



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

LA ADMINISTRACION PUBLICA EN EL ESTADO NEOLIBERAL
Y EL SINDICALISMO INDEPENDIENTE
EL CASO: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
1988-1994

T E S I S A
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS POLITICAS Y
ADMINISTRACION PUBLICA
P R E S E N T A :
NIEVES DEL CARMEN BUSTINDUI ARRAMBIDEZ

FALLA DE ORIGEN



MEXICO, D.F.

1995

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Mi Más Profundo Agradecimiento :

A La Universidad Nacional Autónoma de México
La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Por la educación y formación recibidas.

A mi Padre
Ing. Raymundo Bustinduí López .
Por su ejemplo de honestidad, responsabilidad y dedicación
In Memoriam

A mi Madre
Sra. Rosa María Arrambidez Vda. de Bustinduí.
Por su apoyo moral y material durante toda mi vida.

A mi asesor
Lic. Oscar Retana Rozano.
Por su ayuda en la dirección de este trabajo.

A mis amigas y compañeras
Srita. Lilia Torres Reyes.
Srita. Carolina Soria Ratia.
Por su valiosa ayuda en la captura de este trabajo

A mis Hermanos , Sobrinos y amigos
Por su apoyo y comprensión.

Í N D I C E

INTRODUCCION

I. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO INDEPENDIENTE EN MÉXICO

1.1 Definición y Marco Legal.....	1
1.2 Orígenes, Desarrollo y Decadencia del Sindicalismo Independiente.....	5
1.3 Sindicato de Trabajadores de la UNAM.....	12
Conclusiones.....	23

II. LA POLÍTICA NEOLIBERAL DEL SEXENIO SALINISTA (REFORMA DEL ESTADO)

2.1 Orígenes y Definición	25
2.2 Características.....	30
2.3 Programas de Política Neoliberal del sexenio salinista.....	31
2.4 Política Laboral.....	40
Conclusiones.....	48

III. IMPACTO DE LA POLÍTICA NEOLIBERAL EN EL SINDICALISMO INDEPENDIENTE. CASO STUNAM 1988-1994

3.1 Diagnóstico.....	51
3.2 Perspectivas.....	64
Conclusiones.....	66

Anexos

Bibliografía

INTRODUCCION

El proyecto económico y político del Estado en México en los dos últimos sexenios, pero especialmente en el de Carlos Salinas de Gortari, durante el que se consolidó, pretendió dar respuesta a la globalización de la economía y a la crisis económica que se ha venido profundizando desde la década de los setenta (cuando se empieza a dar un agotamiento en el sistema predominante en la producción y el trabajo). No obstante y hasta ahora, el proyecto de modernización, no ha logrado un crecimiento económico sostenido; por el contrario, la política de privatización y desregulación de la actividad económica sólo ha agravado los problemas productivos.

La Administración Pública Mexicana ha resultado ser el instrumento más importante en la aplicación de estas políticas públicas, pues a través de ella, el Estado ha expresado con todo su crudeza la voluntad de los grupos empresariales y los grandes monopolios extranjeros. Su principal función se ha centrado en la necesidad de crear mecanismos de acuerdo y ejecución, plasmados en programas de desregulación, que han permitido romper las ataduras de la iniciativa privada, dando paso libre a las fuerzas del mercado mundial, regidas por una competencia y tecnología cambiantes.

La mayor parte de las medidas para enfrentar la crisis, reducción del gasto público, venta de empresas paraestatales, contracción de los salarios, redefinición de la esfera de competencia de los sectores públicos, privado y social, eliminación de subsidios, etc., han implicado una reinterpretación de la ideología heredada por la Revolución Mexicana y un enfoque distinto del Estado y sus compromisos con los sectores sociales.

El régimen salinista daría sustento teórico e ideológico a su modelo de crecimiento económico, bautizándolo como liberalismo social. Ideología que incluye junto a la necesidad de liberar la economía elementos de justicia, equidad y democracia, que se plasman en programas sociales (PRONASOL) y de concertación económica (PECE). Este modelo pretendió a través de la modernización tanto del aparato estatal como de las relaciones de producción, asegurar un crecimiento sostenido y sustentable, y a la vez dar respuesta a la globalización de la economía.

Sin embargo dicho paradigma se desarrolla bajo la marca de un estatismo absorbente que persistió en varias líneas esenciales del gobierno salinista -en especial todas aquellas que consolidan el sistema presidencial- y un neoliberalismo posesivo que se advierte contundente en el mundo laboral.

En éste último se ha concretado en la disminución del poder contractual de los sindicatos, en una drástica merma del poder adquisitivo de los salarios y en un creciente desempleo. La Administración Pública hubo de fortalecer su función de control cerrando espacios políticos a la resolución de los conflictos laborales. Desde el punto de vista jurídico-político, la crisis reveló de manera frontal los límites del derecho del trabajo como instrumento para alcanzar la justicia social. Además el sector empresarial ha cuestionado la rigidez de dicho marco en cuanto a su eficacia para lograr los propósitos de estabilidad y recuperación del crecimiento económico y propone la flexibilización (ajuste rápido del empleo del uso de los trabajadores en el proceso de trabajo y del salario a las necesidades de producción por parte de las gerencias) en las relaciones capital-trabajo.

El proyecto modernizador del gobierno contempla una transformación concertada y democratizadora de las relaciones obrero-patronales, a partir de estrategias de modernización tecnológica productiva, administrativa, de organización del trabajo y distribución más equitativa de los ingresos y ganancia entre capital y trabajo. En los hechos, la modernización ha sido altamente centralizada unilateral e impositiva, sin contar con el consenso de las bases trabajadoras.

Así los efectos negativos de las políticas públicas de la administración salinista, han repercutido de manera muy importante en las organizaciones sindicales del país, incluso en aquellas que gozaban de cierta independencia y autonomía, como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por lo anteriormente expuesto, resulta importante realizar un trabajo de investigación sobre los problemas que afronta el sindicalismo universitario, en especial sus agremiados, bajo este contexto; como una contribución al estudio de la Administración Pública, ya que la política económica y laboral representa un área de ocupación de esta disciplina; tanto por los cambios gestados entre las relaciones del Estado y los sectores sociales, como en la instrumentación de los proyectos modernizadores de un Estado que pasa de promotor y

director de la economía, a ser un mero instrumento para la aplicación de medidas macroeconómicas en detrimento del bienestar social de la población.

En ese trabajo se investigó cual ha sido el papel del sindicato de trabajadores de la UNAM en el período 1988-1994 ante la implantación del proyecto de modernización administrativa de la UNAM, teniendo como objetivo analizar el conjunto de problemas que lo afectan; tanto por su gradual adaptación a la política laboral impuesta por la administración salinista como por vicios y fallas estructurales del propio sindicato que se ha traducido en una serie de prácticas antidemocráticas que le restan credibilidad, confianza y legitimidad entre sus agremiados y ante la sociedad en general.

A pesar de ser un sindicato "independiente" sus vínculos políticos y su actitud clientelista (definida ésta como una negociación contraria a los intereses y conquistas de las bases trabajadoras, pactada entre la dirigencia sindical y el gobierno, en la cual los representantes sindicales obtienen un beneficio personal en pago a la ayuda prestada), le han impedido enfrentar el avance de la política laboral-neoliberal dentro de la UNAM.

Con base en lo anterior la hipótesis central del trabajo es:

El STUNAM se ha convertido en una herramienta de control estatal y por tanto en un instrumento que la política laboral del salinato ha utilizado en beneficio de los grandes inversionistas nacionales y extranjeros en detrimento de sus agremiados. Apuntalando de este modo su proyecto económico liberal que respondió a los lineamientos impuestos por un mercado mundial en franco proceso de globalización.

En torno a esta afirmación se desprenden las siguientes hipótesis secundarias.

El STUNAM ya no cumple con el principio de democracia sindical y se ha ido alejando de sus principales líneas de acción, tendiendo al neocorporativismo que implica el supeditar los intereses de sus agremiados a los intereses gubernamentales, representados por las autoridades universitarias.

Las transformaciones que se generaron con la política pública del neoliberalismo, no contaron con la modernización política y democrática del país. Por lo que las viejas estructuras sindicales siguieron cumpliendo con su papel de control sobre las bases trabajadores y por tanto los programas de productividad y eficiencia se han impuesto por la

fuerza y sin intención de que realmente se concrete un avance en términos de tecnología y capacitación, teniendo como condición primaria la reducción de nóminas.

Para las autoridades de la UNAM el único medio de financiar los programas de modernización administrativa, que involucran recuperación salarial, capacitación y estímulos a la eficiencia de los trabajadores; es la reducción drástica de la nómina universitaria debido a que el presupuesto de la Institución seguirá siendo restringido.

El análisis refleja mi experiencia personal como agremiada del STUNAM, también recoge la opinión de la base trabajadora con respecto a su sindicato, la opinión pública que se tiene de éste y el punto de vista de la dirigencia sindical con respecto al proyecto laboral de la administración salinista. He procurado ser lo más imparcial posible en el tratamiento de este tema, tomando en cuenta elementos teóricos y los factores estructurales de política económica y social que hicieron necesaria la reforma del Estado y su proyecto modernizador. Sin dejar de reconocer los resultados negativos de la política salinista y la tendenciosa, errática y desorganizada postura sindical durante este periodo. Como egresada de la carrera de Administración Pública y tomando en cuenta la formación social que me dio la Facultad, hago un análisis crítico de la actitud sindical y la gubernamental en este periodo.

Según los resultados que se obtengan de la investigación, se podrá concluir cual es la postura real del STUNAM, ante este problema y comprobar la hipótesis principal y secundarias establecidas para el desarrollo de este trabajo.

Por otra parte, el diagnóstico permitirá proponer posibles soluciones que permitan al sindicato enfrentar con relativo provecho, los limitados beneficios que genere la modernización, en cuanto a capacitación y adiestramiento, exigencia de la modernización para la prestación de servicios de la Universidad. Lo anterior, sin sacrificar los derechos ya conquistados y asegurar una justa retribución por las nuevas aptitudes, calidad y eficiencia.

Por último, es importante señalar que aunque el Estado, a través de su Administración Pública, ha sido el principal promotor del proyecto neoliberal, tendrá necesariamente que generar políticas públicas que equilibren la inestabilidad económica, política y social, producida por este modelo, cimentado en la profundización de las iniquidades socioeconómicas en aras del "progreso"

I. Antecedentes del Sindicalismo Independiente

Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, se consolidó el proyecto de reestructuración productiva en México, que ha tendido a la implantación de una nueva realidad productiva, de acuerdo con las exigencias de competitividad y tecnología cambiantes del mercado internacional.

El proyecto empresarial y gubernamental, se propuso implantar una flexibilización tanto en los sistemas de máquinas empleadas como la forma de organizar la producción. Esto implicó, necesariamente, la transformación radical de las normas que regulaban la relación capital-trabajo: contratación, salario, empleo, jornada. Paralelamente ha sido inevitable el cambio profundo en las formas y contenido de la organización obrera; cambios a los que por concertación o por fuerza, se ha tenido que sujetar el sindicalismo y que responden a la nueva lógica productiva.

Aún el sindicalismo independiente, ha ido adaptándose, gradualmente, al no tener una posición clara frente a la modernización. Solo ha mantenido una postura ideológica y no la defensa real de los derechos plasmados en la Ley Federal del Trabajo, demostrando una gran debilidad al no poder confrontarse directamente con el capital y el gobierno, reduciendo su acción a la denuncia tendiendo gradualmente a aceptar las nuevas reglas del capital a cambio de sobrevivencia sindical y de la fuente de empleo.

Para el análisis de estos cambios, es necesario remitirnos a la definición y origen del sindicalismo independiente como vertiente democrática y nacionalista del sindicalismo en México.

1.1 Definición y Marco Legal

La palabra sindicato proviene del griego *síndicos*, su expresión latina *syndical* significa persona que actúa a nombre de otro, ésta es la misión real del sindicalismo, actuar en nombre de sus agremiados en materia laboral, con el fin de representar plenamente a los trabajadores; por lo tanto se le considera una instancia jurídica regulada por el derecho público.

Con base en lo anterior el sindicalismo "independiente" puede considerarse como el que más se ajusta a esta definición.

Explícitamente, en México se le llama sindicalismo independiente a la tendencia del movimiento obrero durante la década de los setenta, por separarse de las grandes centrales obreras, debido a la ineptitud de la burocracia sindical para resolver las demandas de los trabajadores, principalmente en épocas de crisis, que en esos años coincide con el agotamiento del orden productivo laboral de la posguerra, basado en la sustitución de importaciones, paralelamente se dio un ascenso de las ideas de los militantes de izquierda que rechazaban la conciliación de clases bajo el control del corporativismo.

Bajo este contexto histórico se define al sindicalismo independiente desde la separación orgánica de pequeños sindicatos de empresas de las grandes centrales o federaciones sindicales, pasando por la independencia política y económica que reclamaban secciones de los sindicatos nacionales de industria o rama en su lucha por democracia sindical, hasta la lucha por independencia ideológica expresada en la formación de coordinadoras de solidaridad obrera por zona o nacionales, que reivindicaban la solidaridad clasista rechazando la filiación forzosa al PRI y levantando demandas por las libertades políticas y de organización.

En los sindicatos con independencia orgánica (decisión de la base sindical de no pertenecer a una organización sindical burocrática, a no conocer el mando y directrices políticas de centrales o federaciones), las bases deciden el momento y las formas de lucha incluyendo la huelga u otras rechazadas por las centrales oficiales, así como la extensión y profundidad de su solidaridad con la lucha obrera, campesina y popular. Se caracteriza por la defensa de los intereses materiales de los trabajadores, la organización democrática y una tendencia a otorgarle importancia a la lucha masiva sobre la negociación.

En su desarrollo el sindicalismo independiente, además de confrontarse con el capital, enfrenta a la burocracia sindical oficialista. Como producto de esa constante y desigual lucha, los movimientos reivindicativos del sindicalismo independiente tienden con facilidad a incorporar demandas como democracia e independencia sindical o contra la represión.

Marco Legal

En teoría, el sindicalismo autónomo goza de un poder de autodeterminación que excluye toda injerencia del Estado en el desarrollo de la vida interna del sindicato. Su

nacimiento es espontáneo y fruto del libre ejercicio del derecho de asociación, al cual el Estado sólo debe limitarse a reconocerlo a través de la instancia administrativa correspondiente; para otorgarle registro; pero no a sancionar su constitución.

"El aspecto de la libertad sindical comprende el organizarse autónomamente, dándose sus estatutos y teniendo libertad de funcionamiento, junto a una libertad de disolverse formal y estatutariamente."¹ Estos aspectos de normatividad administrativa se plasman en la Ley Federal del Trabajo, capítulo II, artículos 356 al 385.

Según los lineamientos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)². La libertad sindical comprende también un ámbito de constitución interna, en la cual los individuos tienen la facultad de ingresar o no a un sindicato, segregarse de éste y el derecho de intervenir en la gestión del sindicato y a ser representado por él.

Es así como se garantiza la democracia interna, que da derecho a los afiliados a participar, discernir, informarse, elegir, ser elegidos e impugnar. Es decir intervenir directamente en la gestión sindical, cuestionándola, propiciando cambios en sus decisiones resolutorias y líneas de acción.

En contraparte este derecho de libertad de movimiento interno, implica el deber del individuo para observar las obligaciones legítimamente contraídas y las sanciones válidamente impuestas.

El sindicato independiente, tiene las mismas libertades de los trabajadores o empleados, en cuanto a ingresar o no a las federaciones y confederaciones de su elección; libertad de segregarse de alguna en la que esté, para afiliarse a otra, sean confederaciones o federaciones nacionales o internacionales.

Como se señaló anteriormente, el sindicato tiene el derecho libre de asociarse y el Estado, sólo concurre a reconocerlo pero no a sancionar su constitución.³ Sin embargo, en la práctica este proceso presenta el problema de delimitar el contenido y alcance de la autonomía sindical frente a la soberanía estatal. Para entender el problema, es necesario

¹ Jorge Arturo Reveles Serrano, *Autonomía Sindical frente al Estado*. tesis profesional Facultad de Derecho de la UNAM. 1984. p.95

² *Ibid* p. 114-122.

³ Ley Federal del Trabajo Artículo 366: El registro podrá negarse, únicamente, si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364 y si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365

hacer un breve análisis de las cuestiones que deben tomarse en cuenta en la creación y funcionamiento de un sindicato independiente.

La primera de estas cuestiones es el reconocimiento del sindicato; son dos los sistemas:

- a) El de la declaración que fluye de la libertad sindical absoluta, consiste en un trámite administrativo, en el cual se le da reconocimiento a la existencia del sindicato; y
- b) El de concesiones, que nace de la libertad controlada, en el cual el poder estatal da vida al sindicato que no existía, de acuerdo a sus objetivos e intereses; esta última forma de registro, recibe el nombre de "Preventivo".

La Personalidad Jurídica, es el segundo elemento de análisis. Al obtener registro un sindicato, obtiene personalidad jurídica, que le concede a la organización capacidad negociadora, patrimonial y procesal para poder desarrollar su actividad. Pero este otorgamiento puede ser objeto de exigencias de forma y de fondo. Cuando esto sucede los Sindicatos recurren al sistema preventivo de concesiones, sometiéndose a limitantes significativas por parte del Estado.

La adopción de estatutos y reglamentos (LFT artículo 371) es el tercer punto de este análisis. El sindicato debe contar con estatutos y reglamentos administrativos, en ellos aparecen principios, objetivos, lineamientos de membresía, derechos y obligaciones de los afiliados, estructura organizativa, facultades y funciones, así como una serie de lineamientos generales de trabajo y acción sindical. El Estado establece ciertas formalidades para enfrentar esta cuestión, con variados criterios que van desde la libertad absoluta, hasta la reglamentación detallada de todo lo que los estatutos deben contener, o sólo de algún punto específico.

El manejo económico del sindicato suele ser también objeto de reglamentación obligada en los estatutos, que puede llegar a limitar en forma extrema la autonomía. De ello resulta una injerencia de las autoridades de la Administración Pública.

El cuarto aspecto, se refiere a la actividad sindical interna y externa. La primera comprende la libre elección de sus dirigentes y las ayudas financieras. En este aspecto la autoridad pública puede tener injerencia también en la designación de los representantes de

manera indirecta e inducida. La elección consciente de la ayuda financiera es un factor importante; es frecuente que el Estado otorgue esta ayuda, lo cual compromete su libertad.

La actividad externa, se refiere al derecho del sindicato para fijar un programa de acción y elegir los medios que se estimen convenientes en la ejecución de tareas económicas y sociales. La elección de las alternativas para la consecución de sus fines, es quizás el punto más vulnerable para el sindicalismo independiente, pues en la mayoría de los casos opta por la alianza política con partidos políticos y aún con el gobierno federal, lo que compromete la continuidad sindical y permite su control.

Por último la disolución de los sindicatos constituye una garantía contra la suspensión o disolución arbitraria; la cual sólo puede ser solicitada por los representantes sindicales por vía administrativa, que turna la disolución a los tribunales de justicia para que éstos decidan. Este aspecto de la vida sindical es en el que, la autoridad administrativa, mantiene total imparcialidad.(LFT artículo 370)

Por lo anterior, es evidente que el sindicalismo independiente a lo largo de todo su proceso de existencia, se encuentra de uno u otro modo, controlado por la Administración Pública. De tal suerte que si no cuenta con la decisión consciente y honesta de sus dirigentes y de cada uno de sus agremiados funciona como simple organismo gremial, a merced de los intereses del grupo en el poder, representado por el Estado.

1.2 Origen, desarrollo y decadencia del Sindicalismo Independiente.

Después del movimiento estudiantil de 1968, se da una explosiva diversificación de la izquierda y con ello una marcada influencia de la ideología de izquierda en el movimiento sindical. A partir de la década de los setenta, numerosos contingentes de trabajadores asumieron una lucha por la independencia y democracia sindical.

Las crisis económicas de estos años, la fase intermedia de recuperación y la consecuente actitud desplegada por la clase obrera para combatir sus efectos, son el marco de análisis del sindicalismo independiente y de quienes influyeron en su lucha y proceso organizativo.

Se pueden ubicar cuatro períodos: 1974-1976 que comprende la crisis y concluye con la extinción del Frente Nacional de Acción Popular y la tendencia democrática del STURM; 1977-1981 en el que la leve recuperación de la economía mexicana y la escalada represiva del Estado, opera cambios en la conducta política sindical de la clase obrera y otros sectores del pueblo trabajador; 1982-1994 cuando una nueva crisis económica coincide con un reflejo del movimiento obrero en 1982-1983 y de 1983-1994 cuando el movimiento obrero independiente entra en un proceso gradual de descomposición ante el proyecto de reestructuración productiva.

1) Período 1974-1976

Este fue un período de ascenso del movimiento sindical independiente, se caracteriza por la actitud combativa de los trabajadores y la solidaridad que en la lucha se logró.

Las huelgas se dieron una tras otra y las movilizaciones fueron cotidianas: en General Electric y entre otros podemos citar el movimiento en la Industria Automotriz de Cuernavaca (IACSA); por el reconocimiento del comité ejecutivo democrático y aumento salarial en 1974.

En 1975 Spicer y Vidriera Oriental por reconocimiento de sus sindicatos, etc. En este período la lucha económica fue dominante, en tanto, la respuesta del Estado fue la violencia.

En este mismo período proliferaron los frentes sindicales populares para apoyar luchas concretas, enfrentar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, los despidos masivos y frenar la represión del Estado sobre sus direcciones, entre los que podemos mencionar:

El Frente Sindical Independiente (FSI) 1971, El Frente Popular 1972, El Frente Sindical Independiente de Yucatán 1973, La Unión Obrera Independiente 1972 etc.

La máxima experiencia orgánica del período, surgida de la lucha por la democracia sindical fue promovida por los electricistas del STERM quienes crearon el Frente Nacional de Acción Popular (FNAP) en 1976. El programa básico de (FNAP) fue la declaración de

Guadalajara impugnada por la mayoría de las fuerzas participantes, por reflejar los lineamientos que reivindicaban la corriente encabezada por Rafael Galván.⁴

Guadalajara impugnada por la mayoría de las fuerzas participantes, por reflejar los lineamientos que reivindicaban la corriente encabezada por Rafael Galván.⁵

El sectarismo de la izquierda radical que pretendió transformar a FNAP en un foro de debate ideológico y la visión estrecha de los dirigentes de la tendencia democrática (TD) que buscaban el apoyo gubernamental para sus iniciativas y movilizaciones, impidieron consolidar al frente como instrumento de lucha unitaria que las condiciones económicas, políticas y sociales período exigían.

La FNAP fue el embrión de organización obrera que no pudo madurar para la lucha. No obstante, legó una lección al movimiento obrero: El sindicalismo independiente de México no pudo trascender a sindicalismo revolucionario por la falta de una actividad más perseverante de la izquierda en el seno de la clase obrera y por las políticas colaboracionistas de dirigentes políticos y sindicales que actuaron con una concepción errónea acerca del Estado Mexicano, sus componentes principales y el papel que desempeña en la acumulación de capital.

2) Período 1977-1981

En esta etapa también fracasaron los diversos intentos por vincular la lucha por la democracia sindical con la lucha política.

El movimiento sindical asume una actitud, abiertamente defensiva, ya que el período anterior la burguesía había acumulado lecciones para reprimir y sofocar las luchas. Asumiendo formas de Organización como la Coordinadora Patronal de Naucalpan e incluso logró la integración del Consejo Coordinador Empresarial, para centralizar sus acciones y negociaciones.

⁴ En el SUTERM existía una disputa entre dos concepciones diferentes de lo que debería ser un Sindicato: por un lado, aquel que sostenía una participación sindical democrática y en beneficio de la base trabajadora y por otro, el que consideraba que la dirigencia debía de servir a los intereses gubernamentales y patronales, opuestos a los intereses de democratización.

⁵ En el SUTERM existía una disputa entre dos concepciones diferentes de lo que debería ser un Sindicato: por un lado, aquel que sostenía una participación sindical democrática y en beneficio de la base trabajadora y por otro, el que consideraba que la dirigencia debía de servir a los intereses gubernamentales y patronales, opuestos a los intereses de democratización.

Por otra parte, durante la administración de López Portillo, se empieza a gestar un proyecto estratégico a favor del capital monopólico, sustentado en reformas política, económica y administrativa.

La reforma política merece especial atención, sobre todo, en lo que se refiere a la Ley de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales (LPOPPE), con la que se pretendía eliminar a la oposición de izquierda de los organismos sindicales.

Junto a estas reformas, el gobierno continuó reprimiendo el avance del sindicalismo independiente: rompimiento de la huelga del STUNAM, en 1977 y en 1978; represión a la huelga de los mineros de la Caridad Nacoziari; los trabajadores del Hospital General, los empleados del Nacional Monte de Piedad y de la Fábrica de papel Loreto y Peña Pobre.

El Estado se preparaba para contener otra oleada de insurgencia sindical, en momentos que para superar la crisis aplicaba una política económica de austeridad expresada principalmente en topes salariales: 10% en 1977, 12% en 1978, 13% en 1979, 21% en 1980 y 24% en 1981.

En este contexto, los intentos para romper la dispersión de la lucha sindical no prosperaron. Sin embargo, se dan movimientos importantes como el del CNTE (Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación), el Frente Nacional Contra la Represión (FNCR), y el pacto de unidad solidaridad sindical promovido por los sindicatos universitarios SUTIN y el FAT.

Todo este proceso organizativo que aglutinó obreros trabajadores que aún sostenían sus sindicatos política ideológica y orgánicamente, independientemente del Estado, junto a sectores campesinos urbanos populares, incluyendo las ideas de los partidos y grupos de izquierda. Formaron parte de un proceso que pretendió desembocar en un frente de lucha homogeneizada por la clase obrera. Pero que solo quedó plasmado históricamente como una posibilidad.

3) Período 1983-1994

Este período puede dividirse en 5 etapas, durante las cuales el sindicalismo independiente fue gradualmente debilitándose y perdiendo toda posibilidad para enfrentar al capital.

1a. etapa 1982-1983

La crisis económica que desde principios de los setenta enfermaba al país, estallaría sin control en 1982, revelando el agotamiento del patrón de acumulación de capital.

El Plan Nacional de Desarrollo y la instrumentación de la nueva política económica de austeridad, dio el marco para profundas transformaciones de la sociedad y el Estado y anunciaba una reestructuración de la planta productiva nacional que cambiaría el perfil del mundo de trabajo.

La CTM en mayo de 1983, demanda un aumento general de emergencia, incluso por la vía de la huelga, dirigentes de SUTIN y sindicatos universitarios confían en dichas declaraciones, estallando la huelga. La CTM habría de retractarse; dejando solos en la lucha a los sindicatos universitarios y de la industria nuclear, que después de 30 días de huelga, no logran su demanda y que significó una derrota de la que ya no se iban a recuperar.

El 8 de agosto de 1983, se firma un pacto en el Congreso del Trabajo y la CONCAMIN, dándose comienzo de manera oficial a la nueva estrategia del capital impulsada desde el Estado, dirigida a someter la resistencia laboral a la productividad de la empresa y su capacidad de competencia.

Empresas de punta, continuaron impulsando su proceso de reestructuración: La Ford, despidió a más de tres mil trabajadores; huelgas de Dina y Renault por revisión salarial y modificación al contrato colectivo; la huelga de Mexicana de Aviación es requisada, el SME emplaza a huelga por incremento salarial y defensa de su contrato colectivo.

2o. etapa, septiembre 1983-diciembre 1985

Se profundiza el proceso de reestructuración productiva, inclinado a desarticular la contratación colectiva y flexibilización del empleo. La ofensiva del sindicalismo independiente fue incapaz de romper su aislamiento, aunque tampoco fueron receptores de solidaridad externa, ejemplo de ello son los casos de Real del Monte y de Taxco, los Metalúrgicos de las Truchas y Aceros Chihuahua.

Los conflictos mostraban en lo general su falta de alternativa aún proceso no comprendido del todo, así el sindicalismo oficial mostraba complacencia o debilidad ante la política de despido; el magisterio decisión y coraje pero sin perspectivas; los universitarios confrontación desgastante con soluciones pendientes; las costureras, lucha sin futuro.

3a. etapa, enero de 1986-diciembre 1987

A partir de 1986, se comienza a utilizar de manera generalizada el término Reconversión Industrial, que explicaba los revolucionarios cambios técnico-organizativos ocurridos en las principales empresas del mundo. Para los trabajadores significaba que la austeridad que venían sufriendo iba más allá del ataque a la crisis.

La Reconversión Industrial más que un conjunto de requerimientos técnicos organizativos y administrativos para eficientar la empresa, tiene que ver con desempleo, recorte contractual y no respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores. Se trataba de limpiar del contrato colectivo de trabajo, todo lo que pudiera impedir el control absoluto de los procesos de producción y que involucra contratación, jornada laboral, innovación tecnológica, movilidad, salarios, organización sindical, etc.

Los alarmantes índices de desempleo de 1986 que se decía, eran ya de 6 millones y 12 millones de subempleados, provocaron un repunte del sindicalismo independiente, a través del SME, aunque su negociación salarial y sus demandas adyacentes (defensa de su contrato colectivo y la fuente de empleo) tuvieron poco éxito, le permitió resurgir como vanguardia del sindicalismo de oposición. Sus demandas rebasaban el monto de la revisión y casi adquieren el carácter de un programa de acción para los trabajadores mexicanos, rescatando la herencia nacionalista de la tendencia democrática del SUTERM. Se constituiría en la Mesa de Concertación sindical, cuya existencia fue fugaz y su acción limitada. Sin embargo, la solidaridad poco comprometida marcó una estrategia sindical que nunca llegó a inquietar el proyecto de reestructuración productiva.

La debilidad de la estrategia obrera fue adquiriendo la forma de pacto obligado, que se materializa en el Pacto de Solidaridad Económica. 1987.

Los desfavorables resultados del enfrentamiento con el capital, provocaron que algunos sectores de trabajadores empezaran a reflexionar sobre la necesidad de un cambio de orientación en su lucha, reconociendo que la reconversión productiva era un hecho y por tanto había que aceptar las reglas del juego del gobierno y los empresarios nacionales.

4a. etapa, Enero-diciembre 1988

El Pacto de Solidaridad fue aceptado por el Sindicalismo en general.

En esta época de sucesión presidencial, el SME tiene un sorprendente cambio de actitud política y de vanguardia, de la oposición pasa desde su dirección al apoyo explícito a la candidatura de Carlos Salinas de Gortari y su secretario general a presidente del Congreso del Trabajo. Ante la creciente amenaza de desaparición de la empresa, el sindicato acepta las reglas de la modernización productiva y pasa de la confrontación a la concertación social.

En general, exceptuando la oposición del sindicato petrolero, el movimiento obrero se mantuvo al margen de la contienda política del 6 de julio. La inmovilidad como organizaciones, su no participación activa, ayudó en mucho al presidente electo a recobrar el carácter de legitimidad perdida en el proceso electoral.

La continuación del proyecto de reestructuración productiva se consolidaba, la flexibilización laboral se imponía en las empresas de punta, dejando sin sentido las opciones alternativas del sindicalismo independiente.

Por lo demás, los primeros resultados del pacto mostraban que además de combatir la inflación, era un excelente instrumento para debilitar y desarticular, aún más, las organizaciones sindicales.

5a. etapa.

El gobierno salinista consolidó la reestructuración productiva a través de la política de acuerdos concertados, que logró evitar con mucho la confrontación directa con el capital, permitiendo dar firmeza al nuevo marco laboral.

La flexibilidad laboral es un hecho, se apoya por un lado en un Acuerdo Nacional de Productividad (impulsado gracias al consenso obtenido con el PECE), y en una eficiente política de acuerdos concertados (Plan Nacional de Capacitación y Productividad). Aunque las reformas constitucionales al artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, aún se mantienen en espera, pues el sindicalismo oficial se ha opuesto al cambio jurídico, por razones de sobrevivencia ante la amenaza de ver quebrantado su poder corporativo y lo seguirá haciendo mientras le sea posible y dependiendo de su capacidad para lograr ser todavía funcional al régimen.

Por otro lado, la política de acuerdos concertados significa una profunda derrota obrera que le cambió el perfil al sindicalismo, en lo que el régimen definió como el sindicato de la modernidad.

Al momento la organización sindical se inscribe en cuatro grandes corrientes:

- 1.- Sindicalismo corporativo (tradicional)
- 2.- Sindicalismo blanco (de la modernidad)
- 3.- Sindicalismo neocorporativo (de la modernidad)
- 4.- Sindicalismo nacionalista (tradicional)

En el tercero se agrupan los sindicatos de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FEBESE), principalmente el de los telefonistas y electricistas y los de la industria de punta. Su derrota durante la década pasada, les orilló a aceptar las nuevas reglas del capital a cambio de sobrevivencia sindical y de la fuente de empleo.

Son neocorporativos, porque supeditan ahora su interés no al Estado sino a la empresa.

El cuarto comprende, especialmente, a los sindicatos universitarios, como el STUNAM, su postura nacionalista se reduce hoy, prácticamente, a la defensa del orden constitucional vigente. No tienen posición explícita frente a la modernización y mantienen más ideológica que realmente la defensa de los derechos plasmados en la Ley Federal del Trabajo, su debilidad es manifiesta, quedando reducida su acción a la denuncia y tienden a pasar a engrosar las filas del sindicalismo neocorporativo para asegurar su supervivencia.

1.3 Sindicato de trabajadores de la UNAM

Durante mucho tiempo los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, vieron limitado su derecho de asociación en un sindicato, debido a que la Universidad es una corporación pública, un organismo descentralizado del Estado, dotada de plena capacidad jurídica y con los fines específicos de impartir educación superior y extender la cultura y la investigación

Se argumentaba que la Constitución en su artículo 123, no contemplaba los derechos de los trabajadores de un organismo descentralizado como la UNAM, en ninguno de sus dos apartados, pues no es una empresa privada, ni tampoco sus trabajadores son considerados como empleados federales.

El sindicato de trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM) fue el predecesor inmediato del actual STUNAM y el que habría de enfrentar el tan controvertido carácter de la Universidad, como organismo descentralizado;

su principal objetivo se centró en la necesidad de celebrar un contrato colectivo de trabajo y fortalecer la unidad de los trabajadores de la máxima casa de estudios.

El STUNAM nace como sindicato independiente; después de la huelga del 25 de octubre de 1972 que estallara ante la demanda insatisfecha del sindicato para obtener su registro y la celebración de su contrato colectivo de trabajo.

El paro laboral se levantó después de 3 meses. El 11 de enero de 1973, la UNAM y el STUNAM llegaron a un acuerdo, el cual puso fin a la huelga de los trabajadores, al aceptar en su totalidad los puntos que proponía el STUNAM.

El contrato colectivo de trabajo definiría que los derechos de los trabajadores universitarios están contemplados en el artículo 123, fracción A, de la Constitución Federal y en el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, que en su parte conducente dispone "En ningún caso, los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo" y en el propio convenio colectivo de trabajo. y que el STUNAM, en su carácter de titular del convenio, ejercería el derecho de huelga para obtener el cumplimiento del convenio o su revisión bienal, entre otros. Estos dos puntos serían cuestionados permanentemente por las autoridades universitarias. Así el 24 de agosto de 1976, el Rector de la UNAM. Guillermo Soberón Acevedo propuso al presidente de la República Luis Echeverría Álvarez, se adicionara un apartado "C" al artículo 123 constitucional, para regir las relaciones laborales de los trabajadores de las Universidades e institutos de enseñanza superior de carácter público y autónomas

El STEUNAM se opuso contundentemente a la propuesta, pues en esta: a) se negaba el derecho a la contratación colectiva sustituyéndola por la petición; b) se eliminaba el derecho de huelga, reduciéndola al caso de que se violaran en forma sistemática, general y reiterada las condiciones laborales; c) se impedía que los trabajadores administrativos y académicos se unificaran en organizaciones sindicales comunes; d) confundir en forma arbitraria, las cuestiones de tipo laboral con aquellas que tienen alguna relación con lo académico para negar los derechos de los trabajadores y e) reconocer como sindicato a cualquier grupo que tenga los más desimiles propósitos.

Ante la insistencia de las autoridades y la polémica desatada en torno a la inclusión del apartado c, el sindicato emprendió acciones más contundentes al lado del sindicalismo

universitario del país. Obteniendo el apoyo de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU) y el sindicato de Profesores SPAUNAM.

Logrando junto con todo el sindicalismo universitario, que el 13 de septiembre, el Secretario de Gobernación anunciara que la propuesta del Rector sería turnada al Poder Legislativo en tanto no contara con el consenso suficiente.

La polémica en torno al apartado c se agudizó en 1977, cuando el 6 de febrero de ese año, se firma un convenio para la reestructuración y fusión del STEUNAM y el SPAUNAM, sus secretarios generales: Evaristo Pérez Arreola y Eleazar Morales Aragón, se comprometieron a unificar los sindicatos y constituir su sindicato único y lograr un solo contrato colectivo.

Aún contra la campaña antisindical de las autoridades universitarias, contra la acción de grupos internos del STEUNAM y contra la amenaza de la "liga 23 de septiembre" el proceso de fusión siguió su curso y el 20 de junio de 1977 el STEUNAM estalló la huelga en la UNAM. Después de 19 días de paro laboral y de la entrada de más de 10,000 policías a la Universidad, éste logró su reconocimiento y la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de los empleados administrativos, no así el de los profesores.

Esta sería la etapa más combativa del sindicato universitario y daría paso al nacimiento del actual STUNAM el 6 de agosto de 1977, que se proponía seguir adelante con las líneas de acción de su antecesor.

Con el objeto de precisar de manera más amplia, la naturaleza del STUNAM como sindicato independiente, a continuación se presenta su declaración de principios, objetivos fundamentales, programa de acción, la organización y funciones del STUNAM⁶, para con base en éstos analizar cómo el sindicato, en la práctica, se ha ido desviando de las principales directrices plasmadas en sus estatutos.

Estatutariamente el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su declaración de principios se define como organización de resistencia de los asalariados de la UNAM, unidos democráticamente; por la libre decisión de sus agremiados, para la defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales, sin distinciones de ningún tipo.

⁶ STUNAM Estatutos pp.1-51

Su acción parte del reconocimiento y aceptación de la lucha de clases, como medio para abolir las relaciones sociales de explotación.

Se centra en la unidad sindical de los trabajadores universitarios, administrativos y académicos, en base a su carácter de asalariados ante un mismo patrón, con la perspectiva de la consecución de un Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Media Superior y Superior.

El funcionamiento del STUNAM se rige por el principio de la democracia sindical, en cuanto a:

- Participación de todos los agremiados y sólo éstos en igualdad de condiciones sobre discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales, en base al voto mayoritario.
- El derecho a votar y ser votado para ocupar cargos de dirección sindical.
- La revocabilidad de los mandatos.
- La libertad de organizarse en corrientes o grupos políticos sindicales, en la medida de que no se atente a la existencia e integridad del sindicato y los intereses de los trabajadores.
- La representación proporcional de las mayorías y minorías para la integración de las instancias de dirección y fiscalización, que son: Congreso General, Congreso General de Representantes, Comité Ejecutivo, Comités Delegacionales, Comisiones Contractuales y Comisiones Autónomas de Fiscalización en los términos que lo marque el estatuto.

El STUNAM, proclama como principios esenciales, su independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el Estado y el Imperialismo repudia y rechaza la intromisión de las autoridades universitarias en su vida interna y se manifiesta en contra de la afiliación masiva de los sindicatos a cualquier partido político.

La lucha del STUNAM implica también la necesidad de educar y capacitar a los trabajadores.

El sindicato es solidario con todos los intentos de transformación democrática de la Universidad en pro de una cultura, educación e investigación más acorde a los intereses del pueblo, también se declara defensor de la autonomía universitaria como parte de los derechos y libertades democráticas, conquistados por las luchas populares y básicamente como el derecho de los universitarios a la autogestión democrática de su centro de estudio.

El STUNAM se pronuncia a favor de la lucha de las mujeres por su liberación.

Principio de Solidaridad Obrera Nacional e Internacional.

Los objetivos fundamentales del Sindicato son:

Defender los intereses de sus afiliados, mediante el estatuto, mejoramiento y defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales a sus afiliados; el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de las diversas leyes y convenios que benefician a los trabajadores; mejoría de sus salarios; superación cultural de sus trabajadores; mejoramiento de condiciones de trabajo a través de sistemas de formación, capacitación, adiestramiento y desarrollo permanente; la lucha por el mejoramiento de la situación económica, social, política y jurídica de los trabajadores; el establecimiento de servicio civil para sus afiliados; adquisición de inmuebles para su operación y todas las iniciativas jurídicas necesarias para el desarrollo de su actividad.

Su programa de acción responde a estos objetivos, y para su logro ejercerá el derecho de huelga, suspensión de labores, mítines, manifestaciones públicas, etc., de acuerdo, al artículo 6 de la Constitución General de la República.

Organización

La soberanía del sindicato reside en sus agremiados y se ejercerá a través de las instancias resolutorias y ejecutivas previstas en el Estatuto según el siguiente orden jerárquico:

Congreso General

Consejo General de Representantes (CGR)

Comité Ejecutivo

Asambleas Delegacionales

Comités Delegacionales

Los agremiados que integran los órganos de dirección, son responsables ante la base del sindicato que los eligió podrán ser destituidos por los mismos electores en cualquier momento, según los lineamientos del Estatuto.

El Congreso General es la máxima autoridad del sindicato, y sus acuerdos son de observancia obligatoria por todos los afiliados. Se constituye por un delegado por cada delegación académica y un delegado por cada delegación administrativa.

Un delegado por cada cincuenta afiliados académicos o fracción mayor de treinta y un delegado por cada cincuenta afiliados administrativos o fracción mayor de treinta.

El Congreso General sesionara ordinaria y extraordinariamente. Se celebrará anualmente en el segundo trimestre del año y sesionará válidamente con la representación del 50% más uno de las delegaciones constituidas al momento de su realización y del 50% más uno de los delegados al Congreso.

En ausencia del Congreso General, la máxima autoridad del sindicato recae en el Consejo General de Representantes (CGR). Se constituye por un delegado por cada delegación académica y un delegado por cada delegación administrativa. Un delegado por cada setenta y cinco afiliados académicos o fracción mayor de cincuenta, y un delegado por cada setenta y cinco afiliados administrativos o fracción mayor de cincuenta.

El Comité Ejecutivo del Sindicato quien lo presidiera con voz y voto, se reúne en forma ordinaria una vez al mes en fechas fijas y extraordinariamente cuando lo convoque el Comité Ejecutivo, sesionará válidamente con el cincuenta por ciento más uno de los delegados y las delegaciones.

El Comité Ejecutivo del Sindicato es el órgano ejecutivo de dirección y actúa de acuerdo a las orientaciones del Congreso y del CGR, representa al sindicato ante las autoridades de la UNAM y ante cualquier otra autoridad, agrupación, etc. Se integra por 17 Secretarías.

Las Asambleas Delegacionales son las instancias sindicales que se constituyen en cada dependencia con el objeto de discutir y decidir los asuntos que atañen a sus afiliados, adscritos a éstas con facultad de poner en práctica las decisiones que se tomen en dichas asambleas y sirve como primera instancia para la resolución de los conflictos de trabajo que se presentan en la dependencia.

La estructura orgánica del STUNAM presenta en el esquema anexo a continuación:

S T U N A M

ESTRUCTURA	FUNCIONES
Congreso General Está constituido:	Deliberar y resolver sobre: el informe del Comité Ejecutivo, el informe de las Comisiones Autónomas, el informe de las Comisiones Especiales de trabajo del Consejo General de Representantes; las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, las reformas al Estatuto. El presupuesto anual de ingresos y egresos y la afectación del fondo de resistencia, modificar las cuotas ordinarias y dar lineamiento para el establecimiento de las extraordinarias, las transformaciones del sindicato o las asociaciones de éste con otras organizaciones gremiales, dictar la política general, interior y exterior al Sindicato y nombrar comisiones autónomas, informar a los afiliados del sindicato de los resultados del Congreso
Consejo General de Representantes (CGR)	Conocer, deliberar y resolver las formas específicas que debe revestir la política establecida por el Congreso General, las modificaciones al texto del Contrato Colectivo de Trabajo, a proponer para su revisión las reformas que se promuevan a los reglamentos relativos a la contratación colectiva, la decisión a emplazar a huelga o suspender labores, presentar los pliegos petitorios necesarios, nombramiento de asesores jurídicos, la convocatoria al Congreso General y la constitución del propio (CGR), la orientación y la asignación de labores al Comité Ejecutivo, resolver problemas a nivel delegacional que sobrepasan las posibilidades y facultades de las delegaciones. Convocar a elecciones del Comité Ejecutivo, aprobar y modificar el reglamento delegacional, discutir y resolver sobre las iniciativas y proyectos del SUNTU, aprobar las compensaciones económicas del Comité Ejecutivo, Comisiones Autónomas de Fiscalización, Comisiones Contractuales, aprobar el otorgamiento de las licencias del Comité Ejecutivo.
Comité Ejecutivo Integrado por 17 Secretarías	Tomar decisiones bajo su propia responsabilidad entre sesión y sesión de (CGR), el cual debe ser informado de las mismas, representar al sindicato en el exterior, presentar propuestas al CGR para revisiones contractuales y salariales, modificaciones a los reglamentos de trabajo, etc., rendir informe al CGR y presentar un plan de trabajo anual, vigilar el cumplimiento de las comisiones contractuales o especiales y en su caso proponer la remoción de sus integrantes. Administrar los fondos del sindicato, presidir con voz y voto las sesiones del CGR y las asambleas delegacionales. Proponer al CGR los adjuntos de las diversas secretarías. Respetar y hacer que se respete el estatuto, formar parte del Comité de huelga presidiendo y participando con voz y voto.

S T U N A M

ESTRUCTURA	FUNCIONES
Secretaría General	Representar legal y oficialmente al sindicato y Comité Ejecutivo. Coordinar las actividades de las demás secretarías. Autorizar la documentación relativa al movimiento de fondos junto con la Secretaría de Finanzas
Secretaría de Organización y Secretaría de Organización Académica	Suplir indistintamente al secretario de Organización Académico o Administrativo o al Secretario General, promover la afiliación al sindicato. Vigilar el funcionamiento de las diversas secretarías y órganos. Intervenir en los problemas de organización de las delegaciones (administrativas). Planificar el funcionamiento interno del Comité Ejecutivo y del aparato administración del sindicato. Dirigir al personal administrativo al servicio del sindicato. Acordar con el secretario general los asuntos a su cargo. Presidir, indistintamente, las reuniones del Comité Ejecutivo y del CGR en ausencia del Secretario General. Representar al sindicato en los asuntos de índole político de acuerdo al Secretario General y al Comité Ejecutivo.
Secretaría de Trabajo Administrativo	Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y demás disposiciones contractuales, así como de los reglamentos de trabajo y dirigir la labor de las Comisiones Contractuales junto con las secretarías que en lo específico coordinen alguna en particular. Proponer al Comité Ejecutivo los proyectos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, demás disposiciones contractuales y reglamentos, en coordinación con los secretarios respectivos.
Secretaría de Conflictos Administrativos y Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos	Representar a los trabajadores administrativos o académicos en los conflictos individuales que se desprenden de la aplicación de sus respectivos contratos colectivos de trabajo, disposiciones, reglamentos y la ley. Vigilar el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de conciliación. Asesorar y orientar a los afiliados al sindicato acerca de sus derechos laborales.
Secretario de Relaciones	Establecer y mantener relaciones con otras organizaciones sindicales y democráticas afines, nacionales y extranjeras. Promover la solidaridad del sindicato y hacia el sindicato de organizaciones y sectores populares. Desarrollar las relaciones con los distintos grupos organizados de estudiantes. Impulsar el forma prioritaria la consolidación del sindicato nacional. Formar en todas las dependencias comisiones de solidaridad. Formular un directorio de organizaciones sindicales y sus dirigentes.

S T U N A M	
ESTRUCTURA	FUNCIONES
Secretario de Prensa y Propaganda	Dirigir el periódico del sindicato y garantizar su publicación regular. Ser vocero del Sindicato ante los órganos de difusión. Formar parte de la comisión editorial del sindicato.
Secretario de Finanzas	Rendir cada tres meses al CGR y a la Comisión Autónoma de Hacienda, a nombre del comité ejecutivo, cuenta completa y detallada de la administración y manejo de fondos del sindicato, dando al mismo tiempo facilidades en la inspección y fiscalización para el análisis del dictamen. Formular el proyecto de presupuesto de egresos del Sindicato, tomando en cuenta los planes de trabajo de cada secretaria y de las comisiones autónomas para ponerlo a consideración del comité ejecutivo y una vez aprobado, al CGR.
Secretario de Cultura y Educación	Promover la producción, la extensión, la difusión cultural y la investigación, sobre diversas problemáticas sindicales, sociales, políticas, económicas, culturales, pedagógicas, etc. Diseñar e implantar los sistemas educativos, de formación y capacitación para los trabajadores y sus familiares, tendientes a elevar su conciencia política, sindical y social.
Secretario de Deportes	Promover y reglamentar las actividades deportivas de los agremiados.
Secretario de Asuntos Universitarios	Representar al sindicato en todos aquellos eventos en los que participen las diferentes organizaciones universitarias que actúen en la UNAM y en otras Universidades.
Secretaría de Previsión Social	Representar al sindicato ante el ISSSTE en los aspectos de seguridad social. Coordinar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, coordinar la Comisión Mixta de Tiendas. Elaborar conjuntamente con el secretario de trabajo, los proyectos contractuales y de reglamentos sobre los problemas de seguridad e higiene. Asesorar a los miembros del sindicato en su gestión ante el ISSSTE.

S T U N A M	
ESTRUCTURA	FUNCIONES
Secretaría de Fomento de la Vivienda	Representar ante el FOVISSSTE al sindicato. Coordinar la Comisión Mixta de Vivienda. Realizar estudios y programas para la dotación de unidades de vivienda cómodas e higiénicas para todos los trabajadores afiliados al sindicato que las necesiten.
Secretaría de Acción para la Mujer	Coordinar los trabajos de la representación sindical de la Comisión Mixta de Supervisión del funcionamiento de guarderías infantiles con las madres trabajadoras afiliadas al sindicato. Promover actividades de las afiliadas al sindicato en defensa de los derechos de la mujer. Representar al sindicato ante las organizaciones locales, nacionales e internacionales que luchen por los derechos de la mujer, así como ante los eventos de este carácter.
Secretaría de Análisis, Estudios y Estadística	Presentar los estudios sobre las condiciones salariales y el nivel de vida de los miembros del sindicato, así como de los asalariados del país. Intervenir junto con el secretario de trabajo en la elaboración de los proyectos de revisión contractual y salarial. Estudiar la composición socioeconómica de la membresía del sindicato.
Secretario de Actas, Acuerdos y Archivos	Levantar las actas de asamblea del CGR y de las reuniones del Comité Ejecutivo así como las del Congreso del sindicato. Poner a disposición de cualquier miembro del sindicato las actas levantadas así como publicar los acuerdos de cada sesión del CGR y del Comité Ejecutivo.

FUENTE: STUNAM Estatutos pp. 27-51

El STUNAM cuenta con una vasta organización para la consecución de sus objetivos y programas de acción. En los estatutos se aprecia que, en teoría, el funcionamiento del sindicato está de acuerdo a los lineamientos del sindicalismo independiente, cuyo principio fundamental es la democracia sindical y su autonomía ideológica, política y orgánica del Estado y del imperialismo, repudiando la intrusión de las autoridades universitarias en su vida interna.

No obstante, en la práctica el STUNAM se ha desviado substancialmente de sus principios, objetivos y acciones, permitiendo se desarrollen todo tipo de prácticas antidemocráticas a su interior. Este deterioro se hizo más evidente, cuando el Estado redefinió sus funciones, adoptando una racionalidad distinta en el ejercicio de la economía, que implicó se redujeran los límites de concertación social. Por lo que el sindicalismo mexicano perdería su carácter de interlocutor en los cambios decididos por el Estado.

Las fallas estructurales y vicios del sindicalismo universitario se manifiestan desde las bases trabajadoras, que por largo tiempo se han mantenido inmersas en una cultura improductiva de solapamiento de faltas, de favoritismos, de pacto entre las delegaciones sindicales y las autoridades directivas de las dependencias. El sindicato no ha participado responsablemente y directamente en la solución de los problemas referentes a los procesos de trabajo. Por lo que en el proceso de ascenso escalafonario no se toma en cuenta preparación, empeño, responsabilidad y capacidad, sino únicamente el favoritismo, en base a círculo de amistades, recomendación y pacto; práctica que no tan solo es privativa del sindicato sino también de los directivos y jefes de las unidades de trabajo (la parte patronal).

Por lo anteriormente expuesto, los trabajadores administrativos de base han sido desplazados de los procesos de trabajo que implican alto grado de responsabilidad o capacidad, pues al promoverse a los empleados por favoritismo, de manera arbitraria, resulta que no son aptos para el desempeño de las funciones que les exige el nuevo nombramiento. En contraste, los trabajadores que reúnen los requisitos necesarios y son idóneos para ser promovidos a nuevos cargos, por no contar con el apoyo de las instancias sindicales y patronales, permanecen estancados sin posibilidad de reclasificación.

La capacitación hasta ahora ha resultado insuficiente y generalmente no se vincula a los procesos de trabajo, sobre todo en las áreas administrativas.

La materia de trabajo (funciones propias del personal de base), ha sido transferida al personal de confianza, dando justificación a las autoridades universitarias, que consideran que los trabajadores sindicalizados, están de sobra y no contribuyen a las tareas sustantivas de la UNAM.

A nivel de la dirigencia sindical, la tendenciosa representación de sus dirigentes partícipes del juego político partidista, enriquecidos a costa de las cuotas sindicales y del tráfico de influencias, propiciadores de una cultura improductiva, etc. Los fueron conduciendo a establecer una virtual relación con el gobierno salinista, empeñado en instrumentar a través de la Administración Pública, el modelo Neoliberal que en el ámbito laboral plantea una modernización dirigida a la adopción de medidas de austeridad.

Por otra parte, es necesario hacer énfasis en la desarticulación de todo el sindicalismo universitario, representado por el Sindicato Único de Trabajadores Universitario SUNTU, que impidió se concretaron programas de acción conjuntos, para enfrentar el avance de las políticas públicas del neoliberalismo.

En este contexto de deterioro del STUNAM, a la Administración Salinista le ha resultado, relativamente, fácil, la mediatización de los trabajadores universitarios a las directrices de la modernización. Gracias a la actitud conciliatoria de los dirigentes sindicales, cuya meta es mejorar en lo posible, colaborando con el gobierno y la clase empresarial dominante, las condiciones generales de sus agremiados sujetos a relación contractual.

CONCLUSIONES

El sindicalismo independiente a pesar de que, en teoría, goza de un poder de autodeterminación que excluye toda injerencia del Estado en el desarrollo de su vida interna.

Se encuentra de una u otra manera controlado por el aparato estatal, por lo cual la actitud de sus dirigentes, para representar los derechos y conquistas de los trabajadores determina el grado de autonomía que el sindicato tenga con respecto al Estado.

El sindicalismo independiente tiene su origen y auge en los años 70, cuando la crisis económica de esos años puso al descubierto que el sindicalismo oficial no podía cumplir con las demandas de los trabajadores.

El ascenso de las ideas revolucionarias de izquierda, darían el marco histórico de lucha y la fuerza a los planteamientos nacionalistas que tuvieron su expresión mas importante en el Frente Nacional de Acción Popular y la tendencia democrática del SUTERM y que diera los lineamientos de un programa democrático y revolucionario del sindicalismo independiente. Sin embargo, no pudo llevar al sindicalismo independiente a constituirse como sindicalismo revolucionario.

Los sucesivos periodos de lucha y de confrontación directa con el Estado y el sindicalismo oficial fueron debilitando al movimiento sindical independiente dispersando su unidad de acción, lo que le impidió desembocar en un frente de lucha homogeneizado para la clase obrera.

La etapa de crisis iniciada en 1982, marcaría el derrotero en la lucha del sindicalismo independiente frente a la reestructuración productiva, ante la cual no tuvo respuesta ni un plan alternativo de lucha.

El sindicalismo autónomo en el periodo 1988-1994 pasa de la oposición a la aceptación por fuerza o desgaste primero del Pacto y más tarde a los Acuerdos Nacionales de Productividad y al Plan Nacional de Capacitación y Productividad. La política de acuerdos de la administración salinista, constituyó una profunda derrota obrera, que le ha cambiado el perfil al sindicalismo. Así los sindicatos que fueron la vanguardia del movimiento obrero, como el SME, ahora forman parte del llamado sindicalismo neocorporativo, que supedita sus intereses a los de la empresa.

El STUNAM tiende a engrosar las filas del neocorporativismo sindical, para asegurar su sobrevivencia.

A esto se suma la pérdida de legitimidad y credibilidad del sindicato universitario, debido a la constante violación y desviación de los principios que lo definieron como un sindicato independiente y de vanguardia en 1977.

II. La Política Neoliberal del Sexenio Salinista (Reforma del Estado)

2.1 Orígenes y definición

Desde 1982, se inició en México un proceso que se le denominó transición a la modernidad, su meta, transformar los principios de un Estado Benefactor, mismo que desde la década de los setenta se convirtió en un obstáculo para el crecimiento productivo de la planta industrial y de su capacidad de competencia en los mercados internacionales.

En la conformación del nuevo papel del Estado, influyeron diversos factores. Por un lado, la necesidad del aparato gubernamental de responder a un contexto de cambio intelectual e histórico, que experimentó cuatro grandes procesos de cambio: 1) crisis de los modelos históricos reales (mundo real) y de los modelos teóricos (mundo de las ideas), ésta última, se refiere al agotamiento del Estado Benefactor que dominó las políticas públicas en el auge de la posguerra; 2) el surgimiento de una nueva estructura de organización y funcionamiento de la economía mundial marcadamente globalizada, la interdependencia de los aparatos industriales y de servicios; 3) derrumbe del socialismo soviético y el surgimiento de una tripolaridad económica entre grandes potencias y sus bloques respectivos, Estados Unidos, Japón y Alemania y 4) la necesidad de encontrar nuevos enfoques, conceptos, procedimientos y mecanismos de articulación entre la sociedad y la Administración Pública; sobre todo cuando en Estados Unidos y Gran Bretaña se constató que el neoliberalismo no es un esquema viable que pueda responder a los retos del nuevo capitalismo, la llamada "herencia del fracaso".

A estas tendencias mundiales se suma en América Latina la crisis del modelo histórico y el esquema de industrialización sustitutiva con el Estado proteccionista sobrerregulador y propietario al que estuvo ligado. Particularmente en México las contradicciones y desequilibrios internos ocurridos, volvieron imposible seguir el viejo camino. El súbito y desproporcionado aumento de las tasas de interés de la enorme deuda externa en el contexto de la nueva recesión de la metrópoli en 1980-1982, pusieron al descubierto la vulnerabilidad de la economía mexicana. Sobre todo cuando las potencias acreedoras dominantes y las instituciones multilaterales (FMI) deciden asegurar los servicios de la deuda y evitar la crisis de muchos bancos y del sistema financiero internacional. A ello

se sumó la brusca baja de las cotizaciones internacionales del petróleo a mediados de los ochenta, al igual que otras materias primas de exportación

Privada la economía del financiamiento externo y por el contrario obligada a soportar las enormes cargas del servicio de la deuda anterior y estrangulada por muy profundas contradicciones internas objetivamente no pudo ya sostener sobre los antiguos pilares del Estado Benefactor.

La Reforma del Estado se hizo necesaria y evidente, sin embargo, en 1982 aún no se podía determinar la forma que adoptaría el necesario reemplazo.

Del contexto de cambios internacionales sumados a la necesidad de hacer frente a los requerimientos de pago de la deuda externa, surge la duda de que tanto la estrategia gubernamental, respondió sinceramente a la ideología y el sentir del gobierno, con respecto a la crisis o si en realidad se respondía a lineamientos y disposiciones que el Fondo Monetario Internacional le marcó a nuestro país para dar cuenta de su situación.⁷

El gobierno de Miguel de la Madrid sentó los cimientos para la construcción de un nuevo modelo económico neoliberal, la gestión de su gobierno trató de contener la crisis económica mediante la recuperación de la "soberanía monetaria" a través de la renegociación del pago de la deuda y el ajuste fiscal y administrativo del gobierno, estableciendo las bases del nuevo modelo económico mediante una mayor exposición de la economía nacional e internacional y medidas encaminadas a inducir nuevos comportamientos económicos basados en la productividad para la competitividad. En este periodo se dan las bases constitucionales con los cambios en los artículos 25, 26, y 28 de la Constitución, que se dirigieron a definir y precisar los ámbitos en que el Estado debía participar. Sin embargo, los principios rectores del Estado mexicano no habían cambiado sustancialmente respecto de lo que había sido señalado en la Constitución. En el periodo salinista se les da a las modificaciones una línea de continuidad que fue avanzando hasta cerrar un círculo con el

⁷ Carta de Intención de México al Fondo Monetario Internacional, suscrita en noviembre de 1982, contiene 29 puntos donde el gobierno mexicano fundamenta la aplicación de los nuevos lineamientos de política económica. con base en los cuales, se pensaba corregir la desgastada economía, ajustándola a los lineamientos globales de política económica y sujeta a la aprobación del FMI. que permitirá a México lograr un crédito emergente para salvar la crisis.

cambio en los artículos 27 y 130, que constituye la fuente de legitimidad en la que estaba fundamentado el viejo Estado emanado de la Revolución.

La Reforma del Estado del presidente Carlos Salinas de Gortari constituye una profundización de los cambios emprendidos por su predecesor, pero radicalizando algunos aspectos de la idea liberal de la intervención económica del Estado, pero sin tocar con la misma profundidad la estructura de los órganos políticos del Estado y del Sistema político.

La innovación de la reforma salinista es la introducción de un principio distinto al del Estado que se edificó después de 1917; el estatismo de la Revolución Mexicana y de su traducción en políticas públicas que lo redefinen en un Estado que disminuye su intervención mediadora en favor de un entendimiento directo entre los agentes económicos y que toma en cuenta que la inversión privada nacional y extranjera tiene el potencial suficiente para sustituir a las empresas públicas como motor de desarrollo. De aquí surge la necesidad imperiosa de encontrar nuevas bases y nuevos instrumentos de intervención económica estatal. Entre las que se cuenta la reducción del tamaño del Estado mediante la privatización, la redefinición de su papel regulatorio de la economía, la canalización de recursos hacia regiones y sectores de extrema pobreza.

En esta concepción el Estado debe jugar un importante papel como proveedor de reglas del juego económico que incluyen la generación de incentivos a través de la simplificación normativa y la especificación de derechos de propiedad (modificación del artículo 27 Constitucional).

El 4 de marzo de 1992, el gobierno salinista, habría de dar nombre y sustento teórico e ideológico a la reforma del Estado y su nuevo papel como rector de la economía en el proyecto del liberalismo social. "Presentada y argumentada como ideología del PRI, el liberalismo social se presenta, también, como una autointerpretación del gobierno del presidente Salinas, como una explicación y justificación de la nueva forma de rectoría del Estado (la reforma del Estado) y a la raíz, como la manera de entender y actuar la Revolución Mexicana en el tiempo presente (la Reforma de la Revolución)*

El liberalismo social trata de hacer compatibles las libertades individuales con los derechos sociales y armonizando el ejercicio de esas libertades con la responsabilidad

* Aguilar F. Luis, El liberalismo social del presidente Salinas de G. una interpretación p. 192.

solidaria hacia la comunidad. Como programa de reforma se sustenta en una reforma del Estado y promueve la modernización económica junto a una reforma social, estableciendo los límites y alcances del mercado para lograr un Estado solidario eficiente y justo, con el objeto de obtener un proyecto de desarrollo sustentable con equidad y responder a las condiciones internacionales del próximo siglo.

Plantea un Estado solidario y promotor que instrumenta una reforma económica apoyada en dos vertientes, reforma social, sustentada en una nueva política social a través del PRONASOL y un pacto político y de concertación entre los actores del proceso de cambio (PECE). Se erige como promotor de justicia y como el principal responsable de la atención a los sectores más pobres se propone llegar a un Estado óptimo eficaz, eficiente y concertado a partir de la reforma del Estado.

Esta fue la argumentación del régimen Salinista para justificar la reforma económica del Estado. Sin embargo, en su instrumentación real el liberalismo social se construyó en base a dos concepciones que se consideran antagónicas para el proyecto salinista, estas opciones son: el estatismo absorbente y el neoliberalismo posesivo que formaron parte de su ser, la primera de ellas persistió en varias de las líneas esenciales del gobierno, en especial, todas aquellas que consolidan el sistema presidencial, la segunda, se advierte contundente en el mundo laboral, área en la que la concertación (Estado-empresarios-trabajadores) ha sido impuesta por la fuerza o desgaste del sindicalismo, profundizando su debilidad y subordinación.

Esta ambigüedad, se debió a que el modelo económico modernizador se llevo a cabo bajo el viejo esquema político tradicional, es decir, la reforma económica no ha sido aparejada a la reforma política del Estado y del sistema político, que siguió siendo autoritario y unipersonal centrado en el poder ejecutivo y manteniendo un desequilibrio entre los poderes constitucionales establecidos. Esta centralización del poder aún no puede asegurar procesos electorales transparentes, pues las autoridades gubernamentales mantienen un margen considerable de arbitrariedad y la institucionalización de los procesos electorales sigue siendo baja.

. Con base en esto, se puede afirmar que en México no se ha dado el paso crucial del autoritarismo a la democracia que consiste en la transferencia del poder de un grupo de personas (clase política enquistada en el aparato del Estado) a un conjunto de reglas.

En el aspecto de política social, el PRONASOL, más que buscar mejorar las condiciones de vida de la población de bajos ingresos, incorporándola a la actividad económica en forma regular o permanente, se convirtió en un recurso político para mantener el equilibrio social. Pues no es un instrumento destinado a modificar la estructura en la distribución del ingreso, por más que pudiera aliviar algunos efectos de la pobreza, no afecta las causas de la misma, es decir, asegurar un ingreso permanente y adecuado a las necesidades de la familia. La desigualdad y la pobreza seguirán persistiendo, mientras no se logre el crecimiento económico y se mejoren las condiciones de acceso a sus beneficios para la mayoría de la población.

Casi al terminar el sexenio salinista, las contradicciones internas y las presiones internacionales se hicieron evidentes los costos sociales, que ya desde 1993 se venían pagando, se agudizan en 1994.

Los resultados de un modelo económico equivocado que no siguió cabalmente el esquema liberal social, con el cual se justificó el régimen para imponer sus medidas modernizadoras, a como diera lugar, llevaron a la economía al filo del abismo o quizás más allá; provocando una recesión generalizada, quiebra de empresas e inestabilidad bursátil, aumento de desempleo etc. Adicionalmente, inestabilidad social que se expresó en una serie de hechos violentos como la rebelión armada en Chiapas, el asesinato de Colosio y de José Francisco Ruiz Massieu, los escandalosos fraudes de megabancueros, los secuestros de magnates y tras de ello la devaluación del peso en enero de 1995, con lo cual se han profundizado aún más los problemas económicos.

El Estado liberal Social en México resulto durante el sexenio pasado ser sinónimo de Estado Autoritario, Si bien no puede ser identificado plenamente con el Estado mínimo que propone el neoliberalismo, ya que se erigió como el eje del cambio hacia la modernización; tampoco se ajusta a los elementos básicos del liberalismo social: democracia política y social que pudiera reducir las desigualdades entre los actores sociales., en vez de polarizar la riqueza en manos de 24 megamillonarios y unos cuantos especuladores, por ello, la

modernización, el crecimiento sostenido con equidad, no se pudo alcanzar, ni se podrá, si persiste la centralización del poder. Así pues, por sus resultados, se revela que el modelo seguido por el Estado durante la administración salinista, es aún más neoliberal que liberal social, ya que la economía mexicana siguió presentando una conformación en la que los mecanismos informales privilegian el beneficio de los sectores con mayor poder económico (incluyendo los extranjeros) apoyados en la estructura de las decisiones políticas, camino opuesto al seguido por las economías que han conseguido su pleno desarrollo

Sin las condiciones de libertades ciudadanas irrestrictas, elecciones libres, equilibrio de poderes y vigencia de derecho el Estado no puede cumplir sus funciones de regulación y justicia y sirve únicamente al gran capital y a la elite en el poder.

2.2 Características.

Las principales características de la política neoliberal aplicada en México durante el período 1988-1994, fueron:

a) Menor participación del Estado en la economía, dejando la regulación de la actividad económica al libre juego de los mecanismos del mercado.

b) Disminución del gasto público a través de la reducción del presupuesto, afectando principalmente los programas sociales, como: vivienda, salud, educación, etc., así como la eliminación de subsidios a los artículos básicos y la actualización de los precios a los servicios del Estado (luz, gasolina, combustibles, transportes).

c) Privatización de las empresas paraestatales y reducción en la plantilla de personal del sector estatal central.

d) Reducción de los niveles de inflación a través del control y casi congelación de los salarios, más no de los precios y tarifas, lo que marcó una austeridad desigual y provocó un gran deterioro salarial.

e) Liberación del comercio exterior, principalmente, mediante la reducción y/o desaparición de aranceles y barreras; garantizando las condiciones que beneficiaban a los Estados Unidos y permitían la firma del Tratado de Libre Comercio.

f) Basar las alternativas de crecimiento en la mayor atracción de capital extranjero, a través del canje de deuda por inversión o por bonos..

g) Estricta disciplina fiscal dirigida a combatir la evasión fiscal (mediante el aumento de impuestos indirectos).

h) Aumento de las tasas de desempleo y subempleo, debido por una parte, al desmantelamiento de ramas productivas, principalmente las tradicionales y la desaparición de empresas que no pudieron soportar los costos políticos de estabilización y apertura al exterior; y por otro lado, a la recomposición y reestructuración de gran cantidad de empresas y actividades productivas, que cada vez tienden más al empleo de procesos y tecnologías intensivas de capital que desplazan a miles de trabajadores.

i) Descomposición del movimiento obrero, la crisis de las organizaciones sindicales oficiales e independientes, agobiadas por el fantasma del desempleo y subempleo; y la pérdida completa de la capacidad de negociación de sus líderes inmersos en la corrupción y sus alianzas con el gobierno.

j) Los procesos de cambio y ajuste neoliberal no contaron con una modernización política y democrática del país; la corrupción, el nepotismo, el patrimonialismo y todas las viejas deficiencias del Estado populista se siguieron practicando.

Las características antes descritas son el resultado de un sistema político que permite se concentre el poder en manos del titular del Poder Ejecutivo que en México tiene poderes ilimitados.

2.3 Programas de política neoliberal del sexenio salinista.

La Administración Pública en la instrumentación de los lineamientos del Neoliberalismo, plasmó las directrices del Estado, en un serie de programas; que manifestaban la voluntad de las decisiones del grupo gobernante y empresarial; vinculándolos a hechos concretos que causaron un impacto en los diferentes sectores de la sociedad.

La política trazada en dichos programas de ajuste económico, al tomar realidad específica en el ámbito laboral, plantearon una nueva relación entre el Estado y el sindicalismo. Así la actual política laboral y salarial, se encuentra supeditada a la política económica del neoliberalismo, de la cual recibe las directrices que determinan su contenido y sus características.

Los primeros programas que la Administración Pública puso en práctica, para ajustar la economía mexicana al esquema neoliberal, bajo los lineamientos del Fondo Monetario Internacional, fueron:

El Programa Inmediato de Reordenamiento Económico (PIRE) 1982 y el Plan de Aliento y Crecimiento (PAC) 1986.

A través de estos programas, la administración de Miguel de la Madrid se propuso dos objetivos principales a) ordenar la macroeconomía y efectuar una reforma de mercado, es decir, microeconomía. Al primero, corresponde la renegociación de la deuda externa y el ajuste del déficit gubernamental, tratando de reducir la presión del servicio de la deuda y el gasto público sobre los recursos del gobierno; el segundo, la apertura comercial y la privatización de las entidades paraestatales. A estas políticas económicas, se sumaron una serie de medidas que esencialmente pretendían contener o financiar los efectos de la crisis económica y la desprotección arancelaria sobre las empresas.

Los resultados de su instrumentación, fueron el estancamiento permanente de la economía, descenso vertiginoso de los ingresos de la mayor parte de la población, recuperación creciente de la tasa de ganancia de la burguesía, desregulación acelerada de la economía expresada en el descenso del gasto público y del gasto social, desincorporación de la empresa paraestatal y la reducción del monto y cambio en la asignación de las transferencias.

En 1987, la caída del mercado de valores, provocaría una gran macrodevaluación, que acompañó al fracaso del PAC, al crack bursátil y a la inflación que llegó a 159% en ese año. La incertidumbre y desconfianza de los empresarios, creció a lo largo de todo el período de gobierno, hasta la formalización de un pacto económico intersectorial, orientado a mantener bajo control las principales variables de la economía en la perspectiva de profundizar la apertura del mercado.

El Pacto de Solidaridad Económica fue un acuerdo entre gobierno, empresarios y sindicatos, para ajustar y revisar periódicamente los precios de bienes y servicios del sector público, el tipo de cambio, los salarios y las finanzas y mecanismos regulatorios del sector público, se instrumentó en 1987; en enero de 1989, tras de 6 revisiones, fue sustituido por el Pacto de Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) y posteriormente por el Pacto

para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. El Pacto resultó ser un mecanismo institucionalizado para controlar la economía, evitando que los diferentes actores económicos, establezcan unilateralmente sus precios y cursos de acción, obligándose a concertar y compartir metas. El capital privado participó en este pacto, a condición de que se profundizará la política de privatización de la empresa pública.

Desde su inicio, el Pacto, fue una forma de control político, sobre los principales actores de la economía, debido a la ausencia de mecanismos efectivos de mercado. En su marco jurídico formal fue presentado como expresión de la “rectoría económica del Estado” y de la “economía mixta” (sindicatos, campesinos, cooperativas, etc.) en la que participan tres sectores bajo la autoridad del Estado.

Con base en el cuadro que se presenta anexo, se resumen las diferentes fases y acuerdos del PECE, tomadas de 1988 a 1994, en el que se observan los rasgos característicos de este programa de ajuste catalogado como “plan de choque de tipo heterodoxo”, debido a que su implementación se da súbitamente y con alto costo social.

Dentro de los Programas de Ajuste del PECE, se desprenden las prioridades de la administración salinista, de las cuales el control de la inflación, el saneamiento de las finanzas públicas y la excesiva apertura al exterior, fueron las directrices que habían de impactar con más fuerza al sindicalismo y la clase trabajadora, pues determinaron la política laboral y salarial que requería la Administración Pública para hacer frente a sus compromisos con los grandes capitales nacionales y extranjeros.

a) El control de la inflación se logró, principalmente contrayendo la demanda, es decir, mediante la reducción de los salarios reales.

En el ámbito laboral la concertación de los pactos reforzaron el programa de austeridad y estabilidad, bajo el mecanismo de “indexación hacia adelante”, por medio del cual, previa estimación de una tasa de inflación conveniente para un período determinado se procede a ajustar los precios claves (tipo de cambio, precios públicos, salarios y tasas de interés) esperando tras ello el alineamiento gradual de los demás precios del mercado. La política salarial quedó inscrita en este marco, donde las reglas del juego fueron definidas básicamente entre el gobierno y el sector empresarial, quedando subordinados los sectores campesino y obrero ahí “representados”.

CUADRO I
F A S E S D E L P E C E

CONCERTACION ECONOMICA	FECHA	PRECIOS	TIPO DE CAMBIO	SALARIOS	FINANZAS PUBLICAS
PECE I PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONOMICO	12-DIC-88 A 31-JUL-89	AUMENTO DE PRECIOS Y TARIFAS REZAGADAS	AJUSTE DIARIO DE UN PESO A PARTIR DEL 1o./I/89	AUMENTO 8% SALARIO MÍNIMO	PRDFUNDIZACION EN LA DESREGULACION ECONOMICA
PECE II	18-JUN-89 A 31-MAR-90	SIN CAMBIO	AJUSTE DIARIO DE UN PESO	ALZA 6% SALARIOS MÍNIMOS	FINANZAS PUBLICAS SANAS
PECE III	3 DIC-89 A 31-JUL-90	AUMENTO 6% LAS GASOLINAS	AJUSTE DIARIO DE UN PESO	ALZA DEL 10% DE LOS SALARIOS MÍNIMOS DESDE 4/DIC.	FINANZAS PUBLICAS SANAS
PECE IV	27-MAY-90 A 31-ENE-91	AUMENTO DE ENERGÉTICOS ENTRE 6 Y 12%	AJUSTE DIARIO DE .80C A PARTIR DEL 28/MAY.	- 0 -	FINANZAS PUBLICAS SANAS
PECE V	11-NOV-90 A 31-DIC-91	ALZAS GASOLINA \$710.00, LUZ, DIESEL Y GAS 10%	AJUSTE DIARIO DE .40C A PARTIR DEL 12/NOV.	ALZA DEL 18% A SALARIO MÍNIMO DESDE 16-NOV.	PRDFUNDIZACION DE LA DESREGULACION ECONOMICA.
PECE VI	10-NOV-91 A 31-ENE-93	ALZAS NOVA 65.0%, MAGNA 25.0%, DIESEL 9.7%, GAS LICUADO 2.4% CON AJUSTES MENSUALES DE 2.5% LUZ DOMESTICA 20.2% E INDUSTRIAL 21.3%	ELIMINACION DEL CONTROL DE CAMBIO Y REDUCCION A .20C DIARIOS EN EL DESLIZAMIENTO EN EL TIPO DE CAMBIO N\$3.30 X DÓLAR	AUMENTO DE 12% A LOS SALARIOS MÍNIMOS A PARTIR DEL 1o. DE ENERO NO APLICABLE A LOS CONTRACTUALES	ALIMENTOS Y MEDICAMENTOS IVA 0.0% . SE ESTABLECE TASA ÚNICA EN EL PAGO DEL IVA, CON EXCEPCIÓN DE LAS FRANJAS FRONTERIZAS Y ZONAS LIBRES
PECE VII PACTO PARA LA ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO	20-OCT-92 A 31-DIC-93	AJUSTE GRADUAL EN ELECTRICIDAD Y OTROS ENERGÉTICOS DE BAJA TENSION EN USO DOMESTICO Y COMERCIAL NO MAYOR A 2 DÍGITOS EN VIGENCIA DEL PACTO.	AUMENTA EL DESLIZAMIENTO DEL TIPO DE CAMBIO DE 0.0002 A N\$ 0.0004	AUMENTO EN SALARIOS MÍNIMOS NO SUPERIORES A UN 10%	DISCIPLINA FISCAL A FIN DE LOGRAR LAS METAS DEL PRESUPUESTO PROGRAMADO.
PECE VIII	1-OCT-93 A 31-DIC-94	REDUCCION DE TARIFAS ELÉCTRICAS DE USO DOMESTICO Y COMERCIAL QUE NO EXCEDA EL 5% DURANTE LA VIGENCIA DEL PACTO. LOS PRECIOS PÚBLICOS DE LOS PRINCIPALES INSUMOS QUE OFRECE EL SECTOR PUBLICO SE REDUCIRÁN EN LA PROPORCIÓN QUE PERMITAN ALINEARLOS CABALMENTE A SU REFERENCIA INTERNACIONAL.	SE MANTIENE EL DESLIZAMIENTO DE N\$ 0.0004 DEL TIPO DE CAMBIO N\$ 3.40 POR DÓLAR, APUNTALAMIENTO 6000 MILLONES DE DÓLARES PESO SOBREALUACION.	LOS INGRESOS EQUIVALENTES A UN SALARIO MÍNIMO AUMENTARÁN ENTRE 7.5% Y 10.8%; ESTO ES POR EFECTO DE LA EXENCIÓN DEL ISR QUE TAMBIÉN SE APLICARÁ DE MANERA GRADUAL HASTA 4 SALARIOS MÍNIMOS. ADEMÁS SE CONSIDERA EL AUMENTO EN BONOS DE PRODUCTIVIDAD	DISMINUCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA EMPRESAS DE 35 A 34%. ASÍ COMO FACILIDADES PARA EL PAGO DE IMPUESTOS FEDERALES COMO ES EL PAGO AL ACTIVO DEL 2%, Y TAMBIÉN SE REDUCE EL IMPUESTO PARA OPERACIÓN DE CRÉDITOS EXTERNOS PARA LAS EMPRESAS. SE PLANTEA QUE LAS FINANZAS PUBLICAS SE MANTENGAN EN EQUILIBRIO.

EXCÉLSIOR 5 DE OCTUBRE DE 1993

En esta perspectiva, la determinación del salario bajo el firme principio de la austeridad, que privilegia la protección de la planta productiva, la ganancia empresarial y la atracción de capitales, queda por encima de toda disputa salarial emprendida por los trabajadores y sus sindicatos.

Según fuentes oficiales⁹ se aprecia que para los primeros 5 años del sexenio, los salarios perdieron porcentualmente 16.4%, con respecto a la inflación. Sin embargo, existe un estudio realizado por el taller de indicadores económicos de la Facultad de Economía de la UNAM¹⁰ que en términos globales presentan tasas de inflación que van de un 35 a un 40% en la pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales, en este periodo.

Los acuerdos de las concertaciones de los pactos, fijaron una política de precios e ingresos que afectaron desigualmente a los agentes de la producción, al ejercer un fuerte control sobre los salarios. El gobierno salinista fue muy celoso en el resguardo de estos criterios y fuera de ese marco, prácticamente ninguna iniciativa salarial ha tenido posibilidad de prosperar, ya que las autoridades laborales han actuado con firmeza y disciplina, manteniendo la concertación con buena dosis de autoritarismo.

El resultado de dicha política salarial, fue desviar cada vez más a los salarios del índice de costos de la vida, imponiéndoles fuertes ligaduras. Esta política, también, funcionó como política de ingresos, orientada a favorecer la ganancia y la inversión de los sectores empresariales más fuertes, puesto que fueron estos los que apuntalaron el proyecto de crecimiento económico, sustentado en las posibilidades de inserción en el mercado externo.

Ahora bien, el proyecto gubernamental de Carlos Salinas de Gortari, se centró en la perspectiva de un nuevo modelo de acumulación, fincado en la apertura al exterior y asumió como objetivo de su política económica, abatir la inflación, recobrar el crecimiento y fortalecer los salarios. En este orden de prioridades, se pretendía que la modernización llevaría al logro de una economía sana y eficiente, con mayor productividad y competitividad internacional, lo cual en los hechos es totalmente cuestionable.

⁹ Ver cuadro No. 2

¹⁰ En el siguiente capítulo, se presentan algunos de los estudios de la Facultad de Economía, realizados sobre el deterioro salarial de los trabajadores administrativos de la UNAM.

CUADRO 2

PIB/SALARIOS E INFLACIÓN Y TIPO DE CAMBIO 1988-1994

AÑOS	PIB CRECIMIENTO. ANUAL %	INFLACIÓN ANUAL %	SALARIOS MÍNIMOS A FIN DE AÑO (PESOS DIARIOS)	% DE INCREMENTO SALARIAL	TIPO DE CAMBIO (PESO X DÓLAR)
1988	1.1	57.7	7,252.00	-	2,300
1989	3.1	19.7	9,138.00	26.0	2,340
1990	2.2	29.9	10,786.00	18.0	2,347
1991	3.6	19.0	12,170.00	12.8	2,380
1992	2.6	11.9	13,300.00	9.2	2,385
1993	0.4	8.9	N\$ 14.27	7.0	2,390 †
1994	2.8 e*	8.8 *	N\$ 16.34	4.0	N\$ 3.40 *

e Cifras estimadas

Fuente hasta 1993. Banco de México, S. A. Informes Anuales, varios años e INEGI, Agenda Estadística

† Hasta octubre de 1994, el tipo de cambio era de 3.40.

* Datos CONCANACO SEVYTUR, con datos de INEGI y el Banco de México

Es cierto que se logró abatir la inflación, pero es necesario tomar en cuenta elementos contradictorios en la estructura de precios y distribución de ingresos, que determinan una estabilidad aparente, la cual no puede garantizarse, sobre todo, si llegan a flexibilizarse los controles que han estado vigentes con el pacto.

Los salarios, de ninguna manera han sido fortalecidos, pues la lógica neoliberal determina que son estos los principales causantes de la crisis inflacionaria ya que de todos los "precios clave", es a ellos a los que se les ha sujetado con mayor rigor. No ha sido así para los demás precios, cuyo movimiento se ha justificado oficialmente argumentando la necesidad de "evitar el desabasto". Criterio que obviamente, no puede aplicarse al precio de la fuerza de trabajo en medio de su abundancia y del actual desempleo.

En cuanto al objetivo de recobrar el crecimiento, si bien es cierto que el PIB mostró tasas de crecimiento importantes hasta 1992 (ver cuadro No. 2), ya para 1993 y 1994 se presenta una baja considerable, reconocida para el primer año de un 0.4%. Esto debido, especialmente a la dinámica de las exportaciones, misma que tiene una tendencia a la baja. Además de un serio problema con el mercado interno, cuya estructura de consumo se vio limitada por la contracción de la capacidad de compra, debida a los bajos salarios y al desempleo creciente, lo que obstaculiza la recuperación sostenida del crecimiento. Pero paradójicamente, los sectores gubernamentales y empresariales acordaron que: "mientras no crezca la economía del país, no habrá incrementos reales en el salario de los trabajadores ni creación de fuentes de empleo"¹¹

El nivel de los salarios además de no beneficiar la demanda, anula el espíritu de trabajo y genera desaliento social, lo que es contrario a las aspiraciones de modernización.

b) El Saneamiento De Las Finanzas Públicas, esta prioridad se centró en la necesidad de lograr un superávit en las cuentas públicas. En este renglón la administración salinista, tiende con más énfasis a reducir los gastos públicos, programable y de inversión, que afectaron los gastos de tipo social, como educación, vivienda, seguridad social y salud. Las drásticas reducciones de los presupuestos otorgados a las instituciones del gobierno encargadas de prestar un servicio social como son el IMSS, ISSSTE, UNAM, UAM, etc.,

¹¹ Uno más uno. Sin crecimiento no habrá salarios reales ni empleos; dicen CANACINTRA y CONCAMIN 22/dic/88 p. 14

vino a reforzar la política salarial del régimen y a justificar el desempleo. En cuanto a la educación superior, el SUNTU hizo un análisis del déficit presupuestal de las universidades, según éste de 1978 a 1988 el subsidio destinado a la máxima casa de estudios se redujo en un 45%, en este período el presupuesto de la UNAM, pasó del 0.34% del producto interno bruto al 0.19% y siguió con la misma tendencia restrictiva durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari.

La razón de la astringencia en el presupuesto universitario, obedece a que de acuerdo a la política de modernización tecnológica, se daría prioridad a la educación técnica, al respecto, El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 señala: "Se introducirán cambios en la normatividad y los esquemas de financiamiento de los centros de investigación con orientación tecnológica del sector público y universitario"... "Se ampliará y mejorará la infraestructura educativa para aumentar en calidad y cantidad la enseñanza de las especialidades técnicas en los niveles terminal medio y terminal medio superior"... Por esta razón en este período y hasta la fecha el Instituto Politécnico Nacional ha recibido considerables aumentos en su presupuesto.

La política de prioridades selectivas también alcanza a la UNAM, dejándola fuera del proyecto de modernización tecnológica, justificando esta actitud con la crítica destructiva en cuanto al funcionamiento de la misma que involucra también la figura sindical como culpable de la ineficiencia y el sobreempleo en las universidades.

Por todo lo anteriormente analizado, se puede apreciar que la política salarial fue la clave para regular el tránsito de un modelo de desarrollo ya caduco, hacia uno nuevo donde las expectativas de crecimiento se fundan en el sector exportador y la correspondiente realización de ganancias en el mercado externo. También porque esta transición implica resolver el problema inflacionario, ajustando las estructuras internas de producción, consumo y precios.

Por otro lado, la estrategia salarial es la base para entender de que manera se vincula la política laboral y la política económica diseñada para enfrentar la crisis y orientar su resolución, contando con organizaciones sindicales débiles sin representatividad y dispuestas a cooperar en el proyecto gubernamental de modernización en el ámbito laboral.

c) Excesiva Apertura al Exterior, a pesar de los daños producidos por la excesiva apertura comercial, traducidos en altas tasas de desempleo, quiebras masivas de empresas medianas y pequeñas y el engrosamiento de la llamada economía informal; los sectores empresariales y gubernamentales insistieron en llevar la apertura comercial hasta sus últimas consecuencias con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC); mismo que fue redactado bajo los lineamientos de orden neoliberal, lo cual explica el peso e importancia que los grupos empresariales tuvieron en la discusión. En términos generales, la tónica predominante fue liderada por el sector privado, quien planteó una posición claramente desreguladora y antiestatal. En este sentido el espíritu del acuerdo, consistió en una reglamentación económica en la que se prescindió de las políticas propias de un Estado de bienestar y se planteó implícitamente una transformación en las relaciones trabajador-empresa-sindicato.

Como resultado del cambio en la legislación de la inversión extranjera, se da una flexibilización en las relaciones entre el capital y el trabajo, con la mínima intervención sindical y la débil protección de las instancias administrativas del gobierno encargadas de las normas de protección laboral.

El campo para el management norteamericano, portador de una cultura de rechazo a los sindicatos y de unilateralidad (beneficios únicamente para el gran capital) en la producción fue allanado por:

1) Las políticas públicas del salinismo, que como se apuntó anteriormente, fueron altamente centralizadas y rígidas, en especial para los salarios.

2) Un sindicalismo altamente cooperativo en los procesos de transformación de las relaciones laborales, pudiendo garantizar cierto control del movimiento obrero, para contener las luchas salariales y reivindicativas.

3) Una política empresarial, que logró una flexibilización unilateral en las relaciones laborales, por la vía de los hechos, misma que reforzó la política de bajos salarios. Así la combinación de ambos factores, salarios bajos, más flexibilización laboral implica la existencia en México de industrias intensivas o semintensivas en fuerza de trabajo.

Otra ventaja a considerar en la firma del TLC, fue la existencia de una oferta excesiva de trabajo, con una población joven y zonas industrialmente vírgenes; hecho que condiciona permanentemente la baja en los salarios, ya que en México el problema salarial

depende, efectivamente de la oferta y la demanda de empleo y no de aumentos en la productividad o la elevación de la eficiencia en la prestación de servicios.

A pesar de todas las ventajas que el gobierno lograra para los capitales norteamericanos, ante la firma del TLC, la confianza de los empresarios extranjeros se vería limitada, cuando en México se presentan movimientos sociales y políticos que pusieron de relieve la ausencia total de la democracia en el proyecto de modernización, sustentado en el autoritarismo gubernamental y empresarial.

Sin embargo este sistema político antidemocrático le permitió al salinismo, controlar gran parte de las dirigencias sindicales, populares y políticas. En el campo del sindicalismo la Administración Pública del régimen utilizó el dominio, la sanción, la manipulación, y hasta la seducción, para contar con el apoyo abierto o velado de las dirigencias sindicales. Valiéndose de las debilidades, vicios y desprestigio, pero sobre todo de la incapacidad del sindicalismo para responder a los retos de la modernización. Así finalmente las organizaciones laborales aún las independientes pasan, en este periodo a ser una pieza más en el proyecto gubernamental en la tarea de llevar adelante los lineamientos del neoliberalismo, en provecho de los intereses transnacionales, que se muestran con nitidez en el TLC.

2.4 Política laboral

Del cúmulo de factores económicos, puestos en práctica durante el sexenio 1988-1994, se consolidó la política laboral sustentada en la modernización tanto de la Administración Pública del Estado, como en el de las nuevas relaciones de trabajo y el papel del sindicato.

La suma de situaciones tales como: topes salariales, restricciones al empleo, reducción de prestaciones contractuales y mutilación de contratos colectivos o como en el caso de la UNAM, que vio afectado su presupuesto como resultado de la reducción del gasto público otorgado a la educación superior, provocaron el deterioro de las condiciones de vida y de trabajo. A la par la capacidad de acción y representación de las dirigencias sindicales, disminuyó.

La modernización exigió acorde al nuevo modelo económico, mayor competitividad con los mercados del exterior en base a la elevación de la eficiencia y la eficacia tanto en las unidades de producción como en las instituciones prestadoras de servicios públicos.

“Ante las dificultades que mostró el sindicalismo para remplazar estas situaciones por otras, como son los retos a la productividad, con los cuales hubiera podido defender el carácter de interlocutor de las organizaciones de los trabajadores, los sindicatos fueron conducidos al desempeño de un papel absolutamente gremial perdiendo su papel protagónico”¹²

La reestructuración afectó:

- a) La propiedad jurídica de las empresas estatales. Privatización, desincorporación o redimensionamiento.
- b) Los espacios de la dirigencia sindical. Por su no participación en las decisiones de la política económica y social.
- c) La estructura interna de las organizaciones obreras. Se generaron cambios en las directivas sindicales ante la exigencia de las bases por una vida democrática al interior de los sindicatos.
- d) Desde 1989 el gobierno pugna por eliminar a las dirigencias sindicales que se oponían y se oponen a los proyectos de modernización, también se ha suprimido a las dirigencias que mostraron poca eficiencia para mantener el control de sus bases sindicales.
- e) Ante la reconversión industrial, muchas empresas tuvieron que cerrar debido a que no pudieron reincorporarse ni mantenerse en la producción ni el mercado, pues resultaron incoercibles y obsoletas, ya que no había recursos crédito o inversión fresca para su reestructuración tecnológica, financiera y administrativa, laboral y productiva; obviamente,

¹² Holm Dehev Kohler y otros. *Modelo Neoliberal y Sindicatos en América Latina*, México. Fundación Friedrich Ebert 1993 p. 172

los más perjudicados fueron los trabajadores y ante la opinión pública los grandes culpables, por su desunión, su dispersión y su excesivo gremialismo, la debilidad sindicalista de su acción y su aislamiento, sumados a la influencia perniciosa de radicalismos extrasindicales que les impidieron prever lo que ocurría, anticiparse a los acontecimientos, revalorar con alternativas propias la modernización de las empresas de las relaciones de trabajo y de sus propias organizaciones sindicales (caso de Aeromexico)

f) A los trabajadores. Se afectaron las condiciones generales de trabajo y se dio una fractura, mutilación, violación y en el peor de los casos, la desaparición de los contratos colectivos de trabajo. La crisis misma obligó a los trabajadores a defender lo poco que tienen, buscando conservar su empleo, su salario, sus prestaciones, su sindicato.

g) El nivel del empleo. Aumentaron los despidos y se dio paso a la subcontratación, al aumento de trabajadores eventuales y empleados de confianza. -Un referente político-ideológico que subestima la efectividad de las formas y procedimientos legales, creando incertidumbre sobre el alcance de los derechos y obligaciones de los patrones.

h) Un régimen sindical corporativo y aun independiente con prácticas antidemocráticas, encargado del control social y político de los trabajadores, a través de una relación clientelar y paternalista entre las dirigencias y las bases.

i) Junto al costo social de las reestructuraciones salariales se dio una disminución en la capacidad de las autoridades laborales tanto administrativas como jurisdiccionales, para prevenir y resolver los conflictos de trabajo; situación que determinó el aumento del autoritarismo en el funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje¹³

¹³ Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje (JFCA) el reconocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con ellas...”, Ley Federal del Trabajo, capítulo XII, art. 604.

El carácter coercitivo de los procesos de modernización económica, de reconversión productiva y de cambios contractuales, fue respaldado por los órganos responsables de la protección de los trabajadores y de la impartición de justicia social.

Por tanto, la intervención gubernamental en la solución de los conflictos laborales se vio seriamente dañada a medida que se restringían las vías de expresión y negociación de los sectores más perjudicados por estos cambios.

j) De los derechos más afectados en los últimos tiempos ha sido el derecho de huelga, tanto por la cantidad de trabas y obstáculos para poner en práctica esta medida, como por la variedad de implicaciones de su estallamiento que fueron desde la justificación del cierre de las empresas, hasta servir a intereses políticos distintos a los de los trabajadores. " Durante el sexenio 1988-1994, el número de huelgas no rebasó los 160 casos por año, hecho que contrasta con el inicio del sexenio de Miguel de la Madrid, cuando en 1982 se tuvo el máximo de 675 huelgas estalladas y registradas. Este hecho no representaba que durante el sexenio de Carlos Salinas, el movimiento obrero careciera de demandas y violaciones a los derechos gremiales, sino que, careció de una representación sindical capaz de asumir la defensa colectiva. De esta forma se observa que las demandas de tipo individual, se han convertido en las de mayor crecimiento del sexenio salinista."¹⁴

Si bien el Estado ha retrasado la reforma legislativa, en cuanto a precisar las reglas del nuevo marco jurídico laboral, en la cual el gobierno y los patrones plantean una flexibilización y desreglamentación del trabajo, específicamente reforma al Artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo. Por la vía de los hechos ya se ha formalizado el cambio en las relaciones laborales, vinculados a la modernización de la economía a través de la firma de convenios de aumento en la productividad y la calidad.

Hasta ahora, el cambio del modelo económico y el ajuste correspondiente en las relaciones laborales, ha seguido operando por medio del corporativismo y el sindicalismo "independiente" (subordinado al Estado), cuyos mecanismos se sujetan a la legislación

¹⁴ El Financiero, mayor desgaste laboral en México ocasiona la pérdida de empleo, p.10

vigente y que forman parte esencial del sistema político, ya que la Administración Pública ha considerado su conservación para avanzar hacia el mundo de la competitividad y el mercado.

No obstante, por tratarse de un proceso de cambio inscrito en la redefinición de las relaciones entre Estado, empresarios y sindicatos, se encuentra expuesto a conflicto.

Durante los primeros meses de la administración salinista, se dieron diversas manifestaciones contrarias a dicho proceso, representadas por trabajadores al servicio del Estado (CONTRASE, SNTE, CNTE), de organismos descentralizados (IMSS), de las empresas paraestatales (PEMEX, TELMEX) y del sector privado (FORD MOTOR, CERVECERÍA MODELO). Algunos de estos tuvieron vinculación a las políticas de modernización, supuestamente justificadas, aunque no siempre por necesidad de aumentar la calidad en el servicio o la productividad.

Dichos conflictos evidenciaron las contradicciones que produce la supervivencia de formas caducas de representación obrera y la pretensión empresarial y gubernamental de sostenerlas, ante una compleja y cambiante realidad laboral.

El carácter impositivo de los procesos de modernización quedaron de manifiesto en estos conflictos sin que las estructuras corporativas lograran detener la politización de las demandas obreras. Sin embargo, a pesar del carácter global de la estrategia gubernamental y empresarial; la resistencia obrera se dio en el aislamiento.

En casos como los de Cananea, Sicartsa y Cervecería Modelo, que obtuvieron el respaldo de amplios sectores de la sociedad, fue posible revertir las acciones gubernamentales y patronales, obteniendo cierto éxito en la defensa de los derechos lesionados.

En esta línea se contempla que los contratos colectivos de trabajo tiendan a ser más flexibles, en el sentido del establecimiento de definiciones nuevas a los puestos de trabajo, que consideren altos grados de polivalencia para el desempeño adecuado de las funciones, alcanzar una movilidad externa e interna de los trabajadores, realizar convenios de subcontratación en cierta parte del proceso de trabajo, una mayor utilización de la fuerza de trabajo de carácter temporal, no reconocer el binomio productividad-trabajo, fijar el salario

por hora e incluir mecanismos de ascenso por capacidad y disminuir la intervención sindical en la definición de puestos de trabajo, en la organización de procesos productivos, en los ritmos de trabajo y en los cambios de tecnología; ya que los contratos colectivos vigentes se consideran rígidos, complejos, cerrados, no propicios para la modernización industrial. Sobre ellos se dirigen los embates patronales para dismantelarlos, flexibilizando el uso de la mano de obra y obteniendo mayor libertad para contratar y despedir trabajadores.

Si bien, el proceso de reconversión laboral se ha llevado a cabo sólo en las grandes empresas, que no siempre se puede calificar de reconversión industrial, lo cierto es que ha tenido un impacto de “efecto-demostración” en otros sectores industriales y de servicios; con lo que se busca generalizar el nuevo modelo de relaciones laborales, entre cuyas ventajas para los patrones está el limitar la intervención de los sindicatos en la organización y cambios del proceso de trabajo.

Las transformaciones que se generaron con las políticas públicas del neoliberalismo, tendientes a la privatización de las empresas públicas, el redimensionamiento del Estado, la apertura comercial y la reorganización de los procesos productivos, no contaron con la modernización política y democrática del país. Por lo que las viejas estructura sindicales siguieron cumpliendo con su labor de control sobre las bases trabajadoras y por tanto, los programas de productividad y eficiencia se han impuesto por la fuerza y sin la intención de que realmente se concrete un avance en términos de tecnología y capacitación¹⁵ sino más bien, como pretexto para reducir nóminas.

Las tasas de desempleo para el sexenio salinista muestran cifras, realmente desalentadoras y ponen de relieve el fracaso gubernamental, en su objetivo de crear entre 800 mil y un millón de empleos anuales con base a la modernización económica.

¹⁵ México solo canaliza alrededor de 0.3% de sus costos totales de salarios y sueldos a capacitación, mientras que países como Singapur, dedican 3.5% y Estados Unidos 1.5%, según Benito Bucay Fajardi, Presidente de la Fundación Mexicana para la calidad total (FMCT)-El Financiero 16-dic-94 p. 13

El cuadro muestra, a partir de 1992, las tasas de desempleo crecieron y siguieron esa tendencia (el desempleo perjudicó en 1993 a 6 millones 251 mil personas

DESEMPLEO Y SUBDESEMPLEO*			
Período	Abierto	Alternativo	Subempleo
1988 I	3.5	5.2	24.1
II	3.7	5.5	24.1
III	4.0	5.6	21.8
IV	3.2	4.9	22.3
1989 I	3.2	4.7	21.9
II	3.0	4.3	21.8
III	3.3	4.7	18.4
IV	2.5	3.9	21.7
1990 I	2.5	4.0	21.0
II	2.8	4.1	22.1
III	3.1	5.0	17.8
IV	2.6	4.4	21.3
1991 I	2.7	4.4	22.3
II	2.3	3.8	21.2
III	2.9	4.4	18.9
IV	2.6	4.1	20.8
1992 I	2.9	4.6	22.3
II	2.8	4.3	23.6
III	2.9	5.0	18.6
IV	2.7	4.4	21.8
1993 I	3.5	5.8	23.5
II	3.2	5.3	23.5
III	3.8	5.8	21.4
IV**	3.3	5.8	21.4
1994	3.5	-	-

*Porcentaje de la PEA **Estimado Fuente :INEGI

En cifras absolutas, significa que de un promedio anual de 660 mil desempleados abiertos en 1990, se pasó a un estimado de 979 mil desocupados en 1994

Esta tendencia, se explica:

1) Por la privatización o desincorporación de casi la totalidad de las empresas paraestatales, que fueron cedidas a muy buenos precios a 24 grupos financieros, aproximadamente, con una marcada postura a la reducción de personal.

2) Al cierre de decenas de empresas medianas y pequeñas que no pudieron competir con el mercado externo, ni pudieron soportar los costos de la política de estabilización (política monetaria restrictiva que provocó el encarecimiento del dinero y la consecuente falta de liquidez).

3) A que la productividad generada en algunas empresas se basa en la disminución de horas/hombre empleados, debido a la incorporación de procesos y tecnología intensiva de capital; tal es el caso de la producción de alimentos, bebidas, tabaco, minerales no metálicos básico y metálicos (incluso en donde el descenso de la producción fue profundo y la reducción de horas/hombre fue mayor)¹⁶

Como reflejo de las altas tasas de desocupación ha habido una explosión sin precedente de la economía informal. Así, para el primer trimestre de 1994, alrededor de 12 millones de mexicanos subsistían entre la desocupación y el subempleo, representando el 34.68% de la Población Económicamente Activa (PEA) calculada en 34.2 millones de personas. Para el primer trimestre de 1995, la cifra se eleva a más de 14 millones de desempleados y subempleados que representan un 40% de la PEA, calculada en 35.0 millones de personas.

Dadas las desventajas antes descritas, tanto a nivel de legislación laboral como en cuanto al ambiente laboral, es evidente, se ha desarrollado un clima de incertidumbre, insatisfactorio para la población trabajadora y para instrumentar proyectos que mejoren la situación productiva y la eficiencia de las empresas.

“La administración salinista despojó a los trabajadores de las organizaciones para defender directamente sus intereses y participar en esquemas de capacitación y

¹⁶ En 1993, la productividad media por trabajador en las manufacturas subió a 7.0%, debido a la reducción de 8.4% en las horas/hombre utilizadas y también a que la producción cayó 1.5%. *El Financiero* 30-abril-1995 p.5

productividad que al ser instrumentados de manera unilateral, han significado la degradación salvaje de sus condiciones de vida"¹⁷

Sin embargo, a pesar de estas limitantes los sindicatos no pueden eludir las nuevas condiciones requeridas en los procesos de producción; según cada empresa o institución, pues de perdería la posibilidad de contrarrestar o disminuir los efectos negativos que se produzcan. Esto dependerá de la disposición de negociar en nuevos términos, cuestiones como: movilidad en puestos de trabajo, estructura salarial, establecimiento de nuevos horarios, la implantación de equipo de trabajo o círculos de calidad.

Esto también implica una reestructuración de los sindicatos que deberán optar por apartarse de sus añejas prácticas y vicios pues de otro modo, las bases trabajadoras los rebasarán cansadas del sometimiento a un modelo basado en los bajos salarios y la flexibilización unilateral.

Ya que sin el consenso de los trabajadores, poco se podrá avanzar en la conformación de un nuevo marco normativo que responda a los retos de los cambios económicos, tecnológicos y organización del trabajo.

CONCLUSIONES

La Reforma del Estado Mexicano en el contexto de los años 80, fue determinada por la suma de factores internos de desequilibrio y un contexto de cambio que experimenta la economía mundial y el mercado internacional. Estos factores evidenciaron el agotamiento del modelo Keynesiano del Estado benefactor.

Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, se daría sustento teórico e ideológico a la Reforma del Estado y a su nuevo papel como rector de la economía con el esquema del liberalismo social, mediante el cual el Estado trató de hacer compatibles las libertades individuales con los derechos sociales. A través de sus políticas públicas establece los límites y alcances del mercado, para pasar del Estado benefactor y propietario al Estado solidario. Su meta, lograr un proyecto de desarrollo sustentable con equidad, justicia y democracia.

¹⁷ El Financiero. Desamparo a trabajadores el modelo sindical salinista 8-dic-94 p.30

La política social del liberalismo mexicano hubo de apoyarse en el PRONASOL y el PECE, que se convertirían en un recurso político para mantener el equilibrio social, mientras se beneficiaba a los sectores con mayor poder económico mismos que se apoyaron en la estructura de las decisiones políticas.

Esta situación fue posible debido a que la reestructuración económica, no fue acompañada de una reforma del sistema político mexicano que ha seguido siendo autoritario y unipersonal, centrado en la figura del presidente. Estas limitaciones del modelo económico han aplazando el cambio democrático y por tanto eliminando la justicia y la equidad social.

Los resultados de la instrumentación del proyecto empresarial y gubernamental del salinato revelan quienes han sido realmente los beneficiados, un puñado de inversionistas nacionales y extranjeros y la elite que detenta el poder dentro de la Administración Pública. La mayoría de la sociedad tuvo que pagar altos costos que determinaron se profundizara aún más el empobrecimiento de amplios sectores sociales.

Los saldos revelan que modelo instrumentado por el Estado mexicano sigue siendo más neoliberal que liberal social.

El carácter neoliberal del modelo económico instrumentado en este período se revela sobre todo en el campo laboral en donde la modernización de la planta productiva y de servicios ha sido impuesta por fuerza o desgaste primero a través del pacto y sus diferentes versiones y más tarde por medio de acuerdos concertados para la productividad. Así se ha ido instrumentando un cambio en las relaciones capital-estado-empresarios en el cual se ha excluido de las decisiones económicas y de la modernización a los sindicatos.

La suma de situaciones tales como: topes salariales, restricciones al empleo, reducción de prestaciones contractuales, mutilación o violación de contratos colectivos, provocaron el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores a la par la capacidad de acción y representación de las dirigencias sindicales disminuyó considerablemente.

La modernización hizo imperativo de acuerdo al nuevo modelo económico una mayor competitividad con los mercados del exterior, sustentada en la elevación de la productividad tanto en las unidades productivas como en las instituciones de servicio público.

El sindicalismo no pudo hacer frente a los retos de la modernización, debido a que los trabajadores estaban sumergidos en una cultura de trabajo improductiva, ineficiente de favoritismo y sobre-empleo. Por lo tanto no existían bases sólidas para reorientar los procesos de trabajo. La capacidad negociadora del sindicalismo se vio limitada hacia los retos para enfrentar las transformaciones económicas, la inconformidad de los trabajadores y su desprestigio.

Las autoridades laborales tanto administrativas como jurisdiccionales encargadas de resolver los conflictos de trabajo respaldaron de manera coercitiva los procesos de modernización.

Los cambios en las relaciones laborales plantean una flexibilización y desreglamentación del trabajo específicamente al artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Aunque se ha retrasado la reforma legislativa ya se ha formalizado por la vía de los hechos establecidos un vínculo entre la política laboral y la modernización de la economía, a través de la firma de convenios para aumentar la productividad y la calidad.

La flexibilización en el trabajo y la participación de los sindicatos en su definición, según las circunstancias de cada empresa o institución y los procesos de trabajo específicos, no pueden ser eludidos por los sindicatos, pues se perdería la posibilidad de contrarrestar o disminuir los efectos negativos que se produzcan. Esto depende de la disposición de cada sindicato para negociar en nuevos términos cuestiones tales como: organización al proceso de trabajo, movilidad de puestos, estructura salarial, establecimiento de nuevos honorarios, implementación de equipo de trabajo o círculos de calidad, con el objeto de lograr negociaciones bilaterales, para resguardar los derechos de los trabajadores.

III. Impacto de la Política Neoliberal en el Sindicalismo Independiente caso STUNAM 1988-1994.

3.1. Diagnóstico.

La década de los 70 fue coyuntural y de ascenso para las propuestas democráticas del sindicalismo independiente en general. El STUNAM logró la mayoría de sus conquistas en este período.

A partir de 1982 la relación capital -trabajo- Estado viró hacia la llamada modernización. exigencia del modelo neoliberal, que como se vio en el capítulo anterior, da prioridad al capital sobre el trabajo, por lo que se excluye a los trabajadores y sus sindicatos, en la toma de decisiones estratégicas del país, concentrándose únicamente en el poder ejecutivo y en las cúpulas patronales (nacionales e internacionales).

La huelga de 1988 en la UNAM, evidenció el grave deterioro de las posibilidades de acción del STUNAM. Su estallamiento se debió al magro ofrecimiento del 10% , el cual no podía ser mejorado por las autoridades universitarias, ya que la Secretaría de Programación negó aumentar el presupuesto de la UNAM, porque repercutía en las expectativas de otros sindicatos y trabajadores del país, dando al traste con la política económica del gobierno y su compromiso con el FMI ¹⁸

La huelga se levantó después de 32 días, el 2 de diciembre de 1988, sin haber logrado romper el tope salarial, y con el 50% de los salarios caídos.

Una serie de factores se conjuntaron para determinar el fracaso de este movimiento, entre los que podemos citar:

1) Precisamente y a la par del estallamiento del paro laboral, empezó a darse el proceso de auscultación, para designar nuevo rector de la UNAM. De dicho proceso se excluyó al Consejo Estudiantil Universitario (CEU), a gran parte de los académicos, y desde luego a los trabajadores, con el pretexto del paro laboral. De acuerdo al artículo VI fracción I de la Ley Orgánica de la UNAM, corresponde a la Junta de Gobierno nombrar al Rector, conocer la renuncia de éste y removerlo por causa grave que la Junta apreciará

¹⁸ De noviembre de 1987 a noviembre de 1988, la inflación fue del 65%, mientras que el salario de un profesor de la UNAM, correspondía a una cuarta parte del de 1976.
uno+uno, La huelga, enésima crisis de su existencia, p. 25

discrecionalmente; se señala además, que para el ejercicio de las facultades que esta fracción le otorga, la Junta explorará en la forma que estime prudente la opinión de los universitarios.

2) La designación del nuevo rector coincidió con la toma de poder de Carlos Salinas de Gortari. Esto no era producto del azar, sino que respondía a la vieja práctica de la conocida aceptación y el voto de calidad del nuevo presidente hacia el designado. Decisión que cuestiona la autonomía universitaria, pero que se enfrentaba a una Universidad activa y crítica, identificada con la oposición cardenista, por lo tanto resultaba conveniente mantener a la comunidad universitaria fuera de la jugada.

3) El aislamiento de la huelga fue otra determinante que impidió el logro de las metas del movimiento, pues el apoyo que se esperaba de otras universidades y sindicatos nunca se hizo patente.

4) El fraccionamiento de las corrientes radicales del STUNAM, que pedían la destitución del Comité Ejecutivo, por considerarlo "charro"; y desde luego, la imposibilidad de los trabajadores, tanto económica como físicamente de proseguir la huelga, fueron otras determinantes.

La derrota del STUNAM no tan sólo fue salarial, la secuela más grave de este fracaso fue la pérdida de su identidad como sindicato de vanguardia. Se le acusó de tener los mismos vicios del sindicalismo oficial -estar mediatizado por el gobierno-.

Verdadera o falsa esta acusación, puso en entredicho al STUNAM y permitió al Estado fraccionar y destruir la imagen de un sindicato que dada su combatividad, resultaba una traba importante para el avance de la política laboral del régimen en el ámbito universitario.

Para los agremiados, esta experiencia les dejó la sensación de haber sido utilizados en una sucia maniobra política, fraguada entre el gobierno y las autoridades universitarias, involucrando, de alguna manera, a sus propios dirigentes sindicales. Evidenció también que la huelga no era, ni sería más el mecanismo para lograr dar cause cabal a sus demandas, pues servía a una multitud de intereses, que no eran propios de la clase trabajadora.

El golpe mortal para la base trabajadora, fue la designación del Secretario General del STUNAM como asesor del Presidente Carlos Salinas de Gortari, el 22 de febrero de

1989 ¹⁹ . Al dejar la dirigencia sindical del STUNAM , el Sr. Evaristo Pérez Arreola planteó que el cargo que se le acababa de asignar dentro de la Administración Pública del gobierno de Carlos Salinas de Gortari, era incompatible con la representación sindical del STUNAM, pues proclamaba en sus estatutos, la independencia política de los sindicatos respecto del gobierno, los patrones y los partidos políticos, por lo que respetando los estatutos el debía renunciar al cargo sindical, pero no por ello dejaría de luchar por los ideales del sindicalismo independiente.

La mayoría de los agremiados consideraban que esta decisión era producto de una traición, que se había pactado tiempo atrás, entre el exsecretario y la Administración salinista. No era lógico ni posible aceptar que a unos cuantos meses de la huelga , en la que Evaristo Pérez Arreola se había mostrado en contra de la candidatura de Salinas de Gortari, ahora pasara a ser parte de su camarilla.

El sindicato no tan solo perdía a su líder, sino también la credibilidad de la mayoría de sus agremiados, mientras que el gobierno se apuntaba una victoria en el ámbito laboral desmantelando la unidad de acción , no tan solo dentro de las filas del STUNAM , sino también impactaba a todo el sindicalismo universitario .

En este contexto el Sr. Nicolás Olivos Cuellar, antiguo colaborador de Evaristo Pérez Arreola, sería elegido en un Congreso Extraordinario como Secretario General del STUNAM, cargo que ocuparía hasta julio de 1994. Su representación se limitó a mediatizar a las bases, manteniendo al sindicato inmerso en una letargo que lo incapacitó para oponer resistencia a la política económica y laboral del gobierno.

La participación cada vez más reducida de los agremiados en las movilizaciones y acciones sindicales, determinaron la pérdida de fuerza y continuidad en el logro de objetivos y metas a nivel de toda la base trabajadora. La acción sindical se limitó a satisfacer intereses personales de unos cuantos trabajadores, que por relación con los dirigentes sindicales o delegados de cada dependencia obtenían siempre beneficios, aún a costa de violar los estatutos; mismas que también deterioraron la imagen del trabajador de base, el cual fue desplazado de sus funciones por personal de confianza y contratistas.

¹⁹ uno más uno, Dejo Evaristo el STUNAM, 23/feb/89 pp 1-8

En el plano de la política laboral, la aceptación de los porcentajes impuestos por el PECE fueron la constante en los años subsecuentes. Sin embargo, es conveniente apuntar que el STUNAM, en 1991, ya planteaba un programa de recuperación salarial. Al mismo tiempo se pronunció por la defensa de su contrato colectivo de trabajo, frente a las violaciones que había sufrido en materia de retabulaciones, estímulos, seguros, salarios para zonas caras, contratismo, el aumento de la plantilla del personal de confianza, etc. Estas dos últimas fueron y son aún, factor determinante para que muchas de las funciones de la base trabajadora, se canalicen a través del contratismo y del personal de confianza.

En 1992, el aumento otorgado a los trabajadores de base, fue de tan sólo un 7%, que significaba, alrededor de 60 nuevos pesos al mes ó 2 pesos diarios.

Con ello se podía “apreciar el destino reservado a los asalariados y comprobar, como se ejercía la venganza del Presidente contra los universitarios²⁰

Para 1993 la restricción al salario fue aún mayor. Las autoridades ofrecían tan solo 5 por ciento de aumento salarial. El aumento fue rechazado, por considerar que esta oferta lesionaba los intereses de los trabajadores y hacia caso omiso a las propuestas del STUNAM. El gremio se propuso demostrar, que sus salarios eran insuficientes y nocivos para la UNAM, ya que provocaban la fuga de trabajadores académicos y administrativos hacia otras instituciones.

A pesar del magro ofrecimiento, el sindicato decidió no ir a la huelga; sus dirigentes declararon al respecto que esta decisión no significaba abandonar la lucha por mejores percepciones, sino que demostraba su aprecio a la institución y en general a la universidad pública.

En realidad, el sindicato era empujado a realizar acciones que no deseaba, ya que la huelga no era posible, pero tampoco la aceptación del aumento. Se vivía una situación desesperada ante la cual el STUNAM no podía ya defenderse.

El rechazo del 5 por ciento y un bono de productividad de 200 nuevos pesos, significaba para la UNAM la pérdida de 45 millones de nuevos pesos, ya que este presupuesto no podía ser aplicado a otras partidas que no fuera la nómina. Por ello el sindicato, meses después aceptaría dicho ofrecimiento

²⁰ Uno más uno. Huelga y Sucesión, 1/feb/92 pp 3-7

Por lo anteriormente expuesto, las medidas de ajuste económico de la administración salinista se tradujeron en una significativa reducción del presupuesto de la UNAM, afectando con ello el importante papel que esta Institución desempeña en el desarrollo nacional.

Las restricciones en el presupuesto perjudicaron el nivel académico de la Institución y los requerimientos salariales de profesores y trabajadores, a grado tal que el propio rector manifestaría al gobierno federal el grave deterioro de la Universidad por falta de recursos ²¹

En el cuadro número 3, se presentan las cifras oficiales de inflación y los aumentos salariales de los trabajadores universitarios, en el período 1988-1994 registrándose un deterioro salarial que fue de un 42.9 a un 38.9 por ciento.

cuadro no.3

INFLACION-AUMENTO SALARIAL PARA LOS TRABAJADORES DE BASE

AÑO	(UNAM) INFLACIÓN	AUMENTO SALARIAL
1988	57.7 %	10 %
1989	19.7 %	12 %
1990	29.9 %	17 %
1991	19 %	18 %
1992	11.9 %	7 %
1993	8.9 %	5 %
1994	8.8 %	4 %*
	<hr/> 115.9 %	<hr/> 73 %

Fuente: INEGI Tabuladores de la UNAM, varios años. *Aumento oficial, en la UNAM, se dio un porcentaje extra por modificación de tabuladores, compactación y reordenamiento, promedio de un 4 por ciento más, aproximadamente ²²

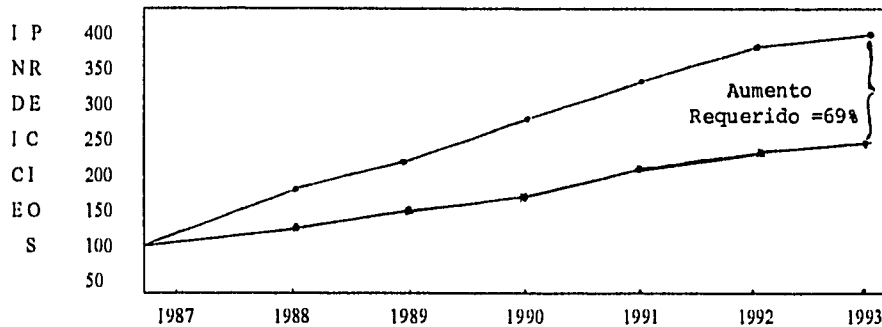
Pero según estudios de la Facultad de Economía, para los salarios de los trabajadores de base, el deterioro salarial fue de un 69%.

En la gráfica que se presenta a continuación se observa como al salario promedio nominal, se le concedieron incrementos mucho menores al índice de los precios, lo que conlleva a una merma constante en el poder de compra de los trabajadores.

²¹ Hubo una propuesta de las autoridades para incrementar las cuotas de inscripción y con ello lograr cumplir con los compromisos de la Universidad, pero nunca se llegó a ningún acuerdo con los estudiantes.

²² Convenio para la modificación al tabulador de salarios a partir del 1/nov/1994, 31/10/94.

PRECIOS Y SALARIOS MENSUALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE 1987-1993



- Precios
- Salario Nominal

Fuente: UNAM, tabuladores de salarios del personal Administrativo de base, años.

Elaborado por: Oscar Arias
Facultad de Economía

El cuadro siguiente muestra las variables que determinaron la pérdida del poder adquisitivo en los salarios de los trabajadores de base.

cuadro no. 4

EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA UNAM DURANTE 1987-1994

AÑOS/CONCEPTO	ÍNDICE SALARIO DIARIO	SALARIO PROMEDIO NOMINAL	SALARIO REAL REAL	1987=100
1987	8,595.20	383,153	4,165	100
1988	15,608.20	500,524	2,998	71.99
1989	18,438.10	560,648	2,843	68.26
1990	23,715.70	657,033	2,591	62.22
1991	28,440.30	797,566	2,629	63.13
1992	32,646.94	852,108	2,446	58.73
1993	33,203.57	872,132	2,466	59.21
1994	35,203.57	931.85	n/d	n/d

Fuente: tabuladores de salarios del personal administrativo de base, varios años

En julio de 1994, el Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, fue electo como Secretario General del STUNAM, su representación se ha dirigido a tratar de reactivar el trabajo sindical y la militancia de las bases; concretamente a proponer alternativas ante la política gubernamental. Sin embargo en los hechos, las alternativas propuestas por el sindicato han

sido redefinidas por las autoridades universitarias de acuerdo a la política laboral del régimen.

Las vertientes más radicales del STUNAM consideran que el actual Secretario General, manipula a las bases en una dinámica de desgaste, ya que las negociaciones son pactadas de antemano con las autoridades universitarias; obviamente con marcadas desventajas para la base trabajadora.

Una de las propuestas más importantes de la actual dirigencia sindical, es la de recuperación salarial.

Ante la tendencia cada vez más marcada de la caída de los salarios, el STUNAM se dirigió al presidente Carlos Salinas de Gortari, para pedirle analizara la situación de la Universidad y sus trabajadores y proponerle un programa de recuperación salarial.

El sindicato argumentaba, al respecto, que durante la etapa de los pactos 1988-1993, el salario promedio perdió 41 por ciento de su poder adquisitivo, pues el deterioro salarial no pudo ser revertido, a pesar del control de la inflación, el saneamiento de las finanzas públicas, la entrada masiva de inversión extranjera directa y el crecimiento económico a tasas del 3 por ciento.

Se señalaba que además de la pérdida del poder adquisitivo, los trabajadores universitarios de base, también habían visto como se cerraron sus fuentes de trabajo, hasta el punto de expulsar 16 de cada 100 trabajadores que laboraban en 1989 lo que presionó aún más la baja de salarios.

El STUNAM proponía que para recuperar el poder adquisitivo que se tenía al inicio del sexenio, era necesario un aumento promedio real del 69 por ciento, el cual podría repartirse en 3 años, es decir, con incrementos anuales de 19 por ciento, más las tasas inflacionarias de cada año.

Esta recuperación fue posible para la industria y el comercio, que se restablecieron en un 29 y 39 por ciento, respectivamente, durante la administración salinista.

Por lo tanto, si existían sectores económicos en los que hubo recuperación salarial, era porque las condiciones económicas así lo permitían. El mismo gobierno declaraba la dinamización de la economía nacional, creciendo a una tasa promedio del 3.5 por ciento.

Además de que las finanzas públicas desde 1991 eran superavitarias por lo tanto era

posible la recuperación del gasto en educación a partir de 1989, al igual que el incremento del subsidio y los ingresos reales de la UNAM.

Pero la política de restricción al presupuesto de la UNAM no fue revertida. La respuesta de las autoridades universitarias, de acuerdo a la política gubernamental, con respecto a la reducción del gasto público, se tradujo en una propuesta de reestructuración administrativa, dentro de la Universidad, a través de la cual pudiera darse el programa de recuperación salarial y la elevación de la capacitación de sus trabajadores de base.

El STUNAM, en busca de solucionar, sobre bases bilaterales equitativas de respeto a los derechos laborales, empleo y conquistas de los trabajadores los trabajadores universitarios, envía al Secretario de Hacienda, Dr. Pedro Aspe Armella; al Secretario de Educación Pública, Lic. José Ángel Pescador Osuna; al Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Manuel Gómez Peralta D.; y al Rector de la UNAM, Dr. José Sarukhán Kérmez, un análisis compendiado de alternativas y compromisos de recuperación salarial para los trabajadores de la UNAM, fechado el 25 de octubre de 1994.

En él se manifiesta la intención del STUNAM de establecer nuevas relaciones laborales y culturales de trabajo. De acuerdo al convenio suscrito con la UNAM el 17 de enero de 1994, en el cual se convino iniciar un proceso de recuperación salarial a partir de explorar las siguientes vías: compactación y reordenamiento del tabulador del personal administrativo, establecimiento de niveles diferenciales de salario en cada uno de los puestos, racionalización administrativa; fortalecimiento a la capacitación de los trabajadores y un programa de complemento al salario por calidad y eficiencia.

El sindicato consideraba que estas vías implicaban el lograr una optimización y mejor aplicación de los recursos de la UNAM. Se señalaba la necesidad de reducir la excesiva contratación de plazas de confianza (7100), la cancelación de contratos con empresas externas en labores de conservación y mantenimiento, partidas presupuestales que bien podrían reencauzarse a los salarios de académicos y administrativos. Además se hacía énfasis en la capacitación de los trabajadores para lograr mejores procesos de trabajo.

Por último se pedía al Gobierno Federal, un apoyo sustancial para incrementar el subsidio de la UNAM, con el objeto de lograr una educación superior de calidad, mejorar

los servicios en la formación de profesionistas, la realización de una mejor investigación y tecnología, así como difundir la cultura conforme a las exigencias del mundo actual.

Las propuestas negociadas entre el STUNAM y la Rectoría llevaron a suscribir acuerdos, de los que se destaca, por su importancia y para efectos de este trabajo:

El Programa de Racionalización de la Estructura y Administración Universitaria Aplicable a las Dependencias de la Administración Central.²³ En él se plantea la necesidad de reordenar la Administración Universitaria, con el objeto de aumentar la eficiencia y modernizar su desempeño.

Consiste en llevar a cabo un estudio sobre la operación y funcionamiento de todas dependencias de la Administración Central, que realizan funciones de apoyo a las actividades sustantivas de la máxima casa de estudios, así como un proyecto de reestructuración de la organización universitaria tendiente a la descentralización de funciones, con el fin de efficientar y reorientar el uso de los recursos universitarios. Concluido dicho estudio, las autoridades universitarias estarán en condiciones de poder financiar el Programa de Recuperación Salarial (PROGRESA), firmado entre la UNAM y el STUNAM el 17 de enero de 1994. Las dependencias sujetas a este estudio, son:

Dirección General de Personal
Dirección General de Administración Escolar
Dirección General de Programación y Presupuestación
Dirección General de Proveeduría
Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas
Coordinación de Estudios de Posgrado
Dirección General de Fomento Editorial
Dirección General de Asuntos del Personal Académico
Coordinación General de Asuntos Laborales
Sistema de Tiendas de Autoservicio
Dirección General de Finanzas
Dirección General de Control e Informática

²³ Programa de Racionalización de la Estructura Administrativa, aplicables a las dependencias de la Administración Central, 31/oct./94 pp 20-21

Dirección General de Publicaciones
Dirección General de Obras y Servicios Generales
Dirección General de Estadísticas y Sistemas de Información Institucional
Dirección General de Actividades Musicales
Dirección General de Intercambio Académico
Dirección General de Apoyo y Servicios a la Comunidad
Dirección General de Bibliotecas
Dirección General de Cómputo Académico

Las funciones de dichas dependencias serán descentralizadas a cada una de las facultades, escuelas, institutos, clínicas periféricas, que son las que desarrollan las actividades sustantivas de la UNAM.

A partir de los resultados del estudio se determinará qué dependencias deben desaparecer y por tanto su personal tendrá que ser reubicado o liquidado. En cuanto a estas liquidaciones, se contempla que el personal de confianza será el primer afectado por esta disposición.

De acuerdo al Convenio sobre Personal de Confianza, de octubre de 1994, el STUNAM demandó a las autoridades se analizaran los casos y las áreas de la Institución en donde, a juicio del Sindicato, existen trabajadores de confianza que realizan labores correspondientes a los trabajadores de base. "En base a los resultados de este análisis y a la necesidad de racionalizar las estructuras administrativas de la UNAM, instrumentará un programa de retiro para el personal de confianza a partir del 1o. de enero de 1995".²⁴

Sin embargo, la reestructuración administrativa contempla aunque de manera velada, la posibilidad de que los trabajadores de base también puedan ser sujetos de liquidación.

El Programa de Racionalización y Administración Universitaria, señala :

Cláusula segunda. "En caso de que dichos estudios involucren al personal de base, la UNAM, hará del conocimiento del STUNAM, esta situación, presentando la justificación respectiva."

²⁴ Convenio sobre el personal de confianza, 31/oct./94 pp 22-24

Cláusula tercera. "A partir de la información presentada al STUNAM, las partes iniciarán un análisis para acordar lo que corresponda conforme al Contrato Colectivo de Trabajo".

Cláusula cuarta. "La UNAM no hará ningún movimiento que afecte al personal de base, sin el acuerdo del STUNAM y del propio trabajador".

Cláusula quinta, sexta y séptima. "En caso de que existan trabajadores que decidan dar por terminada su relación laboral con la UNAM, recibirán el importe de 120 días de salario más 20 días de salario por cada año de servicio incrementado el total que resulte en un 25%". A lo que se adiciona la gratificación prevista en la cláusula 70 inciso b) del Contrato Colectivo de Trabajo ²⁵ también se cubrirá la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y la prima vacacional respectiva, devengados a la fecha en que termine la relación laboral.

Dado el considerable número de dependencias sujetas a este estudio y a la cantidad de trabajadores adscritos a ellas. La posibilidad de liquidación resultaría más viable que la de reubicación. Por no contar con el total de trabajadores adscritos a las dependencias sujetas a estudio. Se da un ejemplo:

La Dirección General de Obras y Servicios Generales y sus subdependencias, tiene en nómina a 916 empleados, de los cuales 755 son de base y 161 de confianza.

La cláusula octava, señala que una vez concluido este proceso, la UNAM se compromete a destinar al Programa del Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia, los recursos económicos liberados por la cancelación de las plazas del personal de confianza.

Como se puede apreciar, la condicionante para lograr una recuperación salarial, mejor capacitación, estímulos a la eficiencia y productividad de los trabajadores; es la reducción drástica de las nóminas universitarias; para las autoridades de la UNAM no existe otro medio que permita financiar los programas de modernización administrativa, ya que el subsidio del gobierno no será elevado.

²⁵ Al trabajador que renuncie, la liquidación de sus alcances: salarios, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas que le corresponda, así como una gratificación del importe de ocho días de salario por cada año laborado, cuando tenga menos de diez años de servicio y de diez días de salario por cada año laborado, cuando tenga de diez a menos de quince años de servicio y de catorce días de salario por cada año laborado cuando tenga de quince años en adelante. STUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo 1988-1994, pp 75

Mientras se realizaban los estudios de reestructuración administrativa, también se contempla la instrumentación del Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia, convenio que también se firmó en el marco de la revisión contractual. 1994-1996, el 31 de octubre de 1994.

En este programa se propone un bono complementario al salario, que se otorgará por medio de una calificación por puntaje, de acuerdo, inicialmente, a la apreciación del responsable de cada unidad de trabajo y posteriormente con la intervención de dos comisiones, una por parte de la UNAM y otra del STUNAM.

Su instrumentación presenta problemas tales como:

- A. Aún no se define el presupuesto destinado a dicho programa, pudiéndose prestar a manipulaciones por parte de los funcionarios de la UNAM. Cabe suponer, por los cálculos hechos, que no alcanzaría el dinero para pagar a todos, como ya sucedió con la primera etapa del programa aplicado al personal académico.
- B. El bono es reducido, ya que la mayor puntuación de 96 a 100 puntos obtendrá un 60 por ciento del salario tabular mensual que en la categoría más alta; profesionista con estudios de posgrado con un sueldo de N\$ 1,756.- correspondería a N\$ 1,059.16 al semestre. En el caso de los auxiliares de intendencia con un sueldo de N\$ 776.20 mensual, el bono semestral equivaldrá a N\$ 459.72.
- C. Como aún no existe una depuración del personal de confianza que realiza funciones de base, el trabajador sindicalizado no ha podido participar de manera significativa en los procesos de trabajo, es decir, no se cuenta con una reorganización en base a la materia de trabajo que realiza el personal de confianza. Por lo que el criterio del jefe inmediato, al otorgar una calificación, en la mayoría de los casos mermará en cuanto a la justificación de que no se realizan funciones con alto grado de dificultad o responsabilidad, sobre todo en lo que se refiere al trabajo desempeñado por niveles técnicos y profesionales.
- D. Los programas de capacitación que se pusieron en práctica desde 1988 no han tenido una vinculación práctica con sus funciones, debido también, a la enajenación de la materia de trabajo y por tanto de la limitada participación de los trabajadores administrativos en la determinación de objetivos, estructuras, funcionamiento, evaluación y realimentación de y

en los procesos de trabajo que le son propios y que hacen posible el funcionamiento diario de la Universidad.

En cuanto a la capacitación que según los estatutos debería ser permanente, aún no hay un acuerdo suscrito al respecto, únicamente las autoridades hicieron una propuesta el 12 de octubre de 1994, que contempla un programa de capacitación bastante ambicioso y por lo mismo poco viable, dada la situación deficitaria en el presupuesto de la UNAM, por ello se aclara dentro de su mismo texto que para el cumplimiento de este programa, la Institución, actualmente, no cuenta con la infraestructura necesaria para cumplir con los objetivos del programa de capacitación y puntualiza que por tanto la UNAM destinará por lo menos un monto equivalente al 40% de la nómina total de los trabajadores administrativos de base, para adquirir los recursos tanto humanos como materiales que se requieren para la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Nuevamente la constante para la aplicación de éste y todos los programas, como se puede apreciar, es la reducción drástica de las nóminas y por tanto el aumento del desempleo, estigma del modelo neoliberal y de la Administración Pública a su servicio en el sexenio salinista.

Por lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la situación que los trabajadores administrativos de base, aún es muy incierta ante los proyectos que se pretenden poner en práctica dentro de la Universidad. La postura sindical se ha tenido que ir replegando a las directrices de la política laboral impuestas por la administración de Carlos Salinas de Gortari y que se dirigen hacia la modernización en la universidad, por lo que el sindicato tiende a ser neocorporativo.

Sus fallas estructurales y organizativas, su terrible debilitamiento a partir de la huelga de 1988, la pérdida de su líder nato Evaristo Pérez Arreola, el descrédito, la desconfianza de sus agremiados, la dispersión en la unidad de acción, son causa de su actual situación. Pero por desgracia ésta fue la constante para todos el sindicalismo independiente. Puesto que la política laboral del neoliberalismo no era un problema que pudiera ser afrontado por un solo sindicato, sino por un programa alternativo de todo el movimiento obrero, sobre todo por el sindicalismo independiente de vanguardia, que en este período, cuando menos en

lo que toca al STUNAM, perdió dicho carácter vanguardista y participó abierta y veladamente en las políticas públicas del neoliberalismo.

3.2 Perspectivas.

La alternativa del sindicato, se puede dar mediante una profunda reestructuración que tienda a replantear el papel del sindicato conforme al marco de modernización y la nueva cultura laboral, que puede entenderse como la serie de nuevos valores, actividades y comportamientos de los actores productivos o prestadores de servicio y de la sociedad en general respecto del trabajo. Es necesario que STUNAM a través de iniciativas y propuestas de acción y de proyectos sindicales, logre recuperar el valor cultural económico social e incluso ético del trabajo; que en el marco modernización pudiera revalorarse en base a la eficiencia y la calidad de los servicios que presta la UNAM.

La nueva cultura de trabajo tendrá que tener sustento en la acción sindical que haga viable una reorientación de la organización y los procesos de trabajo, en la que sus agremiados tengan participación real y efectiva. Esta estrategia requiere de la presentación del carácter colectivo de las relaciones laborales y que pueda garantizar la unidad interna, principalmente, y tras ella la alianza firme y decidida de todo el sindicalismo.

La unidad sindical solo podrá lograrse con el replanteamiento real y formal de todos sus agremiados, basada en una educación sindical y una nueva cultura de trabajo que permita a sus afiliados, por un lado, tener conocimiento de la realidad de nuestro tiempo, es decir, de los factores que determinan la política laboral actual y por otro lado, el hacerse responsables de su papel como trabajadores de la Universidad y de las vastas funciones que ésta tiene encomendadas para el beneficio de la sociedad y el desarrollo de la nación.

El conocimiento preciso de la necesidad y convivencia de los cambios en el ámbito laboral y la lucha por impedir que triunfen las modificaciones que se limiten a intensificar el uso de la fuerza de trabajo y la justificación de despidos, exigen al STUNAM una dirigencia formada en la nueva problemática que se deriva de cambios tecnológicos y de la organización de los procesos de trabajo. Igualmente son necesarias nuevas formas de representación sindical y la participación de los trabajadores involucrados en los cambios para generar el consenso requerido por este proceso de transformación.

No obstante, es necesario aclarar que la reestructuración del STUNAM es aún incipiente, debido a que la antigua dirigencia sindical no está del todo dispuesta a propiciar cambios de fondo, que implicarían el que sus cuadros fueran sustituidos por nuevos dirigentes, libres de toda vinculación con el aparato estatal. La imposibilidad de arribar a una democracia real sustentada en la actitud transparente, bajo una nueva dirigencia sindical, impide que el STUNAM recobre la credibilidad y consenso de la base trabajadora.

Sus agremiados ven al sindicato como una organización en la que no es posible confiar plenamente, debido a que las experiencias anteriores, muestran como el STUNAM ha participado con la administración salinista y por tanto puede seguir vinculado con el Estado, en lo sucesivo, el cual como hasta ahora se puede constatar; el gobierno de Ernesto Zedillo continuará con las políticas públicas del neoliberalismo.

Según las actuales condiciones de la política laboral para el período 1994-2000, el STUNAM tendrá que seguir funcionando de acuerdo a las directrices de la Administración Pública y aprovechar situaciones coyunturales, en la medida en que el gobierno, dada la conflictividad de los procesos de transformación en el campo laboral, opte por propiciar condiciones de acuerdo democrático y político con el sindicalismo en general. Esto dependerá de la organización en torno a un proyecto común de todo el movimiento obrero, que permita cierto margen de bilateralidad en los procesos de modernización.

Actualmente los organismos no gubernamentales (ONG) representan la opción que la sociedad civil ha encontrado para manifestar su descontento y de alguna manera, hacer valer sus demandas. En este sentido, las formas de lucha del STUNAM han dejado de tener vigencia, al perder legitimidad en sus acciones, por lo mismo no cuenta con el consenso ni siquiera de sus agremiados mucho menos del resto de la sociedad.

Sin embargo, la crisis ha exacerbado a tal grado la desigualdad social que se ha ido minando la base social y política del proyecto gubernamental y por abajo de la aparente pasividad de grandes sectores sociales, se incuban condiciones que pueden abrir salidas al descontento acumulado en el seno de las mayorías. Así pues, no importa cual sea la bandera de lucha, puede ser sindical o de grupos civiles, la clave es la unidad de acción que aglutine y organice el descontento social, en este sentido las bases pueden llegar a rebasar a la dirigencia sindical, los compromisos pueden cambiar, las dirigencias tendrán que replegarse

al poder de unión de las bases trabajadoras y los sectores civiles de la sociedad. El momento es coyuntural dadas las circunstancias, la estrategia es la unidad a nivel de todos los sectores del pueblo.

Por lo que hasta ahora se puede constatar, el STUNAM no tiene posibilidades de alcanzar la legitimidad y consenso que tuvo en los años 70, ya que la añeja dirigencia sindical constituye una mafia muy cerrada y poderosa que no permitirá, cuando menos a corto plazo, un cambio de fondo que elimine a estos grupos corruptos, siempre dispuestos a pactar con el gobierno en términos de beneficio personal y en perjuicio de los trabajadores.

Así mismo, no existe la posibilidad de contar con una nueva dirigencia consciente del papel del sindicato como defensor de las conquistas laborales y como promotor del desarrollo técnico y cultural de las bases trabajadoras; por lo tanto el STUNAM seguirá fungiendo como brazo ejecutor de las decisiones económicas y laborales del Estado, al igual que los sindicatos adscritos a la CTM. La posición de independiente y vanguardista con la que se le identificó en tiempos pasados solo quedará en la historia."

CONCLUSIONES

Ante los cambios en el campo laboral, el STUNAM cedió terreno frente a las políticas públicas del salinato: debido en gran parte a la marcada corrupción que impera dentro de sus filas, sobre todo a nivel dirigencia sindical, su actitud clientelista (dar a cambio de un beneficio personal), lo llevan a establecer pactos a nivel gobierno; que le permitirían a su exdirigente Evaristo Pérez Arreola, ocupar un lugar dentro de la administración pública del gobierno de Carlos Salinas de Gortari. Este hecho vino a reforzar la ya deteriorada imagen del STUNAM que perdió todo consenso, credibilidad y legitimidad en sus acciones.

Durante este periodo, el sindicato fundamentó su acción en las propuestas alternativas, que no lograron cambiar la postura gubernamental de restringir el presupuesto universitario y mantener los topes salariales impuestos por el PECE, lo que determinó un grave deterioro en las condiciones de trabajo, prestaciones y salarios de sus agremiados.

Las propuestas alternativas del STUNAM fueron mediatizadas en 1994 por la rectoría de la UNAM y vinculadas a los procesos de modernización dentro de la Institución. Se firmaron convenios entre esta casa de estudios y el sindicato para implementar programas de reestructuración administrativa, capacitación, compactación escalafonaria, reducción del personal de confianza y complemento salarial por calidad y eficiencia.

De dichos programas el de reestructuración administrativa y el de complemento al salario por calidad y eficiencia, no ofrecen el margen de certidumbre necesario para sus afiliados. Existen interrogantes que pudieran poner en peligro la seguridad en el empleo. El primero, contempla de manera velada la posibilidad de liquidar por medio de un retiro voluntario a los trabajadores de base. El segundo, por no contar de antemano con la recuperación de la materia de trabajo propia de los empleados de base, que por largo tiempo se han mantenido al margen de los procesos de trabajo.

Por lo tanto la calificación por calidad y eficiencia pudiera servir de pretexto para justificar el que muchos trabajadores se encuentren de sobra y sean objeto de liquidación. En este sentido, los dirigentes sindicales han optado por dar la razón a la parte patronal y contener las manifestaciones de descontento de sus agremiados ante las desventajas y problemas que presentan la implementación de dichos programas.

El STUNAM requiere de un replanteamiento estructural basado en la democracia participativa real y formal de todos sus agremiados, vía la educación sindical y el conocimiento de la necesidad de arribar a una nueva cultura de trabajo, sustentada en la acción sindical que participe directamente en la reorganización del trabajo y los procesos de capacitación. Condicionantes necesarias para elevar la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de la Universidad.

De otro modo la negociación del STUNAM ante las autoridades universitarias, siempre se verá limitada por no contar con elementos que valoricen el trabajo de sus agremiados y que les permitan defender las conquistas laborales, el empleo y los salarios dignos.

Concluida la investigación y alcanzados los objetivos de la misma, se confirma que las hipótesis planteadas se han podido comprobar afirmativamente, ya que la postura del STUNAM, durante la administración salinista, no tuvo mayor oportunidad de romper lo que

a nivel Administración Pública y empresarial se decidiera en el campo salarial y laboral. Si bien puede decirse que tuvo cierta actividad esta no sirvió más que para mantener situaciones de calma y espera, en las que las bases trabajadoras cayeron en un letargo, indolencia y desilusión; que determinó una renuencia a la participación sindical que no les ofrecía ninguna seguridad ante la defensa de su trabajo, salario y condiciones de vida.

El STUNAM da la impresión de apuntalar las decisiones que las autoridades universitarias (de acuerdo a la política laboral del neoliberalismo) toman con respecto al tratamiento que se les debe dar a los trabajadores administrativos de base. Los acuerdos que se han firmado por ambas partes, hasta ahora, no benefician a la base y más bien la sumen en la total desorganización e incertidumbre con respecto a las acciones del STUNAM, que tienen esta línea al neocorporativismo.

La negociación de los sueldos ha pasado a segundo plano, la prioridad para los trabajadores es conservar su trabajo o cuando menos que los retiros voluntarios sean justos y en base a lo pactado.

Los trabajadores que conserven sus empleos deberán estar dispuestos a cambiar su adscripción según los requerimientos de la institución, a trabajar por hora, a ser polivalentes (es decir realicen distintas funciones), a perder la mayor parte de las prestaciones con las que cuenta actualmente y estar sujetos a ser despedidos en el momento que lo determine la autoridad.

El sindicato por su parte deberá seguir funcionando de acuerdo a lo dispuesto por las autoridades universitarias, sin tener mayor ingerencia en los cambios de los procesos de trabajo antes señalados.

En esta perspectiva, el contrato colectivo tiende a modificarse y ser más flexible, de acuerdo al marco laboral requerido por la modernización.

Bajo este contexto, las relaciones entre el STUNAM y la Administración Pública de los gobiernos neoliberales, seguirá dándose por la vía de la negociación unilateral entre el sindicato y gobierno que seguirá beneficiando al gran capital y los intereses extranjeros, mientras que los trabajadores se encontraran permanentemente a merced de las medidas que se tomen en torno a su ámbito laboral.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Las posibilidades de que el STUNAM llegue a tener el consenso y legitimidad de los años 70's, se tornan un tanto utópicas, debido a que la reestructuración de fondo incluye a un corto plazo, el cambio de la vieja dirigencia sindical, la cual es renuente a dejar los parámetros en los que se ha venido desarrollando el sindicato, debido a una serie de intereses creados dentro de sus cargos sindicales. Mientras no exista una oposición organizada y definida por parte de la base trabajadora que logre rebasar la postura de la añeja dirigencia sindical, las condiciones de cambio se verán limitadas para el STUNAM.

Independientemente de una reestructuración que pueda garantizar la unidad interna basada en la democracia participativa de todos sus agremiados, se tendrá que dar un replanteamiento de este sindicato de acuerdo a la reestructuración administrativa de la UNAM, que incluye educación sindical, en base a la nueva cultura de trabajo que implica mejores niveles de capacitación y oportunidad para participar en los procesos de trabajo. El STUNAM también deberá contar con la alianza organizada de todo el sindicalismo tanto independiente como oficial y, si es posible, de todos los sectores de la sociedad, que unidos en una sola línea de acción logre propiciar un cambio en las políticas públicas del gobierno neoliberal, las cuales han venido dándose de manera impositiva, bajo la perduración de un sistema político antidemocrático.

Las secuelas de la política salinista ha profundizado la larga crisis del capitalismo en México, llevando a la exacerbación la desigualdad social, incubándose condiciones que pueden abrir salidas al descontento de las mayorías. Según amplios sectores de la sociedad tenga una mejor comprensión las causas que determinan su situación, de la precaria perspectiva que les asigna las políticas neoliberales. De que la unidad de todos los sectores, sindicalismo, organismos no gubernamentales, sociedad en general, se puede cambiar este trágico futuro. Las coyunturas se darán, en base a la propia actividad de la sociedad y el cambio se logrará cuando el pueblo recupere su poder para decidir el rumbo de la nación y los gobiernos neoliberales comprendan que la Administración Pública, es un instrumento para lograr el desarrollo de la nación pero sin transgredir el poder de las mayorías, y bajo cauces nacionalistas.

En la nueva estrategia sindicalista y nacionalista, más que nunca, en el esfuerzo de aglutinación del bloque popular será indispensable distinguir entre contradicciones y

enemigos principales y secundarios, así como ser capaces de eliminar satisfactoria y oportunamente contradicciones y conflictos entre los integrantes de las distintas organizaciones y sectores protagonistas del complejo movimiento democrático, patriótico y revolucionario, en el cual participan obreros y empleados, desempleados, supervisores y jefes al lado de subordinados, empleadores que perciben ganancias y trabajadores que cobran un salario, militantes de partidos junto a quienes no forman parte de ninguno, intelectuales adultos y jóvenes, hombres y mujeres.

A N E X O S

REPORTE DE ENTREVISTA

Realizada el 23 de enero de 1995

David Hernández Gutiérrez

Subsecretario de la Bolsa de Trabajo del STUNAM

1.- ¿ Existe alguna relación entre el gobierno y el STUNAM ?

R: Un sindicato siempre tiene relación con la Administración Pública, pues es ésta la que a través de sus instancias le da el registro para ser considerado como una organización, pero a nivel gobierno este reconocimiento está supeditado a ciertas condicionantes, por este hecho se limita un tanto el sindicalismo independiente. Por otro lado la marcada tendencia de los dirigentes sindicales por participar en la política, limita la acción sindical y la fracciona en diferentes corrientes y vertientes; el cual no le permite al STUNAM identificarse en una línea única de lucha, pues se responde a intereses aún de los partidos políticos como el PRI y el PRD, en los que militan los dirigentes.

2.- ¿ En qué medida afecta esta tendencia de los dirigentes a la base trabajadora ?

R: Esta situación ha llevado al STUNAM a resolver únicamente problemas personales de unos cuantos agremiados de manera clientelista; según la corriente a la que pertenezcan y la relación personal que mantengan entre los delegados sindicales y los trabajadores; en donde también cuentan los pactos y preferencias con el personal de confianza que ocupa los mandos medios y directivos de cada dependencia.

3.- ¿ Qué efecto tiene en el desempeño de las funciones estas preferencias dadas a unos cuantos trabajadores ?

R: Los trabajadores acceden a determinadas plazas pasando por alto los lineamientos que establece el propio sindicato para ocupar puestos. Requisitos como: nivel académico, antigüedad, áreas especializadas, etc., no son tomados en cuenta. En esta medida, los trabajadores así beneficiados no tienen ni los conocimientos ni la capacidad para desempeñar las funciones asignadas y por lo tanto se justifica la postura de incorporar personal de confianza.

Este círculo vicioso se repite tanto en detrimento del trabajo como en el de los propios trabajadores.

Por otro lado, se deja en el olvido aquellos problemas que afectan al grueso de la base trabajadora.

REPORTE DE ENTREVISTA

Realizada el 17 de enero de 1995

Sr. Alberto Pulido

Secretario de Organización Administrativa del STUNAM

1.- ¿Cuál es la posición del STUNAM ante la actual política salarial y laboral ?

R: Después de admitir que el STUNAM tiene demasiados vicios y fallas estructurales, expresó que el modelo neoliberal había sorprendido al sindicato.

Ante los problemas generados por la actual política salarial, el sindicato dejó de ser de oposición y lucha ante los lineamientos gubernamentales para convertirse en una organización que propone alternativas ante el neoliberalismo.

2.- ¿ Considera que la huelga de 1988 en la UNAM, fue la que provocó la decadencia del STUNAM ?

R: Desde 1982 el sindicato ya había desgastado sus posibilidades de lucha, lo cual se tradujo en una crisis de credibilidad al no lograr reivindicaciones sobre todo salariales.

3.- ¿ Hasta que punto ha sido afectada la participación de los afiliados al STUNAM ?

R: El sindicato ha perdido el apoyo y la dirección de sus agremiados que hasta el momento se mantienen apáticos ante la situación de pobreza en que se encuentran por el raquitismo de sus salarios que han perdido su capacidad de compra en más de una 200%. No hay participación sindical, ya que los agremiados no tienen una educación sindical, de lo cual también es culpable el STUNAM.

4.- ¿ Qué perspectivas contempla el STUNAM para su futuro inmediato ?

R: Ante los recientes acontecimientos (el plan de emergencia del gobierno por la devaluación del peso, el sindicato se ha dado a la tarea de analizar y proponer alternativas en cuanto a la "unidad" con todos los sindicatos universitarios, los cuales se reunirán el 26 de enero de 1995 en Mazatlán, Sinaloa.

5.- ¿ De qué manera influyó sobre el ánimo de los trabajadores universitarios la decisión de su líder Evaristo Pérez Arreola, al aceptar un cargo dentro de la Administración de Carlos Salinas de Gortari.

Esta decisión del Sr. Evaristo Pérez Arreola no fue la causa de que los agremiados disminuyeran su militancia sindical, pues las condiciones del deterioro en la representación sindical ya se había gestado tiempo atrás.

BIBLIOGRAFÍA

Autonomía Sindical frente al Estado, Reveles Serrano Jorge Arturo, tesis profesional, Facultad de Derecho UNAM pp. 91-144

El Estado y la Administración Pública, Guerrero Omar, Ed.. INAP, México pp. 38-47

El Estado en la Era de la Modernización, Guerrero Omar, De. Plaza y Valdéz, México 1992 pp. 73-83

El Liberalismo Social y la Reforma del Estado, Villarreal René, Ed. Nacional Financiera, FCE, México 1993 pp 377

El Sindicalismo en la Reforma del Estado, Juárez Hernández Francisco, Ed. FCE, México 1993 pp 182

Historia del STEUNAM. Luchas y Conquistas 1971-1977; López Pineda Fabián, Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo Universitario del STUNAM, México 1984 pp. 180

Modelo Neoliberal y Sindicatos en América Latina, Dehev Holm, Wannoffel, De. Fundación Friedrich Ebert, México 1993 pp. 165-185

Política Económica de México 1982-1994, Ortiz Wadgymar Arturo, Ed. Nuestro Tiempo, S. A., México 1994 pp. 165

Política y Gobierno en la Transición Mexicana, Canto Chac Manuel y otros, México, UAM 1990 pp. 245

Una Alternativa al Neoliberalismo, Carmona Fernando, Ed.. Nuestro Tiempo, México 1993 pp. 222

HEMEROGRAFIA

El Financiero, Falta capacitación laboral, lastre en empresas nacionales, Guadarrama José de Jesús, México, D. F. 16-dic-94.

El Financiero, Esperan desangelado festejo del Día del Trabajo en el último año del sexenio modernizados, Acevedo Pesquera Luis, México, D. F. 30-abr-94 p.8

El Financiero, Desde 1991 crece rápidamente la tasa de desempleo, Acevedo Pesquera Luis, México, D. F. 30-abr-95

El Financiero, Mayor desgaste laboral en México ocasiona la pérdida de empleo, Gutiérrez Elvira y otros, México, D. F. 30-abr-95 p.10

El Financiero, Agotadas las relaciones entre la producción y el trabajo, Acevedo Pesquera Luis, México, D. F. 30-abr-95 p.4

El Financiero, Desde 1991 crece rápidamente la tasa de desempleo, acevedo Pesquera Luis, México, D. F. p.5

El Financiero, Renuncian sindicatos a la defensa colectiva, Sosa Iván, México, D. F. p.8

La Jornada, La Universidad Nacional en Noviembre, Millán Alfonso, México 14-nov-88 p.12

La Jornada, Sindicato Mexicano de Electricistas, Manifiesto a la Nación, México 16-nov-88 p.25

La Jornada, Decide la Dirección del STUNAM, recomendar el fin de la huelga, Saldiera Georgina, México 2-dic-88 p. 10

La Jornada, Inaceptable el 12% dicen los trabajadores de la UNAM, Saldiera Georgina, México 28-oct-89 p. 9

La Jornada, Solidaridad del SUNTU si el STUNAM inicia la huelga, Saldiera Georgina, México 30-oct-89 p. 7

La Jornada, Marcha al Zócalo contra el pago de la deuda externa, Saldiera Georgina, México 24-oct-90 p. 11

La Jornada, Pide Saruklián apoyo a la educación superior, Saldiera Georgina, México 26-oct-90 p. 1

La Jornada, Encuentro Nacional de Sindicatos Universitarios, solución a las legítimas demandas de los trabajadores de la educación superior, México 28-nov-90 p. 14

Uno más uno, Es difícil romper el tope salarial que intenta fijar el gobierno, afirma el STUNAM, México 22-nov-88 p. 3

Uno más uno, Acordó el STUNAM seguir la huelga en la Universidad, consulta hasta día 2, Martínez C. Nestor 23-nov-88 p. 3

Uno más uno, Suspendió SUNTU el paro general en apoyo a STUNAM, Martínez C. Nestor, México 25-nov-88 p. 7

Uno más uno, El STUNAM corrientes radicales intentan tirar al comité, México 27-nov-88 p.3

Uno más uno, La huelga, enésima crisis de su existencia, Fernández de Castro Hugo, México 30-nov-88 p. 34

Uno más uno, Diálogo Universitario Basado en Hechos, Didrikson Axel, México 1-dic-88

Uno más uno, De no haber levantado la huelga el STUNAM hubiera estado en peligro, Martínez C. Nestor, México 5-dic-88

Uno más uno, Sin crecimiento no habrá salarios reales ni empleo, Del Muro Ricardo, México 22-dic-88 p. 14

Uno más uno, Alza salarial del 18% en la UNAM, Melgar Ivonne, México 1-nov-91 pp. 348

Uno más uno, No se estalla la huelga, tampoco se acepta el 5% ofrecido por las autoridades, México 1-nov-93 p. 12

Uno más uno, Rectoría empieza a proponer un programa de recuperación salarial, Villamil Rivas Jorge, México 4-nov-93 p. 21

Revistas

El Cotidiano no. 50, El Nacimiento del Estado Liberal Social 1982-1992 Bolívar Espinoza Augusto y otros, sept-oct. 1992 pp 4-12

El Cotidiano no. 50, Respuesta Obrera: Los Sindicatos Frente a la Reestructuración Productiva, 1983-1992 Méndez Luis, sept-oct 1992 pp 155-168

Nexos no. 186, La Insertidumbre Política Mexicana, Loeza Soledad, junio 1993 pp 47-59

Revista Mexicana de Ciencias Políticas no. 156, El Liberalismo Social del Presidente Salinas de Gortari "una interpretación", Aguilar Villanueva Luis, abril-junio 1994 pp 189-223

Revista Mexicana de Sociología no. 2, Conceptos y Estrategia de la "Reforma del Estado", Valdés Ugalde Francisco, abril-junio 1993 pp 315-338

Documentos Oficiales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México 1971 pp. 89-99

Ley Federal del Trabajo, Anaya Editores, S. A. México 1994 pp. 479

Documentos UNAM - STUNAM

STUNAM, Estatutos 1991 pp. 1-46

STUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1994 pp. 177

STUNAM, Petición de Aumento al Presupuesto UNAM, con análisis del deterioro salarial (período 1980-1993), 29-ago-94 pp. 5

STUNAM, Propuesta sobre Recuperación Salarial de la UNAM y del STUNAM, 10-oct-94 pp. 44

STUNAM, Análisis compendiado sobre alternativas de recuperación salarial , 25-oct-94

UNAM, Convenios UNAM-STUNAM, nov-94 pp. 23

STUNAM, Tabuladores salariales, 1-nov-94

STUNAM, Boletín informativo, Nueva Cultura de Trabajo, 10-feb-95