definido como meta prioritaria en la política económica nacional. El sector industrial, en particular, se determinó como pieza fundamental para lograr el crecimiento económico autosostenido del país. En el Plan Nacional de Desarrollo y en el Programa Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior (PRONAFICE) se plantearon objetivos de una política industrial orientada a promover modificaciones fundamentales en la estructura productiva que posibilitaran el desarrollo equilibrado y autosostenido de la industria y su creciente competitividad en el contexto internacional. En este sentido, se definió que una vertiente para avanzar hacia el cambio estructural del aparato productivo, consistiría en apoyar la racionalización, modernización y reconversión de la industria existente. El cambio estructural incorporara un nuevo patrón

tecnológico y de localización geográfica que propiciaran un desarrollo industrial más autosostenido, más eficiente y más competitivo, en beneficio del consumidor nacional y las exportaciones. La estrategia industrial y de comercio exterior se orientó para tal fin, desde 1983.²⁵

La crisis económica de 1982 se caracterizó por desequilibrios fundamentales en las finanzas públicas y en la cuenta corriente, combinados con la suspensión de los flujos de ahorro externo, al igual que el deterioro de los términos de intercambio y la devaluación, marcaron el comienzo de un período de elevada inflación y estancamiento económico. Para el gobierno delamadridista la corrección de la crisis económica tenía una prioridad fundamental, eso lo podemos constatar observando los programas establecidos, como el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE), establecido en 1983. Donde la idea era corregir las finanzas públicas y sentar las bases para una recuperación más sana a mediano plazo. Con este propósito, el gobierno recortó sustancialmente su gasto y aumentó los precios y tarifas del sector público. Las iniciativas del PIRE trajeron consigo una reducción sin

²⁵. De María y Campos, Mauricio. "La política de cambio estructural". El Cotidiano, No. 21, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero 1988, pp. 16-17.

precedentes en los déficit primario y operacional; sin embargo, el déficit total como parte del PIB permaneció en un nivel alto debido a la persistencia de la inflación. Entre 1983 y 1985, el balance primario mejoró en 10.7% del PIB y el superávit operacional en 6.3%. El déficit operacional llegó a su equilibrio hacia fines de 1985.²⁶

El gobierno de De la Madrid se caracterizó por imponer una política de estabilización de corto plazo siguiendo al pie de la letra los lineamientos del Fondo Monetario Internacional (FMI), se insistió en la necesidad de modernizar y reorientar el aparato productivo con el objetivo de promover una inserción "eficiente" del sector industrial dentro de las corrientes del comercio internacional, fortaleciendo la vinculación del país con la economía mundial. Más específicamente, se trataría de reorientar la planta industrial de modo que las exportaciones no petroleras se convirtieran rápidamente en una fuente de divisas cada vez más importante. El objetivo de lograr una producción eficiente y competitiva a nivel internacional forma parte de una estrategia de largo plazo denominada de cambio estructural. Dicha estrategia, promovida desde

²⁶. Aspe Armella, Pedro. El Camino Mexicano de la Transformación Económica. México, Ed. f.c.e., 1993, pp.22.

hace muchos años por el Banco Mundial, contiene entre sus elementos más importantes los siguientes: apertura comercial, tipos de cambio realistas, fijación de precios correctos, reformas al patrón del gasto público, venta y liquidación de numerosas empresas estatales, mayor flexibilidad en los salarios y en la organización del trabajo y mayores estímulos a la inversión extranjera.²⁷

El cambio en el modelo de desarrollo, dentro del discurso, de Miguel de la Madrid era en particular el de dar énfasis a la privatización de la economía, la apertura comercial, la libertad cambiaria y la promoción de la inversión extranjera. Para ello la implementación de la política de austeridad que recurría a medidas restrictivas, fiscales y monetarias, tratando de poner un freno al crecimiento del Estado benefactor y eliminando las empresas estatales ineficientes. El cambio estructural de De la Madrid buscaba la modernización salarial que establecería un compromiso entre gobierno y empresarios para producir mayor empleo y crecimiento. De igual manera, la menor oposición sindical para lograr crear una conducta cooperativa de los diversos grupos sociales. El principal objetivo de las modalidades impuestas por De la Madrid era el de

²⁷. Guillén Romo, Héctor. EL Sexenio de Crecimiento Cero: México, 1982-1988. México, Ed. Era, 1990. pp.112.

alcanzar una reducción de la inflación que conduzca al crecimiento.

Los objetivos del proyecto modernizador y de reconversión industrial del Presidente De la Madrid tienen como fondo un cambio estructural que impulse el aparato industrial hacia los mercados extranjeros y que sea competente con los países industriales. Se trata entonces de producir bienes de calidad equivalentes a precios inferiores, racionalizar los procesos productivos e introducir métodos más eficientes experimentados en países industrializados.

Una de las principales características de la Política Económica tomada por el gobierno, con un papel central en la estrategia de estabilización fue el de una apertura comercial. A fines de 1985, se inició un profundo proceso de desregulación y apertura comercial, que todavía continúa. Las medidas han abarcado una drástica reducción en los niveles y dispersión de los aranceles, la eliminación casi total de las restricciones comerciales cuantitativas, y negociaciones bilaterales intensas con el objeto de suscribir tratados de libre comercio con los principales socios comerciales de México.

La eliminación de barreras no arancelarias y la reducción de los aranceles implicó dos decisiones importantes que se adoptaron en 1985. Antes que nada, México suprimiría unilateralmente los permisos previos de importación sobre casi 80% de las fracciones arancelarias sujetas a restricciones cuantitativas, para comenzar después un proceso gradual de eliminación de las cuotas restantes. En noviembre, el país inició negociaciones para ingresar al Acuerdo General Sobre Aranceles y Comercio (GATT), lo que se logró en julio de 1986. Como resultado de este primer movimiento hacia la apertura comercial, a fines de ese año menos de 28% del valor de las importaciones quedó sujeto a permisos, en comparación con 83% que se tenía a principios de 1985. El nivel arancelario ponderado descendió de 16.4 a 13.1%, y la dispersión se redujo de 16 a 11 niveles arancelarios. Además, se consideró que la competencia externa contribuiría también al esfuerzo de reducir la inflación. En consecuencia, se decidió que la política de apertura comercial ya en proceso debería acelerarse significativamente como parte integral del programa de estabilización. Entre diciembre de 1987 y diciembre de 1988, el arancel más alto descendió de 100 a 20%, y el número de artículos sujeto a restricciones cuantitativas pasó de 1200 a 325, representando 21.2% de las importaciones totales. Durante 1989, 13 artículos adicionales quedaron excluidos del esquema de

restricciones de cuotas, y 106 más durante 1990. Para finales de 1991, menos de 10% del valor total de las importaciones está sujeto a permisos de importación, el nivel más bajo en 36 años.²

Miguel de la Madrid, durante su mandato impuso una política de austeridad que pretendió alcanzar tres objetivos fundamentales: general un superávit en la cuenta corriente de la balanza de pagos, abatir la inflación y reducir el déficit del sector público como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB).

La generación de un excedente en la cuenta corriente de la balanza de pagos, objetivo prioritario de la política de austeridad, se logra en cuatro de los seis años del sexenio: 1983, 1984, 1985, y 1987. El monto agregado de superávit obtenido en esos años asciende a 14 773 millones de dólares, superando ampliamente el monto agregado de los déficits de 1986 y 1988, que asciende a 4 574 millones de dólares. Así, en los seis años del sexenio se tuvo un excedente global en cuenta corriente de 10 199 millones de dólares. El segundo gran objetivo de las políticas de austeridad es el combate a la inflación. En este campo durante el sexenio se distinguen tres fases. En la primera se

². Aspe Armella, Pedro. op. cit., pp.134-138.

comienza a dobligar la inflación gracias a medidas ortodoxas. Así, de una tasa de inflación anual de 98.8% en 1982, se pasa a 80.8% en 1983 y a 59.2% en 1984. Sin embargo, a partir de ahí se entra en una nueva fase en la que no surten efecto los remedios ortodoxos, de tal suerte que la tasa de inflación anual comienza a elevarse nuevamente, llegando a ser de 63.7% en 1985, de 105.7% en 1986 y de 159.2% en 1987. En ese momento, se entra en una tercera fase de la lucha contra la inflación que va a combinar la ortodoxia tradicional con una política heterodoxa de ingresos que logra reducir el aumento anual de precios en 1988 a sólo 51.7%. Finalmente, el objetivo de reducir el déficit financiero del sector público como porcentaje del PIB, se observan tres fases. En una primera fase dicho déficit se reduce pasando de 16.9% en 1982 a 8.6% en 1983 y 8.5% en 1984. A partir de entonces se entra en una segunda fase en la cual el déficit comienza a aumentar de nuevo, situándose en 9.6% en 1985, en 16% en 1986 y en 16.1% en 1987. Como se puede apreciar, en 1986 y 1987 los niveles del déficit son muy similares a los de 1982. En 1988, se entra en una tercera fase en que el déficit descende, pasando a representar 12.3% del PIB, porcentaje, por supuesto, aún muy elevado para los defensores del presupuesto equilibrado.²⁹

²⁹. Guillén Romo, Héctor. op. cit. pp.78-80.

En términos de sus propios objetivos explícitos las políticas de austeridad han constituido un rotundo fracaso. Y esto trajo consigo consabidos efectos secundarios: depresión económica, dolarización de la economía en su modalidad fuga de capitales, disminución de salarios reales, desempleo en aumento y creciente desigualdad en la distribución del ingreso. Por primera vez en la historia posrevolucionaria de México transcurría un sexenio de crecimiento prácticamente nulo del PIB. En efecto, la tasa de crecimiento porcentual anual promedio del PIB entre 1983 y 1988 es de 0.1. Este crecimiento cero se da en el marco de una disminución pavorosa de la inversión, sobre todo pública. Esta última tiene un decrecimiento anual promedio del 10.7 frente a un decrecimiento de 0.5 de la inversión privada.³⁰

La Política de austeridad consideró que la restricción salarial era uno de los factores principales para detener la inflación. por ello a partir de 1983, se asiste a un cambio fundamental en los mecanismos de regulación salarial. En lugar de ajustes retrospectivos, las revisiones salariales se efectúan con un enfoque a futuro, es decir, los incrementos salariales se otorgan en función de la inflación esperada. Sin

³⁰. Ibid., pp.82-83.

embargo la inflación esperada siempre fue rebasada por la inflación efectiva. A pesar del aumento en la frecuencia de revisiones salariales, el salario de los trabajadores se ha visto muy mermado, sobre todo después de 1983, en que los aumentos de los salarios mínimos corren muy por debajo de los aumentos de precios.

Por la casi nula efectividad de las políticas económicas para el crecimiento, representantes del gobierno, de los obreros, de los campesinos y de los empresarios decidieron firmar un Pacto de Solidaridad Económica. Siendo esta iniciativa del propio gobierno, dicho Pacto comprometió a los obreros a moderar severamente sus pretensiones de aumento salarial. Los campesinos se comprometieron a aceptar que los precios de garantía se mantuvieran a su nivel real de 1987, con lo que se frenaría la tendencia a que aumentaran por encima de la inflación. Los empresarios aprobaron que se acelerara la apertura comercial, lo que los obligaría a moderar sus utilidades y a ser más competitivos mediante el incremento de productividad. Finalmente, el gobierno se obligó a disminuir su gasto y a reducir el tamaño del sector público racionalizando sus estructuras administrativas y acelerando la política de separación de empresas calificadas de no prioritarias ni estratégicas.

El 15 de diciembre de 1987 se suscribió el Pacto de Solidaridad Económica. El Pacto tuvo una gran importancia para el gobierno, el cual quería garantizar su éxito. Por ejemplo, en los meses que siguieron a su firma, el gabinete económico sesionó tres veces a la semana en presencia del Presidente. Además, entre diciembre de 1987 y noviembre de 1988, la Comisión de Seguimiento del Pacto, Comisión creada para evaluar los avances del Programa, sostuvo 32 reuniones ordinarias y 4 extraordinarias con el fin de supervisar y garantizar el cumplimiento de los compromisos en el Pacto. El Pacto de Solidaridad Económica se diseñó de acuerdo con los siguientes objetivos:

- Sostener el compromiso de corregir de manera permanente las finanzas públicas. El cambio estructural mereció especial atención, con medidas que pretendían reducir el tamaño del sector público y privatizar las empresas no estratégicas manejadas por el Estado.

- Aplicar una política monetaria restrictiva. Una vez que se establecieron los objetivos de inflación y de reservas internacionales, la expansión crediticia sólo tuvo lugar en la medida en que se consolidaron las expectativas y la reactivación del crecimiento.

- Corregir la inercia salarial. Los acuerdos con los trabajadores se centraron en el abandono de los contratos de corto plazo con indización completa y la adopción de contratos de más largo plazo definidos en términos de una inflación anticipada.

- Definir acuerdos sobre precios en sectores líderes. Una política pragmática de coordinación de precios no puede incluir todos los bienes en la economía: la desinflación se logra con la fijación de los precios de insumos primarios y de los precios en los sectores líderes. La competencia interna y el control de la demanda agregada contribuyeron a reducir la inflación de los bienes no comerciables.

- La apertura comercial. La "Ley de un solo precio" debería comenzar a funcionar (aunque lentamente) para fijar un límite superior a los precios de los bienes comerciables y contribuir a abatir el costo de los bienes intermedios.

- Optar por el control de la inflación y la negociación de precios líderes en lugar de la congelación total de precios. En lugar de fijar objetivos inmediatos de inflación cero, se establecieron objetivos de inflación positiva y decreciente, con la finalidad de evitar una

expansión demasiado rápida en la demanda agregada con respecto a la producción de bienes.

- Adoptar medidas basadas en controles de precios negociados. Cualquier programa de controles debe ser percibido como sostenible en mediano plazo, con el fin de evitar la especulación y la acumulación de inventarios.³¹

El Pacto de Solidaridad Económica contempló dos etapas. En la primera se buscaría corregir los desequilibrios existentes entre los distintos precios, buscando alcanzar el nivel "normal" o de "equilibrio", ya que durante la fase inflacionaria no todos se modificaron en la misma magnitud. En la segunda, una vez encontrados los precios de "equilibrio", al término de cada mes se acordaría, entre las partes involucradas, la proporción en que se incrementarían al mes siguiente los precios clave de la economía: salarios, tipo de cambio y precios y tarifas del sector público. Así, gracias a aumentos sincronizados cada vez menores, se esperaba que para diciembre de 1988 la inflación mensual fuera de 1 o 2 por ciento. La primera etapa del Pacto abarcó desde su firma el 15 de diciembre de 1987 al 28 de febrero de 1988. La segunda se extendió más allá del final del

³¹. Aspe Armella, Pedro. op. cit. pp.29-30.

sexenio. Los resultados fueron muy alentadores en el terreno de la lucha antiinflacionaria, ya que la inflación descendió gradualmente alrededor del 15% mensual en los meses de diciembre de 1987 y enero de 1988 a menos de 1% mensual entre agosto y octubre de 1988. En noviembre de ese mismo año, último mes del sexenio, la inflación aumentó ligeramente, situándose en 1.3%. No obstante, esta reducción se dio en el marco de un reforzamiento de la tendencia al deterioro del salario real.³²

La relación entre el aumento del salario mínimo y la inflación nunca había alcanzado un coeficiente tan bajo como durante la fase del Pacto que se inicia en marzo de 1988. En este entorno los sindicatos juegan un papel importante para el éxito de la lucha antiinflacionaria como agentes de concertación que permitió la imposición de la política salarial restrictiva, sin manifestaciones significativas de trabajadores en contra.

Con el Pacto de Solidaridad Económica el gobierno se comprometió a reducir su gasto programable de 1988 de 22 a 20.5% con relación al PIB; aumentar su superávit primario de 5.4 a 8.3%, también en relación al PIB;

³². Guillén Romo, Héctor. ob. cit. pp.107-109.

suprimir subsidios; reducir más el sector paraestatal y racionalizar sus estructuras administrativas. El Pacto de Solidaridad fue acompañado de un incremento a los precios y tarifas de los servicios y productos que el sector público presta y vende, para recuperar el rezago -se dijo- acumulado en los meses recientes: gasolina 85%; tarifas eléctricas, 84%; azúcar, 81%; fertilizantes, 79%; servicio telefónico, 85% ferrocarriles, 17.2%; aviación, 20%; transporte urbano, 100 por ciento.”

Al darse el anuncio de la puesta en práctica de el Pacto, la iniciativa de Huelga general, proclamada por el Congreso del Trabajo y Fidel Velázquez, que demandaba un aumento salarial emergente, declinaba su reclamo aceptando la exhortación hecha para el sector obrero de adherirse y cooperar con el Pacto de Solidaridad para recuperar el rezago económico.

Es precisamente en el período de gobierno de Miguel de la Madrid donde se empieza a adoptar una crítica severa al tamaño del Estado, argumentándose que un Estado grande no es siempre un Estado más capaz, sino que en el caso de México, un Estado más grande significó

”Ni Pacto, NI Solidaridad”. Análisis de Coyuntura. El Cotidiano. No.21, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero 1988. pp.48-49.

la reducción de su eficacia para responder a las necesidades sociales y finalmente resultó en un Estado más débil; mientras que la actividad productiva del sector público aumentó, la atención hacia problemas de agua potable, salud, nutrición, vivienda, medio ambiente e impartición de justicia, por citar algunos ejemplos, se deterioró rápidamente a causa, según señala el propio gobierno, del enorme tamaño del Estado. La estabilización de la economía a partir de un manejo realista del presupuesto, la privatización de empresas paraestatales, la reforma fiscal, la desregulación económica, la reforma financiera, la liberalización del comercio, la renegociación de la deuda externa, básicamente conforman el camino trazado por el Estado, donde según este asegura, México podrá enfrentar los grandes retos que la sociedad le demanda.

Podemos decir, que en este período, el gobierno comienza a implementar un progresivo desmantelamiento de las políticas sociales y del aparato que las implementava, es decir se trata de reducir y hasta desaparecer la función del Estado de Bienestar Social. Con la finalidad de sustituirlo progresivamente por un Estado de corte liberal. Este desmantelamiento de las políticas sociales, del gasto público, de la intervención del Estado en la economía se ha visto acompañado de un creciente descrédito de los sindicatos.

Este desplazamiento ideológico se presenta como una modificación sustancial de los comportamientos de la sociedad civil, la cual inicia un proceso de cambio hacia posiciones más conservadoras. La fórmula que caracteriza este desplazamiento puede ser enunciada como "poco Estado y más sociedad".²⁴

El llamado Estado del Bienestar, se configuró como una práctica estatal que pretendió, en principio, aliviar los efectos de la conflagración en lo que concierne a la salud, el trabajo, la seguridad social, la vivienda y la educación. Sin embargo el Estado del Bienestar no cumplió ni medianamente sus propósitos, instalando un aparato que creció enormemente sin satisfacer todas las demandas que la sociedad expresó en su momento.²⁵

Por lo tanto una política de modernización se entiende como el desmantelamiento del Estado del Bienestar que intenta desarmar los instrumentos de intervención estatal directa en la economía, y muy particularmente las políticas de Bienestar social, para iniciar la preeminencia de los mecanismos del mercado,

²⁴. Gómez, Luis E. La Sombra de los Gozos: Desmantelamiento del Estado del Bienestar. Instalación del Estado de Urgencia, México, Ed. Universidad Nacional de Baja California, pp.2. (En Prensa).

²⁵. Ibid., pp.1,38.

incluyendo la apertura de servicios privados para cubrir la demanda de políticas de bienestar y liberar de antiguas restricciones al proceso de generación y acumulación del capital.

Miguel de la Madrid en los discursos públicos, reiteraba su alianza con el movimiento obrero pero, en la práctica, su política salarial y laboral indicó que, más que aliados, en los trabajadores y sus líderes encontraba contendientes y adversarios. Pueden recordarse los esfuerzos de los funcionarios encargados de la administración laboral para dividir grandes centrales (como la CTM), o las negativas a registrar sindicatos independientes; por ejemplo en julio de 1983, el secretario del trabajo, Arsenio Farrell, intentó aumentar la afiliación de la CROM para que se convirtiera en activa competidora de la CTM. Para eso, sacrificó a otra central, la Confederación General de Trabajadores (CGT), a la que le fue sustraída una docena de sus principales sindicatos.*

El presidente De la Madrid atendía a la idea de que el sindicalismo mexicano representaba un obstáculo para su gobierno y su modernización, es por ello que durante su mandato se encargo de debilitarlo y de constreñirlo

*. Trejo, Delarbre. Raúl. op. cit., pp.19.

para que sus políticas marcharan sin premuras y en busca de los objetivos planteados.

Al sindicalismo el gobierno procuró dividirlo, debilitarlo y hasta marginarlo de las decisiones económicas y políticas. Los sindicatos en cambio buscaron, mediante sus dirigencias, asumir un papel protagónico en el gobierno de De la Madrid. Pero el Estado puso en marcha una política económica recesiva que al sindicalismo lo hizo aun lado en la lucha por demandas salariales. El sindicalismo solo pudo oponerse estallando huelgas, como el caso de la serie de huelgas generalizadas que surgen a partir de junio y julio de 1983.

La crisis del sindicalismo se sitúa dentro de un cuestionamiento del modelo de desarrollo que tuvo al Estado como agente económico central. Se expresa en la apertura económica y la privatización de las empresas públicas.³⁷ Estos cambios, exigen la transformación del modelo de desarrollo y de la relación sindical que el Estado había constituido. La relación se basaba en el carácter que el Estado tiene de sentar las bases del desarrollo económico nacional, estableciendo las

³⁷. Zapata, Francisco. "El sindicalismo en América Latina". Trabajo, No.3-4, México, UAM-Azcapotzalco, verano-otoño 1990. pp. 9.

relaciones favorables para la industrialización a través de subsidios y de protección de la industria nacional.

De la Madrid cambió la política proteccionista y dio a entender mediante sus acciones que el Estado se retiraría de los sectores económicos más modernos y avanzados, y de que sólo se encargara de los sectores más atrasados del país, así como a construir parte de la infraestructura necesaria para el desarrollo económico.

El Estado Mexicano no es solamente un agente de cambio, sino que es también un agente del funcionamiento y del orden, mediante una institucionalización autoritaria. El Estado rebasa con su función el marco económico y social y esto perpetúa la incapacidad endémica de la sociedad para actuar sobre sí misma. El pacto entre el Estado y el Sindicalismo ha asegurado al primero un control sobre las demandas de la clase obrera; el Estado ha logrado imponer las medidas de modernización en la política económica que ha considerado necesarias.

El sindicalismo mexicano ha mostrado un gran desinterés tradicional en los renglones que conciernen a la organización del trabajo. Existe una ausencia casi total de reivindicaciones y de cláusulas relativas al proceso de trabajo y a la organización de la producción.

Es por ello que al modernizarse el Estado el sindicalismo se ve rezagado en torno a proposiciones funcionales de la organización del trabajo.

El control del Estado sobre los sindicatos, sirvió para mantener en manos del gobierno el control de los trabajadores organizados, para encauzar sus demandas en función de sus planes económicos, esto legitimaba el poder del Estado. Pero la vinculación de los sindicatos con el Estado lo acercó a una estabilidad en sus luchas y a un inmovilismo que no lo deja enfrentar la modernización.

Al tomar posesión el presidente Miguel de la Madrid había anunciado, como parte prioritaria de la descentralización de la administración pública, "la transferencia a los gobiernos locales de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal que la Federación imparte en todo el país, así como los recursos financieros correspondientes". Desde ese momento surgieron temores sobre una eventual desarticulación del SNTE. Y se comenzo a pensar que, en lugar de un solo sindicato, existiría una treintena de ellos, en cada entidad federativa. De inmediato, los dirigentes del SNTE expusieron sus reticencias a esa manera de entender la descentralización educativa. En el Congreso Nacional de Febrero de 1983, el nuevo

Secretario General, Alberto Miranda, diría que los maestros no permitirán una descentralización que fraccione al SNTE. Poco antes, al inaugurar esa reunión, el presidente De la Madrid había manifestado que su proyecto descentralizador no debía "interpretarse como tendiente a socavar los derechos de los maestros ni a interferir en sus asuntos sindicales", aun cuando advirtió que no gobernaría "para satisfacer fines específicos de gremios".³

El efecto que tuvo la política delamadridista sobre uno de los sindicatos más grandes y representativos del país, el SNTE, fue de preocupación y toma una posición autodefensiva y desconfiada frente a la posibilidad de desarticulación del SNTE por parte del gobierno. Este temor, que podemos decir se encontraba en la mayoría de los sindicatos nacionales, se debía a que éste no contaba con propuestas para integrarse a la dinámica modernizadora y se mostraba sólo como un espectador temeroso ante los grandes cambios nacionales.

Una consecuencia adicional de los proyectos gubernamentales para renovar la educación fue el desarrollo de nuevas opciones para la capacitación de los maestros. A comienzos de 1984, la Secretaría de

³. Trejo Delarbre, Raúl. ob. cit., pp.102-103.

Educación Pública dispuso que la educación normal fuera reconocida con el grado de licenciatura. La medida despertó inmediatas protestas por parte de la dirección del sindicato. En su primer Informe de Gobierno, el primero de septiembre de 1983, el presidente De la Madrid anunció que pondría en marcha una "nueva revolución educativa" para elevar, a la vez que la expansión, la calidad de la enseñanza. La descentralización educativa sería organizada a partir de la instalación en cada estado de comités en los que participaría el SNTE. Sin embargo ese compromiso no eliminó las suspicacias sindicales. La principal objeción del sindicato se debía a que, en opinión de los líderes, la decisión de hacer obligatorio el bachillerato había sido tomada unilateralmente por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Si bien podía considerarse que al omitir al Sindicato la SEP marginaba a los principales actores del proceso educativo, que son los propios maestros, también podía advertirse la intención de las autoridades para suscitar cambios de auténtica eficacia. La oposición del sindicato fue uno de los principales diques para esa transformación." Sin embargo el Estado supo llevar a cabo su iniciativa de cambio y logró establecer la educación normal a nivel de

" Ibid., pp.104-106.

licenciatura. Mientras que las protestas sindicales no tuvieron ningún eco.

En el SNTE se generó una crisis de hegemonía debido a sus líderes. Carlos Jonguitud Barrios fue líder del Sindicato de Trabajadores de la Educación desde 1977 hasta 1989, período en el cual creó mecanismos de control más férreos y eficaces, a la vez que centralizados en su persona, Jonguitud formó, a partir de 1974 una corriente sindical denominada Vanguardia Revolucionaria.⁴⁰

Esta centralización del poder sindical en la persona de Jonguitud Barrios, respaldada por Vanguardia Revolucionaria, lo condujo a un estancamiento y a la imposibilidad de obtener beneficios para los trabajadores de la educación. El SNTE se vio afectado por la política gubernamental de reducción del gasto público y esto generó inconformidades y rechazo por parte de los trabajadores.

El SNTE no pudo paralizar el descontento de los diferentes sectores e intentó interferir en la política de modernización educativa, como una medida para ganar

⁴⁰. Del Campo, Jesús Martín. "El laboratorio Magisterial". Trabajo, No. 2, México, UAM-Xochimilco, primavera de 1990. pp.12.

fuerza frente al gobierno; todo ello propicio la movilización de los trabajadores de la educación. El gobierno federal, para amortiguar el efecto de la movilización magisterial y ante la necesidad de una dirección del SNTE más acorde a la modernización que plantea en el sector educativo, buscó un relevo a Jonguitud; el cual fue alcanzado a principios del siguiente gobierno en la persona de Elba Esther Gordillo Morales.

Maestra Normalista, que llegó a ser Secretaria General, 1973-1975, de la delegación del SNTE en Ciudad Nezahualcóyotl; Secretaria General de la Sección 36, 1977-1980, Secretaria de Trabajo y Conflictos, Educación Prescolar del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), 1980-1983, Secretaria de Finanzas del CEN 1983-1986, del SNTE.⁴¹ Perteneció a Vanguardia Revolucionaria hasta principios de 1989, unos meses antes de la destitución de Jonguitud Barrios.

En la dirección nacional del SNTE surgen problemas para afianzar el poder de la nueva Secretaria General. Elba Esther Gordillo fue considerada ilegítima por la disidencia, que representaba a un grupo de sindicalistas no acordes con la imposición de la nueva dirigente, al

⁴¹. Diccionario Biográfico del Gobierno Mexicano. México, Ed. Diana, 1987, pp.486.

mismo tiempo que los vanguardistas leales a Jonguitud sentían que los habían traicionado. En tales circunstancias, Elba Ester Gordillo arribó a la Secretaria General utilizando un lenguaje audaz, de cambio y de pluralidad, decretando, además, la desaparición de la corriente Vanguardia Revolucionaria, pero manteniendo a todo el comité vanguardista. Elba Esther Gordillo recibió todo el apoyo del gobierno para imponer el ritmo a las negociaciones, y la intervención de los Titulares de la SEP, de la Secretaria de Gobernación y el Departamento del Distrito Federal (DDF) como mediadores, esto sirvió de mampara para afianzarla en el control del SNTE.⁴²

El Estado mexicano actuó por encima del sindicato para poder aplicar la Reforma Educativa sin mayores obstáculos. El cambio de dirigencia impuesta por la voluntad presidencial demuestra la nula autonomía del SNTE, que se muestra en su cúpula a favor de la política de modernización educativa impulsada por el gobierno.

En algunas empresas paraestatales como Petróleos Mexicanos (Pemex), Comisión Federal de Electricidad (CFE), Teléfonos de México (Telmex), la restructuración significa la eliminación por parte del gobierno de

⁴². Del Campo, Jesús Martín. *op. cit.*, pp.15-16.

prerrogativas de los sindicatos y privilegios de los trabajadores que se han ido acumulando con los años, como puede ser la seguridad en el empleo. En otras paraestatales el problema es la poca eficiencia, debido a que la tecnología ya no cumple con las necesidades de los procesos productivos, como es el ejemplo en la siderurgia o la minería. La restructuración también implicaba reducir personal que engrosaba las listas de trabajadores, como es el caso de la propia administración pública.

El 4 de julio de 1984, el Presidente Miguel de la Madrid ratificaba la alianza de su gobierno, en un discurso donde elogiaba a uno de los sindicatos más desprestigiados y cuestionados, pero a la vez más sólidos y beligerantes. EL trato del gobierno federal con la burocracia que dirige al Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana ha sido con frecuencia difícil, sobre todo después de la caída en las ventas de hidrocarburos que frustró los proyectos de expansión para esa empresa y de influencia política para esa organización obrera, en los años ochenta. El primero de marzo de 1986, Hernández Galicia, "La Quina", que era el dirigente petrolero con mayor influencia en el STPRM, pedía lealtad y unidad para enfrentar al gobierno, sentía que la evolución en la relación con el Estado no era favorable. El poder de esa

dirigencia llegó a enfrentarse con la modernización que, para dicha industria, pretendió el gobierno de Miguel de la Madrid. Al sindicato se le quitaron privilegios, pero no le disminuyeron influencia política al grupo que lo dirigía.⁴³

Durante el régimen de Miguel de la Madrid, los sindicatos estuvieron crecientemente ausentes de las decisiones del poder, porque el gobierno había resuelto desplazarlos, ya que los consideraba un estorbo; además las medidas que el movimiento obrero sugería no eran acordes con la estrategia gubernamental.

Por ejemplo, la convicción del papel político del sindicalismo independiente en la transformación y democratización de la sociedad, que representaba su razón de ser, hasta bien avanzada la década de los ochenta, se ha ido desgastando tanto por la ofensiva del nuevo modelo de desarrollo económico nacional que requiere un nuevo tipo de sindicalismo, que no es el sindicalismo tradicional de corte corporativo ni el sindicalismo independiente. La ideología política dominante en el sindicalismo independiente, que surge desde los años setenta, partía en gran medida, de concebir la acción política sindical como antagónica al

⁴³. Trejo Delarbre, Raúl. op. cit., pp.229-243.

sistema desde la perspectiva de transformar o democratizar el régimen político. El sindicalismo independiente puede ser caracterizado como un sindicalismo de oposición, con una ideología anticapitalista."

Nos encontramos que tanto el sindicalismo oficial, como el sindicalismo independiente se encuentran en crisis; han tenido una pérdida de poder de negociación con el Estado y una incapacidad para convertirse en interlocutores de las demandas laborales. Ninguno de los dos puede afrontar los retos que plantea el cambio de las relaciones laborales y políticas del país.

Las acciones de los sindicatos en este período se conducían en una autodefensiva de sus conquistas, esa situación afectó a los grandes sindicatos y centrales, así como al sindicalismo independiente. Uno de los principales sindicatos democráticos del país, el de trabajadores de la Industria Nuclear, fue despóticamente eliminado por el gobierno delamadridista, a pesar de la inteligente resistencia que opuso. Muchos otros sindicatos desaparecieron o enmudecieron. Los que quedaron dentro del panorama de las fuerzas gremiales

"Góngora, Janette. "El Sindicalismo Independiente y los Límites de la Denuncia". Trabajo, No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, verano-otoño 1990. pp. 24-25.

independientes intentaron sucesivos agrupamientos, casi siempre débiles y esporádicos. La Mesa de Concertación Sindical, fundada el 1986, sobrevivió no obstante que tuvo pocos sostenes significativos; pero habiendo sido un punto de referencia destacado en seguida perdió importancia. Nuevos agrupamientos sindicales -por ejemplo, el muy empeñoso Sindicato de las Costureras- trataron de dar vigor al sindicalismo democrático pero se enfrentaron a graves problemas en sus respectivas tareas laborales. En los últimos días de 1987 los sindicatos insurgentes, construyeron un "Frente Contra el Pacto" de Solidaridad que sólo actuó durante unas cuantas semanas. Sus principales promotores posteriormente se inclinaron a otras actividades y se alejaron de la lucha sindical y el sindicalismo insurgente se vio disminuido.⁴⁵

Las propuestas de unión que los sindicatos mostraron, para enfrentar las nuevas condiciones de la modernización, por lo general no tuvieron ningún éxito. Tarde o temprano su poca consistencia y sus precarias condiciones solidarias las llevaron al fracaso.

Para mediados de 1983, el Sindicato Unico de Trabajadores de Industria Nuclear (SUTIN) se había

⁴⁵. Trejo Delarbre, Raúl. ob. cit., pp. 61-62.

convertido en peculiar eje de convergencias sindicales. Cuando arreció la crisis económica al iniciarse el nuevo gobierno, el SUTIN volvió a insistir en la necesidad de cambios. Al comenzar la primavera de 1983, el movimiento obrero se encontraba en una situación de peculiar enfrentamiento con la política económica gubernamental, y el de los trabajadores nucleares era uno de los sindicatos que más perseveraban en adoptar medidas que hicieran evidente el disgusto de los salarios. Contra el SUTIN se ubican funcionarios gubernamentales que logran difundir poco a poco sus puntos de vista. EL 15 noviembre de 1984 el Poder Ejecutivo presenta al Congreso de la Unión una iniciativa de Ley Nuclear. En ella se formaliza la desaparición de Uranios Mexicanos (Uramex) y la división de la industria en varios organismos, y se abre la posibilidad para que las empresas privadas de México y el exterior participen en la explotación del uranio. La consecuencia inmediata de esa ley será, con la desaparición de Uramex, la desaparición asimismo del SUTIN y en efecto, el 25 de enero de 1985 tuvo lugar un convivio organizado por simpatizantes del SUTIN para despedir formalmente a ese sindicato. Indemnizados y separados de su trabajo los miembros del SUTIN, el sindicato desapareció.⁴⁶

⁴⁶. Ibid., pp.209-216.

Esto es un ejemplo claro del cambio de operar del gobierno al permitir la entrada en la explotación del Uranio de capitales tanto extranjeros como nacionales, cuando antes sólo el Estado podía hacerse cargo de esa tarea. Para ello el Estado debilitó al SUTIN, primeramente desapareciendo a Uramex, y luego encargandose de que el SUTIN no representará ningún estorbo para la liberalización de la explotación del Uranio.

El SUTIN fue un sindicato que se mostró siempre insistente en pedir que las condiciones de trabajo que eran afectadas por la crisis económica fueran cambiadas en beneficio del trabajador. Este fue otro de los motivos por los cuales el gobierno de De la Madrid desidiera desaparecerlo, para que dejara de cuestionar y poner en evidencia las condiciones salariales de los trabajadores.

El 27 de Febrero de 1987 el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) comenzó la tercera huelga de su historia, demandando aumento salarial. Sin embargo en seis días el SME levantó su huelga sin conseguir aumento salarial. Esa huelga constituyó la protesta más notoria, por parte del sindicalismo a las restricciones salariales cuando se iniciaba el último tercio del gobierno de De la Madrid. El SME estuvo prácticamente

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

abandonado por el Movimiento Obrero institucional en ese conflicto, debido a que el Congreso del Trabajo había prorrogado sus emplazamientos. Dentro de esta vertiente, a finales de 1987 la nueva dirigencia sindical insistió en buscar coincidencias con la política energética del gobierno (por ejemplo manifestando su adhesión al proyecto nucleoelectrico de Laguna Verde) y quiso afirmar su presencia dentro del sindicalismo institucional convocando a fortalecer el Congreso del Trabajo.⁴⁷

El SME al fracasar en la huelga que levanto en 1987 cambió sus directrices y no se mostró como un sindicato que enfrentara la política salarial del gobierno, sino que en menos de un año buscaba coincidencias con la modernización del Estado, vía por la cual era más probable alcanzar algún beneficio para los trabajadores.

Por el lado de las telecomunicaciones tenemos que con la negociación de Teléfonos de México en 1986, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) se opuso a la modernización de la empresa, a pesar de que la modernización de la red telefónica era indispensable. Sin embargo el gobierno intervino en la modernización con la introducción de nueva tecnología y

⁴⁷. Ibid., pp.221-225.

el sindicato tuvo que aceptar la decisión de que el gobierno cediera el monopolio de Teléfonos de México en la red telefónica y que otras empresas pudieran instalarse.

Un ejemplo claro de la relación corporativa del Estado con las organizaciones sindicales en México lo constituye la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). Que actúa habitualmente como puente entre el gobierno federal y los dirigentes de cada sindicato, y no como auténtico representante de los trabajadores, y cuando alguna iniciativa que surgía de la FSTSE hacia el gobierno tenía pocas o nulas posibilidades de prosperar. Más bien la FSTSE ha sido utilizada por el gobierno para hacer cumplir sus políticas.

Un último ejemplo que queremos destacar en esta parte del trabajo se refiere a los sindicatos de la aviación, ya que para mediados y finales de 1987 Aeroméxico presentaba problemas muy graves en su administración, programas y servicio, tres sindicatos [(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aviación y Similares (SNTAS), el de Técnicos y Trabajadores de Aeroméxico y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA)] exhortaron al gobierno federal para que recuperase las prioridades de servicio social con las

que fue creada Aeroméxico. Las autoridades se negaron a atender las observaciones de los sindicatos y la crisis de la industria aérea mexicana se profundizó. A comienzos de 1988 se anunció la venta de Mexicana de Aviación, en su mayor parte de propiedad estatal. Más tarde, el 12 de abril de 1988, el sindicato de Técnicos y Trabajadores estalló una huelga en Aeroméxico. El 15 de abril, sin embargo, la empresa se declara en quiebra y tres días después las autoridades admiten la desaparición de Aeroméxico. A diferencia de los anteriores movimientos sindicales en la aviación, en este caso la Junta Federal de Conciliación no se apresuró a calificar la huelga, ni la Secretaría de Comunicaciones decretó la requisa. La huelga fue aprovechada para precipitar las dificultades de Aeroméxico que, con pretexto de la acción sindical, se declaró en quiebra, aunque sus dificultades venían de tiempo atrás.⁴

A finales del gobierno de Miguel de la Madrid, las pautas de modernización estaban establecidas. La privatización y búsqueda de eficacia son dos de sus características más claras y estas rebasarían a los sindicatos como fue el ejemplo de los sindicatos de la Aviación.

⁴. *Ibid.*, pp.306-307.

El Estado comenzaba a conducir sus líneas hacia la modernización vendiendo sus propiedades, privatizándolas. El Estado entendía que "la conquista de la modernidad será el paso al Estado modesto. Un Estado modesto, respetuoso de los ciudadanos al servicio de los cuales acepta obrar".⁴⁹ El Estado por lo tanto comienza a cambiar, reduciéndose para eliminar sus ineficiencias.

La modernización es una recomposición de la figura estatal donde la premisa necesaria ha sido su autolimitación y la progresiva enajenación de sus funciones adquiridas o adjudicadas durante los años de su conformación y crecimiento; pero esta modernización, que ha logrado profundidad en el terreno económico, no lo ha alcanzado en el terreno de las relaciones sindicales. Donde a pesar de los cambios en la intervención estatal, se siguen manteniendo prácticas de control corporativo sobre el sindicalismo.

El sindicato se debilitaba en el momento en que las transformaciones del Estado y la reconversión industrial lo desplazó de sus espacios tradicionales de intervención sindical sin que tuvieran capacidad de presentar proyectos alternativos a la modernización.

⁴⁹. Crozier, Michel. Estado Modesto, Estado Moderno: Estrategia para el Cambio. México, Ed. f.c.e., 1989. pp.251.

El sindicalismo ante los cambios del gobierno se muestra autodefensivo y desconfiado, temiendo que no sean tocados los privilegios alcanzados y sin poder mostrarse propositivo ante los nuevos cambios; de igual forma los dirigentes obreros, que poseen un gran desprestigio por la corrupción, no son capaces de hacer que el sindicato participe en la modernización.

El sindicalismo sufre una crisis donde el Estado lo aleja y no lo consulta ni lo hace participe de la modernización que encabeza. Mientras que el sindicalismo se muestra antidemocrático, con una ausencia de participación y movilidad interna por parte de los agremiados que se refleja en la falta de eficacia de sus acciones.

C A P I T U L O S E G U N D O

MODERNIZACION DEL ESTADO Y DEBILIDAD SINDICAL (1989-1993).

Durante el gobierno del presidente Salinas de Gortari, nos encontramos como premisa fundamental para el Estado que su modernización es inevitable e impostergable, y es el principio rector de la actual administración. Modernización basada en la reestructuración de las funciones del Estado, restringiendo su intervención en áreas en donde sea indispensable su presencia e impulsando el desarrollo de la industria nacional para ser competitiva a nivel internacional. Esta modernización ha afectado las relaciones del Estado con el sindicalismo en general, oficial o independiente.

El Estado actual ha continuado con una política de docilización y reducción del poder de los dirigentes sindicales y ha buscado que los sindicatos no representen un obstáculo en la búsqueda de mayores niveles de productividad y calidad en el trabajo.

La reforma del Estado propuesta por el presidente Salinas de Gortari es consecuencia de las importantes medidas económicas adoptadas desde los primeros días de su mandato por el ex presidente Miguel de la Madrid y constituye un cuestionamiento del Estado desde el Estado mismo que afecta en la relación de éste con el sindicato.

En México la modernización no se plantea para un sector específico o para alguna, actividad en particular. Los proyectos de cambio económico, político y social, se articulan y se retroalimentan unos con los otros. No es posible transformar a la sociedad sin revalorar la relación productiva y sin hacer ajustes en la relación con el sindicato.

La modernización se presenta como un proceso de cambio que experimenta el país en su estructura económica, social y política con miras a transformar su ámbito nacional. Busca trascender los límites territoriales para incorporar a la nación mexicana a un mundo cambiante, caracterizado por la interrelación y la interdependencia de los países y la aguda competencia entre ellos para ganar espacios en los mercados internacionales.

En lo que va del gobierno salinista se ha reestructurado la industria y se han establecido nuevas formas en las relaciones laborales. El Estado ha buscado con

mayor impetu, a lo largo del régimen actual, imponer una eficaz relación productiva, sin embargo ésta no ha ido acompañada de una modernización en la organización sindical.

a) MODERNIZACION DEL ESTADO, MODERNIZACION SINDICAL.

Desde los primeros meses del gobierno Salinista, se plantearon los objetivos para resolver los problemas en la modernización productiva, que acompañará y ayudará a la conformación de la modernización económica que desde el régimen anterior se había comenzado ha plasmar, con el propósito de sacar de su letargo al Estado y de hacerlo trabajar con mayor eficacia en sus funciones.

La propuesta de fondo es una estrategia que el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 llama de "Modernización", concebida ésta como la transformación de nuestras formas organizativas para producir riqueza y bienestar. En consecuencia, la modernización es "la liberación de la energía de todo el cuerpo social para hacerlo más eficiente y productivo". Moderno es un término que proviene del latín y significa "lo que existe desde hace poco tiempo, que ha sucedido recientemente". En cierto sentido modernización es igual a eficiencia; esto es, maximizar cualitativa y cuantitativamente la producción con unos medios dados, y

obtener bienes y servicios con la máxima economicidad de recursos.¹

Las directrices del sexenio anterior permanecen en la administración salinista: reprivatización, apertura comercial, fomento al proceso de sustitución de exportaciones, cambio estructural, modernización. Desde los primeros meses de la nueva administración se pudieron observar los cambios operados para la participación de la iniciativa privada, incluso en sectores de los cuales se le había relegado completamente. Este fue el caso del campo de las comunicaciones y trasportes en donde al sector privado se le había marginado por más de 40 años.²

El aspecto que sobresale del proyecto modernizador del presidente Salinas de Gortari expuesto en su primer Informe de Gobierno, lo constituyó su propuesta de reformar al Estado. Propuesta que dará una nueva función al gobierno y donde la sociedad jugará un papel más participativo. La reforma del Estado será la continuación del marco modernizador propuesto por el expresidente De la Madrid, pero este tendrá mayores alcances y raíces más profundas para cimentar el nuevo proyecto de Estado.

¹. Vázquez Arrollo, Francisco. La Modernización del Estado. México, Ed. El Caballito, 1991, pp.18.

². González Gómez, Marco Antonio. "La Reprivatización en México". El Cotidiano, No.45, México, UAM-Azcapotzalco, enero-febrero de 1992, pp.36.

En el Primer Informe de Gobierno del Presidente Salinas, este sostiene que un Estado no puede atender al pueblo por estar tan ocupado administrando empresas y por lo tanto no puede ser justo. Un Estado extenso, abrumado, termina siendo un Estado débil. Además señala Salinas que al vender empresas públicas no sólo se respetan las organizaciones sindicales y se ratifican los derechos laborales, sino que además los trabajadores participan en la propiedad de las empresas y se benefician de su expansión. Es así como se afirma que la reprivatización de las empresas públicas trae consigo la democratización del capital.

La reforma del Estado se plantea como el instrumento a partir del cual, el gobierno podría cumplir eficientemente con los tres Acuerdos Nacionales a los que se había comprometido desde el inicio de su mandato: ampliación de la vida democrática; recuperación económica con estabilidad de precios; y, el mejoramiento productivo del nivel de vida de la población.

Como lo señala el mismo presidente Salinas: "el Estado debe cambiar para mantener su capacidad de defensa de nuestra soberanía y, en lo interno, ser promotor de la justicia y conductor de la sociedad. Debido a que el Estado crecientemente propietario se volvió rápidamente incapaz ante el incremento de las necesidades de una población en rápido aumento; ante una planta productiva sobreprotegida y

poco competitiva; ante la demanda de mayor calidad de bienes y servicios; ante la existencia de más transparencia en las relaciones del Estado y la sociedad y, todo ello, en medio de una crisis fiscal sin precedentes".³

Las necesidades y demandas sociales crecientes, las condiciones objetivas de la economía nacional y las finanzas del Estado son razones internas que, en el marco de los nuevos arreglos de la economía internacional, obligan a pensar en serias modificaciones a las reglas de la producción, a los mecanismos de acceso a los servicios de bienestar de la población, todo ello tiene un carácter central en una reforma del Estado.⁴

La modernización en el terreno económico se abre el gran reto de crecer con estabilidad; en el ámbito político se continúa la búsqueda de nuevos consensos sociales basados en la participación amplia de individuos y organizaciones. La Reforma del Estado plantea el objetivo de fortalecer el aparato productivo para crecer con estabilidad y transitar al mismo tiempo hacia nuevos estadios de bienestar para toda la sociedad mexicana.

³. Salinas de Gortari, Carlos. "Reformando al Estado". Nexos, No. 148, México, Abril de 1990. pp.27-28.

⁴. Ibid., pp.28.

Los cambios efectuados por el Presidente Salinas, buscan aumentar el crecimiento de las inversiones extranjeras en nuestro país, argumentándose que esto fortalecerá nuestra economía con la creación de nuevas empresas y el desarrollo de otras ya existentes. De hecho, se establece que la falta de un enfoque global de competencia en los mercados impidió una mayor participación del capital extranjero en el desarrollo en México. Para mediados del gobierno salinista, los inversionistas extranjeros cuentan ya con la posibilidad de establecer nuevos negocios en México con 100% de propiedad en actividades económicas llamadas "no restringidas". En su conjunto, éstas representan aproximadamente 66% del PIB, e incluyen alimentos, bebidas y tabaco, textiles, vestido, piel, productos de madera y de papel, restaurantes, hoteles y comercio; por mencionar algunos de los más relevantes.⁵

El reflujo de la intervención estatal -menos gasto, cancelación de programas, liquidación y venta de empresas públicas-, llevó naturalmente a alterar el patrón de gestión gubernamental. Organizaciones sociales y liderazgos, acostumbrados a arrancar prestaciones y beneficios del gobierno a cambio de contener el conflicto, garantizar la paz social y dar apoyo, empezaron a perder fuerza apenas el

⁵. Aspe Arnella, Pedro. El Camino Mexicano de la Transformación Económica. México, Ed. F.C.E., 1993, pp.144-145.

gobierno no disponía de recursos para repartir y obligaba a buscar otras alternativas de planteamiento y solución de problemas. Los grupos cuya fuerza dependía enteramente del patrón tradicional de gobierno se debilitaron, como es el ejemplo de las grandes corporaciones obreras, que padecen una crisis de representatividad.

La disminución de la magnitud de la intervención estatal ha provocado un recorte de la esfera pública y la expansión de la esfera privada. Se ha redefinido lo que es (y debe ser) responsabilidad gubernamental y lo que es (y debe ser) responsabilidad personal. Los dos últimos presidentes han reconocido el gigantismo estatal, su inoperancia en muchas áreas de asuntos económicos y sociales y, a fin de cuentas, su improductividad social, el abandono del cumplimiento de las funciones básicas del Estado.

La crítica al Estado mexicano va encaminada a que recurrió a nacionalizaciones, creación de empresas públicas, proteccionismo a la industria y a las relaciones laborales que fueron buenas en su momento. Momento en el cual se desarrolló y consolidó el Estado benefactor, pero que hoy la situación ha cambiado y el Estado debe de dejar de ser obeso e ineficiente y para ello surge la necesidad de reformarlo y modernizarlo, tarea que ha profundizado el actual gobierno.

La nueva estrategia modernizadora está basada en la concertación, ejercicio democrático de la autoridad, racionalización y fomento de la autonomía, aliento a la participación y organización popular en los programas sociales, privatizaciones de las empresas públicas no estratégicas con participación de los obreros en su propiedad y canalización del producto de su venta a programas sociales, y transparencias en sus relaciones con todos los actores sociales y los ciudadanos, todo esto constituyen las prácticas nuevas del Estado mexicano.

Modernizar al Estado representa transformar las estructuras económicas y adecuar las instituciones políticas, para ello reprivatizar las empresas públicas, que no poseen un carácter estratégico, tiene como meta la búsqueda de autonomía y eficiencia por parte de dichas empresas estatales con el propósito de que el Estado pueda cumplir sus responsabilidades y compromisos fundamentales.

Para finales de mayo de 1993 el Secretario de Energía, Minas e Industria Paraestatal, Emilio Lozoya Thalmann, confirmó que se concluyó con el proceso de desincorporación de las empresas del Sector Industrial Paraestatal. Y de acuerdo a la Ley Orgánica y Reglamento Interno de la dependencia, únicamente se mantiene el control de los dos grandes organismos en materia energética: Petróleos Mexicanos y la Comisión Federal de Electricidad. Desde el

inicio de la actual administración hasta mayo de 1993, fueron desincorporadas por las vías de la liquidación, transferencia o fusión, 211 entidades, una vez que el Estado decidió retirar de ellas su participación mayoritaria o minoritaria. La mayor parte de las 211 entidades desincorporadas en el presente sexenio, se logró entre diciembre de 1988 y noviembre de 1992, lapso en el cual 158 de ellas fueron a parar a manos de la iniciativa privada.⁶

Las tendencias empresariales hablan de la necesidad de involucrar concientemente a los trabajadores en los problemas relacionados con la productividad y la calidad, como medidas de modernización laboral. Sin embargo, las perspectivas empresariales no llegan a reconocer la necesidad de involucrar a los sindicatos y aceptarlos completamente como interlocutores válidos en el diseño, implementación y evaluación de programas de calidad y productividad.

En su mensaje a los obreros del día primero de mayo de 1990, el presidente Salinas delineó en 8 puntos su proposición de el nuevo sindicalismo. Proposición que, en resumidas cuentas, demandó la creación de nuevas formas de

⁶. Ramírez A, Virgilio. "Concluyó el proceso de venta del sector industrial; bajo control Pemex y CFE". El Nacional, (México, D.F.: 24 de mayo de 1993).

concertación entre el capital y el trabajo, cimentadas en dos planos básicos:

1. Evitar la confrontación en las relaciones productivas y 2. Terminar con la disputa por el control político sindical de las centrales obreras. Todo ella con el objetivo de alcanzar la modernización productiva, por medio de la clara comprensión y disposición de los obreros para incrementar la productividad.⁷

En el siguiente listado se enumeran los 8 puntos dispuestos por el presidente Salinas el primero de mayo de 1990, para la modernización sindical:

LOS 8 PUNTOS DEL SINDICALISMO DE LA MODERNIDAD

(Carlos Salinas de Gortari)

1. Un sindicalismo fuerte y representativo con capacidad de interlocución.
2. Necesidad de abandonar la estrategia de confrontación de principios de siglo.

⁷. Méndez, Luis y Quiroz, Othón. "Organización obrera: Nuevos rumbos, ¿nuevas perspectivas?". El Cotidiano, No. 36, México, UAM-Azcapotzalco, Julio-Agosto de 1990. pp.48.

3. Establecimiento de fórmulas de cooperación entre los factores de la producción.
4. Preservación de la alianza histórica del movimiento obrero con el Estado.
5. Respeto a la autonomía sindical desde el punto de vista político gubernamental.
6. Perfeccionamiento de las relaciones laborales con obligaciones tanto para empresas como para sindicatos.
7. Urgencia de la comprensión y disposición obrera para incrementar la productividad, bajar costos y coadyuvar a ganar mercados dentro y fuera del país.
8. Imprescindible crear desde la empresa una cultura de motivación y comunicación que otorgue incentivos, aliente y premie el esfuerzo obrero.³

En lo esencial, lo que destaca de los 8 puntos que marca el presidente, es que se busca establecer nuevas formas de cooperación entre los factores de la producción y, fundamentalmente, busca la disposición obrera para incrementar la productividad. Por lo tanto el objetivo principal de la nueva relación sindical es que ésta ayude a la producción en el trabajo.

³. *Ibid.*, pp.48.

Son contradictorios el punto 4 y el punto 5, mientras el primero pide la preservación de la alianza histórica del Movimiento obrero con el Estado, que no ha sido otra que la subordinación del sindicalismo a éste mismo, por razón de la centralidad política del régimen mexicano y que por lo tanto el sindicato no puede gozar de ninguna autonomía, como se pide que se respete en el punto 5. Tendría que cambiar la alianza entre el Estado y el Movimiento obrero, como hasta ahora se ha estado dando, y pasar a formas donde el Estado reconozca el quehacer individual del sindicalismo en defensa de los trabajadores y el sindicato pueda ganar autonomía frente al Estado.

El proyecto salinista de Reforma del Estado, encuentra al interior mismo del aparato sindical los principales obstáculos a su realización. Desmontar un sistema político de acción sindical sostenido por la corrupción, el clientelismo y los compadrazgos en su amplio espectro no es una tarea fácil. Líderes e instituciones se oponen al cambio y, en defensa de sus amenazados privilegios, contradicen acuerdos, concertaciones o negociaciones que pudiesen debilitarlos.

La búsqueda de mejores relaciones productivas por parte del Estado se lleva a cabo en condiciones de debilidad sindical, donde el Estado no espera negociar con los sindicatos las nuevas medidas productivas, sencillamente las

impone y al sindicalismo no le queda otra más que aceptar, y en el mejor de los casos buscar acoplarse a ellas. El movimiento obrero es incapaz en estos momentos de ofrecer alternativas viables que partan de sus intereses y los defiendan.

La privatización impulsada por el Estado aparece como el eje alrededor del cual se articula la búsqueda de la eficiencia productiva. El Estado al darse a la tarea de reducir los márgenes de su intervención en las empresas que manejaba busca que estas alcancen mejores resultados en su trabajo.

La venta de empresas públicas ha tenido la intención de obtener los fondos necesarios para paliar la deuda externa y la recesión misma de la economía. La privatización es un mecanismo privilegiado de la reducción de las cargas financieras del sector público. La desincorporación de empresas públicas ha desembocado en una disminución o eliminación de prácticas monopólicas, contrarias a lo que la teoría denomina libre competencia. Es sobre la existencia de esta última que se considera que los empresarios privados pueden promover una mejor administración que la gubernamental.⁹

⁹. Conde, Raúl. "La Privatización y Desregulación Internacional". Trabajo, No.2, México, UAM-Xochimilco, Primavera, 1990. pp.28.

La privatización debe ser acompañada por políticas sindicales que promuevan la competencia y mejoren la eficiencia de las empresas. El sindicalismo para acoplarse a la modernidad debe de lograr una transformación en la eficiencia de las empresas públicas y privadas y del conjunto del sector productivo de la economía.

La modernización ha implicado un profundo proceso de reestructuración industrial que tiene el propósito de lograr la competitividad de la producción nacional. Para lograr semejante objetivo la política gubernamental ha centrado la atención en la elevación de la productividad y la calidad de la producción.

En los últimos años, y sobre todo como resultado de la privatización de las empresas estatales, de la reestructuración ocupacional, el sindicalismo pierde claridad en relación a sus objetivos históricos, pierde, por lo tanto, su capacidad de representación de los trabajadores.

El Congreso del Trabajo, en el 27o. aniversario de su creación, demandó al jefe del ejecutivo mayor participación de los trabajadores en la modernización nacional, sin que fuera considerada como una "economía de dádivas". Mientras que por su parte el presidente Salinas, reiteró la importancia de la "democracia industrial" como la libertad

de trabajadores y empresarios por dialogar y decidir directamente sobre su circunstancia en la fábrica o en el centro de trabajo.¹⁰

EL Presidente Salinas, al terminar el desfile del primero de mayo de 1993, ponderó por el fortalecimiento de la "democracia industrial", la cual definió, como "el diálogo entre los factores de la producción: empresarios y trabajadores, con el convencimiento de que del éxito de la productividad se beneficiarán ambos".¹¹

Salinas de Gortari entiende a la democracia industrial como la única garantía para alcanzar los objetivos de eficiencia y de justicia que permitan avanzar juntos ante los retos del país y las grandes transformaciones internacionales con una economía sólida y moderna. El Jefe del Ejecutivo se ha inclinado por que los problemas obrero patronales se resuelvan en acuerdos directos entre sindicatos y empresas, entre disposiciones flexibles que favorezcan el establecimiento de elevadas medidas productivas, de acuerdo con los intereses de la empresa; el gobierno apoya este tipo de cambios de las relaciones

¹⁰. Gil Olmos, José. "La democracia industrial, garantía de progreso: CSG". EL Nacional, (México, D.F.: 19 de Febrero de 1993).

¹¹. Valdivieso, Román, "Defensa de la LFT y Mejores Salarios: CT". La República, (México, D.F.: 17 de Mayo de 1993).

laborales que traen consigo el debilitamiento de importantes reivindicaciones del sector obrero.

El sindicalismo en general, ante la modernización del Estado ha optado por la pasividad, lo que no le ha permitido crear alternativas propositivas ante la nueva reestructuración estatal. La pasividad sindical ha sido enjuiciada por el Estado y hasta por los empresarios como opuesta a la productividad. El sindicalismo en México no ha comenzado una tarea de renovación que le permita acoplarse a las nuevas políticas establecidas por un Estado que se moderniza.

b) ESTADO Y SINDICALISMO EN EL GOBIERNO SALINISTA.

En este segundo inciso de nuestro capítulo nos concentraremos en explicar y analizar como se han desarrollado las relaciones del Estado Mexicano, en el período salinista , con cuatro principales sindicatos de industria; que ilustran de forma adecuada cuales son las prioridades del gobierno por las cuales deben conducirse el sector productivo nacional y de que forma deben acoplarse los sindicatos a las nuevas estrategias de modernización industrial.

Comenzaremos con el caso del Sindicato Petrolero y la modernización efectuada en Pemex, pasando después a tratar la reestructuración autoritaria efectuada en el Sindicato Independiente de VW de México y la imposición empresarial de las condiciones de trabajo. En tercer lugar estudiaremos el caso del Sindicato de Telefonistas y su subordinación a los intereses de la empresa, para concluir con el Sindicato Mexicano de Electricistas que ha logrado mantenerse sin ser marginado de la protección de sus agremiados pero que aún no ha logrado consolidar los cambios necesarios para la modernización del sector eléctrico.

1. REESTRUCTURACION DE LA INDUSTRIA PETROLERA Y DEBILIDAD DEL STPRM.

Al dar comienzo el gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari y en vísperas de un nuevo sexenio, surgen con él las especulaciones de cuál será la forma de gobernar y en particular cómo serán sus alianzas sociales y su modelo de desarrollo. Para el actual régimen, tenemos como una de sus premisas fundamentales, la de la modernización en el sector industrial y de una muy especial forma en lo que concierne al sector energético.

Un ejemplo claro de la política de reducción del poder de los dirigentes sindicales que ha buscado el Estado para que no representen un obstáculo en la búsqueda de mayores niveles de productividad y calidad en la empresa. Lo encontramos en el caso actual del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) que ha sido subordinado y controlado por el Estado para poder hacer de Petróleos Mexicanos (Pemex) una empresa con un alto nivel de eficiencia y competitividad.

Al llegar al poder Carlos Salinas de Gortari una de sus primeras acciones como presidente fue la de destituir a Joaquín Hernández Galicia "La Quina", como líder de los Petroleros, quién se había constreñido en el poder y que representaba un obstáculo a la reforma salinista. Esta

acción tiene como fundamento el lograr que el poder monopólico del grupo Quinista no representara un impedimento a la modernización económica conducida por el Estado y que requiere por lo tanto, del control de la industria petrolera por parte del Estado para hacer de está uno de los pilares del proyecto de desarrollo económico.

Durante el largo período de 20 o 25 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. Joaquín Hernández Galicia, en las diversa 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, en posiciones en los comités ejecutivos locales. Desde Ciudad Madero La Quina construyó un sistema de equilibrios y contrapesos entre los caciques, mafias y camarillas; y gradualmente fue dominándolo, 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.¹²

¹². Barbosa, Fabio. "Los Retos del Sindicalismo Petrolero". El Cotidiano, No. 56, México, UAM-Azcapotzalco, Julio de 1993. pp.36.

Para los líderes petroleros, la designación de Carlos Salinas como candidato priista a la presidencia resulto una amenaza, pues el hasta entonces Secretario de Programación y Presupuesto tuvo bajo su responsabilidad la suspensión de algunos de los privilegios que merced a la administración del contrato colectivo los habían beneficiado. Para entonces el enfrentamiento entre el liderazgo sindical y el gobierno saliente -y también el que estaba por comenzar- era notorio.¹³

El 3 de enero de 1989, al recibir a los dirigentes petroleros que acudían a una salutación de comienzos de año, el presidente Carlos Salinas declaraba que "se acabaron los tiempos de caudillos y caciques; sólo perduran las instituciones". Esa frase cobraría sentido una semana después, el 10 de enero, cuando Joaquín Hernández Galicia es detenido, acusado de acopio ilegal de armas. Pocas horas después, también Salvador Barraquán Camacho es aprehendido y lo mismo ocurrió con otros 48 socios de "La Quina" y dirigentes allegados a él. El gobierno federal había decidido que ninguno de sus colaboradores inmediatos de "La Quina" quedaría al frente del comité nacional del sindicato. Así, el 2 de febrero de 1989 Sebastián Guzmán

¹³. Trejo Delarbre, Raúl. Crónica del sindicalismo en México (1976-1988). México, Ed. Siglo XIX/UNAM, 1990. pp.244-245.

Cabrera, ex dirigente de la sección 10, de Minatitlán, es designado secretario general del STPRM.¹⁴

Para principios de septiembre de 1992 Joaquín Hernández Galicia, "La Quina", fue sentenciado a 35 años de prisión por los delitos de homicidio calificado, acopio e introducción ilegal al país de armas de uso exclusivo del Ejército; Salvador Barragán Camacho y José Sosa, colaboradores de Hernández Galicia, recibieron una pena de 30 y de 24 meses, respectivamente, por acopio de armas. Después de más de tres años y medio de proceso.

El quebrantamiento de la relación entre Hernández Galicia y el gobierno es producto de la necesidad por parte del Estado de poder implantar sus reformas sin obstáculos de grupos monopólicos que harían más difícil la modernidad en el sector petrolero. Es una decisión autoritaria del gobierno, la de quitar líderes caciquiles que no son funcionales a las nuevas estrategias reestructuradoras del aparato productivo del país.

Uno de los elementos que han ocasionado el debilitamiento del STPRM ha sido la modificación en 1991 al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), El CCT de los petroleros tuvo su origen en aquella lucha histórica de

¹⁴. Ibid., pp.245.

1938, luego de la unificación de los petroleros en un solo Sindicato Nacional en 1935, en las modificaciones contractuales de 1991 se rescató la facultad patronal para los exámenes de ingreso y promoción que serán realizados por representantes de la institución, eliminando la participación de personal sindicalizado en la evaluación de los aspirantes. La modificación del CCT ha eliminado la participación del sindicato en los cambios tecnológicos y de organización. La empresa ha quedado facultada para acometer cualquier cambio técnico y organizativo, incluyendo despidos o reacomodos, su única obligación consiste en avisar previamente al sindicato de sus decisiones.

Las mutilaciones y cambios que ha sufrido en los años de 1989 y 1991, el CCT, en las respectivas revisiones contractuales, pueden sintetizarse en los siguientes cuatro incisos:

a) La reducción de 271 cláusulas a 257, de 23 a 7 anexos, de 65 a 18 acuerdos que formaban parte del CCT.

b) De la materia de trabajo pactada hasta 1987, en las revisiones de 1989 y 1991 desaparecieron "los trabajos de petroquímica básica, operación y mantenimiento de la industria", (Cláusula 1). Desapareció la obligación de la empresa de contratar personal sindicalizado "para realizar obras de construcción, ampliación o desmantelamiento de plantas de refinación y petroquímica", (Cláusula 36). Asimismo, el 2 por ciento de las obras de construcción que la empresa se obligaba entregar al Comité Ejecutivo General del Sindicato.

c) Se eliminó que "el personal de confianza no podrá exceder del 10 por ciento del total..." Y entre 1989 y 1991 incrementaron 15 mil trabajadores más de confianza.

d) Se cambia el contenido de las Cláusulas 4,5 y 6 que obligaban a Pemex a cubrir vacantes, para que en adelante sean cubiertas a juicio del patrón, estableciendo nuevos criterios para los ascensos, siendo el de la aptitud del trabajador, sin la intervención sindical, la que prevalezca.¹⁵

El STPRM ha perdido el enorme poder político y económico que poseía. Un poder político que se expresaba en el control sobre aquellos que dependen del sindicato de forma directa para obtener el próximo contrato, y que por ello representaban una base de apoyo a cualquier iniciativa que tomara la dirección sindical. El poder económico radicaba en los ingresos que significaban la venta permanente de contratos a estos trabajadores para los líderes de cada sección.

Es de considerarse que el poder político del STPRM sobre la conducción de la empresa petrolera es nulo. El sindicato posee una posición de subalterno de las decisiones estatales que vino a tomar una forma más clara y consisa con las adecuaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, que desmantela la vieja estructura proteccionista y conduce al sindicato a estar fuera de las designaciones sobre el personal ocupado de la empresa.

¹⁵. Alzaga, Oscar. "Los Trabajadores de Pemex". Trabajo y Democracia Hoy. No. 12, Año 3, México, Ed. CENPROS, Marzo-Abril de 1993, pp.6.

Un ejemplo de la imposibilidad del STPRM para representar y salvaguardar los derechos de los obreros lo encontramos en el caso del movimiento de huelga que se sucito a finales de 1992, con trabajadores que habían sido despedidos de la empresa petrolera. Este movimiento de lucha se organizo desde los trabajadores sin participación del sindicato.

Para septiembre de 1992, se resolvería una huelga que había un gran esfuerzo a los trabajadores ex petroleros mantener, que tubo que pasar por un largo período de 50 días de haber llegado a la Ciudad de México e instalarse en plantón permanente frente a la torre de Pemex y a casi 15 de que tres de los ex petroleros iniciaran una huelga de hambre afuera del Palacio Legislativo, el 23 de septiembre de 1992 se solucionó el conflicto de más 350 extrabajadores, al firmar un convenio con la paraestatal. Diversas fueron las acciones que los ex petroleros tuvieron que llevar a cabo para ser escuchados: mitines, marchas, soportar las provocaciones de las autoridades de Pemex mediante chorros de agua y música a alta potencia por las noches e innumerables reuniones con autoridades laborales. El resultado fue la ronda de negociaciones entre representantes de Petróleos Mexicanos y del Frente de Trabajadores Activos, Despedidos y Jubilados (FTADJ), con la intermediación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Un comunicado de la JFCA informó los términos del convenio: en

los casos en que los laudos favorecieran a los trabajadores, Pemex los liquidará conforme al contrato colectivo y pagara el 50 por ciento de los salarios caídos. En los casos en que fue beneficiada la empresa, las partes revisarán cada litigio ante la junta especial correspondiente, con el propósito de llegar a un acuerdo conciliatorio.¹⁶

A los trabajadores despedidos de Pemex se les había dado la explicación, por parte de las autoridades de la empresa, que la modernización, la incorporación de nuevas tecnologías, así como la introducción de nuevos métodos de trabajo habían sido las razones de su despido. Con el reajuste de personal, la industria petrolera dejó de tener una élite obrera con salarios y prestaciones más allá del común de los obreros mexicanos. Este movimiento de lucha represento una respuesta insuficiente ante la modernización de la empresa, que en este caso se buscaba a través del despido masivo de trabajadores.

Después del severo ajuste de personal, que se inició con la actual administración y que hasta el momento no concluye, Petróleos Mexicanos sólo espera que las autoridades hacendarias concreten una partida

¹⁶. Chavarria, Rosa María y Rodríguez, Israel. "Firmó Pemex convenio que pone fin al conflicto con más de 350 ex petroleros". El Nacional, (México, D.F.: 24 de Septiembre de 1992).

extrapresupuestal para dar fin al proceso de adelgazamiento, que ya se encuentra muy avanzado.

Tan es así, que la actual plantilla la forman sólo 67 mil sindicalizados y 33 mil de confianza, contra 240 mil que llegó a representar el nivel más alto de contrataciones de trabajadores en la industria petrolera. En 1988, la plantilla global de trabajadores la conformaban 240 mil entre sindicalizados y de confianza; un año después descendió a 195 mil 600; en 1991 pasó a 163 mil; para 1992 la plantilla sumó 170 mil y al cierre del año anterior, y hasta finales de 1993 llega a 120 mil.¹⁷

Para Pemex, los gastos por concepto de liquidaciones han representado un costo oneroso tanto económico como de pérdidas de fuentes de empleo, pero de otra forma el proceso de reestructuración, con fundamento en la nueva ley orgánica, no hubiese operado, dada la sobrepoblación laboral, conciderada por la empresa. Desde finales de 1992 la institución frenó el ritmo de despidos, ante la falta de presupuesto para el pago de liquidaciones del todavía reducido personal de la industria.

¹⁷. Lozano Estrella, Eva. "Depende de Hacienda Finalizar el Adelgazamiento de Pemex". El Financiero. (México, D.F.: 29 de Septiembre de 1993).

Actualmente el personal lo componen 33 mil empleados de confianza, 67 mil sindicalizados y 20 mil transitorios; éstos últimos constantemente removidos por cancelación o contratación, de acuerdo con las ampliaciones de obras que realiza la paraestatal. Con base en estos indicadores, se concluye que en el período 1988-1992, se han despedido a más de 120 mil petroleros, de los cuales muchos de ellos a la fecha tienen demandas presentadas en las juntas de conciliación y arbitraje. Este número de despedidos podría elevarse considerablemente en el momento que se lleve a cabo la desincorporación de la industria petroquímica secundaria.¹⁸

Durante los últimos cuatro años, la salida de trabajadores se ha dado en forma continua tanto en las 36 secciones sindicales como a nivel de los empleados de confianza. El reajuste más importante se da en el período 1991-1992 con la salida de poco más de 50 mil empleados. Ello, a raíz de la reestructuración y modernización de Pemex, la creación de los cuatro organismos subsidiarios (Pemex Explotación y Producción, Pemex Refinación, Pemex Gas y Petroquímica Básica, y Pemex Petroquímica), la nueva ley orgánica, entre otras modificaciones, que obligó a la empresa a replantear una nueva estructura a nivel interno.

¹⁸. Ibid.

La 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, 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, tiene que ver con los ajuste paulatinos a la estructura de las cuatro nuevas empresas, eventualmente, coloca al sindicato en la antesala de su desmembramiento.

Un aspecto fundamental de las cuatro empresas subsidiarias, fue la definición de sus presupuestos. Ellos revelan el nuevo quiebre en la política petrolera. Su presentación, muestra las áreas prioritarias, los nuevos proyectos estratégicos y también exhiben los renglones en los que, el actual gobierno, ha decidido replegarse. Como ejemplo de esto podemos ver 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 1992.¹⁹

¹⁹. Barbosa, Fabio. ob.cit., pp.33-34.

Desde principios del gobierno salinista, se estableció como necesidad la reestructuración de Pemex: en el Programa Nacional de Modernización Energética 1990-1994 se establecía que "Petróleos Mexicanos funciona bajo estructuras orgánicas y operativas obsoletas y, dada la magnitud de los servicios que presta y la importancia que tiene sobre la economía nacional, debe ser sometida a una total reorganización para que no entorpezca el desarrollo del país". Así lo puntualiza el mencionado documento presentado por la Secretaría de Energías, Minas e Industria Paraestatal, que se pronuncia por una reestructuración de Pemex para hacerla manejable y operable y, sobre todo, eficiente en los servicios que presta.²⁰

Como consecuencia de una mayor exportación de materias primas al mercado internacional, Pemex obtuvo durante el primer semestre de 1993 un balance favorable por un total de 34 millones 100 mil dólares en el renglón de productos petroquímicos. En ese lapso la paraestatal comercializó en distintos países un acumulado de 471 mil 600 toneladas, lo cual significó para México una captación de divisas por 88 millones 300 mil dólares. Asimismo, en el período enero-junio de 1993, Pemex adquirió en el mercado exterior petroquímicos por 54 millones de dólares, cantidad inferior en 3 millones 400 mil dólares a la erogada en 1992 para el

²⁰. Vázquez Arroyo, Francisco. ob. cit., pp. 159-160.

mismo período. Con esto Pemex logró un superávit de 34 millones 100 mil dólares en la balanza comercial de la empresa.²¹

La importancia del sector petrolero para nuestro país, radica en su gran riqueza y potencial económico. Se estima que aún quedan unos 62,000 millones de barriles de Petróleo por descubrir. En unos 40 años nuestro país puede mantener una producción estable de crudo, los especialistas conceden a los yacimientos mexicanos un rango entre los 86,500 y los 96,000 millones de barriles entre reservas probadas, inferidas o por descubrir, un nivel paralelo al petróleo por extraer que le queda a Estados Unidos. Bien podría elevarse la producción a un nivel de cuatro millones de barriles diarios, y mantenerse por unos 20 años, antes de que empezara a declinar.²²

En el primer semestre de 1993, Pemex entregó a la Tesorería General de la Federación 27 mil 542 millones de nuevos pesos, como producto de sus obligaciones fiscales, lo que hace que la paraestatal sea el principal pagador de impuestos en nuestro país.

²¹. "Superávit de 34.1 MDD en la Balanza Comercial de Pemex". La Jornada, (México, D.F.: 8 de Septiembre de 1993).

²². Monjarás Moreno, Jorge A. "Reservas Petroleras: ¿Cuánto Queda?". Expansión, No.598, Vol. XXIV, México, Septiembre 2 de 1992, pp.110-117.

Para finales de 1993, el gobierno mexicano empezó a considerar lo que por 55 años ha sido inconcebible: permitir la inversión privada en la industria petrolera. De acuerdo con el proyecto de legislación, ahora en consideración por los funcionarios de la administración mexicana, el gobierno del Presidente Salinas de Gortari está considerando reformar la Constitución para permitir que compañías privadas puedan construir y hasta ser propietarios de oleoductos y gasoductos para exportar gas natural, gasolina y otros productos refinados.

Las reformas también consideran la conversión de varios ductos para hidrocarburos a una red común para terceros, un sistema similar al de Estados Unidos. Mientras que una participación mayoritariamente de capital extranjero en los ductos es descartada, el proyecto de legislación deja abierta la posibilidad de intereses extranjeros en consorcios mexicanos. Sin embargo, a los extranjeros se les permitiría importar productos petroleros. El derecho exclusivo para producir, refinar y exportar el petróleo mexicano lo sustentaría Pemex. Quiénes apoyan estas reformas señalan que son necesarias para aligerar la carga de los desconcertantes requerimientos de financiamiento de 20,000 millones de dólares, a cinco años, de Pemex y para

complementar una reciente apertura al capital privado en los sectores de petroquímica y de generación eléctrica.²³

A lo largo del segundo semestre de 1992 Pemex inició la desincorporación de los 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. Finalmente, la reorganización tiene reservados otros 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 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.²⁴

²³. "México Considera la Apertura del Sector Petrolero". Excelsior, (México, D.F.: 1 de Septiembre de 1993).

²⁴. Barbosa, Fabio. ob. cit., pp.34.

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 regulatoria de las relaciones laborales, muy importante en la etapa pasada, sin más quedaron rotos y tendrán que ser formulados. En otro aspecto, el director general del corporativo, Francisco Rojas, alude a la fractura en la gestión y administración en el Contrato Colectivo de Trabajo, señalando que todos los aspectos operativos relacionados con la aplicación del Contrato Colectivo, deberán ser tratados entre el sindicato y las subsidiarias respectivas.

Desde la nacionalización de la industria petrolera de México en 1938, estas actividades han sido responsabilidad exclusiva del monopolio estatal petrolero. La industria petrolera, hoy en día es uno de los principales soportes de la economía mexicana, enfrenta serios problemas que van desde la caída de las reservas probadas de hidrocarburos, precios bajos del crudo y concentración de productos en un sólo mercado, hasta el deterioro de la balanza comercial externa de productos petroquímicos y petrolíferos e inversiones similares a las de los años ochenta para sus programas de expansión.

Tenemos también dentro de las modificaciones ocurridas en el sector petrolero las que tienen que ver con los cambios en la dirigencia del STPRM, los cuales obedecen a

razones de control por parte del Estado, para reducir el poder del sindicato a un nivel en el cual acepte las disposiciones productivas, sin oponerse a estos reajustes para poder avanzar, sin obstáculos en el proceso de apertura del capital privado. Nulificando de esta forma cualquier iniciativa del sindicato.

Para el 20 de junio de 1993, Pablo Pavón Pinales se convirtió en dirigente suplente del STPRM, por unos días, en sustitución de Sebastián Guzmán Cabrera, quien paso a ocupar la dirección general de Fonacot. AL presentar su renuncia formal e irrevocable Guzmán Cabrera propuso a Carlos Romero Deschamps para que ocupe durante año y medio ese cargo, el planteamiento fue avalado por unanimidad por los 36 secretarios seccionales reunidos en un pleno ordinario. Se establecio la fecha del 25 de junio para que los 108 delegados de las 36 secciones sindicales voten por el único candidato a la Secretaría General, Romero Deschamps, e igualmente se designe al sucesor de Pablo Pavón Pinales, quien también renunció como secretario general suplente. Las protestas en contra del nuevo nombramiento no se hicieron esperar, representantes de diversas corrientes de trabajadores petroleros, como en el caso del Movimiento Petrolero Democrático, se apresuraron a dar sus opiniones sobre quién será el sucesor de Guzmán Cabrera. Estos señalaron que es la continuación del quinismo, y que

continuara con el proceso de restructuración y recorte de personal de Petróleos Mexicanos.²⁵

El Frente Nacional de Abogados Democráticos declaró que es ilegal la convocatoria a la Convención General Extraordinaria del STPRM, para designar a Romero Deschamps como nuevo Secretario General, debido a que no se ajusta a lo señalado por los estatutos. En tanto, el dirigente del Movimiento Nacional Petrolero, Hebraicaz Vázquez, señaló que hubo mitines y plantones en la mayor parte de las 36 secciones del STPRM en contra de Romero Deschamps, quien es -dijo- el quinismo continuado y ejemplo vivo de corrupción y gangsterismo contra los trabajadores.²⁶

El cambio de dirigencia en el gremio petrolero obedece a la evolución de las denuncias penales en contra de Sebastián Guzmán y a la creciente movilización de los trabajadores. Para principios de marzo de 1993, diez dirigentes seccionales acusaron a Guzmán Cabrera, de fraudes por más de 200 millones de nuevos pesos y de no informar qué se ha hecho con el patrimonio sindical que recibió esté en

²⁵. Santamaría Ochoa, Carlos. "Guzmán Cabrera dejó el Sindicato de Pemex; lo sustituye Pablo Pavón". El Nacional. (México, D.F.: 21 de Junio de 1993).

Vázquez C., Oscar. "Renunció Sebastián Guzmán a la dirigencia del Sindicato Petrolero". Uno más Uno, (México, D.F.: 23 de Junio de 1993).

²⁶. Becerril, Andrea. "FNAD: Ilegal, la Convocatoria a la Convención Extraordinaria del STPRM". La Jornada. (México, D.F.: 24 de Junio de 1993).

febrero de 1989 cuando cayó en prisión Joaquín Hernández Galicia. Sebastián Guzmán no sólo ha permitido, durante su gestión de cuatro años el despido de 120 mil trabajadores sindicalizados, sino también ha permitido y encubierto cuantiosos fraudes en perjuicio del patrimonio sindical. Guzmán transcurrió los primeros tres de cuatro años, al frente del STPRM sin mayores conflictos, pero a partir de 1992 perdió control y del sureste provinieron en marchas políticas miles de ex petroleros que demandaban una liquidación de acuerdo con el Contrato Colectivo, devolución de sindicales y pago a viudas. Así que por instrucciones presidenciales tiene que dejar el máximo puesto en el STPRM y aceptar la dirección general del Fonacot.²⁷

Lo ocurrido con Joaquín Hernández Galicia y con Sebastián Guzmán Cabrera posteriormente, nos demuestra la casi nula autonomía que posee el STPRM frente al gobierno, al ser cada uno de ellos retirados de sus puestos por instrucciones presidenciales. El primero por representar un monopolio sindical y obstáculo de las reformas del Estado y el segundo por estar envuelto en constantes denuncias por fraudes al sindicato y por ver perdido el control de las movilizaciones de trabajadores.

²⁷. Vázquez, Antonio. "10 Líderes Seccionales del STPRM Acusan de Fraude a Guzmán Cabrera". Uno más Uno, México, D.F.: 15 de Marzo de 1993).
Sosa, Iván y Cabrera, Gerardo. "Extrabajadores y Denuncias Penales Causan la Caída de Guzmán Cabrera". El Financiero, (México, D.F.: 23 de Junio de 1993).

El STPRM se muestra inferior y dependiente para enfrentar el importante reto de la modernización en el sector Petrolero, ha sido controlado y pasado por alto puesto en orden para convertirse en uno de los principales soportes de la reestructuración necesaria que haga de Pemex una industria acorde a los lineamientos de productividad y calidad.

Es una realidad innegable que las actuales condiciones de competitividad mundial, requieren de economías fuertes y de empresas que trabajen a un alto nivel de calidad y productividad para enfrentar con eficiencia los retos que imponen los mercados internacionales, esta es la justificación del Estado para controlar al Sindicato Petrolero y el de hacer de Pemex una empresa vanguardista, basandose en su importancia como soporte fundamental de la economía mexicana.

Pero lo que también es innegable son los derechos políticos del Sindicato y de sus trabajadores: democracia para elegir a sus líderes y libertad de organizarse y defender sus derechos. Así como respeto a su autonomía como legítimos representantes de sus agremiados. Derechos que el Estado no respeta y pasa por alto. Sin embargo y lo más grave de todo esto es que por más que el STPRM se organice y busque tener ingerencia en la vida de la empresa petrolera, estos intentos se verán frustrados, en tanto no haya una

apertura del mismo Estado y una aceptación de su representación y de su legítimo derecho a formar parte de las decisiones de conducción del sector petrolero. Es decir, romper con las cadenas del autoritarismo y de la subordinación sindical por parte del Estado mexicano.

2. LA REESTRUCTURACION AUTORITARIA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE VOLKSWAGEN DE MEXICO

El sindicato de trabajadores de Volkswagen es una organización que en nuestro país, a la largo de su historia, luchó por ganar su independencia, tanto del Estado como de la empresa para conformar una estructura representativa que sirviera en la negociación de las condiciones de trabajo y en la protección de los derechos laborales. Sin embargo, la iniciativa de reestructuración de la empresa automotriz, apoyada por el Estado, ha trastocado las condiciones de trabajo en Volkswagen (VW), reduciendo los derechos sindicales y condicionando el trabajo en la empresa a altas exigencias de productividad y calidad.

El sindicato se constituyo en 1964 y con una negociación previa a la apertura de la industria automotriz, entre la empresa VW, el Estado y la CTM, está última adquirió la titularidad del sindicato. El Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de Volkswagen de México, pertenecía a la Federación de Trabajadores de Puebla (FTP) y por medio de está a la CTM. Donde además había un Comité Ejecutivo de la factoría, el cual había sido nombrado por la dirigencia de la CTM.²¹

²¹. Montiel, Yolanda. Proceso de Trabajo. Acción Sindical y Nuevas Tecnologías en Volkswagen de México. México, Ed. CIESAS/Casa Chata, Colección: Miguel Othón de Mendizábal, 1991, pp.153-154.

Para 1971 se sacó la convocatoria para elecciones y al llevarse a cabo para elegir al Comité Ejecutivo, resultado triunfador el grupo integrado por dirigentes independientes de la empresa y de la CTM, asesorados por la Unidad Obrera Independiente (UOI). El Nuevo Comité Ejecutivo cambio el nombre del sindicato quedando el del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México, separandose casi inmediatamente de la CTM y afiliandose a la UOI en 1972.²⁹

Pero esta situación duraría menos de una década, debido a que el sindicato se separó de la UOI y comenzó una nueva fase de acción independiente. El sindicato de VW estuvo afiliado a la UOI de 1972 a 1981. Lo que destaca de la historia del Sindicato Independiente de VW, es su lucha que logró establecer elecciones representativas y libres, organizando asambleas generales periódicas para la discusión de sus problemas. El Sindicato busco no ser un instrumento para escalar puestos políticos, específicamente dentro del PRI, y lo principal es que logró independizarse del corporativismo de las centrales oficiales, e iniciar una vida interna con mayor representatividad y respeto a sus derechos laborales.

²⁹. Ibid., pp.155-159.

En el Sindicato de Volkswagen se estableció en los años setenta una estructura interna caracterizada por: mantener la formación de sus agremiados en la práctica directa; verticalidad y centralización en la información, la representación y en la toma de decisiones: formas de clientelismo y autoritarismo en la relación base-dirección. En este último nivel de representación, sus integrantes al terminar su gestión de tres años han salido del trabajo, siguiendo una política no escrita pero establecida entre la empresa y el nuevo comité ejecutivo, lo que significó un corte a la experiencia organizativa. Estos diferentes aspectos limitaron la adecuación a las nuevas necesidades de gestión y participación sindical. En este contexto la participación obrera se amplió básicamente con los delegados, las comisiones revisoras y, las que se formaron de manera especial durante los diferentes conflictos y luchas que desarrollaron. Lo que permitió, aún con contradicciones internas, eficacia del sindicato.³⁰

Para la década de los ochenta se inició, en la industria automotriz VW de México, la ubicación de áreas de trabajo con tecnología moderna y automatizada, que como parte de una amplia reestructuración implicó modificaciones en la organización y situación del trabajo obrero.

³⁰. Montiel, Yolanda. "¿Una Modernización con Pies de Barro?" Avances de Investigación. No. S-2, Año 8, México-Puebla, El Colegio de Puebla, A.C., Enero de 1993, pp.51.

Desde los años setenta pero principalmente y con mayor fuerza durante los años ochenta, la empresa VW de México implementó una estrategia de cambio tecnológico y de las formas de organización del trabajo como parte del proceso de modernización productiva. Es así, que la industria buscó adecuarse a las transformaciones requeridas por la internacionalización de la industria automotriz y para poder impulsarse fuertemente hacia el interior del país.

A partir de 1984, con el propósito de modernizar el proceso de trabajo, se adoptaron un conjunto de transformaciones centradas en la incorporación de procedimientos de control numérico, la utilización de máquinas y la robotización de partes del proceso, como fue el caso del taller de pintura. Con ello se buscaba principalmente mejorar la calidad del producto para competir internacionalmente. En cuanto a las formas de organización del trabajo, en la empresa VW se generalizaron los círculos de calidad en prácticamente todas las áreas.³¹

En todas las fábricas ensambladoras la organización del trabajo obedece a las necesidades de un capital organizado internacionalmente, por lo cual la administración científica de VW es planeada para todo el mundo adecuándose a las

³¹. Bensusán, Graciela y García, Carlos. "Cambio en las Relaciones Laborales: Cuatro Experiencias en Transición". Documentos de Trabajo, No. 32, México, Fundación Friedrich Ebert, 1990, pp.21-22.

características que les impone la clase obrera de cada país en donde opera la automotriz.³²

Uno de los procesos que ha sufrido el personal de VW de México en materia de empleo ha sido el aumento del personal eventual, esta ha sido una de las estrategias recientemente implementadas en la empresa. Mientras que en 1986 menos del 20% de trabajadores sindicalizados de la planta tenía ese tipo de contratación (2,177 de un total de 12, 207), cuatro años más tarde el porcentaje se incrementó al 46% (7,398 eventuales de un total de 16,177 de planta). Si bien desde 1977, después de un reajuste del personal originado en las dificultades financieras vinculadas a la devaluación del peso, la empresa utilizó esta modalidad de contratación para enfrentar las fluctuaciones del mercado, en los últimos años esta política se acentuó en forma significativa. Con ello se busca disminuir el costo de la fuerza de trabajo recontratada con pérdida total de su antigüedad y en niveles salariales más bajos, así como intensificar el ritmo de la producción.³³

Este hecho viene a repercutir fuertemente sobre el sindicato de VW, ya que tiene una tasa del 100% de

³². Quiroz Trejo, José Othón. Trabajo. Proceso de Trabajo y Composición de Clase en la Industria Automotriz Terminal: El Caso de México. 1969-1980. México, Ed. UNAM/FCPyS, Tesis de Maestría, 1982, pp.184.

³³. Bensusán, Graciela y García Carlos. ob. cit., pp.24.

sindicalización, a diferencia de otras empresas automotrices en donde por ejemplo Ford cuenta aproximadamente con un 60.1% de sus trabajadores directos están sindicalizados, en Chrysler es el 79% y en General Motors es de un 47.2%; en sus plantas terminales a diferencia de sus maquiladoras que por lo regular no están sindicalizadas.³⁴

Los nuevos trabajadores son contratados, en primer lugar, temporalmente y sólo, tras muchos contratos temporales, son admitidos como personal fijo. Entretanto, no tienen derecho a seguir siendo contratados, ni al puesto de trabajo: pueden ser colocados en cualquier sección y ser trasladados sin restricciones. Los contratados temporales se encuentran en casi todas las secciones de producción y de trabajadores especializados, sobre todo en las actividades peor pagadas.³⁵

La empresa VW de México tiene un proceso de trabajo altamente integrado. A diferencia de otras empresas automotrices, VW concentra las fases más importantes de la industria terminal en un solo lugar. Por ello su fábrica es

³⁴. Carrillo, Jorge. "Reestructuración en la Industria Automotriz en México". Estudios Sociológicos, Vol. IX, No.27, México, Ed. El Colegio de México, Septiembre-Diciembre de 1991. pp. 510.

³⁵. Dombois, Rainer. "¿Un Grupo de Empresas, Una Mano de Obra?, Para un análisis comparativo del aprovechamiento empresarial de la mano de obra dentro de un grupo: El ejemplo de las fábricas Volkswagen en la RFA y en México". Sociología del Trabajo, nueva época, No. 7, España, Ed. Siglo XXI, otoño de 1989, pp.70-71.

tan grande y ubica una gran cantidad de trabajadores en un solo local. Esta situación le da a sus obreros la fuerza que representa su gran base numérica, que los convierte en una figura colectiva consciente de la importancia productiva. Las diversas fases del proceso de producción se distribuyen en distintos talleres (denominados "naves") con diferente grado de autonomía entre sí y un uso racional de la maquinaria, las herramientas, la materia prima, las instalaciones y la fuerza de trabajo, lo que da por resultado una alta productividad.

Las características más generales de la planta corresponden a las de las empresas altamente integradas, de grandes dimensiones, orientadas a la producción masiva de productos altamente estandarizados y con estructuras organizacionales complejas, piramidales y compuestas por instancias sólo verticalmente comunicadas entre sí. En la organización del trabajo, los procesos característicos de VW, hasta antes de la transformación de 1992, se basaban en una fuerte y múltiple división del trabajo, cuya norma organizativa la conformaban unas tareas simples, rutinarias y repetitivas; unos gestos estandarizados, perfectamente medidos y dosificados; una clara separación entre las labores de transformación, las de control de calidad y las de mantenimiento y reparación.*

*. Herrera Lima, Fernando Francisco. ¿Hubo Fordismo? ¿Habrá Post-Fordismo? En la Industria Automotriz de México.

Al contexto anterior hay que sumar la falta de formación sindical sobre el complejo proceso de modernización en la industria automotriz que influyó en una política sindical rezagada, soporte de ideologías y prácticas burocráticas que subordinaron diversas acciones a objetivos económicos inmediatos, con lo cual el sindicato no utilizó a fondo su capacidad de intervención en los procesos productivos -de ahí la permanencia de condiciones de trabajo atrasadas- y tampoco elaboró una propuesta integral ante la modernización de la empresa, actuando de manera casuística e inmediata. Con lo que se ubicó en una posición de posible desarticulación y límite de su eficacia.

Es hasta principios de los años noventa cuando la automotriz VW de México decide profundizar un proceso global de transformación, que incluye una redefinición organizacional de la empresa (adelgazamiento productivo, subcontratación, justo a tiempo, comunicación horizontal) y una reestructuración profunda de la organización del trabajo; en la cual son fundamentales la reintegración de las funciones productivas (transformación, control de la calidad y mantenimiento y reparación).³⁷

En las elecciones del nuevo comité ejecutivo de noviembre de 1991 se habían presentado 17 planillas. En una segunda vuelta, había ganado con una mayoría muy reducida (menos de 100 votos) la planilla de Gaspar Bueno, en contra de la planilla presentada por Jesús Valencia. Mientras que en elecciones anteriores una parte por lo menos de los integrantes de las planillas perdedoras se habían retirado de la empresa con su debida indemnización, en esta ocasión la totalidad de los trabajadores (más de 300) que habían participado activamente como candidatos a un comité ejecutivo o una comisión en las elecciones de 1991, permanecieron en la empresa."

En tales condiciones, el comité ejecutivo de Gaspar Bueno se enfrentó, a inicios del año de 1992, a una difícil situación, tanto dentro del propio sindicato como frente a la empresa. En términos intersindicales, la posición del nuevo comité ejecutivo era bastante débil, debido a su escasa mayoría de votos y a su poca preparación y experiencia sindical.

Frente a la gerencia de la empresa, el comité ejecutivo se encontraba en una situación particularmente delicada,

"Pries, Ludger. "Contesto Estructural y Dinámica de Acción en el Conflicto de Volkswagen de México (1992): ¿Se Logró una Victoria Pírrica o se Cortó un nudo Gordiano?" Avances de Investigación. No. S-2, Año 8, México-Puebla, El Colegio de Puebla, A.C., Diciembre de 1992, pp.19-20.

porque la empresa ejercía, desde principios del año de 1992, fuertes presiones sobre el nuevo comité ejecutivo para que éste le concediera importantes cambios a nivel de la organización del trabajo y de las relaciones obrero-patronales en general. Ya desde principios de marzo, la empresa automotriz había planteado la necesidad de incrementar la producción, sin ningún cambio a nivel técnico, organizativo o del personal.³⁹

Al acercarse las negociaciones colectivas (el contrato colectivo vencía el 30 de junio de 1992), el comité ejecutivo realizó grandes esfuerzos para prepararse en el tema de la productividad y otros posibles aspectos cualitativos de las negociaciones colectivas. Sin embargo, el comité ejecutivo se encontraba en una situación sumamente difícil: internamente, no contaba con la legitimidad y hegemonía necesarias y frente a la empresa, se veía sometido a fuertes presiones; y en vista de las negociaciones colectivas, se presentó el sindicato sin la preparación necesaria para enfrentar dicha negociación.

La empresa se vió confrontada con una dirección sindical que, desde su punto de vista, estaba insuficientemente preparada. De ahí que el sindicato y el sistema de relaciones laborales en general, constituyeran,

³⁹. *Ibid.*, pp.20-21

para la mayoría de los miembros de la gerencia, más bien un obstáculo que una ayuda en este necesario proceso de transformación productiva industrial.

Para julio de 1992, surgiría un conflicto entre la empresa automotriz VW y el sindicato, el cual traería graves consecuencias para los trabajadores y su gremio al transformarse las relaciones laborales e imponerse una flexibilidad autoritaria por parte de la empresa para el incremento de la productividad y la calidad.

Entre las causas principales del conflicto destacan dos: el convenio de productividad firmado por la empresa y la dirección sindical el 2 de julio de 1992, ante la STYPS, a espaldas de los trabajadores y que se mantuvo oculto, y la contradicción intersindical entre los grupos, uno encabezado por el secretario general, Gaspar Bueno, y otro de la oposición por Jesús Valencia, quién en un principio del conflicto representaba una parte importante de los obreros y en la medida en que el conflicto avanzó, éste fue notoriamente seguido por la mayoría de los trabajadores.⁴⁰

La negociación colectiva concluyó en la noche del primero de julio, después de una pequeña huelga (más bien

⁴⁰. Alzaga, Oscar. "El Conflicto de VW". Trabajo y Democracia Hoy. No.9, Año 2, México, Ed. CENPROS, Septiembre-Octubre de 1992, pp.5-6.

simbólica) de un día y medio, con un convenio entre la empresa y el sindicato que, por primera vez, acabó con la lógica del escalafón y abrió amplios espacios para diseñar una nueva organización del trabajo basada en el modelo del trabajo en grupo. En términos salariales, la empresa concedió un aumento general del 20%, superior al promedio de las demás empresas. Este convenio, refleja la disposición de la empresa para conceder aumentos salariales relativamente respetables, a cambio del aval del sindicato para poner en marcha una nueva organización del trabajo. La nueva calidad de esta revisión contractual radica en que, en vez de negociar las cláusulas concretas del contrato colectivo hasta entonces vigente, se convino abrir espacios al margen de este contrato colectivo, con el objeto de experimentar y desarrollar la nueva lógica del trabajo en grupos.⁴¹

La segunda causa del conflicto, la intersindical, fue la que destacaron empresa y autoridades; por ahí justamente encausaron el conflicto, se magnificó esa como la única causa en los medios de comunicación, al grado de que el paro de labores, llevado a cabo por la empresa automotriz, quedaba sin justificación y daba la impresión de ser un paro imprevisto por la disputa de la dirección sindical. La STYPS durante las negociaciones con las corrientes sindicales enmarcó el conflicto en el aspecto intersindical. Así, la

⁴¹. Pries, Ludger. op. cit., pp.22-23.

causa principal del conflicto, quedó desdibujada y oculta durante el tiempo en que duro el paro. Poco se volvió a hablar del convenio de productividad, de su aplicación unilateral por la empresa y del ocultamiento del documento y se paso por alto la responsabilidad directa de la empresa y de la STyPS en el conflicto.

En la demanda de la empresa por la terminación de las relaciones de trabajo colectivas e individuales, presentada el 27 de julio ante la JFCA, manifestaba que el paro de labores se debía a los problemas internos del sindicato. En respuesta a la demanda de la VW, la JFCA resolvió el 17 de agosto, la terminación de las relaciones de trabajo colectivas e individuales, decretando que la empresa era ajena de toda responsabilidad.⁴²

Desde el 20 de julio, día en que se inició el paro de labores, las pláticas conciliatorias ante la STyPS fueron infructuosas. Por su parte la corriente mayoritaria de Jesús Valencia mantuvo su demanda central: desconocer a Gaspar Bueno y su Comité. La corriente minoritaria de Gaspar Bueno, después de rechazar la conciliación ante la STyPS, se manifestó en contra del perjuicio al sindicato, del cambio de los derechos a los trabajadores y en particular del cambio al Contrato Colectivo. Lo cierto es que ninguna de

⁴². Alzaga, Oscar. El Conflicto..., pp.6.

las dos corrientes señaló a la empresa, ante los medios masivos de comunicación, como responsable del paro ni al convenio de productividad como el detonador del conflicto. La de Gaspar Bueno no podía hacerlo porque él mismo había suscrito el convenio y la de Jesús Valencia, no contó con los medios idóneos para hacerlo, quedando todo en pequeñas denuncias de volantaje, Así, el alargamiento del paro se presentó como intolerable e injustificable en el que la empresa aparecía como la víctima, con pérdidas cuantiosas.

La empresa no se planteó de inicio una salida tan drástica como la que le dio a su confrontación con los trabajadores; fueron los acontecimientos y la debilidad que significó una base obrera dividida lo que aprovechó la dirección de la multinacional para depurar al sindicato e imponer una versión más represiva y unilateral de la modernización de las relaciones en la planta. Los empresarios de la empresa VW extendieron su proceso de flexibilización hasta la organización obrera, reestructurando unilateralmente, los estatutos del sindicato. "El proceso de flexibilización es una relación social con profundos contenidos políticos que tienen que ver con la depuración de la fuerza de trabajo, su adecuación a los nuevos intereses empresariales y la recuperación del

terreno perdido por la empresa en el proceso de producción durante las pasadas décadas".⁴³

Al avanzar el conflicto, la mayoría de los trabajadores estaba con el Movimiento 20 de Julio, encabezado por Jesús Valencia, que en asamblea destituyó al Comité Ejecutivo, convocada por la mayoría de los seccionales (170 de 214), el 15 de agosto una asamblea con una asistencia de 7 a 9 mil trabajadores ratificó la destitución de un Comité Ejecutivo apoyado por una minoría. Sin embargo, el Comité Ejecutivo intentó suplir su debilidad entre las bases y los dirigentes intermedios a través de alianzas con otras cúpulas obreras. Aquí intervino el asesor legal Héctor Barba, quién buscó apoyo en Francisco Hernández Juárez y de esta forma el dirigente de la FESEBES entró al conflicto de VW.⁴⁴

Antes de dirigirse a la FESEBES y a su secretario general Hernández Juárez, el comité ejecutivo de Gaspar Bueno y su asesor Héctor Barba habían solicitado el apoyo directo de otras centrales sindicales independientes, por ejemplo del Frente Auténtico del Trabajo (FAT). El FAT se había negado a intervenir directamente, sobre todo por no poder juzgar exactamente las correlaciones de razones y

⁴³. Quiroz, José Othón y Méndez, Luis. "El Conflicto de la Volkswagen: Crónica de una Muerte Inesperada". El Cotidiano, No. 51, México, Ed. UAM-Azcapotzalco, Noviembre-Diciembre de 1992, pp. 82-84.

⁴⁴. Ibid., pp. 86, 91.

poderes intersindicales, y obedeciendo también al principio de no intromisión en asuntos internos de otras organizaciones sindicales.⁴⁵

El primero de agosto el Comité Ejecutivo y el Movimiento 20 de Julio, llamaron a sendas asambleas generales, aquel día hizo un llamado a la unidad Gaspar Bueno y Jesús Valencia. Sin embargo, Francisco Hernández Juárez el día 11 de agosto, acusó al grupo disidente de estar patrocinado por la empresa y le atribuyó intenciones al Movimiento 20 de Julio de querer aprovechar la confusión para su beneficio. La actuación de Hernández Juárez tenía la finalidad de llevar al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz de VW (SITIAVW) a su Federación y aprovechar su posición de asesor y mediador en el conflicto para quedar bien ante el gobierno y ganar el registro para la FESEBES en el Congreso del Trabajo.⁴⁶

Pero lo más grave de todo el conflicto de VW, fueron los resultados de las pláticas conciliatorias a las que llamó la STyPS el 18 de agosto y que en menos de 24 horas resolvieron las partes, representación sindical, empresarial y autoridades, al llegar a la firma de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo.

⁴⁵. Pries, Ludger. ob. cit., pp.33.

⁴⁶. Quiroz, José Othón y Méndez, Luis. "El Conflicto de Volkswagen...", pp.81,86-88.

El nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones laborales en VW de México, desciende en número de cláusulas de 97 a 85 en comparación con el contrato anterior. De los cambios realizados a las cláusulas del CCT 1990-1992 y estipulados en el nuevo contrato 1992-1994, sobresalen los siguientes:

CLAUSULA: 2

Se modifico la cláusula 2 que había de la Vigencia y Jurisdicción del Sindicato. En el CCT, 1990-1992 se especificaba que "Si la Empresa estableciera en algún otro lugar de la República otra unidad industrial para la fabricación de automóviles o camiones o de sus partes, la Empresa se obliga a celebrar con el Sindicato un nuevo CCT para tal unidad". y esta especificación no aparece en la cláusula 2 del nuevo CCT 1992-1994. Quedando abierta la posibilidad de no realizar un nuevo CCT, y de contratar con un sindicato diferente.

CLAUSULA: 8

En esta cláusula del contrato actual se establece que "el Sindicato reconoce a la Empresa la facultad de planear, organizar, administrar y supervisar los trabajos y dictar las disposiciones relativas a ello. Asimismo reconoce el derecho de la Empresa de establecer métodos y sistemas que le permitan obtener los mejores niveles de productividad eficiencia y calidad, siempre y cuando estas disposiciones no contravengan los derechos de los trabajadores consignados en la Ley y en este Contrato".

Se elimino la parte correspondiente a que en caso de que "el Comité Ejecutivo General del Sindicato considere que la planeación, organización y administración de los trabajados vayan en contra de las disposiciones legales o del CCT o que lesionen los derechos o la salud de las trabajadoras, tendrán derecho a manifestar de inmediato su inconformidad y pedir solución del caso, la cual se dará de inmediato". Esto se encontraba en el anterior CCT en la cláusula 11 y de esta forma se pierde bilateralidad en la participación de la planeación, organización, administración y supervisión de los procesos laborales, haciendose a un lado el derecho del sindicato de manifestar su inconformidad por las disposiciones adoptadas por la Empresa.

CLAUSULA: 18

La cláusula 18 establece que "para que cualquier trabajador reingrese al servicio de la Empresa, se requiere que ésta esté conforme en admitirlo" Mientras que en el contrato anterior, en la cláusula 21, se establecía que para el reingreso de un trabajador "se requiere convenio previo celebrado entre Empresa y el Comité Ejecutivo General". Perdiéndose de esta forma bilateralidad y quedando esta disposición en manos de la Empresa.

CLAUSULA: 19

Para el nuevo CCT se crea la Cláusula 19 que establece que "al ocurrir vacantes temporales o definitivas será potestativo para la Empresa cubrirlos o no, si éstas no le son necesarias". Quedando el sindicato excluido de la cobertura de vacantes.

CLAUSULA: 25

La cláusula 25 introduce el convenio firmado el primero de julio a espaldas de los trabajadores y que fue origen del conflicto que terminó con las relaciones laborales, y que establece los objetivos del trabajo. En esa cláusula se especifica que: "Los objetivos que deben lograrse con el sistema de trabajo conforme a la filosofía cliente proveedor, deberán ser entre otros, que los trabajadores asuman la responsabilidad de la manufactura, de la calidad y de sus registros y controles; de la existencia de materiales; que haya una búsqueda continua de la mejora de los procesos; que se logre una mejor organización del trabajo, de acuerdo a los objetivos del proceso; que el desarrollo del trabajo se lleve a cabo con seguridad, orden y limpieza; que los trabajadores sean capaces de llevar a cabo el ajuste básico de la maquinaria, equipo y herramientas".

CLAUSULA: 26

El nuevo sistema de salarios y de ascensos, ya que desapareció el capítulo escalafonario, se precisa en la cláusula 26, el ascenso de los trabajadores ya no es principalmente atendiendo a su antigüedad, sino que será en base "en el reconocimiento de sus conocimientos, habilidades, experiencias, aptitudes, eficiencia y actitud

en el trabajo hasta alcanzar el último nivel de la escala salarial que corresponde a su área. Para ascender de nivel a nivel es necesaria la certificación de habilidades técnicas en adición a las habilidades manuales de los trabajos que realiza y de la satisfacción de los siguientes requisitos:

- 1.- Haber acumulado por lo menos nueve meses de trabajo efectivo en el nivel, salvo que las partes hubieren convenido un término diferente en un caso determinado.
- 2.- Haber cumplido y aprobado la capacitación y adiestramiento establecidos.
- 3.- Haber desempeñado satisfactoriamente las actividades a él asignadas en la cantidad y normas de calidad establecidas que son entregadas a sus clientes inmediatos.
- 4.- Haber desempeñado las actividades en base al plan de oportunidades de rotación con la eficiencia requerida, siempre y cuando se hubiere realizado el plan.
- 5.- Haber participado activamente en la implementación de mejoras en los métodos de trabajo, organización de su área, medidas de seguridad, etc., con el fin de incrementar la productividad de su departamento.
- 6.- Haber cumplido con las normas de disciplina, seguridad, orden y limpieza.
- 7.- Haber participado en la capacitación y adiestramiento de los demás trabajadores.
- 8.- Haber cumplido con el 98% en puntualidad y asistencia".

CLAUSULA: 27

La nueva cláusula 27, flexibiliza las labores que deberán desempeñar los trabajadores estableciendo que "independientemente de su remuneración, dada la naturaleza de los sistemas de trabajo, los trabajadores quedarán obligados a desempeñar las labores que correspondan a su nivel y a otros niveles de conocimiento, aptitudes y remuneración, que sean capaces de desempeñar, quedando entendido que la diferencia entre unos y otros trabajadores, será precisamente el grado de conocimientos y aptitudes que hubieren demostrado y que determinarán, también en consecuencia, su grado de eficiencia".

CLAUSULA: 36

La cláusula 36 del actual contrato establece que el tiempo extra será determinado por la Empresa, perdiéndose la coordinación bilateral que antes existía con el secretario seccional, reglamentado anteriormente en la cláusula 44 del CCT 1990-1992.

CLAUSULA: 47

La cláusula 47 redujo el número de representantes sindicales en las revisiones del CCT, de 56 trabajadores, más un representante seccional por cada sección, paso a 30 trabajadores en total, incluyendo miembros del Comité Ejecutivo. De igual manera, y en esta misma cláusula se redujo el número de representantes sindicales en la revisión únicamente salarial, de 30 trabajadores paso a 20 trabajadores en total. Las comisiones revisoras se encontraban anteriormente reglamentadas en la cláusula 55 del CCT 1990-1992.

CLAUSULA: 52

Se flexibilizo la cláusula 52, del CCT 92-94, que establece que "los trabajadores están obligados a obedecer las órdenes e instrucciones que reciban, siendo responsables de la ejecución de las mismas cuando sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sean del mismo genero de las que formen el objeto de la Empresa". Cuando en el CCT anterior en la cláusula 61, se establecía que "los trabajadores están obligados a obedecer las órdenes e instrucciones que reciban, siempre y cuando correspondan al trabajo contratado". De esta forma la Empresa puede atribuir tareas al trabajador a su libre disposición y fuera del Contrato establecido.

CLAUSULA: 55

La empresa goza ahora de mayor libertad para los cambios de puestos de trabajo: "Los cambios hasta por 15 días, (antes de 1 a 3 días), los podrá hacer libremente la empresa. Los cambios transitorios de 16 a 45 días, (antes de 4 a 30 días) serán notificados por escrito al representante sindical en la última hora de la jornada. Por un lapso mayor deberán ser convenidos con el representante del sindicato". Se modifico que "este tipo de cambios se harían en orden de antigüedad de los trabajadores, iniciándose con los de menor

antigüedad, salvo casos en que se requiera de la especialidad determinada de algún trabajador".

Se elimino también que este tipo de "cambios no afectarían los derechos escalafonarios, y que en caso de pasar el trabajador a ocupar un puesto de menor salario, se la respetará el suyo. Si pasa a ocupar un puesto de mayor salario, se le pagara la diferencia durante el tiempo que dure el cambio". Esto se encontraba anteriormente reglamentado en la cláusula 65 del CCT 1990-1992.

CLAUSULA: 65

La cláusula 65 establece que: "Los trabajadores, estarán obligados a observar las medidas de seguridad e higiene y a usar durante el desempeño de sus labores los útiles, equipos o artefactos de seguridad que les proporcione la Empresa y a conservarlos en buen estado". Se elimino lo concerniente a que "si el trabajador estima que el equipo de seguridad lesiona o pone en peligro sus órganos o su salud lo manifestará por escrito con los representantes del área de la Comisión Mixta para que éstos de inmediato resuelvan el problema". De esta forma el trabajador se ve limitado en la denuncia del equipo de seguridad que considere en mal estado y que pueda perjudicar su persona, esto lo estipulaba la anterior cláusula 76 del CCT 1990-1992.

CLAUSULA: 77

Dentro de esta cláusula del CCT 92-94 se establece que: "Los funcionarios y empleados de confianza de la Empresa, están obligados a dar buen trato a los trabajadores de la misma, tratándolos con la debida consideración y a su vez, los trabajadores están igualmente obligados a guardar el respeto y consideración debidos a dichos funcionarios y empleados de confianza". Al respecto desaparecio lo que se referia a que "la Empresa reconoce a sus trabajadores el derecho de denunciar las faltas en que incurra el personal de confianza; estas denuncias deberian ser presentadas a la Empresa por el Comité Ejecutivo General del Sindicato". Se quitó, por lo tanto, el derecho de denuncia de los trabajadores. Esto formaba parte antes de la cláusula 88 del CCT 1990-1992.⁴⁷

⁴⁷. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992. Celebrado entre Volkswagen de México, S.A. de C.V. y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos Volkswagen de México. 1990, 95pp.

De las cláusulas que completamente desaparecieron del CCT 1990-1992 y que formaban parte de la constitución fundamental de la representación sindical y de las relaciones laborales, se encuentra lo que se refiere a los "Secretarios Seccionales" y que antes se encontraban reglamentado primordialmente en las cláusulas 9, 10 y en todas aquellas en que se establece la relación de los funcionarios empresariales con los trabajadores en las líneas de producción.

Los Secretarios Seccionales representaban a los trabajadores de su sección, por ello se convertían en la instancia inmediata para dar solución a los problemas cotidianos, tanto colectivos como individuales, que se daban en el proceso de trabajo. Además de fungir como correa de transmisión de la política sindical tanto de las necesidades y puntos de vista de la base hacia el Comité Ejecutivo, como de éste a los trabajadores.

Para la reestructuración de la representación sindical en el interior de la fábrica, se reorganizaron las áreas laborales en 8 divisiones, en las que se hará una junta semanal entre los representantes de la empresa y el

Contrato Colectivo de Trabajo, 1992-1994. Celebrado entre Volkswagen de México, S.A. de C.V. y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos Volkswagen de México. 1992, 65pp.

sindicato. En cada división hay secretarios auxiliares divisionales y delegados auxiliares, que tienen una secuencia contractual para el trato de los problemas en el piso. Los 11 secretarios auxiliares divisionales tienen a su cargo la representación de 1100 trabajadores aproximadamente. Además cada uno cuenta con tres delegados auxiliares, 33 en total, que tienen dos horas de permiso al final de la jornada para que cada uno lleve el trato laboral de 370 trabajadores aproximadamente. La actual situación contrasta con los 214 Secretarios Seccionales que existían anteriormente, que contaban con una hora de permiso en su jornada laboral y representaban a 100 trabajadores aproximadamente.⁴⁸

Dentro de los cambios realizados al Contrato Colectivo anterior, desapareció el Capítulo V que reglamentaba el Escalafón, que integraba las líneas de ascenso para los trabajadores de acuerdo a su antigüedad. Como están ahora constituidas las relaciones laborales en la empresa, un trabajador puede ascender a un puesto superior de acuerdo a sus capacidades y eficiencia; y no necesariamente hasta que exista alguna vacante o se den puestos de nueva creación.

También se retiraron las cláusulas 60 y 64, que se encontraban en el CCT 90-92, y en donde la primera

⁴⁸. Montiel, Yolanda. ¿Una Modernización..., pp.57.

establecía que "la empresa pondría en conocimiento del Comité Ejecutivo, en las reuniones de Alto Nivel, sus programas de trabajo, escuchando los puntos de vista del sindicato y en caso de resultar procedentes, proceder a la adecuación necesaria". La segunda cláusula mencionada se refería a los mecanismos que tenía que seguir la empresa para comunicar los programas de trabajo al Comité Ejecutivo del sindicato. Al ser eliminadas ambas cláusulas, la empresa no tiene la obligación de presentar sus programas de trabajo a la dirigencia del sindicato en las reuniones de Alto Nivel.

En el Contrato Colectivo, se mantienen algunos logros alcanzados en el anterior contrato, por ejemplo el monto de los diversos niveles de salario, la reglamentación de la jornada laboral en tiempos, días a la semana y turnos, exclusividad sindical en la contratación de sindicalizados, la secuencia del trato interno para los problemas laborales cotidianos, los permisos para los integrantes de la representación sindical, así como la mayor parte de las prestaciones.

Por otra parte tenemos además los cambios estatutarios que se realizaron a raíz de las reformas hechas en agosto de 1992 y en donde se establece que el sindicato ya no se integra por secciones que se formaban en cada dependencia, establecimiento, departamento o unidad de trabajo de la

Empresa en donde existían más de 100 trabajadores. De acuerdo al nuevo artículo 6 de los actuales estatutos, "el sindicato estará ahora integrado por divisiones. Las divisiones se formarán en cada área de trabajo en donde existan de 500 trabajadores o más por similitudes laborales y/o cercanía geográfica en las diversas naves de Volkswagen de México. Las divisiones para la debida administración del Contrato Colectivo en sus respectivas áreas, contarán con unidades delegacionales auxiliares que funcionarán con núcleos no menores de 250 compañeros, agrupados por similitudes laborales y/o cercanía geográfica de los diversos departamentos del área y serán atendidas en primera instancia por los delegados auxiliares divicionales y por los secretarios auxiliares divisionales".⁴⁹

De los antiguos Estatutos desapareció la "Asamblea General", que constituía la forma a través de la cual los órganos directivos acordaban las diferentes acciones o medidas a tomar por el sindicato. Contando ahora el sindicato con la posibilidad de realizar únicamente "Asambleas Divicionales". Esto permite que los acuerdos sean tomados con mayor facilidad, al ser reunidos solamente para la asamblea los socios de la división correspondiente y ser

⁴⁹. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz S. y C. Volkswagen de México. Estatutos, México-Puebla, 1985, 49pp.
Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz S. y C. Volkswagen de México. Estatutos, México-Puebla, 1992. 82pp.

tratados puntos particulares del área de trabajo. Ya que en las anteriores Asambleas Generales se dificultaba en mucho su organización por el gran número de trabajadores reunidos.

Sin embargo, el sindicato queda limitado para realizar Asambleas Generales en las cuales se necesite de la participación y organización de todos los trabajadores, para enfrentar desiciones que afecten la vida colectiva del sindicato, como puede ser un movimiento de huelga, la cual ahora es votada para su aprobación dentro de las Asambleas divisionales; este hecho favorece la desmovilización y el control por parte de la Empresa.

De los cambios registrados a los estatutos se encuentra que aumento la duración del cargo del Comité Ejecutivo General y de las Comisiones de 3 a 4 años; se elimino el inciso e) del artículo 14 de los estatutos antiguos que imposibilitaban la integración en puestos de dirección a trabajadores que hubieran pertenecido al Comité Ejecutivo General anterior, debido a que ahora se cuenta con la posibilidad de reelección del Comité Ejecutivo, esto brinda la posibilidad de que no se pierda la experiencia sindical adquirida como había estado sucediendo en elecciones anteriores.

También dentro de los nuevos estatutos, se aumento el número de personas que integran el Comité Ejecutivo General

de 10 a 15 miembros; aumentando en particular el número de Secretarios del Trabajo y Conflictos de 2 a 6 y pasando de 2 a 3 los Secretarios de Previsión y Seguridad Social. Todos los demás cargos que constituyen al Comité Ejecutivo se mantienen sin cambios, con un solo integrante: un Secretario General, un Secretario del Interior y Actas, un Secretario de Organización y Estadísticas, un Secretario Tesorero, un Secretario de Educación y Propaganda y un Secretario de Fomento Deportivo y Educación Física.

El aumento de los integrantes del Comité Ejecutivo General se puede considerar como un cambio positivo, ya que aumenta el número de representantes sindicales ante la empresa y de esta forma sus posibilidades de negociación tanto colectivas como individuales de los trabajadores. Lo cual contrasta con las condiciones Contractuales establecidas que limitan considerablemente la participación bilateral del Sindicato.

El conflicto de VW a pesar de sus grandes deterioros contractuales, podemos afirmar que resolvió problemas estructurales que se estaban planteando desde hacia tiempo, como son principalmente: la posibilidad de reelección del Comité Ejecutivo, el cambio de ascensos por eficiencia y calidad en el trabajo y el remplazo funcional de las labores cotidianas de la Empresa de las Asambleas Generales por las Asambleas Divicionales.

Los resultados del conflicto vienen a favorecer en un primer momento a la Empresa, al Estado y al Comité Ejecutivo actual, en cambio los derrotados parecen haber sido una gran parte de los trabajadores y el grupo de oposición. Sin embargo, los logros alcanzados por los grupos beneficiados pueden verse dañados en un futuro y difícilmente concretizados sino se resuelven problemas estructurales, como son el de la imposición autoritaria en las relaciones laborales por parte de la empresa y el Estado, que no permite la participación ni el consenso de las bases obreras, fragmentando la unidad interna que permita la eficiencia del Sindicato.

El proyecto de modernización empresarial en Volkswagen, constituye un ejemplo claro de apoyo por parte del Estado a la productividad empresarial y a las nuevas relaciones laborales flexibles. Destaca la derrota de los trabajadores y su sindicato sancionada por el laudo de la JFCA, con el que se excluyó el marco jurídico vigente institucional en materia laboral en el país, y que dio pie a la imposición de los intereses de la empresa en el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, en los estatutos del nuevo sindicato, y en la reanudación de labores con una nueva organización del trabajo productivo. Esta situación de imposición unilateral de las condiciones de trabajo, no necesariamente trae consigo, un incremento de la productividad.

El sindicato de VW de México a lo largo de su historia se había establecido sobre el camino de la independencia y la autonomía del corporativismo estatal, alejándose también de la subordinación a los intereses de la empresa automotriz. Situación que le llevo más de 20 años de gestión sindical, y en los cuales llegó a constituirse en un gremio de representación y defensa de los derechos laborales, sin descuidar por ello la productividad en la empresa.

Con sus fallas y limitaciones, el sindicato de VW logró darle verdadera existencia a un grupo cimentado de obreros participativos y de secretarios seccionales que negociaban los problemas de los trabajadores, a través de la acción directa y que habían alcanzado establecer importantes reivindicaciones colectivas. Además de ver forjado a un sindicalismo democrático, creativo y con una importante capacidad de manejo de las relaciones laborales y de la negociación de los procesos productivos.

Con el conflicto de julio-agosto de 1992, se perdió la independencia del sindicato de VW, al ser incorporado al cuerpo formal de la FESEBES; se limitó su legítimo derecho de representación y su posibilidad de intervenir en la conformación de las condiciones de trabajo. Todo ello quedó coartado, a través de la flexibilización autoritaria de la empresa automotriz y del respaldo estatal que condujeron al

sindicato nuevamente hacia la corporativización y la supeditación empresarial.

El conflicto de VW y de su Sindicato nos viene a demostrar la contradicción existente de la política modernizadora del Estado, basada por un lado en una orientación económica liberal y por el otro en una política laboral intervencionista y corporativa, que tiene por objeto ajustar las relaciones industriales a la lógica de la transformación productiva, caracterizada por una mayor productividad, calidad y flexibilidad en las relaciones laborales de la Empresa.

3. EL STRM ANTE EL RETO DE LA MODERNIZACION TELEFONICA.

Una de las empresas nacionales más importante que ha sido privatizada durante el gobierno salinista y donde su sindicato se ha visto subordinado al proceso de modernización de la empresa con el objeto de lograr mantener y garantizar importantes reivindicaciones, como son: los derechos de los trabajadores, el empleo y la seguridad social, ha sido el caso de Teléfonos de México y el del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

El gobierno mexicano anunció a finales de 1989, su decisión de privatizar la empresa telefónica de México y de liberalizar el mercado de las Telecomunicaciones. El programa de Modernización de las Telecomunicaciones, dado a conocer en 1989 por la Secretaría de Comunicaciones, aclara que la administración de la red y su expansión quedaría bajo el dominio público y, por lo tanto, no se admitirá la existencia de redes en competencia. fuera de la red de telefonía para servicio local o de larga distancia, todos los demás servicios se ofrecerán en abierta competencia bajo un régimen de concesiones.⁵⁰

⁵⁰. Sandoval, Jorge. "La Disputa por lo Público: La Privatización no es Cosa Clara en las Telecomunicaciones". Trabajo, No.2, México, UAM-Xochimilco, primavera, 1990. pp.52-53.

Con este programa, el Estado permanece sólo en los espacios de regulación de la competencia y deja en manos de esta última la estructuración de un sistema de telecomunicaciones. La privatización establece como bases: garantizar que el Estado mantenga la rectoría en las telecomunicaciones del país, modernizar y mejorar la calidad de los servicios, garantizar los derechos de los trabajadores. Los inversionistas deberán respetar los términos del convenio de concertación para la modernización que se firmó en abril de 1989 entre el sindicato, la empresa y el gobierno federal.⁵¹

Dicho "Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México", firmado el 14 de abril de 1989, antes de la privatización de la empresa telefónica, establece que el 6 de marzo de ese mismo año, Teléfonos de México le entregó al STRM un documento por el cual propone la modificación de algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo. Argumentando que "esta disposición obedeció, esencialmente, a la necesidad que tiene la empresa de modernizarse y de prestar un servicio eficiente, acorde con la evolución tecnológica que en forma constante se va presentando en el ramo de las telecomunicaciones y con motivo de múltiples quejas que los usuarios han presentado tanto a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y en la

⁵¹. Ibid., pp.53-54.

Procuraduría Federal del Consumidor sobre deficiencias en el servicio". Al respecto el STRM declaro "que considera que tanto la mejoría como la modernización del servicio deben ser permanentes e integrales, por lo que es propósito de la agrupación apoyar dichos fines y; que el sindicato considera que la modernización de la Empresa es un hecho irreversible y que forma parte de la modernización del país... y de ahí la comprensión del problema para que la empresa se modernice y pueda adquirir todos los avances que cotidianamente se están presentando en la industria de las telecomunicaciones".⁵²

Dentro de las modificaciones realizadas al Contrato Colectivo de Trabajo destacan las cláusulas que impulsan una mayor productividad de los trabajadores y la implantación de proyectos de modernización tecnológica por parte de la empresa, como podemos ver a continuación:

CLAUSULA: 27

Acuerdan las partes en modificar la cláusula 27 del Contrato Colectivo de Trabajo, agregando un inciso bajo la letra "g)".

g) En todos los casos la contratación de nuevo personal de confianza o Sindicalizado deberá efectuarse, en las localidades, Departamentos y en los tiempos en que se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.

⁵². Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México, S.A. de C.V., México, D.F., 14 de Abril de 1989, pp.1-2.

CLAUSULA: 71

La Cláusula 71 se modifica y queda redactada en los siguientes términos:

La Empresa, previo aviso al Sindicato con treinta días de anticipación podrá trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en toda la República Mexicana, siempre que estos traslados obedezcan a:

- 1.- La disminución o desaparición de la materia de trabajo en su Departamento o en su Centro de Trabajo.
- 2.- El exceso de trabajadores en su centro de trabajo o Departamento. En estos casos la Empresa acreditará al Sindicato la disminución o desaparición de la materia de trabajo de que se trate.
- 3.- El requerimiento de los servicios de los trabajadores por razón de su experiencia, especialidad o aptitud en otra población. En este último caso se requiere la conformidad del trabajador, quien de aceptar su traslado, ascenderá al nivel inmediato superior. Los trabajadores por este motivo generarán vacante.

Cuando el trabajador no acepte el traslado definitivo a que se refieren los casos 1 y 2, el Sindicato propondrá a la Empresa otro trabajador sindicalizado que reúna los requisitos del puesto que vaya a desempeñar. Si el Sindicato no hace la proposición la Empresa queda en libertad de designar al trabajador que vaya a desempeñar el puesto de que se trate y procedera a:

- a.- Ofrecer al trabajador que se negó al traslado definitivo, su reacomodo, previa capacitación, en un Departamento en donde sean necesarios sus servicios y que sea compatible con sus conocimientos, habilidades y capacidad.
- b.- En los casos en que no sea posible el reacomodo o la jubilación del trabajador que se haya negado al traslado definitivo, se procedera a su reajuste en los términos de la Cláusula 37 del Contrato Colectivo de Trabajo, para que en ningún caso se duplique la planta.

Las partes convienen en adicionar una Cláusula al Contrato Colectivo de Trabajo, que será la 71 Bis, con el siguiente texto:

Cláusula 71 Bis.- Cuando la Empresa movilice temporal o definitivamente a los trabajadores, conforme a las necesidades del servicio y haga uso indebido de esa facultad previa comprobación por parte del Sindicato, aquella se obliga a regresar al trabajador movilizadoindebidamente a su anterior Centro de Trabajo, en las mismas condiciones en que se encontraba al salir del mismo, y la pagará los gastos debidamente comprobados que con motivo de su regreso tuviere necesidad de realizar.

CLAUSULA: 193

Se modifica la Cláusula 193 del Contrato Colectivo de Trabajo para quedar con la siguiente redacción:

Cuando la Empresa decida implantar los proyectos de modernización y/o nueva tecnología que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente sobre los mismos al Sindicato para efectos de difusión y capacitación del personal sindicalizado que sea requerido, quien deberá realizar y atender todas las funciones y labores inherentes que se deriven de dichos proyectos.

Para tal efecto, se conviene en que la información al Sindicato será proporcionada a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, la cual será la responsable de vigilar que se cubran las necesidades de capacitación técnica, operativa y/o administrativa para la introducción de los proyectos y equipos que la Empresa haya definido.

Dicha capacitación se impartirá a las personas de la o las categorías necesarias para el establecimiento y atención futura de los proyectos de acuerdo a los requerimientos de los mismos. La capacitación se llevará a cabo conforme lo requiera la introducción de los nuevos proyectos o equipos.³³

³³. Ibid., pp.3-11.

Además de las modificaciones a las Cláusulas señaladas en dicho "Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México", se estableció la continuidad de la empresa en el diagnóstico de la problemática de las diferentes áreas de Telmex, dejando al sindicato en una posición secundaria en lo que respecta a esta labor, siendo la empresa quien en todo momento decide si toma en cuenta o no las recomendaciones que pudiera hacer el sindicato, en torno a la mejoría del servicio en las telecomunicaciones; esto lo podemos constatar en los siguiente párrafos acordados:

Acuerdan las partes que la Empresa continúe elaborando los diagnósticos necesarios para identificar la problemática existente en cada área, y determinar las causas del deterioro del servicio. Con ese propósito establecerá un diálogo permanente con el Sindicato para tomar en consideración las sugerencias respecto a las medidas a adoptar.

La empresa definirá los programas de acción y de mantenimiento preventivo y correctivo que deban aplicarse para resolver los problemas del servicio en cada una de las áreas, escuchando las recomendaciones que sobre el particular realice la organización sindical, con el propósito conjunto de elevar en forma permanente la calidad del servicio.

La Empresa es responsable de los diagnósticos, programas y de las medidas de que se habla anteriormente para el mejoramiento permanente del servicio telefónico. Los trabajadores serán responsables del buen desempeño de sus labores.⁴⁴

⁴⁴. Ibid., pp.12-13.

De las Cláusulas modificadas son dos las que destacan principalmente, la Cláusula 71 y la 193, porque en ellas se aprecia la supeditación del STRM a los intereses de la empresa, la primera flexibiliza la movilización de los trabajadores a las disposiciones de la empresa telefónica y la segunda establece una imposición unilateral para la implantación de nuevas tecnologías, quedando esta en manos de la empresa y donde el sindicato sólo es avisado de los cambios aceptados.

Con el convenio de Concertación para la Modernización de Telmex, se transformaron los convenios departamentales en especialidades, con sus respectivos perfiles de puesto y categorías. También se formalizaron mecanismos de movilidad y flexibilización en la organización del trabajo y fueron redefinidos los límites de la participación del sindicato dentro del proceso de reestructuración, además se acordó mantener la planta de trabajadores: sin despidos.⁵⁵

El Estado sentó las bases para la privatización de las telecomunicaciones y el STRM ha mantenido un papel de incorporación en el proceso modernizador que ya había gestionado desde tiempo atrás, y esto ha contribuido a la

⁵⁵. Vázquez, Pilar. "Telmex: los escenarios de la venta". Trabajo. No.2, México, UAM-Xochimilco, Primavera de 1990, pp. 58.

posibilidad de que el Estado se retire del control en Telmex y propicie que la empresa búsque mejorar su servicio.

El papel que ha desempeñado el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana destaca en el sentido de no oponerse al proceso de privatización. El sindicato admite la privatización, pero la condiciona a un desarrollo integral del sector que permita al mismo tiempo su modernización y la satisfacción de las necesidades de los núcleos aun marginados del servicio de telecomunicaciones. Su visión de cooperación con la empresa para su modernización le abre perspectivas de negociación que tienen que ver con la construcción de un sector en expansión más que con la defensa de unas condiciones productivas atrofiadas.

Una estructura contractual que ya no correspondía a la organización del trabajo y una actitud ante el mismo que favorecía la tendencia descendente de la productividad, sin proporcionar mejores condiciones de trabajo y de vida, forma parte también de los factores que provocaron la situación de Telmex. La necesidad de adecuar la relación laboral como consecuencia de la reestructuración tanto administrativa como operativa y tecnológica estaba contemplada explícita y públicamente por el sindicato de telefonistas desde 1987.⁵⁶

⁵⁶. Ibid., pp.56-57.

En Telmex, el sismo de 1985 aceleró el programa de digitalización y con la negociación del sindicato se formó en 1987 una comisión mixta de productividad. En su funcionamiento la comisión adoptó una definición de productividad muy innovadora: incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida y de la capacitación productiva del trabajador.⁵⁷

A mediados de 1987 fue removido el director general de Telmex, Emilio Carrillo Gamboa y fue sustituido por Joaquín Muñoz Izquierdo, que tres meses después de tomar posesión como director general presentó un programa de mejoramiento del servicio, cuyos objetivos eran mejorar la calidad del servicio, mejorar la atención al público y acelerar la modernización de la planta telefónica. Dicho programa constituía un plan para elevar la productividad elaborado sin la participación sindical. Pero el STRM presentó una contrapropuesta que fue negociada en la Secretaría del Trabajo, donde se acordó la creación de la Comisión Mixta de Productividad y fue firmada una minuta sobre cuestiones relacionadas con la utilización de nuevas tecnologías.⁵⁸

⁵⁷. De la Garza Toledo, Enrique y Melgoza Valdivia, Javier. "Sindicatos frente a la productividad: Telefonistas y Electricistas". El Cotidiano. No. 41, México, UAM-Azacapotzalco, mayo-junio de 1991. pp.15.

⁵⁸. Vázquez Rubio, Pilar. "Telmex: Por los Cambios de la Productividad". El Cotidiano, No. 38, México, UAM-Azacapotzalco, noviembre-diciembre de 1990. pp.10-11.

Antes del proceso de privatización, el gobierno saneó a la empresa telefónica financieramente e inició un proceso de modernización en tecnología y relaciones laborales. Al darse la iniciativa de privatización, el sindicato siempre actuó en favor de ésta, buscando incorporarse y no mostrando oposición al proceso de modernización de la empresa, y además busco no descuidar a los trabajadores, sino que pudo conservar sus derechos y fomento su participación en los cambios ocurridos. Para ese entonces, el STRM reiteró su voluntad de integrar un proceso de calidad y productividad con la participación de los trabajadores.

En septiembre de 1989, las autoridades gubernamentales anunciaron formalmente la decisión de privatizar a Teléfonos de México. Una decisión coherente con la política económica del gobierno federal en turno. Teléfonos de México consiguió modificar factores determinantes para su salud financiera: adecuación de tarifas y del régimen fiscal. Para ese entonces, Modificó también la estructura contractual sin mutilaciones severas y casi sin reajustes de personal.⁵⁹

El 29 de noviembre de 1990 se firmó el "Convenio sobre calidad, productividad y capacitación para la modernización integral en Telmex". Entre otros aspectos caben destacar de este convenio los siguientes:

⁵⁹. Vázquez, Pilar. "Telmex: Los Escenarios...", pp.59-63.

- Se reconoce el derecho de los trabajadores a participar propositiva y creativamente en la modernización de la empresa.

- Se establece entre empresa y sindicato un programa para la elevación y el mejoramiento de la productividad y la calidad.

- Bilateralmente se definirán procesos de modernización administrativa y operativa.

- Se pronunciará una nueva cultura laboral basada en la concertación y los beneficios mutuos.⁶⁰

Esta tendencia por parte de la empresa, respaldada por el sindicato, de establecer como prioridad fundamental la productividad y calidad en el servicio y la modernización tecnológica de las Telecomunicaciones, se vino a concretizar de forma más acabada dentro de los lineamientos marcados en el Contrato Colectivo de Trabajo 1992-1994, de los cuales, además de las modificaciones anteriormente señaladas, destacan los siguientes:

⁶⁰. De la garza Toledo, Enrique y Melgoza Valdivia, Javier. ob. cit., pp.17.

CLAUSULA: 9

Empresa y Sindicato reconocen como interés fundamental de sus trabajos asegurar la prestación de un servicio telefónico de la mejor calidad y en la mayor amplitud al público usuario, al menor costo. Por ello reconocen la necesidad imprescindible de incrementar la capacitación del personal, mejorar la eficiencia utilizando métodos modernos de administración y en general hacer uso de la más alta tecnología en beneficio del público.

CLAUSULA: 194

La Empresa y el Sindicato están de acuerdo en alcanzar niveles internacionales que en materia de Capacitación y Productividad tienen las administraciones de Empresas de Telecomunicaciones más competitivas del mundo.

CLAUSULA: 195

Empresa y Sindicato acuerdan establecer un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad y productividad en las diferentes áreas que la conforman, considerando que la productividad es consecuencia de la óptima articulación entre el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, así como de la capacitación productiva del propio trabajador.⁶¹

Al ponerse en marcha un programa de calidad y productividad, a finales de octubre de 1992, para acelerar la solución de los problemas del servicio telefónico en todo el país, Teléfonos de México y el STRM se comprometieron a eliminar burocratismos, corrupción y deshonestidades que atentan contra los usuarios. Francisco Hernández Juárez,

⁶¹. Contrato Colectivo de Trabajo, 1992-1994. TELMEX/STRM, México, D.F., pp.7,136,141.

líder de los telefonistas durante el evento señaló que es necesario actuar a fondo contra el mal servicio y erradicar todas aquellas actitudes negativas que atentan contra los usuarios. En ese sentido, el director general de la empresa Juan Antonio Pérez Simón, indicó que están comprometidas las dos partes, para solucionar los problemas mencionados, que ofenden a los usuarios y que afrentan a los auténticos telefonistas, quiénes están en contra de la improductividad.⁶² Este programa tiene el objetivo de intensificar el proceso de modernización de la empresa el cual requiere de una alta calificación de los trabajadores, tarea que el STRM ha sustentado con un programa completo de capacitación.

Para el 26 de abril de 1993 teniendo como testigo de honor al Presidente Salinas, Carlos Slim, presidente del Consejo de Administración de Telmex y Francisco Hernández Juárez, Secretario General del STRM, manifestaron su compromiso de establecer relaciones laborales eminentemente productivas con un nuevo modelo que supere las limitaciones de la concertación y la centralización administrativa. En el evento efectuado en los Pinos el Jefe del Ejecutivo señaló que el Estado mantendrá el respeto a los sindicatos y a las

⁶². "Acuerdan Telmex y el STRM acabar con la corrupción y la burocracia". La Jornada, (México, D.F.: 26 de Octubre de 1992).

"Se comprometen empresa y sindicato de Telmex a erradicar la corrupción". El Nacional, (México, D.F.: 27 de Octubre de 1992).

empresas, alentando la democracia industrial y la libertad sindical, resaltando que este convenio de productividad que se enmarca dentro del Programa General Permanente de Incentivos a la Productividad de Teléfonos de México, representa a la democracia industrial y es logro del diálogo entre empresa y sindicato. Carlos Slim destacó que en los últimos tres años la empresa habrá invertido mas de 22 mil millones de nuevos pesos, sustituido todas las centrales electromecánicas y varias análogas para contar con el 66 por ciento de centrales digitales. Agregó que se avanza en la construcción de la red de fibra óptica que une a las 54 ciudades más importantes del país. A la fecha se ha instalado mas de la mitad de esa red de 13 mil 500 kilómetros. Aseguró que Telmex avanza a un ritmo aproximadamente cinco veces mayor al crecimiento del PIB, lo que permite superar rezagos, prever el aumento acelerado de la demanda y realizar las adecuaciones Tecnológicas.⁶³

Los objetivos de este "Convenio de Productividad" que entro en vigor el 15 de abril de 1993, se describen acontinuación:

OBJETIVOS.

⁶³. "Firman el Acuerdo de Productividad en Telmex; CSG Testigo de Honor". EL Economista, (México, D.F.: 27 de Abril de 1993).

"Convenio de Productividad entre Teléfonos de México y Sindicato" La Jornada, (México, D.F.: 27 de Abril de 1993).

"Convenio de Productividad, Telmex-STRM" Uno más Uno, (México, D.F.: 27 de Abril de 1993).

1.1 Satisfacer las demandas del usuario de más y mejores servicios telefónicos.

1.2 Cumplir las metas establecidas tanto por el Título de Concesión como por la Empresa.

1.3 Aumentar los niveles actuales de producción de la Empresa, a través de incrementos de la productividad de la mano de obra.

1.4 Propiciar el trabajo en equipo que acelere el cambio cultural, orientado a toda la Empresa para prestar un mejor servicio a los usuarios; a que el personal esté capacitado para operar los equipos de la más alta tecnología que demande la modernización y alcanzar niveles internacionales que le permitan hacer frente en condiciones favorables a la competencia.

1.5 Aumentar la coordinación de las distintas áreas de la Empresa, orientándolas hacia un objetivo común.

1.6 Otorgar a los empleados y trabajadores la posibilidad de incrementar sus ingresos, en función de su contribución a las metas de la Empresa.⁶⁴

Pero lo que más destaca del "Convenio de Productividad" son las formas establecidas para obtener el pago de los incentivos, los cuales están basados en el cumplimiento de las metas productivas establecidas por la empresa, sobre esto, dentro del Convenio destacan los siguientes puntos:

3.2 El pago del incentivo está sujeto al cumplimiento de las metas corporativas, que se comprenden en las siguientes áreas tronco: Comercial, Planta Exterior, Conmutación, Transmisión (Centrales Mantenimiento) y Tráfico.

⁶⁴. Convenio de Productividad. Boletín No.3: Restaurador 22 de Abril. Organó de Información para los Trabajadores del STRM, Marzo-Abril de 1993, pp.3.

3.4 El incentivo se pagará en un 85% por el cumplimiento mensual de las metas de las áreas tronco y en un 15% por cumplimiento anual de las metas de todas las áreas tronco en casa Dirección de Operación Telefónica. Semestralmente se efectuará el ajuste que corresponda entre el grado de cumplimiento de las metas específicas y el monto de incentivos sujeto a pago mensual (85% de la bolsa). Si del resultado de la aplicación del Programa, además del cumplimiento de las metas globales de la Empresa, existe una superación de las mismas, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo sobre la posibilidad del otorgamiento de incentivos adicionales.

3.6.2 En principio es para las áreas tronco y en el proceso del desarrollo del programa se integrarán las demás especialidades, de acuerdo con su área y objetivos, previa evaluación entre Empresa y Sindicato.⁶⁵

Telmex ha implementado una profunda transformación tecnológica, instala nuevas centrales; redes telefónicas y planta exterior; larga distancia; repetidoras; materiales para instalaciones terminales y equipo para mejorar el servicio. De igual manera, se están instalando mil 420 posiciones digitales de operadora y 13 mil 500 Kilómetros de cable de fibra óptica en todo el país, para agilizar el tráfico telefónico de larga distancia nacional e internacional; se sustituye tecnología obsoleta y se introducen servicios avanzados de telecomunicaciones. Desde enero de 1991 a diciembre de 1992, teléfonos de México puso en servicio un millón y medio de líneas; ha ampliado sus servicios a más de 4 mil poblados rurales y ha modernizado sus sistemas de operación. Además, se han sustituido para

⁶⁵ Ibid.

finales de 1992, 281 mil 500 líneas de tecnología obsoleta con más de 60 años de operación, por líneas digitales.⁶⁶

Sin embargo, a pesar de la impresionante modernización tecnológica de Telmex, está productivamente no ha alcanzado sus metas establecidas, para finales de 1992 es por tercer año consecutivo la empresa que tiene el primer lugar en demandas en Procuraduría Federal del Consumidor, lo que ha ocasionado una fuerte presión social en su contra, por lo que el gobierno ha estado ha punto de requisar la empresa al no lograr los mínimos de Calidad exigidos en el Título de Concesión, donde se impusieron ambiciosas metas en crecimiento, modernización y calidad del servicio, que de no cumplirse darían lugar a sanciones que podían llegar incluso al retiro de la Concesión.⁶⁷

La forma que ha adoptado el sindicato de telefonistas es una estrategia de carácter "neocorporativa" por dos razones principales: primero, porque mantiene la alianza con el Estado , aunque pretenda flexibilizarla; y segundo, porque plantea una alianza con el capital, convirtiendo al sindicato en interlocutor y socio del capital en la empresa

⁶⁶. "Mejorar el Servicio y la Atención a los Usuarios, Prioridad de TELMEX". Expansión. No.603, Vol. XXIV, México, Noviembre de 1992, pp.78-79.

⁶⁷. Figueroa, Arturo y Solís Vicente. "Los Dilemas de los Telefonistas en el Escenario de la Productividad y la Calidad". Trabajo y Democracia Hoy. No.11, Año 3, México, Ed. CENPROS, Enero-Febrero de 1993, pp.25-27.

por la productividad y la calidad. Se le denomina neocorporativa porque, a diferencia del viejo corporativismo, reconoce que junto al nivel del Estado (en el que no se piensa dejar de participar) ha aparecido un espacio nuevo de disputa, el de los procesos de trabajo. La estrategia neocorporativa no se reduce en México a estas consideraciones generales, sino que se apoya en la experiencia particular del sindicato de telefonistas y sus negociaciones en los últimos años.⁶⁸

El neocorporativismo, representado por la dirección del sindicato de telefonistas, 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. 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.⁶⁹

⁶⁸. De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos-obreros en México". Crisis y Sujetos Sociales en México. Vol. 1, México, Ed. CIIH-UNAM/Miguel Angel Porrua, 1992, pp.103.

⁶⁹. De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración del Corporativismo en México: Siete Tesis". El Cotidiano. No.56, México, UAM-Azacapotzalco, Julio de 1993, pp.53.

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 han 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.⁷⁰

Posteriormente a la privatización de Telmex, el Sindicato ha buscado aliarse a la Empresa con el fin de preservar su fuerza y sus conquistas laborales, en especial el empleo, pero esta "nueva asociación" a tendido paulatinamente a rezagar al sindicato en la definición y conformación de los procesos de modernización tecnológica y en las condiciones laborales.

Calidad y productividad constituyen la meta definitiva del quehacer de la empresa telefónica. El STRM ha quedado limitado en su participación dentro del proceso de modernización tecnológica. La relación entre empresa y sindicato se ha tornado en que el STRM promueva la innovación tecnológica, pero no cuenta con un poder de decisión de cual debe ser esta innovación y cuales derechos laborales deben respetarse. El Sindicato de Telefonistas se

⁷⁰. Ibid.

preocupa por que los privilegios de sus obreros no sean tocados y alienta la capacitación de los mismos, mientras que la empresa a cambio de este apoyo a la modernización en las telecomunicaciones por parte del sindicato, ha respetado hasta ahora sus principales prestaciones y sólo cumple con la tarea de avisar los cambios tecnológicos que se efectuarán.

Este proceso en el cual la empresa va tomando la iniciativa en la conducción de la modernización de Teléfonos de México unilateralmente, va limitando la capacidad de negociación del STRM, volviéndose dependiente de esa alianza neocorporativa. Esta tendencia provoca que los Convenios de Productividad firmados entre los líderes sindicales y empresariales sigan siendo cupulares y verticales a favor de los intereses productivos de la empresa, lo cual podría llevar al Sindicato en un momento dado a aceptar condiciones de trabajo que afecten el bienestar de los obreros.

4. EL SME ANTE EL RETO DE LA MODERNIZACION DEL SECTOR ELECTRICO.

El Sindicato Mexicano de electricistas (SME), se enfrenta hoy ante el reto de la modernización en el sector eléctrico, en condiciones en las cuales tiene que responder, dentro de una empresa con una industria muy atrasada, a las exigencias de productividad, de eficiencia y calidad en el servicio de la recién creada empresa eléctrica, "Luz y Fuerza del Centro".

El 23 de septiembre de 1992 se concretó la nacionalización de la industria eléctrica del país. Desde 1902, año de la creación de la Compañía de Luz y Fuerza, que se constituyó como Sociedad Anónima, con la participación de inversionistas canadienses. En 1989 comenzaron las gestiones para que esos inversionistas que adquirieron participaciones en la industria eléctrica, a través de la Mexican Light and Power, las pusieran en venta. De esta manera se terminaría con la sociedad anónima de la CLyFC y se darían pasos hacia la conformación de un nuevo organismo descentralizado con personalidad y patrimonio propio según lo determinó el decreto presidencial del 27 de diciembre de 1989. La Suprema Corte de Justicia de Ontario, Canadá, ordenó el 13 de diciembre de 1989 que las acciones fueran liquidadas y

estableció que debía efectuarse la venta en un año a partir del 23 de septiembre de 1991."

El entonces Secretario General del SME, Jorge Sánchez optó, junto con los trabajadores del sindicato, por que la modernización del sector eléctrico no se realizara a costa del Contrato Colectivo, ni de las fuentes de trabajo. La respuesta del SME a las nuevas condiciones en el sector eléctrico fue de protección a los trabajadores y de reubicación al personal afectado en áreas donde sea necesario para así aumentar la productividad y la rentabilidad de la nueva empresa.

Mediante el convenio suscrito el 14 de marzo de 1989 por representantes legales de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLYFC), por un lado, y del SME, por el otro, se dio un nuevo paso en la discusión bilateral sobre la situación de la empresa y las tareas necesarias para remontar sus condiciones financieras y operativas. Se concluyó en la necesidad de adecuar los aspectos jurídicos, organizacionales, operativos, técnicos y financieros a tono con los nuevos tiempos. El objetivo, en este caso, se

71. "Mañana la Cía de Luz y Fuerza del Centro será 100% Mexicana". El Nacional, (México, D.F.: 22 de Septiembre de 1992).

Calderón Gómez, Judith. "Terminará el jueves la nacionalización eléctrica: SME". La Jornada, (México, D.F.: 22 de Septiembre de 1992).

Chavarría Díaz, Rosa María. "Concretan hoy la Nacionalización de nuestra Industria Eléctrica". El Nacional, (México, D.F.: 23 de Septiembre de 1992).

definió como la búsqueda de una operación productiva, rentable y autosuficiente acorde con los cambios globales de la estructura productiva nacional.⁷²

Con este acuerdo se abrió la posibilidad de constituir a la empresa como organismo descentralizado con personalidad jurídica, denominación y patrimonio propios, independiente respecto a la Comisión Federal de Electricidad. Paralelamente, se garantizó la continuidad del SME como sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, eliminándose así la posibilidad de fusión con el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). A cambio, el SME reconoció la facultad de las compañías para administrar plenamente sus recursos, así como para introducir las innovaciones técnicas y operativas que sean necesarias para la prestación del servicio conforme a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo.⁷³

En un estudio financiero realizado en 1988, la Contraloría General de la Compañía de Luz, reveló que la empresa sólo recupera el 65% de sus egresos, habiendo una pérdida inicial del 35%, el que se reduce finalmente al 16.7% al recibirse del Gobierno Federal (a través de la CFE) cierto subsidio. A raíz de la creación de la CFE en 1937, se

⁷². De la Garza Toledo, Enrique y Melgoza Valdivia, Javier. ob. cit., pp.18.

⁷³. Ibid.

limitó a la CLyFC, y finalmente se la impidió, instalar nuevas plantas generadoras. Esto originó que la CLyFC tenga en la actualidad que comprar energía eléctrica en bloque a la CFE con el objeto de satisfacer la demanda de los usuarios de la zona centro del país. Si bien, en 1940 la CLyFC generó la totalidad de energía demandada en su zona, para 1988 sólo produce el 10% de sus necesidades comprando a CFE la diferencia.⁷⁴

Del estudio mencionado destaca el concepto de compra de energía eléctrica a CFE, representa el 57.4% de los costos de exportación y 42.8% de los costos totales de la empresa. La cantidad de energía comprada en 1988 representó el 90.2% del total de energía manejada por la CLyFC. En 1988 se tuvieron tarifas con déficit de hasta un 78% y en promedio se tuvo un déficit global del orden del 25%. En resumen, la problemática de la empresa en cuanto a compra de energía en bloque a CFE y tarifas se refiere, se puede sintetizar en una compra a precios altos y venta a precios bajos de modo que entre más se venda (y de hecho más se trabaja) mayores serán las pérdidas.⁷⁵

Dentro de las conclusiones realizadas en septiembre de 1991 por la "Comisión Mixta de Productividad" integrada por

⁷⁴. SME: Comisión Técnica. Autosuficiencia Financiera en la CLyFC: Problemática y Propuestas. México, Ed.SME, Diciembre de 1989. pp.104-105.

⁷⁵. Ibid., pp.117-118.

la CLyFC y el SME, y con el objeto de encontrar una solución a la problemática financiera y productiva se estableció como prioridad la obtención de un alto nivel de productividad en la empresa eléctrica, el cual está planteado en los siguientes términos:

"La productividad como acción prioritaria, destacada en el Programa de Modernización Energética, significa buscar mayor eficiencia en la producción, transformación, distribución y comercialización de los energéticos, dentro de ellos la energía eléctrica, reforzando programas de expansión, mantenimiento y modernización de la infraestructura, abatiendo costos, incrementando ingresos y elevando la calidad de los productos y servicios. La búsqueda de un rendimiento máximo de las inversiones resulta un imperativo, implicando esfuerzos permanentes de modernización con la incorporación, innovación y adaptación de nuevas tecnologías, ponderadas principalmente por su capacidad para impulsar el desarrollo de las actividades productivas, ahorro de insumos materiales, el mejoramiento y capacitación del trabajo, incremento en la calidad del mismo y elevación de los ingresos de quienes la utilizan, observando permanentemente los factores económicos de gestión, así como de la organización del trabajo. Los elementos que determinan la productividad de los trabajadores son: el crecimiento en la intensificación con que realizan el trabajo, el cual ha de regularse con la revisión de Convenios específicos, el creciente volumen del trabajo desarrollado en un período determinado, y en su caso, la desvalorización del insumo que representa la fuerza de trabajo".⁷⁶

En este mismo trabajo se establecen cuales deben ser las "Políticas Generales de Productividad" para el nuevo organismo descentralizado, las cuales establecen de forma específica cuales deben ser las áreas atendidas y las acciones a realizar para la obtención de los objetivos de

⁷⁶. Comisión Mixta de Productividad: Conclusiones. CLyFC/SME, México, Septiembre de 1991.

productividad anteriormente planteados, de estas "Políticas de Productividad" destacan las siguientes:

AUTONOMIA DE GESTION: La autonomía de gestión del nuevo organismo, cuyo objetivo es una mayor eficiencia, agilidad administrativa y operativa, dado su carácter estratégico e institucional y de empresa pública propiamente dicha, debe establecerse sobre bases precisas de gestión administrativa, financiera y técnica, a partir del proceso de formación y consolidación de su órgano de gobierno, de la racionalización de sus funciones básicas y del establecimiento de una planeación estratégica que contenga la implantación e instrumentación de metas, operaciones y métodos de control de manera congruente con los objetivos del organismo, permitiendo su evaluación con base a resultados eficientes y eficaces.

RELACIONES SECTORIALES: El nuevo organismo habrá de elaborar sus programas institucionales acordes con la política económica general del país, congruentes con los esfuerzos de racionalización y modernización del Sector Energético, recogiendo e identificando los lineamientos definidos en los programas de Modernización Energética, de Modernización de la Empresa Pública y demás Programas Gubernamentales, traduciendolos a la esfera operativa e institucional y partiendo de ellos fijará estrategias, políticas, metas y objetivos que deberán ser difundidos a todos los niveles de la organización.

ESTRUCTURA Y ORGANIZACION: La estructura y la organización de la nueva entidad deberán adecuarse a políticas precisas de desconcentración y descentralización que permitan alcanzar la funcionalidad necesaria para el logro de objetivos específicos, la implantación de nuevas tecnologías y la modernización del proceso productivo, estableciendo responsabilidades y delegando la autoridad correspondiente a los diferentes niveles de la organización, que permita una efectiva medición de los resultados, unidades de responsabilidad y una organización racional a su tamaño y zona geográfica de influencia.

COMERCIALIZACION Y ATENCION AL PUBLICO: Las unidades de atención al público deberán contar con la organización y los recursos informáticos que les permita atender eficiente y oportunamente los servicios que requiere el público usuario, por lo que habrán de continuar los procesos de modernización de sistemas de lectura, cobranza y atención a usuarios. Habrán de establecerse mecanismos más amplios de

comunicación con el público en donde se le oriente sobre el buen uso de la energía y a la vez se conozcan sus críticas o sugerencias sobre la calidad del servicio.

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD: El salario es componente fundamental en los resultados de la productividad, por lo tanto, el nuevo organismo deberá contar con una mayor capacidad para la fijación de los salarios que remuneren la fuerza de trabajo, participando mediante mecanismos y acuerdos con el Sindicato en el establecimiento, ajuste y revalorización de aquellos, a efecto de evitar rezago alguno y lograr la recuperación del equilibrio global mediante su corrección. El incremento de la productividad, buscando la eficiencia y la calidad, debe ir acompañado de la distribución equitativa de sus beneficios, de tal manera que, sin detrimento de lo establecido en los mecanismos contractuales, el esfuerzo productivo adicional del trabajador contribuya proporcionalmente a la mejoría de su poder adquisitivo. Para lo anterior, se realizarán evaluaciones periódicas del incremento a la productividad, de acuerdo a los programas establecidos para tal fin.

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO: Habrá participación activa de los trabajadores y del Sindicato, en las acciones de productividad, aplicando los preceptos que al respecto contenga la normatividad legal y convencional o, en su caso, incluirlos donde se necesite de manera específica y clara en esta última. Las Relaciones Laborales internas deberán estar fundadas en una actividad de claro compromiso y responsabilidad de cada una de las Partes, con los objetivos propios del nuevo organismo, fortaleciéndose las negociaciones laborales, no sólo con criterios externos, sino con la evaluación interna del organismo, como es el caso de incrementos en la productividad y las condiciones de trabajo en que esta se dá.

PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS: Habrán de identificarse los elementos de motivación que impulsen la participación creativa de todos los trabajadores, debiéndose arribar a un clima de mayor apertura y objetividad que estimule, por un lado, la participación y la colaboración, y por otro, cambios de hábitos en la organización, en el trabajo y procesos de racionalización que permitan romper inercias para alcanzar esquemas de trabajo más productivos en los niveles de dirección, supervisión y operación. Para lo anterior, se harán las concertaciones necesarias entre el Sindicato y la Administración, a efecto de establecer mecanismos de participación del personal correspondiente, en la formulación de los programas que permitan alcanzar las metas

en las diferentes áreas, así como para la divulgación y el conocimiento de los mismos.

CAPACITACION Y DESARROLLO: Para alcanzar los niveles de productividad formulados para el nuevo organismo se deberá promover que el personal de nuevo ingreso, tenga la calificación correspondiente al proceso productivo donde se desempeñará. En función del desarrollo tecnológico y atendiendo a las necesidades del trabajo que desempeña, el personal deberá ser capacitado no sólo para atender requerimientos actuales de la función, sino los resultantes de la introducción de nuevas tecnologías, de tal manera que se pueda desarrollar en otras funciones, nuevas o existentes, o bien cuando la que desempeña se vea afectada en alguna manera por los nuevos procesos de trabajo; se promoverá el desarrollo del nivel técnico y profesional de los trabajadores, a efecto de hacer más eficiente su desempeño, mediante el corresponsable establecimiento de programas de capacitación y desarrollo de los recursos humanos, orientados hacia tal fin.

PLAN INTEGRAL DE MODERNIZACION: Deberá desarrollarse un Plan Integral de Modernización que contenga acciones a mediano y largo plazo, en el ámbito específico del nuevo organismo, apoyados en sistemas de computación, comunicaciones y demás recursos tecnológicos disponibles, que permita al nuevo organismo contar con un sistema de información y control integrado en todas sus funciones de manera eficiente y eficaz. Prioritariamente, habrá de modernizarse la infraestructura eléctrica, estableciéndose metas a corto, mediano y largo plazo para modernizar las redes, aérea y subterránea de subtransmisión y distribución, empezando con las más antiguas, obsoletas o dañadas. Deberán programarse asimismo, la revitalización y/o modernización de las plantas generadoras que lo requieren.⁷⁷

Es importante resaltar que los anteriores puntos señalados para el incremento de la productividad presentan la característica de ser establecidos a través de mecanismos bilaterales de participación, tanto de miembros del Sindicato como de la empresa eléctrica. El factor central de dichas políticas es el del mejoramiento de la productividad

⁷⁷. Ibid.

y calidad en el servicio a través de programas de inversión, de implantación de nuevas tecnologías y de capacitación de la planta laboral, con el fin de alcanzar la eficiencia productiva en la CLyFC.

Para enero-marzo de 1992 los trabajadores del SME se afanaban por sostener sin alteraciones su Contrato Colectivo; al parecer intentaban salir airoso de su revisión para adentrarse de lleno a la creación del nuevo organismo descentralizado, sustituto de la Compañía de Luz. Sería hasta noviembre de ese mismo año, cuando después de varios plenos del comité central, dos reuniones ante la comisión de trabajo y una asamblea general extraordinaria, el SME entrega una propuesta con tres variantes:

"Los documentos solicitan, en esencia, que el nuevo organismo sea autónomo, integral, con capacidad financiera para desarrollar sus programas de expansión y modernización, lo que le permitiría responder al crecimiento intensivo de la demanda en su zona. Las tres variantes de la propuesta del SME, lo son en cuanto al tamaño de esta zona de influencia; a) considera el total de la región central, b) abarca el antiguo territorio concesionado a The Mexican

Light and Power, y c) abarca la zona en que hoy presta el servicio la Compañía".⁷⁸

Con respecto a la "Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica", esta se vio alterada en 1992, postulándose ahora la existencia de productores independientes para general energía eléctrica, se argumenta que la transmisión y la distribución queda en manos del Estado. El debate central sobre la propuesta de modificación de la Ley giró precisamente sobre la transformación que sufre la Constitución, siendo una industria estratégica, aún reconociéndosele tal carácter, se estableció que el servicio público de energía continúa en manos de la nación, mientras que las obras de plantas eléctricas y la generación, podrían estar en poder de particulares, por medio de la concesión.⁷⁹

En el régimen salinista las actividades de la industria eléctrica se encuentran normadas por el Programa Nacional de Modernización Energética 1990-1994, el cual se caracteriza por la definición de cuatro líneas de acción prioritarias: incremento de la productividad y calidad, ahorro y uso eficiente de energía, diversificación de las fuentes de

⁷⁸. Sánchez Sánchez, Víctor. "Balance Electricista del 92". Trabajo y Democracia Hoy, No.11, Año 3, Ed. CENPROS, enero-febrero de 1993. pp.39-43.

⁷⁹. Ibid., pp.40

energía y financiamiento del desarrollo y expansión de la oferta.⁸⁰

El pasado 25 de febrero de 1993 se firmaron dos documentos que afectaban vitalmente a los electricistas. El primero es un Convenio de Productividad entre la CLyFC y el SME; el segundo es un Convenio de Asunción de Pasivos de la CLyFC entre el gobierno federal y el director general de la CFE y de la CLyFC. Estos convenios que contradicen la tesis de la llamada democracia industrial, significan un duro golpe a las expectativas del SME por varias razones: la CLyFC para ese entonces se encontraba en estado de liquidación, no se crea el nuevo organismo y no se cancela la deuda de la CLyFC. Ambos propósitos son pospuestos en ese entonces por dos años y medio, y quedan condicionados al cumplimiento de metas de productividad inalcanzables, a menos que el SME aceptara el despido de 10 mil trabajadores.⁸¹

El Convenio de Productividad estaba fundamentado en los siguientes puntos:

PRIMERA: Las partes convienen en que quede vigente, en sus términos, el contrato colectivo de trabajo que tienen

⁸⁰. Melgoza Valdivia, Javier. "Avances e Incertidumbres en la Modernización del Sector Eléctrico". El Cotidiano, No.46, México, UAM-Azcapotzalco, marzo-abril de 1992. pp.46.

⁸¹. Almanzan González, José Antonio. et.al. "Los Convenios del SME". La Jornada, Sección: La Jornada Laboral, No.26, (México, D.F.: 25 de Marzo de 1993). pp. 1-4.

celebrado, y cuya revisión salarial se pacta en este documento. Por lo tanto, los trabajadores seguirán gozando de los derechos que el referido pacto les otorga, se respetará la plantilla de personal y los derechos que corresponden a los trabajadores jubilados.

SEGUNDA: Para cumplir con lo dispuesto en el artículo Cuarto Transitorio del decreto del 21 de diciembre de 1989, las partes convienen en que al término de dos años y medio las empresas deberán alcanzar los niveles de productividad, en lo referente a usuarios por trabajador y a usuarios por trabajador de distribución del resto del sector eléctrico nacional.

TERCERA: Para el expresado fin, el SME se obliga a prestar toda su colaboración y empeño y será informado, mensualmente, de los avances de productividad que se obtenga.

CUARTA: Igualmente, el SME cooperará con las empresas en las medidas que habrán de adoptarse para el saneamiento financiero de las mismas, a fin de cumplir con el artículo Cuarto Transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica.

QUINTA: Las partes convienen en que la Contaduría Mayor de Hacienda, conforme a su ley orgánica y a sus atribuciones, verificará en detalle el cumplimiento de las medidas de productividad, auxiliada por una empresa especializada en la materia y de prestigio internacional.⁸²

Un elemento que llama la atención en dicho convenio es que se trata de metas de productividad que no guardan relación con los niveles de crecimiento de la CLyFC en cuanto a número de consumidores o usuarios. El crecimiento de la CLyFC de 1981 a 1992, en lo que corresponde a consumidores-trabajadores, fue de un 35.3% en el indicador usuarios por trabajador, pasando de 91.8 a 124.3 usuarios

⁸². Ibid. pp.1-2.

atendidos por trabajador. A una tasa de crecimiento de 2.8% anual. Sin embargo, conforme a las metas de productividad impuestas, la CLyFC semestralmente debería crecer a una tasa de 9.3% en el caso de usuarios por trabajador y de un 11.729% en el caso de usuarios por trabajador de distribución. Es decir, se estableció en ese momento que la CLyFC crezca en dos años y medio en 55.8% a una tasa anual de 19.5%, cuando su historia productiva, muestra un crecimiento acumulado de un 59% en 11 años.⁸³

Todo esto obligaba a pensar que la opción más viable sería la de reducir el personal en la CLyFC para cumplir las metas de productividad establecidas. Una reducción dosificada de la plantilla de trabajadores, ya que estarían sobrando 10 mil 340 trabajadores en la CLyFC. Además dicho convenio de productividad golpea en la esencia del contrato colectivo de trabajo en cuanto a su bilateralidad y acuerdo entre las partes. La cláusula tercera impone al SME la obligación de colaborar y la cláusula cuarta impone la cooperación con las empresas en las medidas que habrán de adoptarse para el saneamiento financiero de las mismas.

Con respecto al Convenio de Asunción de Pasivos de la CLyFC este estaba fundamentado en los siguientes puntos:

⁸³. Ibid., pp.2.

PRIMERA: El Gobierno Federal asumirá los pasivos que la CLyFC tiene con la CFE y formalizará la constitución del organismo a que se refiere el artículo Cuarto Transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica al término de dos años y medio, sujeto a condición suspensiva del cumplimiento por parte de la CLyFC de las obligaciones a que se refiere la cláusula Quinta de este convenio que para este efecto celebran la CLyFC y el SME.

SEGUNDA: El Gobierno Federal quedará liberado de obligaciones en caso de incumplimiento a lo dispuesto en la Cláusula Quinta.

TERCERA: La asunción del pasivo se capitalizará quedando, por tanto, como aportación del Gobierno Federal al patrimonio de la CLyFC.

CUARTA: El Gobierno Federal evaluará y aprobará, en su caso, los programas de expansión y financiero propuestos por la CLyFC para el período 1993-1995, los cuales tendrán como finalidad propiciar la elevación de los niveles de productividad y la modernización de la estructura de la empresa, en la inteligencia de que estarán sujetos a la evolución de las condiciones económicas y, en su caso, se ajustarán a los requerimientos que demande el desarrollo nacional y a la aprobación de los presupuestos por parte de la H. Cámara de Diputados.

QUINTA: Al término de dos años y medio, la CLyFC deberá alcanzar los niveles de productividad en lo referente a usuarios por trabajador y a usuarios por trabajador de distribución del resto del sector eléctrico nacional.

SEXTA: La CLyFC emprenderá las acciones necesarias de saneamiento financiero para cumplir con lo dispuesto en el artículo Cuarto Transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica.

SEPTIMA: La CLyFC deberá entregar informes semestrales, el primer día de los meses señalados en los calendarios de la Cláusula Quinta, a la SEMIP y a la Comisión Intersecretarial de Gasto Financiero (CIGF), referentes al avance en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la referida cláusula. La Contaduría Mayor de Hacienda, conforme a su Ley Orgánica y a sus atribuciones, verificará en detalle el cumplimiento de las obligaciones de las cláusulas Quinta y Sexta, auxiliada por una empresa especializada en la materia y de prestigio internacional.

OCTAVA: En caso de incumplimiento por parte de la CLYFC de las metas parciales de las obligaciones señaladas en la Cláusula Quinta, la CIGF emitirá amonestaciones a la CLYFC señalando los compromisos incumplidos y la magnitud del incumplimiento. La CLYFC deberá presentar a la CIGF y a la SEMIP un programa de acciones para cumplir plenamente con las obligaciones establecidas en la Cláusula Quinta.

NOVENA: Se notificará al secretario general del SME del contenido y los términos del presente convenio.

DECIMA: Para la interpretación y cumplimiento del presente convenio, las partes se someten a la jurisdicción y leyes de los tribunales federales en la ciudad de México, Distrito Federal, renunciando al fuero que por razón de sus domicilios presentes o futuros, les pudiera corresponder.⁴

El convenio de Asunción de Pasivos detalla los castigos que el gobierno federal impondrá en caso de incumplimiento. La Cláusula Primera es suficientemente clara para evitar cualquier confusión. Se cancelará la deuda y estableció que la creación del nuevo organismo, sería en un término de dos años y medio, siempre y cuando el SME y la CLYFC cumplan con las metas de productividad.

La Cláusula Sexta facultaba a la CLYFC a emprender las acciones necesarias de saneamiento financiero, cuya lectura es muy clara en cuanto al proyecto oficial de golpear el contrato colectivo de trabajo del SME. Finalmente la Cláusula Séptima y Octava facultaba a la CLYFC para establecer sanciones a sus trabajadores y a la vez la sujetaban a una supervisión, verificación y amonestación por

⁴. Ibid., pp.2-3.

parte de la Comisión Intersecretarial de Gasto Financiero en caso de incumplimiento.

Sin embargo, y contrariamente a la actitud que había manifestado el gobierno sobre el futuro de la CLYFC y por consecuencia del SME, el 8 de Febrero de 1994, y a menos de un año del establecimiento del Convenio de Productividad y el de Asunción de Pasivos de la CLYFC, el Presidente Carlos Salinas de Gortari firmó el decreto por el que se crea el nuevo organismo público descentralizado "Luz y Fuerza del Centro". El Presidente de la República destacó que el nuevo organismo que surge en sustitución de la antigua Compañía de Luz, "nace del lado de los trabajadores y con un compromiso claro con la productividad, nace, dijo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sin el agobio del excesivo endeudamiento para garantizar así el beneficio permanente para los trabajadores electricistas y sus familias, al igual que un mejor servicio para los usuarios de toda la región donde el SME tiene la enorme responsabilidad de trabajar".⁸⁵

Sorprende el hecho de la creación del nuevo organismo descentralizado por la razón de que no fue realizado en los tiempos que se habían acordado, ni la empresa eléctrica había alcanzado los niveles de productividad, ni de

⁸⁵. Ortega R., Gabriela. "Firmó el Presidente el decreto que crea el nuevo organismo Luz y Fuerza del Centro". El Nacional. (México, D.F.: 9 de Febrero de 1994).

saneamiento financiero que se habían establecido hace menos de un año en los Convenios de Productividad y de Asunción de Pasivos de la CLyFC, para la creación del nuevo organismo descentralizado.

Para principios de Febrero de 1994 el SME y el gobierno mexicano, firmaron un convenio laboral, que no presentó esta vez, las características que hasta ahora había tomado la política laboral del gobierno: despidos, maltrato a los trabajadores, indiferencia ante la ley, flexibilidad en los Contratos Colectivos de Trabajo etc. Esta actitud del gobierno pudo deberse al hecho de no presentar mayores controversias, ni acusaciones ante la nueva situación nacional que ha venido a manifestar la fragilidad de un gobierno que poco ha hecho por los sectores marginados de este país.

Para la creación de la nueva empresa, el gobierno adsorbió una deuda calculada en más de 19 mil millones de viejos pesos y que representó el mayor obstáculo para cumplir el compromiso gubernamental signado en 1989 para la creación de la misma. Según pudo precisarse, de la idea de una reestructuración a base de despidos, se pasó a la concertación de un proceso calculado para cinco años en que la nueva empresa podrá incluso crecer, generar energía y

garantizar el servicio de electricidad para el centro del país, sin necesidad de reducir los puestos de trabajo.⁸⁶

El convenio, cuyo texto se conoce como "documento final", además preve que la operación de la nueva empresa esté enmarcada en una relación laboral sostenida en la bilateralidad, al Contrato Colectivo de Trabajo -revisado a favor en 34 de sus Cláusulas- y dentro de nuevos términos para la modernización y la productividad. Un ejemplo de esta disposición es que en la Junta de Gobierno de la empresa Luz y Fuerza del Centro, el sindicato tiene un tercio de la representatividad y la toma de decisiones. Lo que parece más importante, es el hecho de que por cinco años la empresa -sustituta de la vieja empresa en liquidación para efectos laborales- se compromete a no reducir la plantilla laboral; modificó los índices de productividad pactados hace casi un año y que habían representado el principal obstáculo para la creación de la nueva empresa.⁸⁷

La dirección del SME, identificó al convenio como satisfactorio, destacando aspectos básicos de la negociación finiquitada con un mes y medio de anticipación a los tiempos regulares. Estos son: el cambio en los índices de productividad lesivos y que se habían pactado el 25 de marzo

⁸⁶. Lovera, Sara. "Mantiene su Autonomía el SME". La Jornada, Sección: La Jornada Laboral, No.37, (México, D.F.: 24 de Febrero de 1994). pp.2-3.

⁸⁷. Ibid.

de 1993; la asunción de la deuda de pasivos y la recuperación de la bilateralidad. La primera cláusula del "documento final", regula las relaciones laborales garantizando la bilateralidad y el respeto al Contrato Colectivo de Trabajo. En la segunda se regulan los parámetros y programas de productividad extensos y detallados; el análisis de costos con participación de los trabajadores y un programa de revitalización de plantas para preservar la capacidad actual de las compañías."

En la tercera Cláusula se establece un plazo de 90 días para revisar los parámetros de productividad, a través de estudios, evaluaciones y propuestas, de acuerdo con el Contrato Colectivo. En la cuarta se acordó revisar la productividad semestralmente. En la quinta el sindicato se compromete a adecuar Cláusulas contractuales sólo de naturaleza organizativa, para adaptarlas a la nueva estructura. En la sexta el SME se compromete a no solicitar el crecimiento de la plantilla de personal durante los próximos cinco años; en la séptima se admite la posible reubicación de personal y que no se cubran las vacantes. En la Cláusula octava se tomarán medidas administrativas para adaptarse al saneamiento financiero de la nueva empresa; la novena tiene que ver con el aumento salarial pactado de 5% al tabulador, más un 2% por productividad. Así como un 7%

"Ibid.

directo a los 10 mil jubilados. Las siguientes cuatro tienen que ver con las formalidades legales del convenio que ya fue ratificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El convenio dio por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo para el bienio 1994-1996.⁸⁹

Durante mayo y junio de 1992, se renovó -sin estar en juego la Secretaría General- la mitad del Comité Ejecutivo del SME. En el proceso, el grupo de Jorge Sánchez -Unidad Sindical, US-, hegemónico durante cinco años, entró en crisis al no poder asimilar el cambio operado en la política estatal entre agosto de 1991 y marzo de 1992, al extralimitarse la centralización de la negociación sobre el nuevo organismo, que marginaba al conjunto de la dirección sindical y a las comisiones mixtas. El 14 de mayo, siete miembros de la dirección sindical rompieron con Sánchez, formando una nueva corriente sindical (Unidad y Democracia Sindical, UDS) y se convirtieron en oposición.⁹⁰

Los resultados electorales no podían ser más desfavorables para Jorge Sánchez y su grupo. En la elección de doce puestos de la dirección sindical, si bien US gana diez frente a los dos que gana UDS, el balance político para

⁸⁹. Ibid.

⁹⁰. Ortega, Max. "La privatización de la Industria Eléctrica y el incierto futuro del SME". La Jornada, Sección: La Jornada Laboral, No.27, (México, D.F.: 29 de Abril de 1993). pp.5.

Sánchez es catastrófico, ya que pierde dos puestos clave (Obra Determinada y Procurador), en uno de los cuales era candidato su hermano Guillermo. Con dificultades Us gana a UDS por menos de mil votos.⁹¹

Durante el mes de mayo de 1993 y previo a las elecciones para elegir al Secretario General del SME, Jorge Sánchez quien se encontraba en campaña, estuvo envuelto en una serie de denuncias por "enriquecimiento inexplicable" que un grupo de ex dirigentes y miembros de la organización reiteraron. Las acusaciones son por corrupción y malversación de 500 millones de viejos pesos en la compra de autos extranjeros, mal uso de mil 800 millones de viejos pesos del programa habitacional y la expedición de cheques por mil 500 millones de viejos pesos para gastos de revisión salarial. Por su parte Jorge Sánchez argumentaría que las denuncias no afectarían su reelección, argumentó que todo fue ideado por Leonardo Rodríguez Alcaine, Secretario General del SUTERM. Agregó, en ese entonces, que las acciones de Rodríguez Alcaine se deben a que intentó conjuntar al SME y al SUTERM, pero por la creación de la empresa que sustituye a la CLyFC vio frustrados sus intereses de incorporar al SUTERM 45 mil nuevos trabajadores.⁹²

⁹¹. Ibid., pp.5-6.

⁹². "Reiteran ex dirigentes del SME denuncias contra Jorge Sánchez". La Jornada, (México, D.F.: 20 de Mayo de 1993).

Fueron tres los grupos políticos que contendieron en las elecciones: la planilla Uno (Frente Amplio Electricista), liderada por Gastón Sáenz; la Dos (Unidad Sindical), que postulaba a Jorge Sánchez García, quien aspiraba a un tercer período consecutivo en la Secretaría General; y tres (Unidad y Democracia Sindical), de Pedro Castillo Medellín. Con tan sólo un margen de ventaja de 119 votos en su favor, Pedro Bernardo Castillo Medellín fue declarado el primero de julio de 1993 nuevo Secretario General electo del SME, superando a Jorge Sánchez. UDS estuvo a punto de llevarse la totalidad de los puestos de elección: de 13 posiciones en disputa, sólo perdió la Secretaría de Fomento a la Salud. La pelea por la Secretaría General estuvo muy cerrada entre Castillo Medellín (14 mil 946 votos) y Sánchez García (14 mil 827 votos). En tanto que Gastón Sáenz alcanzó tan solo 3 mil 178, solamente.⁹³

Jorge Sánchez había ocupado la Asamblea General del SME desde 1987 y en aquella ocasión logro 15,502 votos de 29,676 que fueron emitidos. Pedro Castillo se convirtió entonces en el 7 Secretario General desde la nacionalización de la industria eléctrica en 1960, antecedido por Luis Aguilar Palomino 1959-1969, Jorge Torres Ordóñez 1969-1977, José

Salazar, Ana. "Sánchez: no afectarán denuncias penales la reelección en el SME". La Jornada, (México, D.F.: 26 de Mayo de 1993).

⁹³. Barrera Barrera, Juan. "Nueva etapa en el SME". Uno más Uno, (México, D.F.: 6 de Julio de 1993).

María Téllez Rincón 1977-1979, Manuel Fernández Flores 1979-1983, Jorge Tapia Sandoval 1983-1987 y por último Jorge Sánchez García 1987-1993.⁹⁴

Pedro Bernardo Castillo Medellín al conocer la noticia de su triunfo informó que el SME seguirá militando en las filas del Congreso del Trabajo y en las de la FESEBES, pero ahora con la modalidad de sacar al sindicato del inmovilismo en que se debatió los últimos años. Y al rendir protesta como nuevo Secretario General dijo que buscará renegociar los convenios de Asunción de Pasivos y de productividad, suscritos por su antecesor con el gobierno salinista, argumentando que es inalcanzable querer crecer 70 u 80 por ciento en dos años y medio.⁹⁵

Es importante destacar que el SME, tal vez sea el único sindicato en nuestro país que puede ser calificado como democrático, o el que más se acerca a un esquema de participación donde sus agremiados tienen verdadera ingerencia en la vida política y elección de sus representantes. El SME ha mantenido una práctica sindical en

⁹⁴. Sánchez Sánchez, Víctor. "Somos Energía: 75 Aniversario 1914-1989". Luz, No.386, México, Ed.SME, 14 de Diciembre de 1989, pp.11-13,87.

⁹⁵. Gómez Gómez, Guillermo. "Bernardo Castillo, nuevo dirigente del SME; superó a Sánchez por 119 sufragios". El Nacional, (México, D.F.: 2 de Julio de 1993).
Becerril, Andrea. "Renegociará el SME convenios de Pasivos y Productividad: Castillo". La Jornada, (México, D.F.: 15 de Julio de 1993).

donde todos y cada uno de sus representantes son electos por medio de discusiones en asambleas, realización de campañas electorales y, por supuesto por votación secreta y directa. La caída de Unidad Sindical como el grupo hegemónico en la dirigencia del SME y en particular de Jorge Sánchez obedece principalmente a un debilitamiento de su figura como representante de los intereses de los trabajadores.

En efecto, la forma en que Jorge Sánchez había estado conduciendo la política sindical del sector eléctrico en los últimos tiempos, básicamente en lo que respecta a los Convenios de Productividad y de Asunción de Pasivos de la CLYFC, firmados a principios de 1993, enmarcaron al líder sindical en una apariencia frente a los trabajadores de estar buscando el beneficio de la empresa a costa del sacrificio de la planta laboral, elemento que fue muy bien utilizado por Unidad y Democracia Sindical y en particular por Pedro Castillo para ganar las elecciones y convertirse en el nuevo dirigente del SME.

Pedro Castillo tomó ventaja en las elecciones pasadas sobre Jorge Sánchez por mostrarse como una alternativa viable que frenaría o por lo menos cambiaría el rumbo que esta tomando el sector eléctrico hacia su modernización, salvaguardando las reivindicaciones de los trabajadores y en especial sin permitir cambios al Contrato Colectivo de Trabajo.

La cúpula empresarial se ha manifestado recientemente en favor de que se privatice la CFE, pidiendo que se eliminen los contratos-ley en la industria. Argumentandose que es importante convencer con la razón a los sindicatos y negociar la eliminación de cláusulas no productivas. Estas fueron las conclusiones a los que llegaron los participantes en el "Foro de Promoción de la Empresa y Defensa del Empleo Productivo", convocado por la COPARMEX.

Desde 1984, las autoridades del sector eléctrico nacional presentaron al SME una propuesta de mutilación del Contrato Colectivo, señalando: "que el Contrato Colectivo de Trabajo, en su esquema actual, impide corregir un mal aprovechamiento de la mano de obra e impide la movilización de acuerdo con las necesidades reales de trabajo". Con esas reformas, se pretende mejorar los sistemas de trabajo para elevar en lo posible la eficiencia y la productividad de los recursos.⁹⁶

En aquel entonces y como hoy, la movilización interna y externa del SME permitió frenar una posible restructuración de su Contrato Colectivo de Trabajo, que sin embargo continuó por la vía menos conflictiva de la revisión de

⁹⁶. Figueroa Hernández, Oscar Leslee. et. al. "El Contrato del SME". La Jornada. Sección: La Jornada Laboral, No. 31, (México, D.F.: 26 de Agosto de 1993). pp.7.

algunos convenios departamentales, no sin encontrar resistencia de parte de los trabajadores.

Aún a finales de 1993, se pensaba, por los convenios acordados, avalados e impulsados por el Estado, la modificación a la "Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica" y la manifestación de la cúpula empresarial encabezada por la COPARMEX a favor de la privatización del sector eléctrico, que la CLYFC correría con este destino. Este escenario para el SME planteaba la posibilidad de cambiar el Contrato Colectivo de Trabajo, siendo retiradas importantes reivindicaciones sindicales y la aceptación del despido masivo de trabajadores electricistas.

El SME obtuvo un gran triunfo al poder conservar su autonomía y sin cambios importantes su Contrato Colectivo de Trabajo y principalmente por ver recuperado la bilateralidad perdida, tal vez como ya dijimos, ayudado por la nueva situación nacional, en la cual el Estado busca reivindicar su imagen deteriorada como gestor de las condiciones de bienestar y desarrollo de la nación. En un año electoral, en donde se ha cuestionado seriamente la falta de democracia del régimen, el Estado busca pactar social y políticamente con el SME, con tal de que este no propicie un movimiento de oposición y el Estado pueda realizar sin mayores contratiempos la transición del poder en México.

El SME se enfrenta hoy ante la necesidad de realizar, en condiciones de colaboración con la nueva empresa, la modernización del sector eléctrico y de demostrar que esto es posible en el plano de la participación conjunta y no nada más de la imposición unilateral, porque así como el Estado había logrado establecer las bases para debilitar al SME y permitir la entrada de nuevos capitales privados al sector eléctrico y hoy se ve cancelada toda esta estrategia, no es ninguna garantía de que el Estado, apoyado por la cúpula empresarial, vuelva a reincidir en su política de reestructuración de sus funciones y reducción de su intervención, para seguir abriendo a la industria a la inversión privada. Porque así como se cancelaron los convenios de 1993, por los de 1994, de igual manera se pueden cancelar estos y acordarse otros nuevos desfavorables para el SME, en cuanto los tiempos políticos lo permitan, si es que esté no cuenta con una verdadera estrategia de modernización productiva.

No basta con que el SME sea un sindicato democrático, sino que debe además elaborar una estrategia que permita la modernización del sector eléctrico, para obtener mayores niveles de eficiencia y calidad en el servicio, sin descuidar por ello el bienestar de los trabajadores y sin quedar subordinado a las decisiones de la empresa. Lo que es un hecho es que el sector eléctrico debe adecuarse a los nuevos niveles de modernización tecnológica para ser

competitivo. Democracia y productividad conforman hoy los factores fundamentales de un sindicalismo propositivo, necesario para la protección de los obreros y para la modernización en el ramo tecnológico.

**C) ALIANZAS Y ESTRATEGIAS SINDICALES EN EL GOBIERNO
SALINISTA.**

(FESEBES, CTM, FSU).

En abril de 1989, después de difíciles negociaciones contractuales de los sindicatos de Telefonistas de la República Mexicana y Mexicano de Electricistas, sus líderes, Hernández Juárez y Jorge Sánchez, declaraban la intención de formar una Federación de Sindicatos de Empresas Paraestatales. Las Razones para esta decisión son: que al Congreso del Trabajo le ha faltado la coherencia para apoyar la lucha de este sector obrero, expresó el dirigente de los telefonistas. En el Congreso del Trabajo, declaró Jorge Sánchez, la solidaridad brindada a los sindicatos se da sólo en el papel, en la práctica no existe ningún apoyo, ninguna estrategia para brindar solidaridad. La conclusión a la que llegaron es la unificación para participar -dijeron- en los procesos modernizadores, evitar que los administradores los conviertan en reajustes masivos de personal. Un año después, el 25 de abril de 1990, se realiza una Asamblea Nacional donde se Constituye la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios. Al día siguiente, por acuerdo de asamblea se declara formalmente constituida la nueva federación.⁹⁷

⁹⁷. Méndez, Luis y Quiroz, Othón. Nuevos Rumbos..., pp.52.

Para principios de abril de 1990, surge una nueva central: la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES). Sus principios, plasmados en sus documentos básicos, asumen una ideología productiva, política y laboral que va de acuerdo con las concepciones patronales basadas en la productividad. Seis sindicatos nacionales: de electricistas, telefonistas, pilotos aviadores, sobrecargos, de aviación y tranviarios, asumen el reto de romper con las ataduras corporativas de viejo tipo, sólo que a la defensiva, desde la lógica que impone la empresa y el Estado.⁹⁸

La nueva federación ha hecho suyos en lo esencial los planteamientos modernizadores del gobierno federal, y constituye la nueva propuesta de organización en las relaciones laborales y en las relación de los sindicatos con el Estado. Nuevas formas de relación se han sucitado en el actual período, cada vez más alejadas de la contratación colectiva y más cercanas a la negociación flexible, (parcial, departamental e individual), y una tendencia a la profesionalización de la fuerza de trabajo para que se acomode a los nuevos modos de organización de la producción.

⁹⁸. Quiroz Trejo, José Othón y Méndez y Berrueta, Luis. "Corporativismo, modernidad y autonomía obrera en México". Sociológica, año 6, No. 15, México, Enero-Abril de 1991. pp. 183.

El 30 de julio de 1992, con el objeto de realizar el cuarto ajuste a los estatutos y otros documentos que exigían las autoridades laborales para otorgar el registro, la FESEBES firmó una alianza con el Sindicato de Trabajadores de Bancomer -que pertenece a la Federación de Sindicatos Bancarios y que recientemente se integró al Congreso del Trabajo-, con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) -agrupado éste a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), con más de 800 mil agremiados y con el de Redactores de Prensa.⁹⁹

Con 81 artículos y 12 capítulos, las seis organizaciones de la FESEBES decidieron conformar los estatutos que registrarán a la organización. Una vez que fueron aceptados los estatutos y objetivos de la FESEBES por parte de la Secretaría del Trabajo, ésta reconoce como principios: la emancipación política, económica y social de la clase trabajadora; la democracia y la autonomía sindicales; la no reelección consecutiva de sus dirigentes; la no integración ni intervención colectiva como organismo en partido político alguno y el respecto a la libre afiliación política de sus miembros; el derecho al salario constitucional, a la huelga y a la libre manifestación de las ideas.¹⁰⁰

⁹⁹. Vázquez C., Oscar. "Modificar la Ley laboral sin dañar a trabajadores, objetivo básico de Fesebes". Uno más Uno, (México, D.F.: 21 de Septiembre de 1992).

¹⁰⁰. Ibid.

Dentro de los objetivos de la FESEBES destaca la búsqueda de autonomía sindical respecto del gobierno, los empresarios y los partidos políticos; protegiendo los intereses de la clase trabajadora y estimulando la solidaridad entre los agremiados. Estableciendo como principio la participación de los trabajadores en los procesos productivos. Todo ello basado en la democracia como régimen político para el sindicalismo. La FESEBES plantea que el sindicalismo no este a la defensiva y al margen del reacomodo de las fuerzas productivas; sino que logre tener la capacidad suficiente de insidir en la definición del desarrollo del país.

Los objetivos de la FESEBES van de acuerdo con las concepciones y las características que posee el Estado en su modernización. Dentro de sus lineamientos busca poner al sindicato en el camino del cambio productivo y tecnológico. Tratando de apropiarse del avance tecnológico para de esa forma ayudar a los obreros. Busca que los trabajadores tengan la oportunidad de inducir un cambio estructural que los beneficie.

Las coincidencias entre el proyecto sindical del gobierno y la constitución de la FESEBES colocan a esta organización como la privilegiada para legitimar el proyecto de modernización económica del gobierno. La FESEBES representa un seguimiento de la política modernizadora del

Estado y trata de constituirse en una defensa acorde de los intereses obreros en lo que va del régimen. La FESEBES, por lo menos en sus lineamientos, rompe con las ataduras corporativas y se introduce al proceso modernizador. Surge con la necesidad de demostrar su funcionalidad o eficiencia en el corto plazo dentro de un Estado que se transforma velozmente.

Pero la FESEBES por sus posturas de cambio al sindicalismo tradicional y por estar de acuerdo y abanderar la modernización planteada por el Estado ha sufrido ataques de organizaciones características del viejo sindicalismo como es la CTM.

Francisco Hernández Juárez demandó luego de ser reelegido por quinta ocasión como dirigente del STRM, a finales de septiembre de 1992, sindicato que dirige desde 1976 y al cual fue reelecto para conducirlo en el período de 1992-1996, que debe haber una transformación democrática del CT dirigido por Fidel Velázquez, señaló, y del conjunto de la estructura sindical del país.¹⁰¹ Denuncia que a seguido manteniendo y que le ha causado el rechazo principalmente de la CTM.

¹⁰¹. Gil Olmos, José. "Democratización del CT, pide Hernández Juárez". El Nacional. (México, D.F.: 1 de Octubre de 1992).

Para finales de Febrero de 1993 y durante la segunda Jornada de Trabajo de la 115 Asamblea General Ordinaria del Consejo Político de la CTM, Fidel Velázquez dió apoyo cetemista a los más de 30 mil telefonistas inconformes con la actuación de Francisco Hernández Juárez, luego de ser acusado de desvío de cuotas sindicales, gangsterismo e intento de dividir al movimiento obrero. Rosina Salinas Urrutia y Antonio Cerecero Velarda en representación de más de 30 mil trabajadores activos, denunciaron que el dirigente de los telefonistas se impuso en la Secretaría General, provocó la división en el interior de sus filas y violó el contrato colectivo de trabajo con sus modificaciones. EL jerarca cetemista calificó al líder de la FESEBES de enemigo del gobierno. El resultado, señaló Fidel Velázquez, fue su servilismo, intento por dividir el CT y al movimiento obrero en general y con la FESEBES tratar de crear una organización paralela a la cúpula. Por ello, anunció su rompimiento con el sindicato de telefonistas.¹⁰²

Por su parte, Hernández Juárez aseguró que el ataque de Fidel Velázquez, obedece a que está en juego la sucesión presidencial. Señaló que los conflictos de la FESEBES con la CTM son a causa de la conquista de cuotas de poder. Además precisó en ese entonces que las acusaciones de Velázquez

¹⁰². Chavarría Díaz, Rosa Maria. "Hernández Juárez, servil; total apoyo de la CTM a telefonistas disidentes: Fidel Velázquez". El Nacional. (México, D.F.: 26 de Febrero de 1993.).

Sánchez - quien lo señaló como entregista y progobiernista- sólo contribuyen a que el movimiento obrero en general de una mala impresión ante la opinión pública y, sobre todo manifiesta la falta de unidad del gremio.¹⁰³

De la disidencia que dice tener el líder de la FESEBES, más de 30 mil telefonistas, del total de 58 mil, a favor de la sustitución de Hernández Juárez, éste los minimizó. Los calificó de "gatilleros profesionales" y los acusó de recibir "aportaciones generosas" para actuar a su contra, pero sin fundamentos reales.¹⁰⁴

Ante las acusaciones de la CTM, Francisco Hernández Juárez les restó importancia a sus demandas, y adoptó una postura de no enfrentamiento con la CTM. Argumentando reconocer la pluralidad y que las opiniones diferentes tienen que escucharse; no permitiendo de esta forma el desarrollo de un conflicto entre el jerarca cetemista y el dirigente de la FESEBES. Este conflicto entre la CTM y la Fesebes no ha llegado a representar una polarización del Movimiento Obrero en México, entre dos proyectos que para distinguirlos podemos calificarlos como el "Corporativismo

¹⁰³. Chavarría Díaz, Rosa María. "Fidel ataca por cuotas de poder: Hernández J.". El Nacional. (México, D.F.: 3 de Marzo de 1993).

¹⁰⁴. Chavarría Díaz, Rosa María. "La Fesebes, la única que hace cosas diferentes, afirma Hernández Juárez". El Nacional. (México, D.F.: 4 de Marzo de 1993).

Tradicional" de la CTM y el "Corporativismo Modernizado" de la FESEBES.

El "Corporativismo Tradicional", es el que encabeza la CTM y otras organizaciones del sindicalismo oficial. Sindicalismo de Oportunidad, pragmático, con posturas que se adecúan a los tiempos y que le ha permitido a la CTM darle continuidad al sindicalismo producto de la Revolución Mexicana; 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 las relaciones obrero-patronales sus principales divisas. Sindicalismo que lucha para mantener su situación de principal interlocutor para el Estado. 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, la reestructuración de las empresas donde tiene presencia.¹⁰⁵

El "Corporativismo Modernizador", representado por la FESEBES, este tipo de sindicalismo vive dentro de una

¹⁰⁵. Quiroz Trejo, José Othón y Méndez, Luis. "El Sindicalismo Mexicano en los noventas: los Sectores y las Perspectivas". El Cotidiano, No. 56, México, UAM-Azcapotzalco, Julio de 1993, pp.5.

contradicción. 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 VW lo demuestra. Anteriormente, el Sindicato independiente de esa empresa conseguía conjugar combatividad sindical con calidad y una alta productividad de sus trabajadores, lo que 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, como la participación real de los trabajadores en el proceso de producción.¹⁰⁶

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 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 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.¹⁰⁷

¹⁰⁶. Ibid., pp.5-6.

¹⁰⁷. Ibid.

Es importante destacar que por otro lado tenemos por otro lado a La Confederación Obrera Revolucionaria que fue fundada en la década de los sesentas, y que para 1990 se pone fin a su dirección familiar, la de Olivo Solís. La COR se presentaba como una organización más que pertenecía al Congreso del Trabajo, y aceptaba la hegemonía de la CTM, no se alejaba de los patrones de comportamiento del sindicalismo oficial: mucha negociación al margen de los trabajadores, mucha actividad en la dirección y escasa vida sindical.¹⁰⁸

La COR estaba situada en los parámetros de comportamiento que la hacían de fácil control y manejable a los intereses del Congreso del Trabajo o hasta de la CTM, pero los cambios estructurales del régimen comenzaron a influir en su comportamiento y la COR comenzó a buscar formas para defender los derechos sindicales afectados por los reacomodos del Estado.

Sin embargo el Estado mostraba su apoyo a un sindicalismo sin confrontaciones y capaz de dar respuesta al desafío de la productividad. Como se había plasmado en el discurso del primero de mayo de 1990 del presidente Salinas

¹⁰⁸. Albina Garavito, Rosa. "La COR: Recambio Fallido". Trabajo, No. 5-6, México, UAM-Iztapalapa, Invierno-Primavera de 1991. pp. 14.

y la organización que se muestra más apropiada a las directrices del Estado era la recién conformada FESEBES.

Frente a la beligerancia de la política laboral del gobierno, el proyecto de la FESEBES no era suficiente para una recomposición sindical al interior del Congreso del Trabajo. La estafeta para llenar esta ausencia la tenía en sus manos la COR. Si la FESEBES representaba a sindicatos privilegiados frente a las consecuencias que la reconversión había tenido sobre el empleo, el contrato colectivo y la existencia misma de la organización sindical. La COR pareció entender el reto y al lado de las grandes y viejas centrales, que continuaban haciendo mutis frente a la política del régimen y al lado de los modernos y privilegiados FESEBES, fue dando vida en los hechos a un componente de la recomposición sindical: el que utilizaba un discurso democratizador hacia la vida sindical, el que defendía la bilateralidad y entonces el contrato colectivo y el que establecía los puentes necesarios con una clase trabajadora al margen del organismo cúpula.¹⁰⁹

El campo fértil para llevar adelante este proyecto abundaba. Pronto la COR se vio liderando el movimiento sindical de los trabajadores de la Ford de Cuautitlán. El conflicto laboral exhibió todas las debilidades de la

¹⁰⁹. Ibid., pp.15.

política laboral y de las piezas en que se sostiene, y los trabajadores hicieron la solicitud de otorgar la titularidad de su contrato colectivo a la COR, hasta entonces en manos de la CTM. Paralelo a este conflicto, se había desarrollado el de la Cervecería Modelo que evidenció también las fracturas internas del gobierno en torno a respaldar con su política laboral a la CTM o a las organizaciones emergidas de los mismos trabajadores. Lo cierto es que la inconformidad de un amplio sector de los trabajadores los llevó a constituir el Frente Sindical Unitario (FSU), con la COR a la cabeza.¹¹⁰

A raíz de los conflictos en la planta Ford de Cuautitlán y la de Cervecería Modelo, la COR, se lanza a la tarea de crear un frente en defensa de los derechos sindicales, el cual queda constituido en abril de 1990 y en el que participarán la COR, el STUNAM, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), la corriente democrática de la Ford Cuatitlán, de la Cervecería Modelo, de Tornel y de Euzkadi, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Cooperativa Pascual, el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), el Sindicato de Bachilleres. las despedidos de Aeroméxico, entre otros, en total 130

¹¹⁰. Ibid.

organizaciones que para el mes de noviembre integran el Frente Sindical Unitario (FSU).¹¹¹

Sin embargo, el FSU no establecerá una posición clara con respecto a la modernización, su comportamiento se cerraría a la denuncia de las condiciones salariales, se pronunciaría en contra del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, por haber sido llevado a cabo sin consultar a los trabajadores. Todo ello, sumado a su actitud de confrontación directa contra el gobierno que no llegó a consumarse en los hechos, todo esto fue minando su organización y debilitando su lucha.

El proyecto de recomposición sindical de la COR fracasó, debido a que en los hechos no pudieron plasmar sus políticas y sólo las fueron emplazando hasta que perdieron valor y vigencia. Nunca logró volverse un movimiento autónomo, fuera del control de la CTM o del CT. Sus líderes se mostraron en contra de las iniciativas de reprivatización del gobierno, sin proponer nada a cambio. El FSU, encabezado por la COR no fue asimilado por el gobierno y su proyecto terminó sin fuerza alguna.

¹¹¹. Méndez, Luis y Quiroz Othón. "Nacionalismo Revolucionario y Clase Obrera: De la Tendencia Democrática al Frente Sindical Unitario". El Cotidiano. No. 41, México, UAM-Azcapotzalco, mayo-junio de 1991. pp.46-47.

Además de la COR es importante destacar, también al FAT que nace en 1960 como una organización nacional de trabajadores, que pretende agrupar a sindicatos del campo y la ciudad y que se ubica desde 1990 en las filas del FSU, comienza a reflexionar sobre la nueva situación laboral y manifiesta posiciones que lo alejan de los reductos defensivos e indefinidos de esta organización, y lo acercan a alternativas organizativas -como la FESEBES- que creen en la posibilidad de transformar la relación laboral tomando como nuevo eje la productividad.¹¹²

Así, el FAT planteará en 1990, que sólo estableciendo la bilateralidad en la negociación se puede acceder a una real concertación que comprometa a las partes en el logro de objetivos comunes, y sólo de esta responsabilidad compartida puede nacer la búsqueda de incremento a la productividad. El aumento del salario real, el empleo y la contratación colectiva ya no eran luchas en abstracto, se empezó a considerar desde el FAT la posibilidad de defenderlos a través de la lucha por la productividad y por medio de acuerdos bilaterales concertados. La defensa del sindicalismo dejaba de estar sujeta a una desgastada visión de independencia, y se pensaba también en una relación laboral bilateral y con responsabilidad compartida.¹¹³

¹¹². Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. "El FAT: Autogestión Obrera y Modernidad". El Cotidiano. No. 40, México, UAM-Azcapotzalco, marzo-abril de 1991. pp.43 y 52.

¹¹³. Ibid., pp.52-53.

El FAT por lo menos declarativamente inicia un proceso que rompe con las concepciones que orientaron su lucha sindical independiente desde los años sesentas, y pese a que se agrupa dentro del FSU, se ubica más bien en el terreno de la concertación con la empresa, abanderando una alternativa de relación bilateral, de relación capital-trabajo y de búsqueda de incrementos a la productividad.

El 20 de octubre de 1992 se celebró la firma de la VI etapa del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE), en este protocolo se acordó el incremento del 7.5% de los salarios mínimos. Esta vez, la reunión no contó con la anuencia, aunque si la firma, de la cúpula obrera que, con anterioridad, había manifestado su desacuerdo con la política de restricción salarial propuesta por el gobierno.¹¹⁴

La dirigencia del CT y de manera directa la CTM, han externado su desacuerdo con los incrementos al salario mínimo y ha llevado como muestra de inconformidad la presentación de amparos en contra del tope al aumento salarial.

¹¹⁴. Bolívar Espinoza, Augusto, Méndez Berrueta, Luis y Romero Miranda, Miguel Angel. "La Debilidad de un Estado Fuerte". EL Cotidiano, No. 53, México, UAM-Azcapotzalco, Marzo-Abril de 1993, pp.65.

El incremento a los salarios mínimos, aprobado en noviembre de 1992 por la Comisión Nacional de Salarios mínimos (CNSM), sin el consentimiento de la CTM abrió el conflicto soterrado y nuevos frentes de disputa expresados en los amparos contra la resolución que elevó los salarios y ante los topes que limitan a 9.9% los aumentos salariales vía revisión contractual. Las demandas de amparo de la CTM se vieron truncadas al declarar de forma contundente el juez segundo en Materia Laboral, Rolando Rocha Gallegos, quien sostiene que el salario mínimo es suficiente y que por lo cual son improcedentes las demandas de amparo de la CTM.¹¹⁵

Lo que es una realidad es el detrimento del salario del trabajador, mientras que en 1991 la participación de los salarios en el PIB representaba 37.56%, para finales de 1992 representaba apenas 19%, de acuerdo a cálculos establecidos por la CTM, que junto con el CT han obtado por demandar una mejoría real en el salario, que la política económica sea justa y que el PECE sea aplicado correctamente, sobre todo en materia de precios porque éstos solamente pueden aumentar en casos de excepción, sin embargo ha habido incrementos constantes y sin justificación.¹¹⁶

¹¹⁵. Ibid., pp.67.

¹¹⁶. Becerril, Andrea. "El capital privado crece 2.4 veces más rápidamente que los salarios: CTM". La Jornada. (México, D.F.: 2 de Diciembre de 1992). Lizárraga, Rebeca y Sosa Iván. "Cumplimiento cabal del PECE, el Objetivo del CT en el último tercio de su mandato". El Financiero. (México, D.F.: 6 de Enero de 1993).

El movimiento obrero encabezado por la CTM y el CT, se han manifestado declarativamente en un rechazo a las políticas salariales, se ha mostrado en contra y hasta ha amenazado con paros y movilizaciones de trabajadores pero no ha realizado hasta hoy ningún movimiento de esta naturaleza quedandose todos sus reclamos en el aire.

Aunque en el terreno de las demandas salariales y de mejoría de la vida de los obreros la CTM se ha quedado únicamente en el terreno declarativo, con respecto a su apoyo al PRI, la CTM se ha visto muy activa apoyando las campañas de los recientes candidatos priistas a puestos de elección popular como es el ejemplo de Rubén Figueroa Alcocer actual gobernador del estado de Guerrero y el caso de Emilio Chuayffet gobernador electo del Estado de México. Y aún más recientemente la postura de Fidel Velázquez de que la organización obrera que el encabeza, apoya rotundamente la postulación de Luis Donald Colosio Murrieta, como candidato del PRI a la presidencia de la República y Posteriormente, aunque en menor grado, la de Ernesto Zedillo Ponce de León, al relevo como candidato, después del asesinato de Colosio Murrieta, en marzo de 1994.

La CTM se comprometió a finales de 1992 a credencializar a todos los trabajadores afiliados a esta

Vázquez C., Oscar. "Injusta para los trabajadores, la actual política económica, dijo Fidel Velázquez". Uno más Uno. (México, 29 de junio de 1993).

central obrera para así asegurar votos en los próximos procesos electorales y se anunció la creación de un voluntariado de familias priistas para aportar al partido una mayor cantidad de sufragios. La CTM, en voz de Fidel Velázquez ha declarado, constantemente, su total apoyo y ayuda para afrontar las elecciones de 1994, mientras que el actual líder nacional del PRI, Fernando Ortiz Arana también ha declarado la necesidad de contar con el apoyo del sector obrero y en especial de la CTM como uno de los pilares del PRI.

El gobierno mexicano ha decidido mantener la alianza histórica con la CTM, como símbolo del movimiento obrero, para enfrentar las elecciones presidenciales de 1994 y recuperar votos para el PRI, la CTM por su parte ha obtado por respaldar al partido oficial y con ello tratar de lograr que no se modifiquen los privilegios adquiridos por tanto tiempo.

El sindicato al quedarse solamente en el aspecto declarativo de su lucha, no alcanza a establecer relaciones laborales que permitan la participación de los trabajadores en la organización de las empresas. Para un trabajo conjunto que logre formas de autogestión que se traduzcan en corresponsabilidad laboral, en autocontrol de la calidad, eficiencia y consciencia en la productividad.

Como podemos apreciar el sindicalismo durante el gobierno del presidente Salinas se ha caracterizado por un sindicalismo oficial, sin alternativas pero que cuenta aún con una considerable fuerza política; por un sindicalismo independiente también sin alternativas que se ha refugiado principalmente en el Frente Sindical Unitario y por último la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, que ha sido la agrupación de importantes sindicatos de empresa y que se presentan en el escenario sindical como la propuesta del sindicalismo de la modernidad, que sin embargo, a pesar de su avanzada propuesta de alcanzar altos niveles de productividad, esta estrategia se ha visto sometida a los intereses de la empresa sin perder su tradicional alianza con el Estado, quedando bajo un tipo de control neocorporativo, como es el caso del STRM.

La modernización en el aparato sindical se presenta como un factor de cohesión que debe permitir una nueva alianza entre el sindicalismo y el Estado, teniendo como base la concertación para construir un nuevo pacto social. Donde el sindicato pueda hacer de la productividad un espacio de negociación, un campo de nuevas reivindicaciones. Una nueva alianza de reconocimiento de parte del Estado y de la dirigencia de la empresa al derecho de organización y representación de los trabajadores por parte del sindicato y de su posibilidad para establecer acuerdos bilaterales que

conduzcan a los objetivos de modernización del aparato productivo.

Por la experiencia de lo anteriormente señalado vemos que los vínculos entre el Estado y el sindicalismo se debilitan, la crisis sindical se identifica en la imposibilidad de representar a los trabajadores en sus demandas y por la pérdida de capacidad de influencia política que había sido central en la acción del movimiento obrero. El sindicalismo agrupado en Federaciones, Confederaciones o Movimientos Independientes, no se ha constituido en una organización que posea una estrategia que enfrente con éxito, conservando el bienestar de los trabajadores y logrando los objetivos productivos de la empresa, los cambios estructurales que ha venido definiendo el Estado, a lo largo del gobierno salinista.

CAPITULO TERCERO

DEMOCRACIA Y PRODUCTIVIDAD EN EL SINDICALISMO MEXICANO.

El régimen político mexicano se estructuró de forma tal que corporativizó a los sindicatos dentro del cuerpo del Partido Oficial y dentro del mismo Estado; quedando así subordinado social y políticamente, y con una mínima autonomía. De esta forma surgieron burocracias que se consolidaron y ayudaron a cimentar la estructura jerárquica caracterizada por lealtades personales que guardan los líderes sindicales hacia el poder del Estado.

El desarrollo del corporativismo mexicano significó la constitución de un dique de contención a las protestas y a las oposiciones políticas sindicales, además de que también normalizó los canales por donde fluían las demandas, teniéndolas de esta forma

controladas. La organización corporativa generó una capa social administrativa que se constituyó en una burocracia, con una vida democrática casi nula.

Es por ello que la democracia se muestra hoy como la principal necesidad para sanear el gran aparato burocrático sindical. Una democracia que ayude a dar una vida representativa a los sindicatos mexicanos en defensa de los intereses de las bases obreras, acabando de esta forma con el tipo de liderazgo tradicional y constituyéndose en un sindicalismo democrático con posibilidad de influir en la conducción de las políticas nacionales.

Pero además de democratizar al sistema político sindical, también surge la necesidad, debido a los nuevos niveles de competencia y a la apertura comercial que el Estado esta llevando a cabo en el plano internacional, de que los sindicatos sean organismos que promuevan la productividad y la calidad en la empresa sin descuidar el bienestar de los trabajadores.

El cambio estructural que desde el período gubernamental de Miguel de la Madrid y que tuvo una importante continuidad en el actual régimen, se inició con programas que incluyeron medidas de ajustes en Finanzas públicas, de reestructuración del aparato

industrial y de apertura económica. El impulso que en los últimos años ha transmitido la industria y el comercio exterior al resto de la economía tiene como causa fundamental las mejoras en eficiencia y en productividad inducidas por una economía abierta, sujeta a la competencia del exterior. Todo ello trae consigo el reto de modernizar a las empresas en los aspectos tecnológicos, retos a los cuales el sindicalismo mexicano no se ha abocado, con prontitud y eficacia, viéndose muy retrasado en la elaboración de proyectos de modernización tecnológica. Sin buscar opciones de colaboración que contribuyan a hacer más eficiente la producción, mejorando con ello la vida de la planta laboral.

**a) MODERNIZACION TECNOLOGICA Y PRODUCTIVIDAD: DOS
NECESIDADES DEL SINDICALISMO MEXICANO.**

En numerosos ramas de actividad en donde han ocurrido modernizaciones tecnológicas, los sindicatos se han preocupado poco, o nada, por las muy inminentes consecuencias que esto trae consigo. Los sindicatos, cuando logran responder a la modernización tecnológica, lo hacen principalmente de manera defensiva. Casi nunca con proposiciones propias, originales o alternativas que, sin desdeñar las innovaciones tecnológicas, procuren aprovecharla sin perjuicios para los trabajadores.

También se tienen sindicatos como el STRM que han aceptado las innovaciones tecnológicas, impuestas por la empresa telefónica, para poder conservar algunas importantes reivindicaciones. En Telmex para lograr implantar la nueva tecnología, se establecieron programas de entrenamiento para que los mismos trabajadores que antes se desempeñaban con otros métodos y técnicas, pudieran adiestrarse y de esta forma se logró que los trabajadores no fueran despedidos sino que pudieran continuar laborando en la empresa.

Pero en general, podemos decir, que los sindicatos en lugar de buscar cómo la renovación tecnológica puede

aligerar cargas de trabajo, o hacer más eficiente la producción pero sin sacrificar la planta laboral, el sindicalismo tiende a ensimismarse en una actitud sin opciones. Los sindicatos se preocupan únicamente por las consecuencias inmediatas de la renovación tecnológica y, fundamentalmente, por los perjuicios que de manera directa podrá significarles. Al responder a la modernización industrial improvisada o tardíamente, o de manera sólo defensiva y desordenada, los sindicatos no sólo actúan con lentitud respecto de situaciones irreversibles, en los procesos de modernización tecnológica, sino que crean a su alrededor una imagen socialmente desfavorable, como obstáculos a la modernización industrial.

Recientemente se ha establecido que el sector industrial en su conjunto muestra un interés por modernizar sus procesos y productos. En 1985 únicamente el 39% de las empresas medianas se consideraban interesadas en el mejoramiento de su tecnología. Ese indicador subió a 81% en 1988; en las empresas grandes pasó de 70% a 86% en el mismo período. Sin embargo, este interés aún no se ha visto concretizado. Las empresas no destinan, aún, suficientes recursos a la realización o al financiamiento de mejoras tecnológicas, investigación y desarrollo; usualmente asignan a estas actividades menos del 1% de sus ventas. En contraste, la inversión

en tecnología en las empresas de otros países alcanza por lo general entre 5% y 10% de sus ventas, llegando al 15% en las industrias de alta tecnología.¹

Un estudio realizado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACIT) en 1987, mostró que el 67 por ciento de las empresas industriales tenían tecnología artesanal, el 25 por ciento era mecanizada pero obsoleta y sólo el 8 por ciento poseía tecnologías modernas. Lo anterior significa entre 8 y 10 mil empresas industriales con tecnología aceptable en México en ese año.²

En un diagnóstico elaborado por la Secretaría del Trabajo, con en el nombre de: "Programa Nacional de Capacitación y Productividad" publicado en junio de 1991, se afirma que existe una gran brecha de niveles y tasas de crecimiento de la productividad en nuestro país y las economías con las que México compite en los mercados internacionales.

¹. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Programa Nacional de Modernización Industrial y del Comercio Exterior: 1990-1994. México, Ed. SECOFI, 15 de Enero de 1990. pp.15

². De la Garza Toledo, Enrique. "Tecnología y Organización del Trabajo en México: Un Balance". Trabajo y Democracia Hoy. No.11, Año 3, México, Ed.CENPROS, Enero-Febrero de 1993. pp.14-15.

Varios son los elementos que se señalan: destaca el alto grado de heterogeneidad en la planta productiva, producto de las diferentes condiciones de acceso al capital y a la tecnología, y en consecuencia, diferente calificación de los recursos humanos, diferentes condiciones de trabajo, diferentes formas de inserción al mercado. Aunado a lo anterior, la falta de competitividad de la industria nacional tiene que ver con la importante presencia del esquema de protección creado por el patrón de acumulación anterior. Esto es: la industria aislada de la competencia externa, mercados regulados, sobreprotegidos y concentrados y, un Estado regulado de la economía con su política de subsidios. Además a esto hay que agregar, la generalizada falta de interés del sector privado para desarrollar la ciencia y la tecnología, los graves rezagos educativos, el limitado desarrollo de la capacitación, y básicamente, la inexistencia de un ambiente social que favorezca el impulso a la productividad.³

A fines de los años ochenta, México contaba con una estructura económica constituida por casi dos millones de establecimientos que agrupaban a poco más de 10 millones y medio de trabajadores -80 por ciento

³. Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. "Los Límites de la Modernización Productiva en México". El Cotidiano, No. 59, México, UAM-Azcapotzalco, Diciembre de 1993, pp.35.

remunerados y 20 por ciento no remunerados-, con una distribución promedio de 6.16 trabajadores por establecimiento. La inmensa mayoría de la población empleada se concentraba en el sector comercio y en el de servicios. Del total de establecimientos registrados, el 88 por ciento centró su esfuerzo en estas dos actividades, utilizando para ello el 65 por ciento del trabajo ocupado. Sin embargo, su enorme peso cuantitativo no se acompaña de rentabilidad. Esto es, difícilmente pueden ser consideradas estas ocupaciones como expresión de modernización cuando observamos que a su interior laboraba el 88 por ciento del trabajo no remunerado, así como los promedios más bajos de distribución de personal ocupado por establecimiento: 2.60 en el sector comercio y 7.43 en el sector servicios no financieros.⁴

Las desproporciones que muestra el aparato económico nacional se aprecian con claridad si observamos tanto a los establecimientos como el personal ocupado en razón del tamaño de la empresa. Desde esta perspectiva, destaca el siguiente hecho: la microempresa, conformada por establecimientos que agrupan de 1 a 10 trabajadores, integra al 93 por ciento de las unidades económicas censadas y al 33 por ciento del personal ocupado, fuerza de trabajo de la que sólo

⁴. Ibid., pp.35-36.

el 43 por ciento recibe salario, el restante 54 por ciento, 18 por ciento del total ocupado nacional, se registra como personal no remunerado. Por lo tanto, hablar de posibilidades de modernización económica en México nos obliga a referirnos a menos del 1 por ciento de los establecimientos -mediana y gran empresa- que agrupan al 40 por ciento de personal ocupado, situación que alcanza también, al restante 27 por ciento del trabajo ocupado, ubicado en la pequeña empresa, 6 por ciento del total de establecimientos registrados en el país.⁵

En los sectores donde se moderniza la tecnología, el proceso y la organización del trabajo se vuelven más complejas en la empresa, por lo que su funcionamiento exige una fuerza de trabajo más calificada, que debe ser reclutada entre los sectores de población con niveles más elevados de escolarización o que cuenten con experiencia previa en el trabajo industrial. Pero hasta ahora la formación y capacitación de recursos humanos tecnológicamente calificados es insuficiente.

Durante los últimos años en México se ha acelerado la introducción de innovaciones tecnológicas en el proceso de trabajo, las innovaciones tecnológicas,

⁵. Ibid., pp.36-37.

constituyen en la actualidad la razón principal de las empresas, para mantener o mejorar su productividad y calidad, logrando con ello reducir costos y un mejor nivel competitivo en el mercado.

Durante la década de los ochenta se han producido cambios tecnológicos en todas las ramas manufactureras en México. Sin embargo, estos cambios que involucran tecnologías de punta han quedado reducidos a las grandes empresas, principalmente a las exportadoras. En los procesos de flujo continuo el cambio ha sido hacia la automatización digital computarizada (por ejemplo en Pemex y en CFE); en los procesos estandarizados hacia la manufactura flexible y la producción en mesa centralizada, ambas con la introducción de robots, máquinas-herramientas de control numérico computarizado, principalmente; en los procesos administrativos o servicios de atención al público con la informatización.⁶

Debido a la crisis de las relaciones económicas externas de México, el país ha tomado el camino hacia el incremento y la diversificación de las exportaciones es decir, reducir el mercado interno, en particular la demanda del sector público; y abrir el mercado nacional para las importaciones. De esta manera, muchas empresas

⁶. De la Garza Toledo, Enrique. op. cit.

han tenido que adaptarse a las reglas del juego que impone la competencia internacional. En este contexto, se han dado ajustes de personal y de retrocesos en las conquistas de los trabajadores respecto a las empresas.⁷

Ante los nuevos conceptos de productividad y calidad fue inevitable en algunos casos la adaptación y reformulación del contenido de los convenios colectivos. No obstante, ante la amenaza del desempleo y la sobrevivencia de las empresas, en la mayoría de los casos, la fuerza sindical se ha debilitado a tal grado, que se le ha orillado a aceptar concesiones que disminuyen la posición relativa de participación, en relación a los beneficios generados. Es decir, en lugar de una participación equitativa en el proceso de reorganización se ha dado un proceso de exclusión de los trabajadores y de sus intereses. Los propietarios de las empresas han impulsado innovaciones tecnológicas que tienen por objeto, la creación de nuevos productos, y la búsqueda por hacer menos costoso el proceso de fabricación en general.

⁷. Mertens, Leonard. "La participación sindical ante las innovaciones tecnológicas y sus efectos sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva, No.3, México, Ed. CTM-CSES/OIT, Diciembre de 1989, pp.14.

Hace falta, por lo general, que los sindicatos desarrollen una forma de negociación, una propuesta en la negociación de procesos de reestructuración, de innovación tecnológica, que requiere que el sindicato tenga el poder de formular propuestas que vayan acorde con el desarrollo tecnológico y que no desequilibren el proceso de cambio en la empresa.

El proceso modernizador en México, no supera aún los efectos de una industria por décadas aislada de la competencia y de un mercado regulado y sobreprotegido, incapaz de crear condiciones que favorezcan el desarrollo de la productividad, un ambiente que contemple la remuneración adecuada y las buenas condiciones de vida y de trabajo para el asalariado. Aunado a esto los sindicatos en México se encuentran atados a una estructura de control corporativa que no les permite actuar con libertad e iniciativa propia sobre las condiciones laborales que presentan los cambios tecnológicos.

El trayecto tecnológico de las empresas, durante las últimas décadas correspondía al concepto de producir altos volúmenes para un consumo de masa, cuanto más se produjera, menor era el costo de fabricación. El volumen era lo más importante y justificaba: los derechos generales y la baja calidad. Pero el proyecto

tecnológico, erigido sobre los mejores costos a partir de altos volúmenes y rigedes en la organización, llegó a su fin. Ahora se trata de reducir costos con volúmenes iguales o menores y ésto sólo es posible, disminuyendo los tiempos muertos y producir un mismo volumen con menos capital y menos mano de obra. El nuevo trayecto tecnológico consiste en lograr: 1) una mayor integración entre todas las fases del proceso productivo y 2) una mayor flexibilidad de producto y proceso. Para esto, las direcciones de las empresas cuentan con innovaciones importantes, que en su mayoría están relacionadas con la microelectrónica y la computación.⁸

En cuanto al empleo las nuevas tecnologías de organización están generando mayores actividades de subcontratación. La descentralización de la estructura organizacional, conlleva a que esté creando un círculo de subcontratistas en expansión. La innovación tecnológica puede también, directamente, suprimir puestos de trabajo. La ausencia de una capacitación adecuada y a tiempo, representa un peligro muy grave, debido a que algunos trabajadores serían despedidos.

La aceleración de la innovación tecnológica, ha introducido en el conjunto de las economías, altas tasas

⁸. *Ibid.*, pp.19-20.

de desempleo que han adquirido la característica de permanentes, y las cuales hoy se encuentran estrechamente ligadas a la renovación tecnológica. Ninguna política económica hasta el momento ha logrado hacerlas descender de una manera importante. El desempleo se ha traducido en una constante con la cual, deben contar los estados, los gobiernos y las poblaciones. La traducción económica de dicho dato puede ser comprendida como una tendencia que nos muestra el fenómeno totalmente contemporáneo de una sustancial reducción del volumen de fuerza de trabajo empleada en la producción.⁹

Las industrias mucho más dinámicas tales como la del automóvil, la de la producción de máquinas-herramientas, la industria de los componentes electrónicos, están inmersas en el proceso de renovación tecnológica. Dicho proceso empuja a una toma de decisiones. De un lado, la decisión de extender el proceso de automatización de una manera sin precedentes y, de otra parte, la decisión de ahorrar al máximo en el consumo de fuerza de trabajo, lo que se ha venido

⁹. Gómez Sánchez, Luis. "Revolución Microelectrónica. Nueva Acumulación Originaria". Testimonios de la Crisis: 1. Reestructuración Productiva y Clase Obrera. México, Ed. Siglo XXI/UNAM, 1985. pp.99-100.

traduciendo en una importante reducción del volumen del empleo.¹⁰

Por el acelerado ritmo de desarrollo tecnológico y de innovación nos damos cuenta de que estamos frente a una importante reducción del número de trabajadores necesarios para la producción y de que no se han implementado medidas eficientes para detener esta grave consecuencia. Ya que la modernización tecnológica fuerza a cambiar la forma de organizar la mano de obra en los diferentes trabajos de la fábrica. Estos trabajadores que salen de la Industria, pasan a engrosar las filas del sector de los servicios y el mercado de la economía informal, en la mayoría de los casos.

Frente a la desaparición de empleos por la utilización de nuevas tecnologías, el sindicato podría establecer junto con la empresa, el compromiso, reglamentado en el Contrato Colectivo, de que aquellos trabajadores que pudieran ser sujetos de despido, sean sometidos a programas de capacitación y adiestramiento, que les permita ser incorporados en otras áreas de la empresa, o bien puedan encontrar, con colaboración de la empresa y el sindicato, una rápida colocación en el mercado de trabajo.

¹⁰. Ibid., pp.100-101.

Las innovaciones tecnológicas obedecen, al interés de incrementar la competitividad de una empresa en el mercado. El trayecto de la innovación tecnológica, puede afectar en muchos aspectos los intereses de los trabajadores, debido a la pérdida de una participación sindical.

El proyecto de la innovación tecnológica requiere normalmente de varios años, antes de llegar a su implementación definitiva. De acuerdo ha investigaciones al respecto, se ha concluido que en promedio las empresas se tardan 5 años, a partir de la fase de iniciación, hasta la implementación definitiva. Esto permite desarrollar una participación sindical, en la medida en que el sindicato se pueda involucrar lo antes posible, y crear así las opciones para elegir las alternativas más convenientes para los trabajadores.¹¹

Pero la razón por la cual el Sindicato no ha desarrollado una acción participativa en la implementación de innovaciones tecnológicas, no obedese a una razón de orden técnico, sino político. El Sindicato se encuentra atado a un modelo corporativo controlado, que lo deja sin independencia y con una mínima iniciativa propia, respaldando principalmente los

¹¹. Mertens, Leonard. ob. cit., pp. 28-29.

intereses de la política industrial tanto del gobierno como de la empresa.

Por otra parte, una empresa para ser más productiva debe rediseñar los procesos de trabajo e introducir cambios en la organización del proceso de producción, con tal de que su productividad refleje la eficiencia con que esta empresa ha combinado los factores de producción.

Podemos entender que el "aumento de la productividad" del trabajo se manifiesta cuando, dentro de un mismo ritmo de trabajo, la misma cantidad de trabajadores produce una mayor cantidad de productos-mercancías. Los progresos comparados deben atribuirse entonces a progresos en la mayor eficacia técnica de los medios de producción utilizados.¹²

El ritmo y la forma de transición hacia la innovación tecnológica varía de un sector a otro, un aspecto importante en este caso, es la marginación a que se ven sometidas las organizaciones sindicales. Mientras que las empresas insisten y argumentan en la aplicación de las nuevas tecnologías, el movimiento sindical no

¹². Coriat, Benjamin. El Taller y El Cronómetro: Ensayo sobre el Taylorismo, el Fordismo y la Producción en Masa. 8a.ed., México, Ed. Siglo XXI, 1992, pp.36-37.

tiene ninguna respuesta propositiva, convirtiéndose de esta manera en una fuerza conservadora y considerada como una oposición al desarrollo.

Ante los retos que planteó la modernización laboral, el movimiento sindical mexicano se ha caracterizado por utilizar tres distintas estrategias, que llegan a interactuar frecuentemente entre ellas mismas, estas son:

1. "La Confrontación": Acción directa emprendida desde las bases sindicales movilizadas que buscan conservar lo que se tiene contractualmente y lo que se ofrece jurídicamente; por tanto, se opone frontalmente a las formas y a los contenidos de la reestructuración productiva en México. Su táctica busca tensar las fuerzas en el conflicto laboral y enfrentar al capital y a la autoridad laboral con los tradicionales instrumentos de la lucha obrera: huelgas, paros, marchas, toma de instalaciones, acciones directas en el proceso productivo, etc. Su origen varía: provienen de los diversos contingentes obreros que en los años setenta impulsaron la insurgencia sindical y, en algunos casos, de la disidencia al interior de sindicatos controlados por las organizaciones oficiales.

Este proceso de lucha condujo, a fin de cuentas, a un particular tipo de concertación: no la que resulta de un acuerdo entre las partes involucradas, sino la que se impone desde el poder, por la fuerza, la amenaza, la represión y el no respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

2. "La Concertación": en su origen, los sindicatos que hicieron suya esta opción provienen, en lo general y con diversos matices, de un sindicalismo de confrontación. Son agrupaciones obreras en las que su decisión de deambular por los rumbos de la concertación nace de la experiencia de sufrir la violenta imposición de las nuevas relaciones laborales. Esto es, aceptan las condiciones que impone el capital -control total sobre los procesos productivos, decisión unilateral sobre la innovación tecnológica, movilidad del personal a juicio de la empresa, flexibilidad en la contratación, etc.- a cambio del respeto al empleo, a la subsistencia de la fuente de trabajo y a la permanencia de la organización sindical.

3. "La Oportunidad o Adaptación": Agrupa a sindicatos pertenecientes a centrales obreras oficiales que, sin lucha de por medio, aceptan la nueva lógica del capital a cambio de la conservación de sus privilegios corporativos. Sus diferencias con el capital y el Estado

tienen que ver en esencia con su existencia futura como poder político. Las organizaciones que hacen suya esta opción podrán aceptar cualquier tipo de reestructuración capitalista que no altere los equilibrios de poder vigentes, equilibrios que rebasan con mucho el espacio sindical. Impulsarán los nuevos estilos productivos, siempre y cuando el empresario y el poder político no intenten acabar con las grandes centrales obreras y sus líderes profesionales. Por diferentes medios, incluida la amenaza, negociarán con los abanderados de la modernidad un espacio político para el corporativismo sindical.

El referente concreto de esta opción sindical es, sin duda, la CTM. Desde su cúpula impone a todos los sindicatos afiliados el uso de esta estrategia de negociación que, generalmente, pocas veces va más allá del emplazamiento a huelga, pero que frecuentemente se transforma en amenaza -nunca cumplida- de huelga general. Con estos recursos, apoyada en la fuerza que otorga ser la vanguardia del sindicalismo nacional y parte importante de la estructura de poder en México, la CTM ha logrado mantener su hegemonía a través del proceso de modernización del Estado.¹³

¹³. Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. Modernización Estatal y Respuesta Obrera: Historia de una Derrota. México, Ed. UAM-Azcapotzalco, Colección: Libros de El Cotidiano, 1994, (En Prensa).

La reestructuración productiva de formas diversas en México, impacta a los trabajadores en un espacio importante de sus relaciones sociales: cambiando la manera de vincularse con las máquinas, con los supervisores y con sus compañeros dentro de los procesos productivos; transformando el sentido del trabajo. Estos cambios difieren según la rama, tamaño de la empresa, parte del proceso y zona geográfica.¹⁴

Las relaciones laborales han ido transformándose, en el sentido de pasar de un concepto de trabajo centrado en el puesto de trabajo con funciones rígidas, a otro con funciones flexibles y movilidad interna. El cambio hacia relaciones laborales flexibles tiene que ver con las nuevas tecnologías y las formas de organización del trabajo, y han afectado su codificación en los contratos colectivos de trabajo, convenios departamentales y reglamentos internos de trabajo, así como en las costumbres y la cultura laboral.

La flexibilidad del trabajo forma parte del proyecto que en México se conoce como, reconversión productiva o modernización, su finalidad es reestructurar las relaciones laborales. Con ello se

¹⁴. De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración Productiva, Estatal y de los Sujetos-Obreros en México". Crisis y Sujetos Sociales en México. Vol. 1, México, Ed. CIIH-UNAM/Miguel Angel Porrúa, 1992, pp.62.

pretende lograr la adaptación de la mano de obra a las nuevas condiciones de la producción y comercialización.¹⁵

El término de "especialización flexible" se agrupa en dos conceptos interrelacionados entre sí: La "Flexibilidad" que se refiere a la reestructuración del mercado de trabajo y del proceso de trabajo, a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción. Y la "especialización" que está relacionada con la comercialización por encargo, la producción en serie y la estandarización del producto.¹⁶

La reestructuración productiva y la flexibilización de las relaciones laborales han afectado por igual a los trabajadores mexicanos, independientemente del carácter de su organización sindical; pero las respuestas sindicales han sido distintas: los sindicatos oficiales -a excepción del SME y del STRM- han aceptado y hasta avalado la reestructuración y las políticas flexibilizadoras confiando en las razones del Estado, porque sólo secundándole legitiman su existencia basada

¹⁵. Rottmann, Helen. "Flexibilidad del Trabajo y Salario". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 3, México, Ed. CTM-CSES/OIT, Diciembre de 1989, pp.175.

¹⁶. Smith, Chris. "Especialización Flexible, Automatización y Producción en Serie". Sociología del Trabajo. No.7, España, Ed. Siglo XXI, Otoño de 1989. pp.35.

siempre en la subordinación corporativa; por su lado, los sindicatos independientes se han negado a la reestructuración luchando porque se mantengan las conquistas históricas del pasado y oponiendo resistencia a los procesos modernizadores.¹⁷

La flexibilidad de la fuerza de trabajo o el uso flexible de la fuerza de trabajo puede comprender varias dimensiones:

- La flexibilidad numérica: ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado. Esta dimensión puede tomar las formas de reajustes de personal de base, empleo de eventuales, empleo de subcontratistas, empleo de personal de confianza.

- La flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo: sus formas principales pueden ser la movilidad interna y la polivalencia o bien las multitareas.

¹⁷. Góngora, Janette. "El Sindicalismo Independiente y los Límites de la Denuncia". Trabajo, No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, verano-otoño de 1990. pp.29.

- La flexibilidad salarial: flexibilidad en la jornada (jornada anual) con pago por hora trabajada y, sobre todo, salario según productividad individual.¹⁸

Por flexibilidad unilateral se entiende la modificación que sufren las cláusulas de los contratos en general que buscan eliminar la intervención sindical en la regulación del uso de la fuerza de trabajo (por supuesto que cuando un contrato se flexibiliza el sindicato finalmente lo ha aprobado para que tenga validez legal) perdiendo con ello bilateralidad.

La intensidad de la flexibilidad de los contratos colectivos en México depende de varios factores relacionados con el modelo contractual a que se pertenecía. Desde el punto de vista de la flexibilidad de la fuerza de trabajo los contratos en México han sido hegemonizados por el "modelo contractual de la Revolución Mexicana":

- El modelo de la Revolución Mexicana se ilustra en los contratos de las grandes empresas paraestatales, sobre todo las que eran monopólicas, con sindicatos corporativos fuertes, con influencia importante en el

¹⁸. De la Garza Toledo, Enrique. "El Tratado de Libre Comercio y sus Consecuencias en la Contratación Colectiva". *El Cotidiano*, No. 45, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1992, pp. 5-6.

PRI y en el Estado (petroleros, electricistas, ferrocarrileros, telefonistas, etc.). A este modelo pertenecen también los contratos de las grandes empresas de capital privado nacional o transnacional, con sindicatos fuertes.¹⁹

La flexibilidad en México ha afectado sobre todo a los contratos del primer tipo, que mucho tiempo fueron presentados como una conquista de la Revolución Mexicana, en el sentido de proceso de larga duración sin un fin preciso, y de la alianza histórica entre movimiento obrero y Estado se trata, en general, de una flexibilidad poco concertada, que ha contado con la pasividad o la resistencia de los sindicatos y que tiende a dejarlos fuera de las decisiones importantes acerca del uso de la fuerza de trabajo en los procesos de trabajo de los cambios tecnológicos o de organización.

La flexibilidad laboral no significa necesariamente la marginación de los sindicatos y su debilitamiento de acuerdo al tipo de relaciones industriales que sería una relación directa entre la dirección de la empresa y los obreros, sin la mediación de los sindicatos, este tipo de relación sería muy provechosa para los empresarios. Pero

¹⁹. *Ibid.*, pp.6-7.

la flexibilidad no tiene que significar debilitamiento de los sindicatos, sino todo lo contrario, el sindicato puede servir, con colaboración de la empresa, como agente de regulación del grado de flexibilidad interna que se refiere a la variedad de tareas a realizar por el trabajador y a las horas de trabajo a cumplir, con el fin de lograr formas participativas y consensuales de aumento de la productividad y de la calidad.

En una estrategia de innovación tecnológica que ha sido puesta en práctica por iniciativa de la dirección de la empresa, se cae en un tipo de participación limitada localmente, no teniéndose en la fábrica una discusión conjunta de los cambios de tecnología, la organización y las condiciones de trabajo. Se establece en este caso, una participación que se basa en una cooperación informal entre la dirección empresarial y el sindicato. La participación de los trabajadores en los cambios al proceso productivo no tiene lugar hasta que la nueva tecnología ha sido elegida y está a punto de ser introducida.

Sin embargo, sería necesario optar por una estrategia de participación en donde la dirección de la empresa tiene la convicción de que el apoyo del sistema formal de cooperación es la mejor garantía para el éxito de la introducción de la nueva tecnología. Esta

estrategia se caracteriza por que el debate sobre la tecnología tiene lugar dentro de un sistema formal de cooperación, en donde la dirección empresarial discute la innovación tecnológica con los representantes sindicales de los trabajadores, llegando a establecerse los resultados de esta discusión bilateral en un convenio de tecnología, respaldado por ambas partes.

Esta estrategia de participación debe estar basada en el intento de los sindicatos de desarrollar una estrategia sindical ofensiva que no se limite a plantear reivindicaciones sobre las consecuencias de la nueva tecnología, sino que se anticipe al desarrollo tecnológico. La estrategia se basa en los siguientes puntos principales:

1. Iniciativa e intervención de los sindicatos. La intervención implica la concentración de conocimientos como alternativa al monopolio de los conocimientos por la dirección de la empresa, como parte de una estrategia para promover una producción democráticamente organizada. Una de sus novedades es que se centra en el contenido del trabajo, ambiente de trabajo, las cualificaciones y la influencia. El objetivo es una amplia movilización de los trabajadores afectados.

2. Concentración de competencias y desarrollo de las posiciones de poder. El sindicato aporta considerables recursos para una concentración independiente de competencias con respecto a las técnicas y a la organización del trabajo. Esto se hace con vistas a fomentar posibilidades alternativas de elección con relación a la nueva tecnología, que puedan preservar la perspectiva de un "buen" trabajo. Esta concentración de conocimientos forma parte, de la creación por los trabajadores de una posición de poder independiente. La concentración de recursos se inicia lo suficientemente pronto como para que los trabajadores puedan desarrollar un buen programa de influencia desde las fases iniciales de la introducción de la nueva tecnología.

3. Negociaciones con la dirección de la empresa y participación en la organización del proyecto. Sobre la base de este programa de influencia, los representantes de los trabajadores entablan negociaciones con la dirección de la empresa sobre los planes de la nueva tecnología y participan en la organización del proyecto en relación con el cambio de producción. Al mismo tiempo, los trabajadores continúan con la concentración independiente de recursos, así como con el desarrollo de

ideas y reivindicaciones alternativas a la iniciativa de la dirección.²⁰

Con respecto a los obreros en la modernización industrial, el gobierno Salinista ha diseñado una estrategia para promover la actividad económica y promover las exportaciones no petroleras, impulsando el desarrollo tecnológico y la productividad. La modernización industrial y del comercio exterior es la estrategia fundamental que se propone renovar y actualizar las estructuras y los mecanismos de participación social y a lograr mayor eficiencia y dinamismo económico en México.

La modernización de la industria y el fomento del comercio exterior, en nuestro país, se sustenta en cinco ejes rectores: la internacionalización de la industria nacional; el desarrollo tecnológico, el mejoramiento de la productividad y la promoción de la calidad total; la desregulación de las actividades económicas la promoción de exportaciones; y el fortalecimiento del mercado interno.²¹

²⁰. Lorentzen, Borge y Clausen Christian. "Sistemas Flexibles de Fabricación y Participación de los Trabajadores". Sociología del Trabajo, No.1, España, Ed. Siglo XXI, Otoño de 1987, pp.171-172.

²¹. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. op. cit., pp.25.

La estrategia de este programa propone, en primer término, consolidar la inserción de la industria en la corriente de globalización que prevalece en la economía mundial. La internacionalización impone el reto permanente de adaptarse al cambio; exige al industrial mexicano una nueva cultura empresarial y exportadora, que le permita enfrentar la competencia y responder a la dinámica de la economía mundial.

La consolidación de la apertura comercial estimula la competitividad en los distintos sectores productivos, ya que propicia una especialización en la producción. Para elevar la competitividad internacional de la industria, se requiere incrementar la productividad y la calidad en los procesos productivos de las ramas industriales del país, a través del mejoramiento tecnológico y la calificación de los recursos humanos. Se pretende acelerar el ritmo de innovación de productos y difusión de procesos tecnológicos en las industrial del país.

Sin embargo, a pesar de todos los programas establecidos con el objeto de hacer competitivo el sector productivo del país, que se han venido aplicando desde el período de Miguel de la Madrid, estos no han mostrado aún resultados satisfactorios. De una muestra de 33 países miembros de la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y los países recién industrializados, la competitividad mexicana, ocupa los últimos lugares en los 300 criterios que sirvieron para medir el indicado mencionado. Los resultados presentados para la muestra de países de reciente industrialización, establecen que México tiene el último lugar por presentar el menor dinamismo económico, financiero y de mercado; y que sólo cuenta con una relativamente buena posición en materia de dotación de recursos naturales y en dotación de recursos humanos.²²

La competitividad, tiene que ver con la capacidad de producir bienes y servicios que cumplan con las pruebas de los mercados internacionales. El logro de la competitividad internacional implica el desarrollo de tres fuerzas fundamentales en las empresas mexicanas. Estas son:

1. La formación de la competitividad como "valor", en todos los niveles de la empresa, lo que implica el compromiso auténtico de ser competitivos por parte de todos los que laboran en ella.

²². Regalado Lobo, Alberto. "En Competitividad: Para México, el Último Lugar". Expansión, No. 548, Año XXII, Vol. XXII, México, Agosto 29 de 1990. pp.101-106.

2. El desarrollo de recursos humanos con los conocimientos y habilidades que permitan a las empresas alcanzar la competitividad.

3. El integrar y asignar de manera eficiente los instrumentos y herramientas necesarias para la competencia.²³

La ausencia de alguna de estas fuerzas constituye un obstáculo importante para el avance hacia la competitividad internacional. Cada una de ellas es necesaria, pero no suficiente por sí sola.

La política industrial y de comercio exterior está orientada a facilitar la adaptación y ajuste de la industria a los cambios tecnológicos, a los procesos productivos modernos, a las variaciones en los precios relativos derivadas de la apertura comercial y a la reestructuración de los mercados nacionales e internacionales.

Para impulsar el desarrollo de las medianas y pequeñas industrias se puso en operación el "Programa

²³. Zepeda Bustos, Enrique. "Hacia Donde Vamos Cuando Hablamos de Competitividad". Expansión. No.595, Vol. XXIV, México, Julio 22 de 1992, pp.24
Fuentes-Berain, Rossana. "Competitividad: Oscuro Objeto del Deseo". Expansión. No.601, Vol.XXIV, México, Octubre 14 de 1992, pp.112-115.

para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana, 1991-1994". Como resultado de esto se crearon agrupaciones de micro industriales, centros de compra común, uniones de crédito, y bolsas de subcontratación. La Banca de Desarrollo apoyó el proceso de modernización de la pequeña y mediana industria, instalándose la Comisión Mixta para la modernización de la Industria, micro, pequeña y mediana, cuyo principal objetivo ha sido el de promover su desarrollo a nivel regional y apoyar la desconcentración industrial. Y para proteger las innovaciones tecnológicas, entro en vigor la Ley de Fomento y Protección Industrial.²⁴

El presidente Carlos Salinas de Gortari plantea que el reto actual del país es lograr una eficiencia que se refleje a todos los niveles y se traduzca en una mayor productividad y competitividad, tanto en el mercado interno, como en el internacional. Para ello establece la necesidad de tener acceso a modernas tecnologías, para ser competitivos. Además de poner énfasis especial en la capacitación de los trabajadores.

La introducción de nuevas tecnologías encaminadas a mejorar la calidad y la flexibilidad, como política de

²⁴. Bolívar Espinoza, Augusto y Villacorta García, Haydeé. "Flexibilidad sin Tránsferencias al Sector Industrial". El Cotidiano, No. 46, México, UAM-Azacapotzalco, Marzo-Abril de 1992, pp.13.

desarrollo económico del país, la disminución del papel del Estado en la economía y el recorte del presupuesto; todo lo cual ha acarreado despidos y una disminución aún más acelerada de los salarios reales en México.

La productividad tiene una gran relación con la calidad, ya que para poder optimizar la productividad se hace necesario maximizar ante todo la calidad antes de abordar la cantidad. La calidad no sólo entendida hacia el producto sino de todo el proceso de trabajo.

Por lo general, la adquisición de nuevos medios de producción y la implantación de relaciones de producción modernas, son introducidas en los procesos productivos de manera directa, sin que para ello exista la intervención del sindicato como representante de los intereses de los trabajadores. La dinámica impuesta por las actuales relaciones de producción denota una tendencia cada vez más pronunciada hacia la disminución de la fuerza negociadora de los sindicatos.

La falta de información en el momento de realizar la innovación tecnológica, implica que la toma de decisiones durante el proceso de selección de tecnología, así como de los cambios en las condiciones de trabajo y en las contrataciones, se hagan al margen de toda acción sindical; minimizando con ello la

existencia del sindicato. El sindicato se ha limitado a ser receptor de la información en el último momento, y a no actuar como participante en la negociación con la empresa de los futuros cambios de la producción, el sindicalismo por lo tanto tiene la necesidad de estar informado acerca de la situación de la empresa.

Para el sindicato y los trabajadores, es esencial contar con el conocimiento del trayecto tecnológico y la previsión de las posibles consecuencias sobre las condiciones de trabajo. Con tal de que puedan abrir posibilidades o alternativas para que los trabajadores compartieran los beneficios del avance tecnológico. Con un estudio ofensivo, iniciado por el sindicato e involucrando a los demás trabajadores, se puede llegar a establecer propuestas muy claras de cómo mejorar las condiciones de trabajo y evitar, que las innovaciones tecnológicas perjudiquen los intereses de los trabajadores.

Un sindicato moderno, para tener una vasta representatividad, debe satisfacer las nuevas demandas que la innovación tecnológica trae consigo, como la necesidad de administrar estructuras para la formación profesional de los trabajadores, poder dirigir una política sobre la seguridad en el trabajo y calidad de

los productos. Así como la protección de los obreros ante el crecimiento del desempleo.

Una forma básica de aumentar la productividad es incrementando la responsabilidad y la participación de los trabajadores en la empresa. La tecnología debe ser concebida por los trabajadores y el sindicato como uno de los mejores instrumentos de superación individual y colectiva. El sindicato al tomar a la modernización tecnológica como propia y como parte de la vida en el trabajo puede hacer que los procesos de producción permitan alcanzar proyectos altamente productivos, que generen mayores niveles de vida y de bienestar para los obreros.

**b) SITUACION Y PERSPECTIVAS DE UN SINDICALISMO
DEMOCRATICO EN MEXICO.**

El sindicalismo mexicano es incompatible con la democracia en cuanto se mantenga como un organismo social que sirve de instrumento al Partido oficial, por lo que no podrá avanzar la democracia del país sino en la medida en que el sindicalismo logre alcanzar su autonomía. La democracia sindical, en México se ha visto atada a relaciones corporativas con el Estado y con el PRI.

El régimen político mexicano es autoritario porque posee un pluralismo limitado en el que un partido predominante que aglutina verticalmente a amplios sectores de la sociedad civil, está subordinado a un poder ejecutivo sin contrapesos efectivos en los poderes legislativo y judicial que ejerce su poder dentro de límites mal definidos aunque predecibles, lo que le permite márgenes muy amplios de arbitrariedad en sus decisiones, de las cuales no se responsabiliza ante los ciudadanos.²⁵

²⁵. Labastida Martín del Campo, Julio. "México: corporativismo y democracia". Relaciones Corporativas en un Período de Transición. México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 1992, pp.143.

El sindicato en México se ha definido como de Estado, corporativo, autoritario y patrimonialista. Se afirma que es de Estado porque sus espacios principales de negociación han sido las políticas estatales referidas al salario, al empleo, a la política social del Estado y, en menor medida, la política económica. Es autoritario por su escasa competitividad interna, circulación de liderazgos y comunicación con las bases, además de la concentración de poder burocrático en las direcciones. Es patrimonial porque se ha alimentado y fomentado una cultura de este tipo entre dirigencia sindical y bases trabajadora.²⁶

El principal espacio de negociación, por donde el Estado establece su política laboral y ejerce su poder sobre el sindicalismo mexicano, se intituye a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), por medio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). El problema principal de la JFCA radica en dos aspectos: el primero atiende a su integración sectorial y el segundo, a su clara dependencia del poder ejecutivo.

La fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, señala que los conflictos entre el

²⁶. De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración Productiva..." pp.69.

capital y el trabajo "se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno". Sin embargo, en los términos en que se determina la integración de las juntas, lo cierto es que no representan a los obreros sino a las centrales obreras, que no es lo mismo. Ello provoca diversos problemas que afectan de manera notable a la imparcialidad de los juzgadores, cuando se trata de conflictos entre dos sindicatos pertenecientes a diferentes centrales, una de ellas con representante en la junta. La integración sectorial de las juntas genera una justicia parcial en perjuicio de sindicatos y de trabajadores. Pero inclusive, cuando no existen esos intereses, la justicia laboral resulta ineficaz por cuanto los representantes votan a favor de su representación y, en definitiva, quien resuelve es el representante del gobierno.²⁷

La dependencia de las juntas de conciliación y arbitraje de los poderes ejecutivos federal y locales, se manifiesta en dos aspectos. El primero por cuanto el presidente de la JFCA es designado por el Presidente de

²⁷. De Buen, Néstor. "Crisis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". Memoria del Foro Legislación Laboral: Situación Actual y Perspectivas. México, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, LV Legislatura, 1993, pp.34-35.

la República y los de las juntas locales por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o los gobernadores de los estados. El segundo es la dependencia derivada de que el presupuesto para su funcionamiento está integrado, en todos los casos, al presupuesto de los poderes ejecutivos. En el caso particular de la JFCA, se incorpora al de la STyPS.²⁸

Es la STyPS la que dispone qué sindicatos existen y cuáles no. Incluso, cuando algún sindicato conquista su independencia, hay formas para que, por medio de otro registro, se imponga un comité ejecutivo al gusto de dicha Secretaría; teniendo detrás del comité registrado la fuerza pública del Estado y claro, el respaldo de las empresas. Esto ocurrió, por ejemplo con Volkswagen en 1992. Sólo la Secretaría del Trabajo puede dar legalidad a los sindicatos y reconocer su representatividad. Además indica que sólo el comité registrado tiene capacidad legal. Por lo tanto, los sindicatos dependen de un registro del sindicato como tal y de un registro de las direcciones sindicales.²⁹

²⁸. Ibid.

²⁹. Ortega Arenas, Juan. "Productividad y Contratación Colectiva". Memoria del Foro Legislación Laboral: Situación Actual y Perspectivas. México, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, LV Legislatura, 1993, pp.114.

El registro de los sindicatos ante la STyPS, se configuró como el reconocimiento o permiso de la autoridad para organizarse, sin el cual las organizaciones carecen de "personalidad jurídica" y no pueden realizar virtualmente ningún trámite. Así, obviamente, el sindicalismo que prevalece mayoritariamente es el que se subordina al poder del Estado.

De ahí que surja la necesidad de renovación de vínculos entre el Estado y el sindicalismo. Donde no se mantenga una relación autoritaria y el Estado reconozca la legitimidad, la representatividad y la competitividad del sindicalismo respetando su autonomía. El sindicalismo por su parte tiene que hacer valer su representatividad, con formas claras, institucionales, competitivas y funcionales que lo hagan ser partícipe de los procesos de renovación y cambio.

Sin eliminar el tipo de relación corporativa que han mantenido el Estado y los sindicatos no podrá haber una transición democrática. El corporativismo ha significado un complejo mecanismo de legislación electoral, laboral y administrativa, que es uno de los principales sustentos de un presidencialismo autoritario y de la burocracia sindical. El corporativismo también ha implicado eliminar el carácter independiente de los

sindicatos, vía el partido oficial, convirtiéndolos en entidades subordinadas al Estado.

En la medida en que los obreros se integran al proceso de trabajo, los problemas que surgen en el trabajo tienden a expresarse como respuestas colectivas y organizadas. Pero con un sindicalismo subordinado al Estado no es posible construir un sistema representativo de relaciones laborales. Solamente un movimiento sindical independiente constituye un interlocutor válido y contribuye a la organización de las actividades en el trabajo.

La burocratización de las organizaciones políticas, las modalidades y necesidades propias del funcionamiento de toda organización son las que permiten y estimulan el surgimiento de una oligarquía, las que llevan a la burocratización y a la dominación de los elegidos sobre los electores, de los dirigentes sobre sus bases. Los sindicatos, como cualquier otra organización política, tiende a desarrollar estructuras burocráticas, a constituir un sistema de organización racional, estructurado geográficamente.³⁰

³⁰. Bizberg, Ilán. Estado y Sindicalismo en México. México, Ed. El Colegio de México, 1990. pp. 170.

La burocracia dentro del sindicalismo se fue formando por la participación del Estado en el surgimiento del sindicalismo y como el producto de los mecanismos de control que el Estado ejerce sobre dichas organizaciones. Desarrollándose por lo tanto una estructura jerárquica, que posee una movilidad vertical y subordinada al Estado.

Las burocracias absorben más recursos y proporcionan menos servicios de lo que sería posible con otras estructuras democráticas y descentralizadas de planificación social. La razón de que la forma burocrática de administrar servicios sociales se mantenga a pesar de su ineficiencia e ineffectividad, debe entenderse por la función de control social ejercida por burocracias centralizadas del Estado.³¹

La burocracia sindical obstaculiza la participación de los agremiados y atrofia los canales de servicio a la solución de problemas laborales, monopolizando los recursos con que cuenta el sindicato para el uso preferente de una oligarquía sindical. La maquinaria burocrática corporativa, propició privilegios, cotos de poder, relaciones, hábitos e inercias que lastraron al

³¹. Offe, Claus. Contradicciones en el Estado del Bienestar. México, Ed. Alianza, 1991, pp. 144-145.

aparato productivo nacional con ineficiencias y corrupciones que terminaron por devorarlo.

En el contexto actual, las posibilidades de democracia sindical en México son muy reducidas, mas bien dependen de la voluntad de abrir el sistema político desde arriba, de hacerlo más autónomo del Estado. Como hemos visto, mientras no se de esta autonomía tampoco podrá existir una oposición sindical estable, porque ésta inmediatamente se traduce en un desafío directo para el sistema político y para el Estado. En tanto la clase obrera acepte el paternalismo y el clientelismo que caracterizan al sindicalismo oficialista, esta burocracia mantendrá el apoyo y el control de la mayor parte de los sindicatos.

La democracia significa la participación generalizada y continua de las bases, no sólo de un pequeño grupo de militantes o dirigentes. Pero no hay condiciones políticas para que prospere este tipo de participación, ni desde la perspectiva del sistema político global, ni desde el punto de vista de los intereses de la burocracia sindical; no existirán mientras la clase obrera mexicana otorgue a la acción sindical un sentido y un contenido fundamentalmente economicistas y mutualistas.

El derecho al trabajador de afiliarse o no al sindicato tiene que respetarse. La afiliación forzosa sólo sirve de palanca de poder a las dirigencias sindicales burocráticas, y hace apáticos a los dirigentes y a los trabajadores. Para el funcionamiento sindical, es necesario establecer períodos máximos de dirección para los dirigentes. Si bien es innegable que un largo período al frente de los sindicatos, da a los líderes experiencia, conocimiento de las empresas, de las leyes, y estabilidad a la representación, también es cierto que cuando se prolonga demasiado, las tentaciones de caudillismo, patrimonialismo y corrupción son casi insalvables para la mayoría.³²

El líder sindical aparecía como un eficaz gestor de beneficios, legitimando de esta manera su presencia. Sin embargo las constantes denuncias o sospechas de corrupción o de enriquecimiento ilícito de los dirigentes terminaron en algunos de los casos con expulsiones o encarcelamientos, que cancelaba la posibilidad de eficacia de la dirigencia, y eran sustituidos por otro que no necesariamente era elegido por los agremiados, como es el caso primero de Guzmán Cabrera y posteriormente de Romero Deschamps, dentro del

³². Mendoza, Enrique. "La Opción del Auténtico Sindicalismo". Trabajo, No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.37.

STPRM. En estas condiciones, un nuevo dirigente no puede reconstituir las bases de apoyo de su antecesor y obtener la lealtad de los obreros.

EL corporativismo que apoyó al Estado tuvo su costo político: impidió el pluralismo en las corporaciones o sindicatos, y la posibilidad de que los líderes pudieran disentir del gobierno; en suma, dio lugar a una estructura autoritaria y antidemocrática. Por tal razón, sólo con sindicatos más democráticos y plurales, los trabajadores podrían contar con representaciones de una mayor iniciativa política y posibilidad de influir en la escena nacional.

La democracia sindical está determinada por los límites de la acción obrera y por la subordinación del sindicalismo a la política, por su función de base de apoyo del Estado. La instauración de la democracia en un sindicalismo determinado requiere, que los dirigentes tengan una voluntad expresa de instituir la, especialmente en vista de las facultades con que cuentan las direcciones sindicales en México. Pero este elemento no es suficiente; también es necesario que exista un sistema político abierto, representativo y autónomo del

Estado. Ya que "Para instaurar un orden democrático, es necesario superar un régimen autoritario".³

El Estado mexicano no tolera la presencia de una oposición sindical, a menos que ésta sea débil, que se mantenga relativamente marginada y que no adopte posiciones políticas. En estos términos, una corriente de oposición al interior de un sindicato nacional de industria o de una confederación, prácticamente no tiene defensa alguna si la dirección nacional y la Secretaría del Trabajo deciden oponérsele. Esto quiere decir que cualquier acuerdo o avance que obtenga la oposición en sus políticas puede ser recusado; sus logros por lo tanto pueden ser poco duraderos por la falta de reconocimiento en sus acciones. Tampoco puede existir el nivel de tolerancia necesario para la democracia si cualquier oposición real representa una amenaza al sistema.

El sindicalismo que predomina en México, se caracteriza por una enorme dependencia de las pautas y lineamientos que marca el Estado, guardando un compromiso acerca su buen funcionamiento. La Democracia en el sindicalismo prácticamente es nula, no hay

³. Crespo, José Antonio. "Democratización: el esfuerzo ciudadano". El Cotidiano, No. 52, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1993, pp. 13.

alternancia de dirigencias y mantiene un monopolio de la representación, además de restricciones a las corrientes opositoras.

En este contexto la democracia se ve restringida por la inequidad de fuerzas, que implica sobre todo una lucha de posiciones, los líderes sindicales no muestran en los hechos, ni siquiera explícitamente una voluntad por preservar formas democráticas dentro del sindicalismo, más bien se presentan sin tentativas que estimulen la participación de las bases sindicales, ya que no existe democracia sin participación.

La gran heterogeneidad de la clase obrera mexicana significa, por un lado la existencia de actitudes instrumentalistas y mutualistas que influyen en la aceptación del paternalismo y del clientelismo característicos del sindicalismo oficialista mexicano. En tanto este último fundamenta su poder sindical en la influencia que ejerce sobre los trabajadores recientemente incorporados al sistema de trabajo industrial, y sobre los obreros menos calificados de las ramas tradicionales de la economía, las posibilidades de generalizar otro tipo de sindicalismo serán muy restringidas. Es necesario para constituir una democracia sindical, entender la composición de la clase

obrero, para que esta pueda abarcar la diversidad que la constituya.

En tanto el sindicalismo oficial logre conservar su hegemonía política y ésta no sea seriamente cuestionada por los obreros, para la conquista de reivindicaciones importantes y para la defensa exitosa de los intereses de los obreros, este sindicalismo será un instrumento de control eficaz para el Estado y, por tanto, conservará su apoyo. Y en esa medida, la necesidad de apertura democrática y las posibilidades de la democracia también serán mínimas. En tanto la mayor proporción de la clase obrera vea en el sindicalismo un mecanismo de defensa de las condiciones adquiridas, y no un instrumento que conteste, al interior de las fábricas, la organización de la producción y el control de las decisiones por parte de la dirección empresarial, serán muy débiles las presiones por modificar el carácter del sindicalismo oficialista y su relación con el Estado.

La autonomía sindical en México se presenta como una batalla por tratar de mantener el control sobre los procesos de trabajo, es una lucha defensiva que busca establecer relaciones directas con el sector patronal, sin mediaciones del Estado y buscando, también, evitar que los Partidos determinen sus acciones sindicales,

todo ello conlleva asimismo, a la conformación de una autonomía sindical.

La autonomía obrera se entiende como la constitución de relaciones independientes con el Estado y el capital, como la reconstitución del saber hacer y la participación en el control de su proceso de trabajo y de sus condiciones de existencia. La autonomía obrera implica una capacidad y una voluntad, potencial y tendencialmente, movidas, en sus sectores más avanzados, hacia el control obrero y a la autogestión de sus procesos laborales y de las relaciones sociales que establecen con otros sujetos. Implica una lucha por la democratización de la gestión productiva y sindical.¹⁴

El sindicalismo tiene que independizarse del Estado, no con el objeto de enfrentarse a éste, sino por el contrario, para que conjuntamente con el Estado, que representa un punto de convergencia de las fuerzas sociales, conforme una nueva alianza para enfrentar de manera más eficaz los retos de la modernización productiva del país. El Estado, por lo tanto, tiene que ajustar su conducta respetando los intereses del sindicalismo y asentarse en la amplia fuerza social que

¹⁴. Quiroz Trejo, José Othón y Méndez y Berrueta, Luis. "Corporativismo, modernidad y autonomía obrera en México". Sociológica, México, año 6, No.15, Enero-Abril de 1991, pp. 164-167.

son los trabajadores, ganando con ella dinamismo y legalidad dentro de un amplio marco democrático.

La democracia es imposible cuando una de las partes en conflicto puede llegar a aplastar a la otra, por su parte el sindicalismo cuando se presenta en contra de alguna determinada política del Estado no tiene otra opción que adaptarse a una lucha desigual. Por otro lado, una acción definida en torno a la organización del trabajo o que busca un funcionamiento más democrático del sindicalismo, adopta el carácter de una acción crítica frente a la respuesta rígida y limitada del sistema político. El predominio del Estado en todos los espacios económico, político y social, trae como consecuencia la incapacidad de todo movimiento sindical para proponer una alternativa a la interpretación general que fundamenta la acción del Estado mexicano como agente de desarrollo.

La democracia se caracteriza por un conjunto de reglas (primarias o fundamentales) que establecen quién está autorizado para tomar las decisiones colectivas y bajo qué procedimientos. Todo grupo social tiene necesidad de tomar decisiones obligatorias para todos los miembros del grupo con el objeto de mirar por la propia sobrevivencia, tanto en el interior como en el exterior. Pero incluso las decisiones grupales son

tomadas por individuos (el grupo como tal no decide). Así pues, con el objeto de que una decisión tomada por individuos pueda ser aceptada como una decisión colectiva, es necesario que sea tomada con base en reglas que establecen quiénes son los individuos autorizados a tomar las decisiones obligatorias para todos los miembros del grupo, y con qué procedimientos.³⁵

Por lo que respecta a los sujetos llamados a tomar decisiones colectivas, un régimen democrático se caracteriza por la atribución de este poder a un número muy elevado de miembros del grupo. Por lo que respecta a la modalidad de la decisión la regla fundamental de la democracia es la regla de la mayoría, o sea, la regla con base en la cual se consideran decisiones colectivas y, por tanto, obligatorias para todo el grupo, las decisiones aprobadas al menos por la mayoría de quiénes deben de tomar la decisión. Para una definición de democracia es indispensable que aquellos que están llamados a decidir o a elegir a quienes deberán decidir, se planteen alternativas reales y estén en condiciones de seleccionar entre una u otra. Con el objeto de que se realice esta condición es necesario que a quienes deciden les sean garantizados los llamados derechos de libertad de opinión, de expresión de la propia opinión,

³⁵. Bobbio, Norberto. EL Futuro de la Democracia. México, Ed. f.c.e., 1986, pp. 14.

de reunión, de asociación, de elecciones imparciales y libres.³⁶

El proceso de tomar decisiones obligatorias abarca como mínimo dos etapas analíticamente diferenciables: fijar el programa de acción y decidir la solución y que se va adoptar. Fijar el programa de acción forma parte del proceso de selección de los asuntos sobre los cuales se tendrá que decidir. Decidir la solución que se va a adoptar forma parte de la etapa decisoria, el período en el cual el proceso desemboca en una solución o desenlace, lo cual implica adoptar o rechazar en forma definitiva una política. Si fijar el programa de acción es el primer pronunciamiento sobre el tema, la etapa decisoria es el último, el momento de la "soberanía" con respecto al asunto que se tiene entre manos. Las decisiones obligatorias sólo pueden ser efectuadas por los mismos que están sometidos a las decisiones, o sea, por los miembros de la asociación, no por extraños.³⁷

En todo caso la existencia de prácticas, mecanismos y hasta de una "cultura" de mediación corporativa, se erige como un obstáculo fundamental para la democratización política. Las asociaciones, a través

³⁶. Ibid., pp.14-15.

³⁷. Dahl, Robert A. La Democracia y sus Críticos. España, Ed. Paidós, 1992, pp.132-133.

del principio de la adhesión libre, de la ausencia de ligamentos de tipo obligatorio y, sobre todo, de su autonomía frente al poder gubernamental, se convertían en canales privilegiados de la iniciativa social.³⁸

El corporativismo ha tenido en nuestro país una notable influencia en las elecciones y la competitividad electoral constituye, sino el único medio, sí el privilegiado para legitimar el poder. De ahí que se plantee para la democracia la eliminación del corporativismo y el reconocimiento de los procesos electorales. Sin embargo la sociedad no tiene ni todo el potencial ni las proposiciones necesarias para arribar al establecimiento de la democracia básicamente porque no se ha logrado crear un nuevo sistema de representación de intereses que sustituya con eficacia al dañado corporativismo.³⁹

Por lo tanto se puede pensar en la creación de un nuevo sistema de representación de intereses entre la sociedad y el Estado mediante organismos, que superen las restricciones propias del corporativismo, como

³⁸. Rabotnikof, Nora. "Corporativismo y Democracia: Una Relación Difícil". Relaciones Corporativas en un Período de Transición. México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 1992. pp 35-38.

³⁹. Hernández Rodríguez, Rogelio. "¿Del corporativismo a la Contienda Electoral?". Relaciones Corporativas en un Período de Transición. México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 1992. pp.149-150.

podría ser en el caso de los obreros la conformación de un sindicalismo independiente y representativo, que recogiera la heterogeneidad de la clase obrera y que permitiría a la sociedad negociar sus intereses con el Estado, al margen de las preferencias electorales.

No existe, y tal vez no pueda existir, ningún Estado que aspire a contar con cierto grado de legitimidad prescindiendo de organismos que lo comuniquen de manera permanente con la sociedad, adicionales a la competencia partidaria y electoral. Hasta hace pocos años, en México ésta no constituía una preocupación en la medida en que el corporativismo no sólo fue eficaz intermediador social, sino una garantía para que el PRI y el sistema obtuviera victorias electorales. Pero ahora, si en algo es evidente que el corporativismo ha perdido control, es en el voto de sus agremiados. Si el sistema ha recibido las mayores presiones a través de los comicios, en buena medida se debe a que ya no cuenta con la seguridad de que las corporaciones le concedan su voto y, por ende, debe enfrentar a una sociedad que le reclama participación, muchas veces sin saber a ciencia cierta la forma que ésta debiera adoptar.

Además de todo ello, debemos tomar en cuenta que debido a la centralidad y jerarquización del sistema

político mexicano es casi imposible poder contar con el respaldo mayoritario de los trabajadores para llevar acabo políticas de desarrollo, "progresistas", mucho menos si estas políticas progresistas implican austeridad y sacrificios relativos, como pueden ser en los salarios, para los trabajadores.

No se puede dar por seguro el apoyo de los trabajadores a una opción progresista de política económica, en la medida en que esa opción exija sacrificios a corto plazo en nombre de beneficios futuros (y por tanto hipotéticos). En segundo lugar sin el apoyo de la clase trabajadora no es posible hacer avanzar una política de austeridad con colaboración de los trabajadores. Sin los trabajadores no es posible desarrollar una política progresista de respuesta a la crisis. Cuando una política progresista implica sacrificios, no se puede contar de antemano con el apoyo de la clase trabajadora a tal política.⁴⁰

Un elemento central del régimen mexicano es la consolidación a partir de los años treinta, de un corporativismo estatal mediante el cual el partido oficial se integra por el sector obrero y campesino. El

⁴⁰. Paramio, Ludolfo. Tras el Diluvio: La izquierda ante el fin de siglo. 2a. ed., México, Ed. Siglo XXI, 1989, pp.204-205.

actual corporativismo estatal, representa intereses clientelares y antidemocráticos que se oponen a una efectiva competencia política, y es un obstáculo a la modernización económica, a una mayor flexibilidad de la organización de la empresa y a la elevación de la calidad en la producción debido a sus controles centralizados y verticales.

Pero para lograr que la democracia sindical funcione como es debido se debe de pasar de un corporativismo estatal, en el cual el Estado crea las organizaciones que representan los intereses sociales y donde el sistema político es poco autónomo de este mismo. A un corporativismo social, en el cual la sociedad se organiza y el Estado reconoce a estas organizaciones el monopolio de la representación. El corporativismo social es fruto de un sistema de representación abierto, estimulado desde abajo. En el caso mexicano se plantearía la posibilidad de pasar de un corporativismo estatal a uno social, de salvar el corporativismo que ha sido tan útil para asegurar la estabilidad política del país o, dicho de otra forma, se postularía la posibilidad de preservar el régimen, variando exclusivamente la intervención del Estado.⁴¹ El

⁴¹. Bizberg, Ilán. "La Crisis del Corporativismo Mexicano". Foro Internacional, México, Vol. 30, No.4, Abril-Junio de 1990, pp.696-697.

corporativismo social surge desde abajo, de manera democrática, y el consenso no está fundamentado en la autoridad estatal.

El corporativismo social se encuentra reposado en sistemas políticos con unidades territoriales relativamente autónomas y de múltiples capas; con procesos electorales y sistemas partidistas abiertos y competitivos; con autoridades ejecutivas ideológicamente variadas y basadas en coaliciones, aun con subculturas políticas altamente estratificadas o fragmentadas. Por otra parte el corporativismo estatal suele estar asociado con sistemas políticos en que las subunidades territoriales están estrechamente subordinadas al poder burocrático central; las elecciones o no existen o son plebiscitarias; el sistema de partidos está dominado o monopolizado por un partido único.⁴²

De acuerdo a lo antes señalado, se puede pensar para nuestro país en la posibilidad de un corporativismo social, constituido independientemente del Estado y del partido oficial, que realmente represente tanto los intereses laborales como los empresariales. Se constituye por lo tanto en un elemento fundamental el

⁴². Schmitter, Philippe C. "¿Continúa el Siglo del Corporativismo?" Neocorporativismo I: Más Allá del Estado y el Mercado. México, Ed. Alianza, 1992. pp.36-37.

surgimiento de un sindicalismo efectivamente democrático dentro de este corporativismo social que sea capaz de responder a las necesidades reales de sus bases.

En países donde el Estado impone las reglas del juego, éste establece las leyes, para prevenir los conflictos futuros. En la medida en que esta situación sea la más frecuente, nos encontramos ante la preeminencia del Estado sobre la sociedad y en general, frente a una débil constitución de actores sociales y, por lo tanto, ante una endeble capacidad de expresión política y de representación de la sociedad civil. El desarrollo del régimen político mexicano ha demostrado cómo predomina la dimensión canalizadora, la función del sistema político como fuente de limitaciones. La escasa autonomía del sistema político frente al Estado implica, sin embargo, la subordinación de este sistema a las necesidades de movilización de recursos por parte del Estado en su función de agente de desarrollo.⁴³

Sin embargo todo parece indicar que en lo esencial el Estado seguirá ejerciendo el control corporativo sobre el sindicalismo y de que no podrá renunciar a sus facultades de reconocer legalmente a los sindicatos y de revisar el contenido de los contratos colectivos y, en

⁴³. Bizberg, Ilán. "La Crisis del...", pp. 702-703.

general, mantener en el poder a dirigentes sindicales que le son leales para así poder imponer una determinada política laboral.

El sindicalismo puede definirse como "un sistema de agregación de intereses en que las unidades constitutivas son un número ilimitado de categorías singulares, voluntarias, no competitivas, no jerárquicamente ordenadas ni funcionalmente especializadas, no creadas o autorizadas por el Estado o un partido, no controladas en su selección de dirigentes o en la articulación de sus intereses por el Estado o un partido, que no ejercen un monopolio de la representación sino que resuelven sus conflictos y asignan autoritariamente sus valores de manera autónoma, sin la intervención del Estado".⁴

Para los sindicatos la participación de los representantes, tiene relación con el consenso que sean capaces de conseguir. Participación significa, en realidad, interés e implicación, más o menos continua y directa, en la representación y la acción. Su opuesto es el desinterés y la indiferencia. Incluso en muchos casos la participación puede ser mayor cuando surgen posiciones críticas, contrarias a las propuestas

⁴. Schmitter, Philippe C. ob. cit., pp.29.

establecidas, como ocurre durante las consultas sobre plataformas y acuerdos. Las distintas formas de participación son, más bien, los canales multiformes a través de los cuales se puede comprobar el grado de adhesión de los trabajadores a la representación sindical. También, en cierta medida, son los canales a través de los cuales se pueden dirigir las críticas y las posiciones de desacuerdo, son la vía a través de la cual se puede ejercer la oposición de pareceres.⁴⁵

Los sindicatos pueden ser organizaciones con reglas propias, a las que se debe acceder mediante la libre inscripción, pero también pueden ser movimientos abiertos a la acción y aportación, aunque sea ocasional, de todos los trabajadores, y que en conjunto dan lugar a un sistema de representación general del mundo del trabajo, con espacios de implicación e intervención de los representantes que van más allá de los de la propia organización.

Lo específico de una sociedad democrática es ser una sociedad abierta y flexible; una sociedad democrática admite, que los conflictos, las divergencias, las rivalidades y las oposiciones, son no

⁴⁵. Regalia, Ida. "La Participación de los Trabajadores en el Sindicato. Formas, Modelos, Hipótesis de Trabajo". Sociología del Trabajo, No. 4, España, Ed. Siglo XXI, Otoño de 1988, pp.10.

solamente inevitables en su seno, sino necesarias y legítimas. La democracia es fruto de las luchas, de las presiones, de las reivindicaciones, de combates, para hacer triunfar la aspiración hacia la libertad y la igualdad, tanto al nivel individual como colectivo. Por lo tanto la democracia sindical es deseable porque aumenta la eficiencia del sindicato en la representación de los intereses de sus miembros y en su movilización, en apoyo de sus objetivos en la negociación colectiva.

El sindicalismo mexicano tiene que tomar la alternativa de reconquistar un espacio en el sistema político, ya que no puede resignarse a ser marginado y excluido de la estructura del poder. Pero dentro de este espacio del sistema político el sindicalismo tiene que conformar su autonomía y reconocimiento como representante de los intereses de los trabajadores para poder hacer viable su defensa.

Se necesita lograr por lo tanto una nueva política sindical, democrática y solidaria, que destaque los valores de pertenencia y unidad por parte de los trabajadores hacia el sindicato y de participación en la resolución de los problemas de los mismos. De tal forma que las políticas de desarrollo puedan contar con el apoyo de la clase trabajadora, siendo resultado de el trabajo colectivo y de un proyecto a futuro, que aunque

en un principio requiera de acciones de austeridad y sacrificios al trabajador, pueda obtener en un tiempo razonable beneficios reales.

C O N C L U S I O N

Hemos caracterizado la Crisis Sindical en México principalmente por una falta de capacidad del sindicalismo para ocupar un lugar preponderante en la conducción de las políticas nacionales que el Estado ha llevado a cabo, primordialmente esta se manifiesta desde el período gubernamental de Miguel de la Madrid, hasta el actual del presidente Carlos Salinas de Gortari. El sindicalismo se encuentra debilitado en la defensa de los Contratos Colectivos y en general alejado de los intereses de los obreros. Esto ha conducido a sus líderes a una crisis de representatividad, que se agrava con el problema de la poca o casi nula democracia interna de los sindicatos y las prácticas de corrupción por parte de sus cúpulas.

La Crisis Sindical en México, se establece en una falta de representación de los líderes obreros y su desvinculación con las bases; falta de alternativas para la renovación sindical de las estructuras verticales y las direcciones estereotipadas; una pérdida de la fuerza de los sindicatos para negociar frente a la empresa y el gobierno los derechos y conquistas laborales, que deben ser establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo;

Falta de unidad y solidaridad sindical, lo cual les ha restado fuerza; además de que los sindicatos se han caracterizado por una escasez de propuestas ante los cambios de carácter tecnológico en las transformaciones de los procesos productivos, en los círculos de control de calidad y otras formas de organización del trabajo; y más importante, una dependencia orgánica, política e ideológica respecto al Estado.

Como hemos visto, las huelgas de junio y julio de 1983 representan dos situaciones principalmente: en primer lugar una derrota para la clase obrera, donde se demostró que el sindicalismo no ha sido capaz de influir por ahora en la definición de la reestructuración productiva, dirigida por el Estado y basada en la reducción del salario, en la intensificación del trabajo y, en algunas ramas en la innovación tecnológica. En segundo lugar marca el principio del cambio de la relación entre Estado y Sindicato.

En efecto, es a partir del período delamadridista cuando el Estado adopta una posición distante con el sindicalismo sin reconocer siempre la representatividad de sus movilizaciones en busca principalmente de aumento salarial. El Estado por su parte comienza a implementar medidas de saneamiento a la crisis económica que repercutía gravemente sobre los trabajadores. Se

implementa por lo tanto una política de austeridad en el salario.

El sindicalismo entró durante los años ochenta a la posición de tener que admitir las políticas gubernamentales sin poder anteponer la defensa de los intereses obreros, principalmente en lo que se refiere al salario, posición que ha mantenido hasta la actualidad y que se ha caracterizado por una pasividad ante los cambios y desconfianza ante las políticas del Estado.

De continuar con esta actitud pasiva el sindicalismo mexicano seguirá perdiendo la capacidad de negociación que había mantenido en el pasado, y seguirá perdiendo importancia para la implementación de las políticas nacionales; se necesita, por lo tanto, de un sindicalismo participativo que se legitime frente al Estado mediante sus acciones como auténtico defensor de los intereses obreros.

El cambio estructural que se comenzó a efectuar en el sexenio anterior y que tuvo una importante continuidad en el actual régimen Salinista, se planteó con la necesidad de transformar la función del Estado en la economía, se requería hacer más eficiente la intervención del Estado y estimular el capital privado.

Para ello se debía eliminar las ineficiencias generadas por el paternalismo estatal, en pocas palabras se debía modernizar al Estado.

Es precisamente el presidente Salinas de Gortari quien bautiza a este proceso de modernización, como la "Reforma del Estado", que continúa con las principales directrices del gobierno anterior: reprivatización, apertura comercial, fomento al proceso de sustitución de exportaciones, cambio estructural y modernización productiva. Para ello era necesario refuncionalizar a los sindicatos para evitar confrontaciones y obstáculos a la modernización del Estado, era necesario contar con su disposición para incrementar la productividad y ganar mercados dentro y fuera del país. El ejemplo claro de la destitución de un dirigente que se mostraba contrario al régimen fue el caso de Joaquín Hernández Galicia, ex líder del STPRM.

El proyecto de modernización del Estado tiene por objeto, limitar la participación del Estado en la economía, particularmente en la forma de ser propietario de numerosas empresas. La pretensión es que la economía se maneje bajo el esquema de la libre competencia de fuerzas en el mercado, donde deben prevalecer las empresas privadas. El proceso de crisis económica, ajuste y modernización de la participación estatal, se

tradijo para el mundo de los trabajadores en un fuerte deterioro de sus salarios, de sus contratos, de sus condiciones de trabajo y de vida.

Los procesos de revisión salarial han colocado en tela de juicio a los sindicatos y sus líderes; el Congreso del Trabajo y la CTM en particular, fueron marginados de los procesos de negociación; desde 1983 los salarios ya no se discuten con los líderes, ahora forman parte de los programas económicos y sus términos se imponen tanto a los sindicatos como a los patrones; los líderes han protestado de diversas formas por esta situación pero finalmente han aceptado las decisiones económicas del gobierno; los representantes patronales asumieron la política programada por el gobierno pues sin duda les beneficiaba. En estos procesos el conjunto de los sindicatos del país salieron debilitados.

Es el sector industrial, en particular, el que se determinó como pieza clave para lograr el crecimiento económico autosostenido del país. La modernización en este sector tiene el propósito de lograr la competitividad de la producción nacional. El sindicalismo ante estos cambios se muestra autodefensivo de sus privilegios y sin poder mostrarse propositivo ante las nuevas exigencias de productividad y calidad.

La modernización industrial debe ser acompañada por políticas sindicales que promuevan la competencia y mejoren la eficiencia de las empresas. Para no quedarse rezagado el sindicato mexicano necesita presentar alternativas para acoplarse a la modernización industrial y lograr con ello mayor eficiencia de las empresas y del conjunto de los trabajadores.

En los últimos años la modernización tecnológica se ha acelerado en los procesos de trabajo, las innovaciones tecnológicas en la empresa constituyen la base principal para mejorar la productividad y la calidad en el trabajo. Logrando de esta forma poder alcanzar un alto nivel competitivo.

Pero el sindicalismo en México por lo general ha actuado tardíamente ante las innovaciones tecnológicas y a la defensiva. Si el sindicalismo no presenta opciones claras ante la modernización tecnológica, no podrá ser participe en los procesos de producción, para hacer más eficiente a la empresa y ayudando a adecuar la nueva tecnología a las exigencias del mercado, protegiendo con su colaboración a los trabajadores de posibles afectos que puedan perjudicar su bienestar.

Los sindicatos necesitan desarrollar una forma de negociación con la empresa donde puedan formular

propuestas acordes al desarrollo tecnológico y de protección del empleo, que se puede ver muy afectado por el acelerado ritmo de innovación tecnológica sin que el sindicato pueda hacer nada por los obreros despedidos.

Sumado a esto, tenemos también que algunas empresas no se han mostrado en una posición de asimilar los avances tecnológicos y modernizar su industria; que podría significar una mayor productividad, sino que han preferido seguir manteniendo su ganancia a través de la explotación del trabajador. El sindicato puede volverse capaz de empujar la modernización productiva y de convertir la productividad en un campo más de la negociación para el logro de beneficios al trabajador y de protección al empleo.

El sindicalismo mexicano, debe optar a favor de la modernización tecnológica y productiva, pero bajo condiciones que garanticen los derechos a la estabilidad en el trabajo; a la contratación colectiva; al salario remunerado y a la capacitación. Todo ello sustentado en el derecho a la bilateralidad en la fijación de las condiciones de trabajo, en la introducción de innovaciones tecnológicas, en donde la empresa reconoce que el trabajador tiene el derecho de opinar y participar sobre las condiciones, formas, control y dirección del trabajo.

Es innegable que una empresa para ser más productiva debe rediseñar los procesos de trabajo e introducir cambios tecnológicos. La reestructuración productiva tiene evidentes aspectos financieros e internacionales e implica la urgencia de ganar competitividad a nivel internacional. La flexibilidad del trabajo conducida por la empresa forma parte de la reestructuración de las relaciones laborales con el fin de lograr la adaptación de la mano de obra a las nuevas condiciones de productividad.

El sindicalismo no ha mostrado una propuesta clara ante la flexibilidad laboral que ha afectado algunas cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo, buscando eliminar la intervención sindical en la regulación del uso de la fuerza de trabajo. De no establecerse una propuesta de mediación y de protección del trabajo del obrero por parte del sindicato, la flexibilidad laboral podría significar su marginación y su debilitamiento de acuerdo al tipo de relación directa que se busca imponer entre la dirección de la empresa y los obreros.

La búsqueda de una mayor productividad no debe traducirse en la pérdida de la bilateralidad de los sindicatos. La flexibilidad laboral, no debe entenderse, como unilateralidad empresarial en los asuntos de la

producción, esto se constituye en una concepción atrasada y autoritaria, que no necesariamente debe alcanzar un mayor incremento de la productividad.

El sindicato debe establecer una relación bilateral con la empresa, como agente de regulación del grado de flexibilidad laboral necesario para el mejoramiento tanto de la productividad como de las condiciones de vida del trabajador, apoyándose en la introducción de modernas tecnologías, sin caer tampoco en una relación neocorporativa como es el caso actual del STRM.

El neocorporativismo del Sindicato de Telefonistas, se distingue por una estrategia donde mantiene su tradicional alianza con el Estado, en un sentido formal y donde principalmente presenta una alianza con la empresa sometiendo a sus directrices para poder conservar algunas importantes reivindicaciones.

Cuando se comienza acelerar la modernización en las telecomunicaciones a mediados de los años ochenta, el STRM se presentaba como una organización participativa en la innovación tecnológica de la empresa, pero este proyecto tuvo su retroceso en 1988, cuando se cambió el Contrato Colectivo de Trabajo flexibilizándolo y sobre todo excluyendo al sindicato de decisiones con respecto a tecnología y organización; en la revisión de 1990, se

consagró en el contrato el modelo de calidad, la obligación a la capacitación en temas modernos, aunque reducido todo esto a la propuesta y seguimiento del programa de calidad, fundamentalmente quedando en manos de la empresa.

El sindicalismo de la forma neocorporativa sigue estando subordinado, ya no en un primer plano al Estado, pero sí a la empresa, sigue conservando una escasa autonomía e ingerencia en los procesos productivos, conduciendo sus acciones hacia las prioridades que marque la empresa, con tal de que algunos privilegios no sean retirados.

El sindicalismo debe establecer la participación consciente y propositiva en la edición de la vida cotidiana, en la reproducción material, en la producción y en la organización política de los trabajadores. Una participación como unidad sindical, en la reorganización de los procesos productivos, en la reformulación de las relaciones industriales y en la incorporación de la innovación tecnológica. Un sindicalismo de la productividad que pueda hacer participar a los trabajadores en las políticas de desarrollo de la empresa.

La autonomía del sindicalismo mexicano es mínima por los lazos corporativos que mantiene con el Estado y con el Partido Oficial. La relación del Estado con el sindicato es una relación autoritaria; donde el sindicalismo trata de mantenerse cerca del Estado para mantener y obtener privilegios, fortaleciéndose de esta manera una asociación clientelar por parte del sindicalismo al Estado.

La naturaleza de los sindicatos conlleva de manera inherente su autonomía frente al Estado. De ahí el contrasentido de la afiliación colectiva de los sindicatos, específicamente, la incorporación orgánica y compulsiva al partido oficial. Por lo tanto, la libertad política se vuelve inexistente si se establecen condiciones privilegiadas para que al partido del Estado se afilien coactivamente y en masa los sindicatos, las organizaciones sociales de los trabajadores. Los sindicatos, las centrales obreras, están concebidas como frentes amplios en los que se integran los trabajadores más allá de su militancia partidaria individual.

Se han desarrollado por lo tanto estructuras jerárquicas de donde surgieron burocracias sindicales que conservan lealtades personales hacia el Estado. Esta burocracia propició ineficiencias y corrupciones que han desprestigiado a los líderes sindicales. Como hemos

visto importantes líderes sindicales se han visto involucrados en denuncias por fraudes o uso indebido de los recursos del gremio, como son por ejemplo los casos de Francisco Hernández Juárez, dirigente del STRM, de Sebastián Guzmán Cabrera ex dirigente del STPRM y de Jorge Sánchez García ex dirigente del SME; que en el caso de estos dos últimos sus recientes cambios tuvieron este desprestigio.

Si el sindicalismo no adquiere autonomía frente al Estado y el PRI, o frente a la empresa en el caso neocorporativo y no rompe con practicas burocráticas y con hábitos de corrupción; no podrá formarse en un auténtico sindicato representativo y legítimo de los intereses obreros. El sindicalismo necesita hacer valer su representatividad con formas competitivas y funcionales que lo hagan ser participe de los procesos de renovación y cambio de las políticas nacionales.

Pero para que el sindicalismo pueda ganar autonomía y los líderes aparezcan como legítimos gestores de beneficios a los agremiados es necesario la instauración de la democracia sindical. El corporativismo que se desarrolló con el crecimiento del mismo Estado, dio lugar a estructuras autoritarias y antidemocráticas. La democracia sindical se encuentra atada por su función de base de apoyo al Estado.

Para establecer la democracia sindical es necesario que exista un sistema político abierto, representativo y autónomo del Estado. La democracia en el sindicalismo es muy escasa, con excepción de algunos casos, no hay alternancia en las direcciones sindicales, siendo estas dominadas por grupos monopólicos.

Los dirigentes sindicales no muestran en los hechos una voluntad por preservar formas democráticas dentro del sindicato, que rompa con monopolios en la representación. De no ser así el sindicato continuará presentandose sin tentativas que estimulen la participación de las bases obreras y esto sólo imposibilitará la capacidad de iniciativa política para influir en la conducción del país.

El sindicalismo al independizarse del Estado logra con ello una reconstitución de la participación en el control del proceso de trabajo. La autonomía sindical implica una capacidad y voluntad en la determinación de los procesos laborales y una democratización de la representación sindical.

Para el logro de un sindicalismo autónomo y democrático es necesaria la conformación de una nueva alianza con el Estado; dejar de lado el corporativismo estatal, en el cual el Estado crea las organizaciones

que representan los intereses sociales y donde el sector obrero se integra al cuerpo formal del PRI. La nueva alianza entre Estado y sindicato tiene como fundamento, enfrentar de manera más eficaz los retos de la modernización productiva y las nuevas pautas de competitividad internacional. El Estado tiene por lo tanto que respetar los intereses sociales, económicos y políticos de los sindicatos, y estos permitir la libertad de afiliación partidaria de los agremiados y aceptar la pluralidad política en las dirigencias sindicales.

Para una nueva alianza entre Estado y sindicato sería necesario la instauración de un corporativismo social, que se constituya independiente del Estado y del partido oficial, con una representación que sea capaz de responder tanto a los intereses obreros como empresariales, sirviendo esta nueva relación como base de un sindicalismo efectivamente democrático.

El corporativismo social podría ser plural, organizado, capaz de ser a la vez interlocutor y contrapeso del Estado, con atribuciones suficientes para organizar el bienestar de los sindicalizados. Un corporativismo anclado en la legitimidad democrática que le confiera la sociedad, en lugar de pretender legitimidad en el autoritarismo derivado del poder del

Estado. Un corporativismo que pueda asegurar su representatividad con formas de relación competitivas, equitativas y funcionales.

De continuarse con las relaciones tradicionales del sindicato con el Estado y el PRI, donde por ejemplo la CTM ha buscado tener más presencia en organismos de base del partido oficial, buscando mayor participación en puestos de elección popular, se seguirán respaldando intereses clientelares y antidemocráticos de dirigencias anquilosadas que se oponen a una efectiva representación obrera, que haga valer la defensa de sus intereses.

La modernización general del país requiere un desarrollo en la economía, en la política y en la vida sindical. En los últimos años se han hecho algunos esfuerzos para avanzar en la vida económica. Sin embargo, el sistema político continúa con los mismos rasgos. De esta manera nos encontramos ante una situación incongruente: por un lado se pretende una modernización económica y por otra parte se mantiene el sistema político tradicional, corporativo y autoritario.

La modernización del país se quedará solamente en un conjunto de discursos si no es acompañada de una real democracia en los sindicatos y en la vida política. Si los sindicatos carecen de vida democrática, difícilmente

participarán de manera positiva en los procesos de modernización económica y política.

El sindicalismo mexicano se enfrenta al gran reto de reconquistar un espacio importante en el sistema político, pero ya no de la forma tradicional, sino dentro de un esquema de lucha democrática que le permita poseer una vida representativa de los agremiados, que lo saque de la marginación en donde se encuentra, salvaguardando los intereses de los obreros y constituyéndose en un sindicalismo propositivo y con influencia en la conducción de las políticas nacionales.

BIBLIOGRAFIA

Aguilar Camín, Héctor. Después del Milagro. México, Ed. Cal y Arena, 1989, 296 pp.

Alonso José, Aziz Alberto y Tamayo Jaime. Coordinadores. El Nuevo Estado Mexicano: I. Estado y Economía. México, Ed. Nueva Imagen, 1992, 301 pp.

Alonso José, Aziz Alberto y Tamayo Jaime. Coordinadores. El Nuevo Estado Mexicano: II. Estado y Política. México, Ed. Nueva Imagen, 1992, 273 pp.

Aspe Armella, Pedro. El Camino Mexicano de la Transformación Económica. México, Ed. F.C.E., 1993, 215 pp.

Becker, Werner. La Libertad que Querramos: La Decisión para la Democracia Liberal. México, Ed. f.c.e., 1990, 253 pp.

Bell, Daniel. Las Contradicciones Culturales del Capitalismo. México, Ed. Alianza/Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1989, 264 pp. (Los Noventa, No. 6).

Benjamin, Roger. Los Límites de la Política: Bienes Colectivos y Cambio Político en las Sociedades Postindustriales. México, Ed. Alianza, 1991, 172 pp.

Bizberg, Ilán. Estado y Sindicalismo en México. México, Ed. El Colegio de México, 1990, 390 pp.

Bobbio, Norberto. El Futuro de la Democracia. México, Ed. f.c.e., 1986, 138 pp.

Cerroni, Umberto. Reglas y Valores en la Democracia: Estado de Derecho, Estado Social, Estado de Cultura. México, Ed. Alianza/Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1991, 217 pp. (Los Noventa, No.80).

Coriat, Benjamin. El Taller y El Cronómetro: Ensayo Sobre el Taylorismo, el Fordismo y la Producción en Masa. 8a. ed., México, Ed. Siglo XXI, 1992, pp. 204.

Crozier, Michel. Estado Modesto, Estado Moderno: Estrategia para el Cambio. México, Ed. f.c.e., 1989, 266 pp.

Dahl, Robert A. La Democracia y Sus Críticos. España, Ed. Paidós, 1992, 476 pp.

De la Garza Toledo, Enrique. Ascenso y Crisis del Estado Social Autoritario: Estado y Acumulación del Capital en México (1940-1976). México, Ed. El Colegio de México, 1988, 215 pp.

De la Garza Toledo, Enrique. Coordinador. Crisis y Sujetos Sociales en México. Vol. I, México, Ed. CIIH-UNAM/Miguel Angel Porrua., 1992, 302 pp.

De la Garza Toledo, Enrique. Coordinador. Crisis y Sujetos Sociales en México. Vol. II, México, Ed. CIIH-UNAM/Miguel Angel Porrua, 1992, 312 pp.

Gómez Sánchez, Luis E. La Sombra de los Gozos: Desmantelamiento del Estado del Bienestar. Instalación del Estado de Urgencia. México, Ed. Universidad de Baja California Norte, (En Prensa).

González Casanova Pablo, León Samuel y Marván Ignacio. Coordinadores. El Obrero Mexicano, Num.1: Demografía y Condiciones de Vida. 2a. ed., México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM/Siglo XXI, 1986, 155 pp.

González Casanova Pablo, León Samuel y Marván Ignacio. Coordinadores. El Obrero Mexicano, Num.2: Condiciones de Trabajo. 2a. ed., México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM/Siglo XXI, 1986, 317 pp.

González Casanova Pablo, León Samuel y Marván Ignacio. Coordinadores. El Obrero Mexicano, Num.3: Organización y Sindicalismo. 2a. ed., México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM/Siglo XXI, 1986, 267 pp.

González Casanova Pablo, León Samuel y Marván Ignacio. Coordinadores. El Obrero Mexicano, Num.4: EL Derache Laboral. México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM/Siglo XXI, 1985, 223 pp.

González Casanova Pablo, León Samuel y Marván Ignacio. Coordinadores. El Obrero Mexicano, Num.5: La Política y La Cultura. 2a. ed., México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM/Siglo XXI, 1986, 170 pp.

Guillán Romo, Héctor. El Sexenio de Crecimiento Cero: México, 1982-1988. México, Ed. Era, 1990, 222 pp.

Gutiérrez Garza, Esthela. Coordinadora. Testimonios de la Crisis: 1. Reestructuración Productiva y Clase Obrera. México, Ed. FCPYS-UNAM/Siglo XXI, 1985, 198 pp.

Foro Legislación Laboral: Situación y Perspectivas. México, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, LV Legislatura, 1993, 387 pp.

Luna, Matilde y Pozas H., Ricardo. Coordinadores. Relaciones Corporativas en un Período de Transición. México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, 1992, 275 pp.

Méndez Berrueta, Luis y Quiroz, José Othón. Modernización Estatal y Respuesta Obrera: Historia de una Derrota. México, Ed. UAM-Azcapotzalco, Colección: Libros de el Cotidiano, 1994. (En Prensa).

Montiel, Yolanda. Proceso de Trabajo, Acción Sindical y Nuevas Tecnologías en Volkswagen de México. México, Ed. CIESAS/Casa Chata, 1991, 263 pp.

Offe, Claus. Contradicciones en el Estado del Bienestar. México, Ed. Alianza/Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1991, 309 pp. (Los Noventa, No. 66).

Paramio, Ludolfo. Tras el Diluvio: La Izquierda ante el Fin de Siglo. 2a. ed., México, Ed. Siglo XXI, 1989, 260 pp.

Quiroz Trejo, José Othón. Trabajo, Proceso de Trabajo y Composición de Clase en la Industria Automotriz Terminal: El Caso de México, 1969-1980. México, FCPYS/UNAM, Tesis de Maestría, 1982, 365 pp.

Schmitter, Philippe C. y Lehbruch, Gerhard. Coordinadores. Neocorporativismo I: Más allá del Estado y el Mercado. México, Ed. Alianza, 1992, 309 pp.

Schmitter Philippe C., Streeck Wolfgang y Lehbruch Gerhard. Coordinadores. Neocorporativismo II: Más allá del Estado y el Mercado. México, Ed. Alianza, 1992, 371 pp.

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Programa Nacional de Modernización Industrial y del Comercio Exterior. 1990-1994. México, Ed. SECOFI, 1990, 48 pp.

Sindicato Mexicano de Electricistas. Comisión Técnica. Autosuficiencia Financiera en la CLYFC: Problemática y Propuestas. México, Ed. SME, Diciembre de 1989, 156 pp.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Sindicalismo: Democracia y Tecnología. No. 2, Encuentro Internacional Sindicalismo y Democracia, México, Ed. SNTE, 1992, 249 pp.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Perspectivas Sindicales en el Proceso de Cambio. No. 4, Encuentro Internacional Sindicalismo y Democracia, México, Ed. SNTE, 1992, 288 pp.

Trejo Delarbre, Raúl. Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988). México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM/Siglo XXI, 1990, 420 pp.

Vázquez Arrollo, Francisco. La Modernización del Estado. México, Ed. El Caballito, 1991, 266 pp.

Williamson, Oliver E. Las Instituciones Económicas del Capitalismo. México, Ed. f.c.e., 1989, 435 pp.

Wolfe, Alan. Los Límites de la Legitimidad: Contradicciones Políticas del Capitalismo Contemporáneo. México, Ed. Siglo XXI, 1987, 401 pp.

BIBLIOGRAFÍA

Aboites, Jaime. "México: Flexibilidad Salarial y Pobreza Extrema". El Cotidiano. No. 38, México, UAM-Azacapotzalco, Noviembre-Diciembre de 1990, pp.28-32.

Aguilar García, Javier. "Relaciones Estado-Sindicatos: 1982-1990". El Cotidiano. No. 38, México, UAM-Azacapotzalco, Noviembre-Diciembre de 1990, pp.67-70.

Alzaga, Oscar. "El Conflicto de VW". Trabajo y Democracia Hoy. No. 9, México, CENPROS, Septiembre-October de 1992, pp.4-8.

Alzaga, Oscar. "Los Trabajadores de Pemex". Trabajo y Democracia Hoy. No. 12, México, CENPROS, Marzo-Abril de 1993, pp.4-7.

Anguiano, Arturo. "Transición Política, ¿Hacia Dónde?". El Cotidiano. No. 52, México, UAM-Azacapotzalco, Enero-Febrero de 1993, pp.3-9.

Argüelles Romo, Leticia. "Cronología de las Huelgas de Junio". Economía Informa. No. 107, México, Facultad de Economía/UNAM, Agosto de 1983, pp.13-17.

Arteaga, Arnulfo. "Nacido Ford, Crecido Flexible". Trabajo. No. 2, México, UAM-Xochimilco, Primavera de 1990, pp.64-74.

Aziz Nassif, Alberto. "Las Confederaciones Obreras y el Estado en México: El Caso de la Confederación de Trabajadores de México". Documentos de Trabajo. No. 34, México, Friedrich Ebert, 1990, 58pp.

Báez Rodríguez, Francisco. "Política Salarial, Huelgas de Junio, Desnacionalización". Economía Informa. No. 107, México, Facultad de Economía/UNAM, Agosto de 1983, pp.5-6.

Barbosa, Fabio. "La Reestructuración de Pemex". El Cotidiano. No. 46, México, UAM-Azacapotzalco, Marzo-Abril de 1992, pp.20-26.

Barbosa, Fabio. "Los Retos del Sindicalismo Petrolero". El Cotidiano. No. 56, México, UAM-Azacapotzalco, Julio de 1993, pp.33-39.

Bartra, Armando. "Modernidad, Miseria Extrema y Productores Organizados". El Cotidiano. No. 36, México, UAM-Azacapotzalco, Julio-Agosto de 1990, pp.28-33.

Bensusan, Graciela. "La Ley Federal del Trabajo: Una Visión Retrospectiva". Documentos de Trabajo. No. 24, México, Friedrich Ebert, 1989, 59pp.

Bensusan, Graciela y García, Carlos. "Cambio en las Relaciones Laborales: Cuatro Experiencias en Transición". Documentos de Trabajo. No. 32, México, Friedrich Ebert, 1990, 113pp.

Bizberg, Ilán. "La Crisis del Corporativismo Mexicano". Foro Internacional. No. 4, Vol. 30, México, Abril-Junio de 1990, pp.695-735.

Bizberg, Ilán. "Hacia el Fin de las Corporaciones". Trabajo. No. 3-4, México, UAM-Azacapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.1-2.

Bizberg, Ilán. "Más allá del Mercado: Las Estrategias de Organización Sindical". Trabajo. No. 7, SEP/UAM-Azacapotzalco, Febrero de 1992, pp.27-33.

Bolívar E. Augusto, Méndez Luis y Romero M. Miguel Angel. "Reforma del Estado y Malestar Social". El Cotidiano. No. 37, México, UAM-Azacapotzalco, Septiembre-Octubre de 1990, pp.36-41.

Bolívar Espinoza, Augusto, Méndez Berrueta, Luis y Romero, Miguel Angel. "El Estado Reformado a la

Ofensiva". El Cotidiano. No. 45, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1992, pp.51-57.

Bolívar Espinoza, Augusto, Méndez Berrueta, Luis y Romero Miranda, Miguel Angel. "La Debilidad de un Estado Fuerte". El Cotidiano. No. 53, México, UAM-Azcapotzalco, Marzo-Abril de 1993, pp.60-70.

Bolívar Espinoza, Augusto y Villacorta García, Haydeé. "Hacia una Autocrítica del Estado Mexicano". El Cotidiano. No. 45, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1992, pp.13-22.

Bolívar Espinoza, Augusto y Villacorta García, Haydeé. "Flexibilidad sin Transferencias al Sector Industrial". El Cotidiano. No. 46, México, UAM-Azcapotzalco, Marzo-Abril de 1992, pp.10-18.

Carrillo, Jorge. "Reestructuración en la Industria Automotriz en México". Estudios Sociológicos. No. 27, México, El Colegio de México, Septiembre-Diciembre de 1991, 483-525.

Carrillo, Jorge y Micheli, Jordy. "Organización Flexible y Capacitación en el Trabajo. -Un Estudio de Caso-". Documentos de Trabajo. No. 30, México, Friedrich Ebert, 1990, 59pp.

Castillo, Juan José. "De los Impactos Sociales de las Nuevas Tecnologías al Diseño del Trabajo". Sociología del Trabajo. No. 2, España, Siglo XXI, Invierno 1987-1988, pp.115-123.

Castillo Mendoza, Carlos Alberto. "Control y Organización Capitalista del Trabajo. El Estado de la Cuestión". Sociología del Trabajo. No. 9, España, Siglo XXI, Primavera de 1990, pp.117-139.

Conde, Raúl. "La Privatización y Desregulación Internacional". Trabajo. No. 2, México, UAM-Xochimilco, Primavera de 1990, pp.27-31.

Cortés, Guadalupe y Alzaga, Oscar. "Cambios en la Estructura Sindical". Trabajo y Democracia Hoy. No. 13, México, CENPROS, Mayo-Junio de 1993, pp.24-27.

Crespo, José Antonio. "Democratización: el Esfuerzo Ciudadano". El Cotidiano. No. 52, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1993, pp.13-18.

Cressey, Peter. "Tendencias de las Participación de los Trabajadores en las Nuevas Tecnologías". Sociología del Trabajo. No. 9, España, Siglo XXI, Primavera de 1990, pp.89-115.

Dávalos, José. "Comentarios a las Propuestas de la Coparmex". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 4, México, Friedrich Ebert/CTM-CSES/OIT, Diciembre de 1990, pp.247-258.

De Buen, Néstor. "La Política Laboral en el Año de los Quinientos Años". Trabajo y Democracia Hoy. No.11, México, CENPROS, Enero-Febrero de 1993, pp.4-5.

De la Garza Toledo, Enrique. "Desindustrialización y Reconversión en México". El Cotidiano. No. 21, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1988, pp.2-8.

De la Garza Toledo, Enrique. "SME, Una Forma Diferente de Modernizar". Trabajo. No. 2, México, UAM-Xochimilco, Primavera de 1990, pp.7-11.

De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración del Neocorporativismo". Trabajo. No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.40-43.

De la Garza Toledo, Enrique. "El Tratado de Libre Comercio y sus Consecuencias en la Contratación Colectiva". El Cotidiano. No. 45, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1992, pp.3-12.

De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración y Polarización Industrial en México". El Cotidiano. No. 50, México, UAM-Azcapotzalco, Septiembre-Octubre de 1992, pp.142-154.

De la Garza Toledo, Enrique. "Tecnología y Organización del Trabajo en México: Un Balance". Trabajo y Democracia Hoy. No. 11, México, CENPROS, Enero-Febrero de 1993, pp.14-16.

De la Garza Toledo, Enrique. "Reestructuración del Corporativismo en México: Siete Tesis". El Cotidiano. No. 56, México, UAM-Azcapotzalco, Julio de 1993, pp.47-53.

De la Garza Toledo, Enrique y Melgoza Valdivia, Javier. "Sindicatos Frente a la Productividad: Telefonistas y Electricistas". El Cotidiano. No. 41, México, UAM-Azcapotzalco, Mayo-Junio de 1991, pp.14-20.

De la Vega Ulibarri, Angel. "La Productividad no es como la Pintan". Expansión. No. 595, México, Julio 22 de 1992, pp. 98-99.

Del Campo, Jesús Martín. "El Laboratorio Magisterial". Trabajo. No. 2, México, UAM-Xochimilco, Primavera de 1990, pp.12-17.

De María y Campos, Mauricio. "La Política de Cambio Estructural". El Cotidiano. No. 21, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1988, pp.16-19.

Dombois, Rainer. "¿Un Grupo de Empresas, Una Mano de Obra?: Para un análisis Comparativo del Aprovechamiento Empresarial de la Mano de Obra Dentro de un Grupo: El Ejemplo de las Fábricas Volkswagen en la RFA y en México". Sociología del Trabajo. No. 7, España, Ed. Siglo XXI, Otoño de 1989, pp.63-77..

Durán Aguirre, Antonio. "Los Retos Actuales del Sindicalismo". Trabajo y Democracia Hoy. No.12, México, CENPROS, Marzo-Abril de 1993, pp.8-11.

Estrada I., Margarita, "Trabajadores Transitorios: El Largo Principio de la Carrera Laboral en Pemex". Trabajo. No. 7, México, SEP/UAM-Iztapalapa, Febrero de 1992, pp.7-13.

Figueras, Arturo y Solís Vicente. "Los Dilemas de los Telefonistas en el Escenario de la Productividad y la Calidad". Trabajo y Democracia Hoy. No. 11, México, CENPROS, Enero-Febrero de 1993, pp.25-27.

Fuentes-Berain, Rossana. "Competitividad: Oscuro Objeto del Deseo". Expansión. No. 601, México, Octubre 14 de 1992, pp.112-115.

Garavito Elías, Rosa Albina. "Sin Pacto Laboral para la Productividad". El Cotidiano. No. 38, México, UAM-Azcapotzalco, Noviembre-Diciembre de 1990, pp.3-9.

Garavito, Rosa Albina. "La COR: Recambio Fallido". Trabajo. No. 5-6, México, SEP/UAM-Iztapalapa, Invierno-Primavera de 1991, pp.14-15.

Geller, Lucio. "Consideraciones Sobre la Medición de la Productividad y el Costo de la Mano de Obra". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 3, México, Friedrich Ebert/CTM-CSES/OIT, Diciembre de 1989, pp.103-121.

Gómez, Luis. Calderón, José María. Krauze, Enrique. et. al. "Para Discutir la Democracia". Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Año XXXIII, No. 130, México, FCPyS-UNAM, Octubre-Diciembre de 1987, 188 pp.

Góngora, Janette. "El Sindicalismo Independiente y los Límites de la Denuncia". Trabajo. No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.24-31.

González Gómez, Marco Antonio. "La Reprivatización en México". El Cotidiano. No. 45, México, UAM-Azacapotzalco, Enero-Febrero de 1992, pp.36-40.

Hernández, Luis. "Magisterio: El Otoño de la Primavera". El Cotidiano. No. 33, México, UAM-Azacapotzalco, Enero-Febrero de 1990, pp.51-57.

Hernández y Rodríguez, Sergio J. "Incrementos Salariales Por Productividad". Laboral. No. 14, México, ECASA, Noviembre de 1993, pp.75-84.

Herrera Lima, Fernando Francisco. "Reestructuración de la Industria Automotriz en México y Respuesta Sindical". El Cotidiano. No. 46, México, UAM-Azacapotzalco, Marzo-Abril de 1992, pp.27-33.

Herrera Lima, Fernando Francisco. "¿Hubo Fordismo? ¿Habrá Post-Fordismo? En La Industria Automotriz de México". Ponencia Para el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, Noviembre de 1993. 21 pp.

Hualde Alfredo y Micheli Jordy. "Un Overol Teórico para la Reconversión". El Cotidiano. No. 21, México, UAM-Azacapotzalco, Enero-Febrero de 1988, pp.9-15.

Incháustegui, Teresa. "Desgaste del Sindicalismo de la Revolución". Trabajo. No. 3-4, México, UAM-Azacapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.16-23.

Laborgne, Danielle y Lipietz, Alain. "Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas Sobre el Posfordismo". Trabajo. No. 8, México, SEP/UAM-Iztapalapa, Julio de 1992, pp.17-31.

Leff Zimmerman, Gloria. "Los Pactos Obreros y La Institución Presidencial en México (1915-1938)". Estudios Sociológicos. No. 27, México, El Colegio de México, Septiembre-Diciembre de 1991, pp.527-540.

Lorentzen, Borge y Clausen, Christian. "Sistemas Flexibles de Fabricación y Participación de los Trabajadores". Sociología del Trabajo. No. 1, España, Siglo XXI, Otoño de 1987, pp.165-174.

Martínez Sánchez, Tomás. "Nuevas Estrategias de Participación ante la Innovación Tecnológica". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 3, México, Friedrich Ebert/CTM-CSES/OIT, Diciembre de 1989, pp.215-221.

Melgoza Valdivia, Javier. "Avances e Incertidumbres en la Modernización del Sector Eléctrico". El Cotidiano. No. 46, UAM-Azacapotzalco, Marzo-Abril de 1992, pp.68-74.

Méndez, Luis y Quiroz, Othón. Organización Obrera: Nuevos Rumbos, ¿Nuevas Perspectivas?". El Cotidiano, No. 36, México, UAM-Azcapotzalco, Julio-Agosto de 1990, pp.47-56.

Méndez Berrueta, Luis y Quiroz Trejo, José Othón. "Corporativismo, Modernidad y Autonomía Obrera en México". Sociológica. Año 6, No. 15, México, Enero-Abril de 1991, pp.159-188.

Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. "El FAT: Autogestión Obrera y Modernidad". El Cotidiano, No. 40, México, UAM-Azcapotzalco, Marzo-Abril de 1991, pp.37-43,51-54.

Méndez, Luis y Quiroz, J. Othón. "De la Tendencia Democrática al Frente Sindical Unitario". El Cotidiano, No. 41, UAM-Azcapotzalco, Mayo-Junio de 1991, pp.29-31,40-48.

Méndez Luis y Quiroz José Othón. "Respuesta Obrera: Los Sindicatos Frente a la Reestructuración Productiva (1983-1992)". El Cotidiano, No. 50, México, UAM-Azcapotzalco, Septiembre-Octubre de 1992, pp.155-168.

Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. "El Conflicto de la Volkswagen: Crónica de una Muerte Inesperada". El Cotidiano, No. 51, México, UAM-Azcapotzalco, Noviembre-Diciembre de 1992, pp.81-91.

Méndez, Luis y Quiroz Trejo, José Othón. "El Sindicalismo Mexicano en los Noventas: Los Sectores y Las Perspectivas". El Cotidiano, No. 56, México, UAM-Azcapotzalco, Julio de 1993, pp.3-7.

Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. "El Proyecto Cetemista y La Modernización Laboral". El Cotidiano, No. 56. México, UAM-Azcapotzalco, Julio de 1993. pp.8-17.

Méndez, Luis y Quiroz, José Othón. "Los Límites de la Modernización Productiva en México". El Cotidiano, No. 59. México, UAM-Azcapotzalco, Diciembre de 1993. pp.34-45.

Méndez Luis, Quiroz José Othón y Soto José Antonio. "La UOI Una Experiencia de Lucha Proletaria". El Cotidiano, No. 37, México, UAM-Azcapotzalco, Septiembre-Octubre de 1990, pp.29-35,42-44.

Méndez, Luis y Sosa, José Luis. "Modernización Productiva, Transformación del Estado y Derrota Obrera". El Cotidiano, No. 37, México, UAM-Azcapotzalco, Septiembre-Octubre de 1990, pp.46-56.

Mendoza, Enrique. "La Opción del Auténtico Sindicalismo". Trabajo. No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.32-39.

Mertens, Leonard. "La Participación Sindical ante las Innovaciones Tecnológicas y sus Efectos Sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 3, México, Friedrich Ebert/CTM-CSES-OIT, Diciembre de 1989, pp.13-41.

Monjarás Moreno, Jorge A. "Reservas Petroleras: ¿Cuánto Queda?". Expansión. No. 598, México, 2 de Septiembre de 1992, pp.110-117.

Montiel, Yolanda. "¿Una Modernización con Pies de Barro? Avances de Investigación. No. 8-2, Año 8, México-Puebla, El Colegio de Puebla, Enero de 1993, pp.47-62.

Pries, Ludger. "Contexto estructural y dinámica de Acción en el Conflicto de Volkswagen de México (1992): ¿Se Logró una Victoria Pírrica o se Cortó un Nudo Gordiano?". Avances de Investigación. No. 8-2, Año 8, México-Puebla, El Colegio de Puebla, Diciembre de 1992, pp.3-45.

Ramírez Robles, Ma. Esther. et.al., "Convenios Para el Establecimiento de Bonos de Productividad y Calidad". Laboral. No. 14, México, ECASA, Noviembre de 1993, pp.85-94.

Recio, Albert. "Flexibilidad, Eficiencia y Desigualdad (Notas Sobre La Flexibilidad Laboral)". Sociología del Trabajo. No. 4, España, Siglo XXI, Otoño de 1988, pp.81-105.

Regalado Lobo, Alberto. "En Competitividad: Para México, El Ultimo Lugar". Expansión. No. 548, Agosto de 29 de 1990, pp.101-106.

Regalía, Ida. "La Participación de los Trabajadores en el Sindicato. Formas, Modelos, Hipótesis de Trabajo". Sociología del Trabajo. No. 4, España, Siglo XXI, Otoño de 1988, pp.3-42.

Rendón, Teresa y Salas, Carlos. "La Transformación del Empleo en los Años Ochenta: Una visión de Largo Plazo". El Cotidiano. No. 42, México, UAM-Azcapotzalco, Julio-Agosto de 1991, pp.17-29.

Reyes del Campillo, Juan. "El Movimiento Obrero en la Cámara de Diputados". Argumentos. No. 9, México, UAM-Xochimilco, Abril de 1990, pp.23-37.

Rosanvallón, André. "Los Sistemas Flexibles de Fabricación y la Organización del Trabajo". Sociología del Trabajo. No. 1, España, Siglo XXI, Otoño de 1987, pp.65-87.

Rottman, Helen. "Flexibilidad del Trabajo y Salario". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 3, México, Friedrich Ebert/CTM-CSES-OIT, Diciembre de 1989, pp.175-181.

Rueda, Idalia. "La Gestión Empresarial y los Trabajadores". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 3, México, Friedrich Ebert/CTM-CSES-OIT, Diciembre de 1989, pp. 43-64.

Salinas de Gortari, Carlos. "Reformando al Estado". Nexos. No. 148, Año 13, Vol.XIII, México, Abril de 1990, pp.27-32.

Sánchez Sánchez, Víctor M. "Somos Energía: 75 Aniversario del SME, 1914-1989". Luz. No. 386, México, SME, 14 de Diciembre de 1989. 216 pp.

Sánchez Sánchez, Víctor M. "Balance Electricista del 92". Trabajo y Democracia Hoy. No. 11, México, CENPROS, Enero-Febrero de 1993, pp.38-43.

Sandoval, Jorge. "La disputa por lo Público: La Privatización no es Cosa Clara en las Telecomunicaciones". Trabajo. No. 2, México, UAM-Kochimilco, Primavera de 1990. pp.32-54.

Schutte, Giorgio. "La Reestructuración de las Relaciones Industriales". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No. 3, México, Friedrich Ebert/CTM-CSES/OIT, Diciembre de 1989, pp.123-141.

Seltz, Rüdiger. "Nuevas Tecnologías y Reorganización del Trabajo Dentro de las Empresas y Entre Ellas". Sociología del Trabajo. No. 1, España, Siglo XXI, Otoño de 1987, pp.9-18.

Smith, Chris. "Especialización Flexible, Automatización y Producción en Serie". Sociología del Trabajo. No 7, España, Siglo XXI, Otoño de 1989, pp.35-61.

Solis, Vicente. "La Modernización de Teléfonos de México". El Cotidiano. No. 46, UAM-Azcapotzalco, Marzo-Abril de 1992, pp.60-67.

Staelens, Patrick. "La Transnacionalización de las Relaciones Laborales: Una Necesidad Impostergable". El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. No.

4, Friedrich Ebert/CTM-CSES/OIT, Diciembre de 1990, pp. 239-246.

Trouvé, Philippe. "¿Management de las Flexibilidades o Flexibilidades del Management?". Sociología del Trabajo. No. 7, España, Siglo XXI, Otoño de 1989, pp.3-33.

Vázquez, Horacio. "Nuevo Sindicato: Un Modelo Para Armar". Trabajo. No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.44-53.

Vázquez, Pilar. "Telmex: los escenarios de la Venta". Trabajo. No. 2, México, UAM-Xochimilco, Primavera de 1990. pp.55-63.

Vázquez Rubio, Pilar. "Telmex: Por los Caminos de la Productividad". El Cotidiano. No. 38, México, UAM-Azcapotzalco, Noviembre-Diciembre de 1990, pp.10-14.

Vázquez Talavera, César. "La Aviación: Una Reconversión en los Aires". El Cotidiano. No. 46, México, UAM-Azcapotzalco, Marzo-Abril de 1992, pp.80-88.

Villamar, Vicente. "Del Corporativismo al Cuestionamiento". Trabajo y Democracia Hoy. No. 13, México, CENPROS, Mayo-Junio de 1993, pp.11-14.

Whitehead, Laurence. "La Perspectiva Económica de México: Sus Implicaciones Para Las Relaciones Entre El Estado y los Trabajadores". Foro Internacional. No.2, México, El Colegio de México, Octubre-Diciembre de 1987, pp.165-195.

Zapata, Francisco. "Los Dilemas de la Modernización". El Cotidiano. No. 21, México, UAM-Azcapotzalco, Enero-Febrero de 1988, pp.20-24.

Zapata, Francisco. "El Sindicalismo en América Latina". Trabajo. No. 3-4, México, UAM-Azcapotzalco, Verano-Otoño de 1990, pp.8-15.

Zapata, Francisco. "Reestructuración Económico y Crisis del Sindicalismo en América Latina". Trabajo. No. 8, México, SEP/UAM-Iztapalapa, Julio de 1992, pp.1-2.

Zapata, Francisco. "Sistema de Articulación Sindicalismo-Estado y Crisis Sindical en América Latina". Trabajo. No. 8, México, SEP-UAM-Iztapalapa, Julio de 1992, pp.43-51.

Zepeda Bustos, Enrique. "Hacia Donde Vamos Cuando Hablamos de Competitividad..." Expansión. No. 595, México, Julio 22 de 1992, pp.24.

Zepeda, Pedro José. "La experiencia de Privatización en los Países Latinoamericanos: 1982-1988". Documentos de Trabajo. No. 25, México, Friedrich Ebert, 1989, 36pp.

PERIODICOS

El Economista. (México, D.F.).

El Financiero. (México, D.F.).

El Nacional. (México, D.F.).

El Universal. (México, D.F.).

Excelsior. (México, D.F.).

La Jornada. (México, D.F.).

Uno Más Uno. (México, D.F.).