

# Trabajo

# 10

SOCIEDAD, TECNOLOGÍA  
Y CULTURA 1988  
Precio: 15 mil pesetas

ISSN: 0 10-2706



## LA DIFÍCIL RELACIÓN LABORAL El Trabajo en el sector público

LA EXPERIENCIA DE POLONIA  
*De Solidaridad a Antisolidaridad*

**DIRECTOR**  
Alfonso Bouzas Ortíz

**COMITÉ EDITORIAL**  
José Antonio Almazán, Angélica Cuéllar,  
Sergio de la Peña, Jaime Gallegos, Cesar  
Gutiérrez, Javier Melgoza, Ma. Eugenia Meza.  
Fabián Ortíz.

**Diseño original:**  
Beatriz Mira

**Producción editorial:**  
Héctor R. de la Vega

**Fotografía portada:**  
Sergio de la Peña

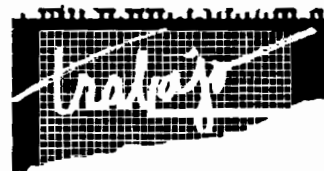
Toda correspondencia dirigirla a:  
**Revista Trabajo:**  
Alfonso Bouzas Ortíz  
Apartado Postal 55536  
09340 México, DF.  
Tels: 689 3111/686 0322 ext. 428  
FAX 686 3383/686 8976/724 4794

*Trabajo* es una revista del  
Centro de Análisis del Trabajo, AC.  
Certificado de licitud de título No. 6836; Certificado  
de licitud de contenido No. 7334, expedidos por la  
Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas  
Ilustradas. Publicación semestral.

Número auspiciado por el Sindicato Único de  
Trabajadores del Distrito Federal.

Los artículos son responsabilidad del autor y no  
reflejan necesariamente la opinión de la revista.  
Para su publicación todos los artículos son  
sometidos a dictámen.

## SUMARIO número 10, 1995



### LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS

1/ *A modo de presentación*

### TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

3/ El Cambio en las Relaciones Laborales en los Trabajadores del  
Apartado "B"

*Enrique de la Garza*

16/ El Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito  
Federal

*Emilio Fernández*

24/ Reglamentaciones de Excepción para Trabajadores del Sector  
Público

*Alfonso Bouzas*

31/ Legislación Laboral de Trabajadores del Estado y Productividad en  
México

*Próspero López*

### OVEROL

32/ Los Trabajadores de Pesca Navegando Contracorriente

*Arturo Alcalde*

35/ La Quiebra del Estado (Crónica del caso Ruta-100)

*Arturo Fernández*

43/ Modernización Industrial, Cultura y Dominación

*Luz Gabriela Arango*

**Trabajo, número 10 se terminó de imprimir  
en septiembre de 1995, bajo la producción y  
el cuidado de la edición de  
Imprimería Ayotla,sc  
Calzada de las Águilas 1079,  
México, DF., tel. 635 4423.  
Hecho e impreso en México.**



**E**n este número pretendemos acercarnos al trabajo en el sector burocrático partiendo del hecho de que una importante franja de trabajadores se encuentran localizados en él. Actualmente destaca también la importancia del sector porque muchas definiciones de la política laboral del Estado se están presentando precisamente en él. Bastaría para constatarlo señalar la grave problemática que viven los trabajadores de Ruta 100.



Efectivamente, declarando la "quiebra" de una empresa que no podía quebrar sin poner en entredicho la solvencia económica del Estado mismo, el gobierno dió por concluidas unilateral y verticalmente las relaciones laborales con los trabajadores a su servicio, a quienes ni siquiera les brindó la oportunidad de discutir la terminación de sus relaciones de trabajo.

Se trató de una grave violación a las leyes laborales del país, de una decisión política orientada, entre otras cosas, a desaparecer al SUTAU-100 y a privatizar el transporte público en el Distrito Federal. La férrea lucha de los trabajadores por defender sus derechos y su fuente de trabajo ha impedido que hasta ahora la pretensión gubernamental se consume plenamente. Es posible que su capacidad de resistencia logre hacer que el tratamiento del conflicto logre tomar los cauces de la legalidad flagrantemente violentada por el gobierno.

Obsérvese también la suerte que viven los trabajadores de la Secretaría de Pesca. Su sindicato existe y busca la que fuera su fuente de trabajo porque el Ejecutivo Federal con la connivencia de los otros dos poderes tomó la determinación de suprimirla.

El sector burocrático es quizás un importante laboratorio en donde se ejercitan buena parte de las políticas laborales, como por ejemplo la del contratismo que se incrementó en los últimos dos sexenios sin que las organizaciones sindicales digan o puedan decir algo.

Es un sector que a muy temprana historia de lo que es nuestro marco jurídico laboral se le marginó de los derechos fundamentales del trabajo, particularmente de la estabilidad, de la contratación colectiva, de la huelga y de la libertad para formar sindicatos. Al que primero, mediante estatutos de excepción, se le arrebataron sus derechos y la posibilidad de concertar sus luchas con otros sectores y al que finalmente, a principio de la década de los sesenta se le consignaron estas limitaciones a nivel constitucional bajo el argumento de que "se conquistaba una legislación del trabajo de la que hasta entonces carecían".

Pese a esta restringida situación laboral, es un sector que en diversos momentos ha reivindicado por la vía de los hechos su autonomía sindical, organizándose no obstante las limitaciones que la ley les marca; que ha hecho paros para lograr la satisfacción de sus demandas y reivindicar su legítimo derecho a la huelga; que en muchos casos negocia sus condiciones de trabajo mejor que como se negocian algunos contratos colectivos de trabajo, pese a carecer de derecho para ello. En fin, un importante laboratorio de la política laboral pero también, un semillero de algunas de las mas significativas luchas por reivindicar al trabajo.

Alfonso Bouzas

# El Cambio en las Relaciones Laborales en los Trabajadores del Apartado "B"



Enrique de la Garza Toledo\*



Entre 1980 y 1992 se ha incrementado en uno el número de Secretarías de Estado

**E**n los últimos años en México hemos conocido la flexibilización en las relaciones laborales de los Contratos Colectivos de Trabajo a través de la cual se han eliminado trabas para emplear y desempear, para mover a los trabajadores dentro del proceso de trabajo, para establecer las multitareas; se han reducido también las características de los tabuladores, el criterio principal para el ascenso ha pasado de la antigüedad a la capacidad y capacitación y se ha iniciado la aplicación de bonos por productividad. Sin embargo, las transformaciones en las regulaciones formales para los trabajadores del Apartado "B" todavía son mínimas ¿Cuáles son las características de estas relaciones laborales que permitan explicar su permanencia en un contexto de desregulación y flexibilidad? Trataremos de dar respuesta general a la interrogante anterior.

¿Quiénes son los trabajadores del Apartado "B"?

La *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (LFTSE) establece en su Artículo 1o. que los trabajadores del Apartado "B" serán los de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los siguientes organismos: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista,

Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil "Máximo Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como los de otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones de servicios públicos.

La definición ambigua de quiénes son trabajadores al servicio del Estado se ha prestado a contradicciones como las siguientes: trabajadores de sindicatos del Apartado "A" (universitarios) que reciben atención en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); trabajadores de servicios públicos como los del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que pertenecen al Apartado "A".

Si consideramos en forma gruesa a los trabajadores de las dependencias y entidades de la administración pública federal, las reformas que se han producido en los últimos 12 años es de esperarse que hayan afectado a los trabajadores del Apartado "B". Se puede ver en el Cuadro 1 como entre 1980 y 1992 se ha incrementado en uno el número de Secretarías de Estado, ha disminuido en uno el departamento de Estado y el número de Procuradurías de Justicia no ha cambiado.

\*Profesor-investigador, UAM-Iztapalapa

Cuadro 1  
Dependencias y Entidades de la Administración  
Pública Federal Sector Central

	1980	1992
Secretarías	16	17
Departamento de Estado	2	2
Procuradurías de Justicia	1	2

Fuente: Anexo estadístico al *Cuarto Informe de Gobierno* de Carlos Salinas de Gortari.

Del cuadro 2 se puede ver la evolución del empleo en el sector público (no incluye empresas paraestatales) en los últimos 10 años. En el quinquenio de 1980 a 1985 el crecimiento en el total fue de 33.2%, del cual la contribución principal fue por el incremento en el empleo en el gobierno local y en seguridad social. Sin embargo, el crecimiento en el empleo del gobierno central fue también elevado; 28.5%. En cambio, durante el quinquenio de 1985 a 1990 el aumento total en el sector público fue de sólo 4.8%, manteniéndose bajo el crecimiento tanto en el gobierno central como en el local a diferencia del de la seguridad social.

En términos generales el empleo en el sector público en los últimos años ha crecido a tasas muy bajas probablemente relacionadas con el redimensionamiento del Estado (parte de la reforma del Estado) y la recomposición del gasto público.

Otro indicador para analizar el número de trabajadores regulados por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional son los asegurados directos en el ISSSTE.

Cuadro 2  
Personal Ocupado en el Sector Público por  
Niveles Institucionales y Tipo de Servicio  
(miles de ocupaciones)

Año	Central	Local	Seguridad Social	Total
1980	1,810.2	419.9	198.6	2,428.7
1985	2,326.3	629.9	279.1	3,235.3
1990	2,412.1	637.5	340.2	3,389.8

Fuente: *Ibid*

Entre 1990 y 1992 los asegurados directos del ISSSTE apenas se han incrementado en 2.2% mientras que entre 1980 y 1985 crecieron en 31.6%. No todos los

afiliados al ISSSTE son trabajadores sindicalizados del Apartado "B", habría que descontar a los universitarios, así como a los trabajadores de confianza y a los supernumerarios en los casos en que los sindicatos no los incluyan.

Los trabajadores activos asegurados en el ISSSTE llegaron a su máximo en 1988 y a partir de ese año disminuyeron en -2.5% hasta 1992 como se ve en el Cuadro 3.

Cuadro 3  
Trabajadores Activos Asegurados en el ISSSTE

Año	Asegurados
1983	1,650,522
1984	1,828,179
1987	2,095,323
1988	2,098,447
1989	2,097,216
1990	2,012,184
1991	2,018,456
1992	2,045,988

Fuente: ISSSTE. *Anuario Estadístico*, 1992.

Según estimaciones de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) el número de trabajadores afiliados en 1992, sería de alrededor de 1.4 millones. En los últimos años ha habido sindicatos que han desaparecido por fusión entre dependencias (Secretaría de Programación y Presupuesto), por venta o liquidación. Unos han crecido en número de afiliados como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF) o el del ISSSTE, en tanto que otros han decaído como el Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SARH), la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) y la Secretaría de la Reforma Agraria (SRA) (ver Cuadro 5).

El número de  
trabajadores  
afiliados en 1992,  
sería de alrededor  
de 1.4 millones

Cuadro 4  
Asegurados Directos del ISSSTE  
(Miles)

Año	Asegurados Directos
1975	1,068.6
1980	1,503.7
1985	1,978.9
1990	2,216.5
1992	2,264.6

Fuente: Anexo estadístico al *Cuarto Informe de Gobierno* de Carlos Salinas de Gortari

Cuadro 5  
Sindicatos de la FSTSE con Mayor Número de Afiliados en 1992

	1973	1992
SNTE	300,000	02,451
SUTGDF	68,000	119,854
SNTSS	69,000 <sup>a</sup>	79,271
SNTISSSTE	24,000	66,848
SNTSRA	20,000 <sup>b</sup>	0,429
SNTSARH	42,000 <sup>c</sup>	49,989
	20,000 <sup>p</sup>	
SNTSCT	40,000	39,694
SNTSHCP	36,000	25,017
SNTSEPOMEX	-	23,050
SNTTELCOM	-	12,113
SNTSEDESO	41,000 <sup>e</sup>	10,528

- a Salubridad y Asistencia  
b Agricultura y Ganadería  
c Secretaría de Recursos Hidráulicos  
d Secretaría de Agricultura y Ganadería  
e Secretaría de Obras Públicas

Nota: Los trabajadores afiliados a la FSTSE son menores que los asegurados directos al ISSSTE porque hay trabajadores como los universitarios que pertenecen al Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y están afiliados al ISSSTE.

En particular han crecido los trabajadores de la educación que en 1980 eran 1 millón 287 mil 700 y en 1990 ascendieron a 1 millón 917 mil 600.

En cuanto al salario de los burócratas (como se conoce a los trabajadores del Apartado "B"), se puede ver el Cuadro 6 como entre 1980 y 1990 hubo una baja generalizada de -46.4% en términos reales de las remuneraciones medias anuales, siendo especialmente grave entre los trabajadores de los gobiernos locales.

Cuadro 6  
Remuneraciones Medias Anuales del Sector Público por Niveles Institucionales (Miles de pesos por asalarado a precios constantes de 1980)

Año	Gobierno General	Gobierno Central	Gobierno Local
1980	144.3	126.4	148.8
1990	77.3	70.9	70.2

Fuente: Ibid

Sin embargo, no a todos los empleados públicos les ha ido igual de mal en estos años. De la Gráfica 1 puede observarse como el salario mínimo burocrático no sólo siguió en su caída al salario mínimo sino

que pasó de significar 1.72 veces el salario mínimo en 1984 a 1.41 veces en 1992. De la Gráfica 2 se ve que los más deteriorados en términos reales fueron los salarios mínimos burocráticos, seguidos de los salarios burocráticos promedio, en tanto que los salarios máximos han crecido realmente entre 1984 y 1992. Las diferencias salariales se han profundizado: los trabajadores de base en 1992 ganaban en promedio 1.92 el salario mínimo burocrático, 15.23 veces los mandos medios y 40.45 veces los mandos superiores.

En conclusión, el crecimiento del empleo en el sector público casi se ha estancado en los últimos años y no se ha revertido el deterioro salarial de los años ochentas, manteniéndose niveles promedio para los sindicalizados sumamente bajos (en promedio los burócratas ganaban 2.77 veces el salario mínimo general del país en 1992).

### La regulación de las relaciones laborales

Las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado están normadas por leyes federales como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del ISSSTE, la Ley Orgánica de la Administración Pública, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. Además, existen las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) para cada dependencia.

La LFTSE plantea el establecimiento de un catálogo general de puestos del gobierno federal, que quitaría autonomía a los jefes de las dependencias que emiten las CGT; en esta ley se especifican cuales son los puestos de confianza; aclarándose que en el nombramiento de un puesto (Artículo 15) se deberán especificar al máximo las funciones; se fijan dos días de descanso semanal para los trabajadores; 20 días de vacaciones al año; y 40 días de aguinaldo. En cuanto al escalafón, éste es formulado de manera bilateral entre sindicato y el titular de la dependencia (Artículo 49), estableciéndose una Comisión Mixta de Escalafón (Artículo 53), además de consagrarse la inamovilidad en el puesto de trabajo.

Desde el punto de vista de la flexibilidad formal del trabajo, se puede afirmar que la ley mencionada corresponde a una concepción de tipo taylorista-fordista del trabajo: no movilidad interna, especificación detallada de las funciones de los puestos, catálogo general de puestos y prestaciones generales.

A su vez, la ley implica imposiciones importantes para los sindicatos, desde el momento en que las CGT no son pactadas y se sustituye lo que en el Apartado "A" sería "convenir" por "oir" a los sindicatos. Además, sólo puede haber un sindicato por dependencia (Artículo 67); una vez admitido un trabajador en el sindicato no puede renunciar al

Los trabajadores de la educación que en 1980 eran un millón 287 mil 700 y en 1990 ascendieron a un millón 917 mil 600





mismo (Artículo 69); los empleados de confianza se aclara que no podrán ser sindicalizados (Artículo 70); está prohibida la reelección de los dirigentes sindicales (Artículo 75); no se acepta la cláusula de exclusión (Artículo 76); la única central reconocida por la ley es la FSTSE (Artículo 78); y, ningún sindicato podrá ser expulsado de la FSTSE (Artículo 84).

Es decir, por ley se establecen regulaciones que en los trabajadores del Apartado "A" están contenidas en sus Contratos Colectivos de Trabajo e incluso en sus estatutos.

Por su parte, la *Ley del issste* establece como reglamento de carácter federal, las prestaciones que comúnmente se especifican en los Contratos Colectivos de Trabajo para el Apartado "A". En dicha ley se indican los servicios de medicina preventiva a que tiene derecho el trabajador, así como el seguro de enfermedades o maternidad y los servicios de rehabilitación. Se especifican, a su vez, de los seguros de riesgo de trabajo, de jubilación, de retiro, de invalidez, por causa de muerte, por cesantía, por edad y la indemnización global, así como los créditos a corto y mediano plazo.

De la misma forma como los salarios de la burocracia sindicalizada se deterioraron desde 1980, los servicios del ISSSTE es de esperarse que también lo hayan hecho; desde el momento en que, de acuerdo con el cuadro 7, los ingresos reales del ISSSTE por derechohabiente disminuyeron en 19.3% entre 1980 y 1991.

Cuadro 7  
Recursos del ISSSTE

	1980	1992
Ingresos (millones de pesos de 1980) por derechohabiente	7.04	5.7 (1991)
Derechohabiente/recursos humanos del ISSSTE	155.9	157.8
Derechohabientes Médico	644.2	589.5
Derechohabientes Paramédico	564.0	424.5
Derechohabientes Unidades médicas	5,264.0	7,182.1
Derechohabientes Camas	937.9	1,309.9

Fuente: Elaboración propia a partir del anexo estadístico al *Cuarto Informe de Gobierno* de Carlos Salinas de Gortari.

Las CGT son el ordenamiento más preciso de las relaciones laborales en las diversas dependencias, desde el punto de vista de la forma de desempeñar-

Se establecen regulaciones que en los trabajadores del Apartado "A" están contenidas en sus Contratos Colectivos de Trabajo e incluso en sus estatutos

La definición del catálogo de puestos es bilateral y pueden las CGT interpretarse en el sentido de la no polivalencia

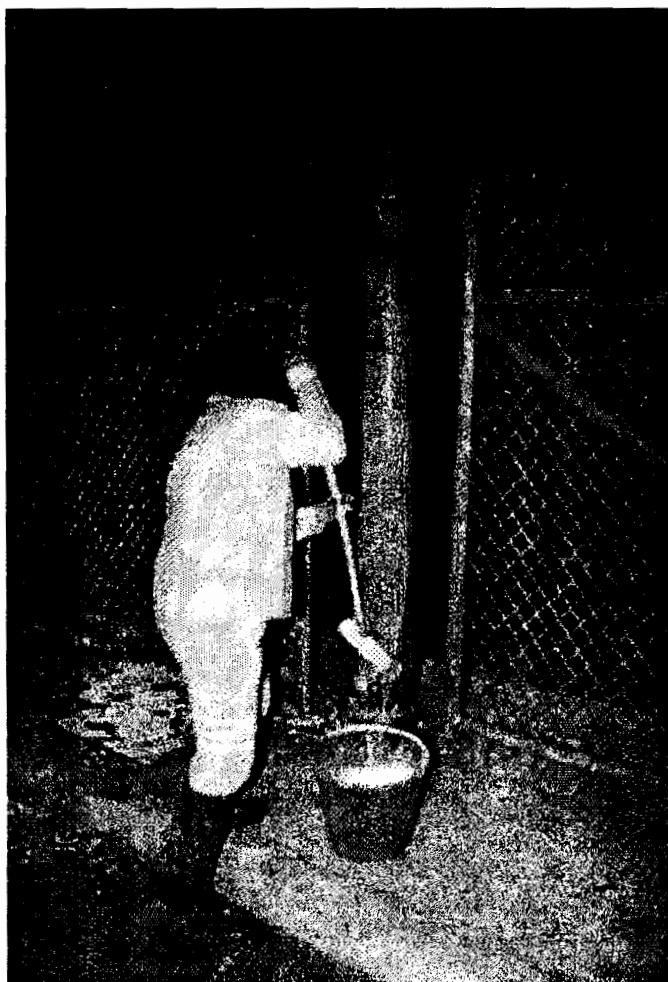
se en el trabajo. Analizaremos las CGT desde el punto de su rigidez (obstáculos para emplear y desempléar, usar a la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo y poner el salario en función de la productividad), así como de bilateralidad (cuando los aspectos anteriores son decididos en forma conjunta entre sindicatos y dependencias).

Primero, la bilateralidad contenida en las CGT es muy restringida, puesto que el titular de la dependencia cuando mucho "oye" al sindicato. Las CGT no se pactan sino se emiten por el titular de la dependencia. Sin embargo, la unilateralidad no es total puesto que la LFTSE contempla la existencia de comisiones mixtas de escalafón y el escalafón es formulado entre el titular de la dependencia y el sindicato. Además, para el cese de un trabajador debe estar de acuerdo el sindicato, en caso contrario lo decide el tribunal respectivo. Aunque las CGT son emitidas unilateralmente, el sindicato puede objetarlas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las CGT refrendan aspectos de rigidez unilateral contenidas en la LFTSE: la inamovilidad del trabajador, excepto por faltas graves; la especificación deta-

llada de las funciones de los puestos; el catálogo general de puestos; la intervención sindical en el cese; y la existencia de comisiones mixtas de escalafón. Al mismo tiempo, tienen aspectos importantes de flexibilidad unilateral por disposición expresa o por omisión. Desde el punto de vista de la flexibilidad numérica (empleo y desempleo de trabajadores) no establecen límites para el empleo de trabajadores eventuales; tampoco de subcontratistas; y la definición de puestos de confianza es rígido pero unilateral.

En cuanto a flexibilidad funcional (uso de los trabajadores dentro del proceso de trabajo), la definición del catálogo de puestos es bilateral y pueden las CGT interpretarse en el sentido de la no polivalencia; hay obstáculos serios para la movilidad interna (sólo es posible entre adscripciones, sin cambio de categorías, funciones o salario); en cuanto a horas extras no hay mayor flexibilidad que lo que establece la ley; los trabajadores no están obligados a trabajar en días de descanso obligatorios; las sanciones implican cierta bilateralidad; las condiciones de intensidad y calidad del trabajo en alguna de las CGT son fijadas bilateralmente y en otras



unilateralmente; se contempla la existencia de comisiones mixtas de higiene y seguridad, así como de capacitación; y, el escalafón es ciego. No hay bilateralidad en las decisiones del cambio de organización del trabajo o de tecnologías y se contempla la posibilidad de premios y estímulos.

En síntesis, las CGT no tienen los presupuestos del modelo flexible de relaciones laborales, salvo en aspectos puntuales; en cambio, contienen dosis apreciables de rigidez con unilateralidad; pero, la dosis de bilateralidad es menor a la que corresponde a los contratos del Apartado "A". Se trata, en otras palabras, de un modelo de regulación que puede ser cambiado hacia otro de mayor flexibilidad. Los obstáculos para su cambio más que la resistencia de los sindicatos se encuentran en la cobertura que dan varias leyes federales a las CGT, sin cuya modificación las últimas tampoco podrían ser flexibilizadas.

Tomaremos para ilustrar el caso de las CGT de los trabajadores del Departamento del Distrito Federal (DDF), por ser de las más protectoras de los trabajadores. Como en todos los trabajadores al servicio del Estado, las CGT del DDF las fija el jefe de dicho Departamento oyendo al sindicato.

1. Nomenclatura de nuevos trabajadores: los expide el Oficial Mayor del DDF; se especifican con detalle las funciones de cada puesto; los nombramientos pueden ser definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada; se especifica el lugar de prestación del servicio, así como la duración de la jornada.

2. Suspensión de un nombramiento: sólo en el caso de abandono de labores técnicas es posible e interviene el sindicato en la investigación.

3. Salario: es quincenal y de acuerdo con el tabulador; hay primas por trabajo infectocontagioso, manejo de sustancias tóxicas, materiales radioactivos y la prima la fija la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

4. Jornada de trabajo: ocho horas de lunes a viernes; los trabajadores no están obligados a laborar en días de descanso obligatorio o festivos; el inicio y terminación de la jornada sí pueden ser modificados; hay 15 minutos de descanso durante la jornada; durante la jornada puede haber jornadas cívicas, deportivas o culturales; y se checa la entrada con 10 minutos de tolerancia, para las madres se tolera hasta una hora.

5. Intensidad y calidad en el trabajo: en la fijación de la intensidad se oirá al sindicato; la calidad se define en sus aspectos "subjetivos" (importancia que el trabajador da a su trabajo) y "objetiva" (es la evaluación que hace el DDF de la ética, responsabilidad, rapidez, pulcritud, presentación, aplicación de conocimientos y buena disposición del trabajador).

6. Movilidad interna: es posible el cambio de adscripción sin cambio de categoría, función y per-

cepción, debiendo la dependencia probar la necesidad del cambio por reorganización del servicio o desaparición del centro de trabajo. En este asunto sí interviene el sindicato.

7. Cambio de organización: compete sólo al titular del DDF.

8. Sanciones: deberán probarse las faltas e interviene el sindicato.

9. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene: funciona durante la jornada de trabajo, investiga causas de accidentes, propone medidas preventivas y vigila su aplicación.

10. Estímulos y recompensas: los estímulos son de carácter moral a través de notas (tener un mes sin faltas), notas de mérito (15 días de llegadas puntuales), diplomas, distintivos y medallas; las recompensas se traducen en más días de descanso, en vacaciones extraordinarias y becas. Se otorgan a discreción por actuación destacada en el trabajo. Las notas las otorga el jefe inmediato con intervención del Comité Seccional del Sindicato.

11. Capacitación: se prevé una Comisión Mixta.

12. Revisión de las CGT: a solicitud del sindicato se revisan cada tres años.

Como se puede observar, en las CGT de los trabajadores del DDF, que son las que más se asemejan a un contrato colectivo, sigue presente la rigidez unilateral que caracteriza a todas las CGT por ley. En el DDF el sindicato logró en sus CGT una mayor intervención, pero esta intervención le viene de los años cuarenta y en la época de la flexibilidad no han cambiado.

### Premios y estímulos para los trabajadores del Apartado "B"

La *Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles* considera que los trabajadores del Apartado "B" pueden recibir estímulos por tener un desempeño sobresaliente y pueden ser en dinero o en especie. Esta obsoleta ley adjudica estímulos entre 2 mil 500 a 50 mil viejos pesos o 10 días de vacaciones extras. Los estímulos se pueden otorgar a solicitud de los jefes, el interesado o el sindicato, y los concede una Comisión Interna de Administración y Programación. Al efecto, se emite una convocatoria y en ese comité evaluador participan directivos, jefes y la representación sindical.

Como vimos en el caso del DDF, las CGT pueden detallar un poco más la ley, el carácter de los estímulos y las recompensas, pero se trata, en cualquier caso, de una forma primitiva de premios, que no especifica con claridad metas a conseguir, formas de medición y escalas claras de los incentivos, excepto por los aspectos más elementales de puntualidad y asistencia.

Se trata, en cualquier caso, de una forma primitiva de premios

Es prematuro afirmar acerca de futuros contenidos de convenios de productividad específicos en la administración pública

A raíz de la firma del PECE en 1993, es de esperarse que la situación de la regulación laboral para los burócratas cambie, en particular la concepción sobre premios y estímulos. Hasta ahora las empresas y dependencias que han firmado pactos de productividad lo han hecho a condición de flexibilizar las relaciones laborales. Sin embargo, para el Apartado "B" un obstáculo sigue siendo la rigidez que dan las regulaciones contenidas en leyes federales, que no pueden ser cambiadas al nivel de una dependencia.

El 7 de marzo de 1994 el gobierno federal (a través de las secretarías de Estado) y la FSTSE firmaron el convenio para el mejoramiento de la productividad y la calidad en la administración pública federal dentro del marco del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. Este es un convenio marco general para la administración pública que posteriormente tendrá que especificarse por medio de convenios por dependencia. El convenio fija como sus objetivos el fomentar una nueva cultura laboral de los trabajadores, mejorar la calidad de los servicios y el nivel de vida de los empleados. Los medios que se plantean para lograr dichos objetivos serían la modernización pública, el mejoramiento de los recursos humanos, la innovación tecnológica y el fortalecimiento de las relaciones laborales. El convenio establece la bilateralidad con los sindicatos reconociendo que de manera conjunta con los directivos de las dependencias se elaborarán programas de trabajo para:

- Hacer un diagnóstico de la operación actual de las diversas dependencias;
- Diseñar y establecer indicadores de productividad;
- Establecer sistemas de inducción e información hacia los trabajadores promoviendo su participación en la mejora de los servicios.

De manera poco clara (en cuanto a quien diseñará, establecerá y hará el seguimiento) se señala la necesidad de formar a los cuadros medios y superiores de la administración pública en productividad y calidad; y de fortalecer la planeación y reorganización del trabajo. En cuanto a los trabajadores se establece que el mejoramiento en la calidad y la productividad de los servicios debe ir acompañada de reconocimientos e incentivos a los empleados; de mayor capacitación; de la humanización del trabajo; y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En tecnología se reconoce interlocución a la FSTSE para proponer nuevos equipos; en las relaciones laborales se propone mejorar la comunicación, propiciar la colaboración, y la participación de los trabajadores.

Además, se acordó firmar acuerdos específicos por dependencia en los que se establezca la metodología, indicadores para medir la productividad y la calidad, la evaluación del sistema, y se reconoce la necesidad de modernizar la administración, y la actualización de los escalafones. Para el seguimiento de los acuerdos se constituirá una Comisión Mixta Nacional de Productividad y Calidad que coordinará a las comisiones mixtas especiales de cada dependencia y evaluará el cumplimiento del convenio general.

Como se puede observar se trata de un convenio todavía muy general que no aclara si los bonos por productividad serán individuales o colectivos, que establece muy escasas funciones a la Comisión Mixta de Productividad y Calidad, que no da ningún criterio acerca de la relación entre productividad o calidad con bonos, que no aclara cómo se constituirán las comisiones mixtas fuera de ser bilaterales. Es decir, se trata de un convenio general más limitado en especificaciones que el que promueven la CTM y la Secretaría del Trabajo como convenios marco.

Todavía es prematuro afirmar acerca de futuros contenidos de convenios de productividad específicos en la administración pública. Sin embargo analizaremos el caso del convenio de productividad del Infonavit (Apartado "A") cuyas labores son semejantes a las que realizan algunas secretarías de Estado. En dicho convenio primero se hace una declaración de aceptación de los principios de la calidad total:

- Nueva cultura laboral (fomentar y desarrollar la conciencia de elevar la productividad y la calidad, lograr un cambio de actitud hacia el trabajo);
- Capacitación para elevar la productividad;
- Programas de reducción de gastos;
- Involucramiento y participación de todos los trabajadores;
- Anular el conflicto y sustituirlo por la concertación;
- Involucramiento del sindicato;
- Se acepta la simplificación del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo;
- Se establecerá un tabulador flexible que permita el reconocimiento al desempeño individual del trabajador, así como el esfuerzo colectivo;
- Se formará una Comisión Mixta de Productividad.

En bonos de productividad se establecen dos, uno anual colectivo y otro individual. El bono anual se otorgará cuando se cumplan las metas, de acuerdo a una bolsa posible de repartir y cuente con la aprobación del Consejo de Administración del Infonavit.



El bono no formará parte del salario. La Comisión Mixta de Productividad tiene como funciones revisar los indicadores de medición de la productividad y los cálculos para adjudicar los bonos. Además, en el convenio se especifican las dimensiones a considerar en la evaluación del trabajador: licencias sin goce de sueldo, faltas por año, días económicos, incapacidades médicas, evaluación individual del desempeño.

Como tipo de cursos de capacitación se contemplan: de atención al público, de trabajo en equipo, de sistemas y métodos de trabajo, de informes técnicos, de calidad total, de desarrollo secretarial, de manejo de nuevos sistemas de información. Además, la evaluación individual del desempeño se realiza a través de un cuestionario estandarizado en el que se considera desde la calidad en el trabajo, hasta la actitud y autonomía (13 items), ponderados por la importancia que cada factor tiene en esa actividad.

### Conclusiones

Las formas de regulación de los trabajadores del Apartado "B" están obsoletas con respecto de las nuevas perspectivas empresariales acerca de la flexibilidad y la calidad total. Es una forma de regulación propia del taylorismo en las que no se exige involucramiento y participación especial al trabajador y los estímulos y recompensas no tienen mucha importancia. Asimismo, tiene detrás una forma de organización del trabajo en la que se consideraba deseable especificar con claridad las funciones de los puestos y no daba importancia a la polivalencia ni a la movilidad interna. A la vez se trata de una regulación de las relaciones obrero patronal que limita la intervención de los sindicatos en las decisiones laborales e impone restricciones a la sindicalización y al derecho de huelga. Tradicionalmente los sindicatos del Apartado "B" han sido sindicatos débiles y sólo en coyunturas de insurgencia sindical han mostrado resistencia y conflictividad. Durante la década pasada la administración pública se reestructuró,

hubo dependencias fusionadas con otras, algunas más desaparecieron y pocas crecieron. Sin embargo, el número total de trabajadores del Apartado "B" se estancó, aunque en los últimos años su crecimiento ha tendido a disminuir un poco. En cambio, en el aspecto salarial la burocracia de bajo nivel fue fuertemente afectada y su deterioro salarial todavía subsiste. Este deterioro impulsó movimientos de impugnación en contra de las dirigencias sindicales, alcanzando su máxima expresión con la formación de la CONTRSE en 1988. En 1990, diez sindicatos democráticos de la FSTSE formaron un foro para buscar alternativas de renovación de la federación. Casi al mismo tiempo surgió un planteamiento de nuevo sindicalismo desde la cúpula de la FSTSE. Estas transformaciones hasta ahora tienen más un carácter doctrinario que de cambio en las relaciones laborales.

Sin embargo, la firma del PECE de 1993 puede desencadenar un proceso de revisión de las relaciones laborales relacionado con el establecimiento de bonos por productividad. Para los trabajadores del Apartado "B" los cambios en las relaciones laborales, la rigidez y a la vez las decisiones unilaterales pudieran apuntar, por un lado, hacia una mayor bilateralidad en el campo de la producción (condición para hacer pactos de productividad), pero a la vez hacia una flexibilización mayor de las relaciones laborales. Sin embargo, este último punto presenta como límites las leyes federales para los trabajadores al servicio del Estado. Durante la década pasada el Estado pareció privilegiar en el Apartado "B" los recortes y reconstrucción de personal y la caída del salario real, para ello contó con sindicatos poco activos, pero si las intensiones fueran ahora el mejoramiento en la calidad del servicio no podría lograrse en la forma unilateral y autoritaria de la década pasada. En esta coyuntura es en la que se abre la posibilidad de ganar para los sindicatos del Apartado "B" la bilateralidad y los bonos por productividad, manteniendo las protecciones que ofrecen las leyes laborales para estos trabajadores.

Las formas de regulación de los trabajadores del Apartado "B" están obsoletas



## Sindicatos Miembros de la FSTSE y Número de Afiliados 1973

Educación	300,000
Salubridad y Asistencia	69,000
Departamento del Distrito Federal	68,000
Recursos Hidráulicos	42,000
Obras Públicas	41,000
Comunicaciones y Transportes	40,000
Hacienda y Crédito Público	36,000
Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado	24,000
Agricultura y Ganadería	20,000
Marina	7,400
Caminos y Puentes	3,417
Patrimonio Nacional	3,400
DAAC	3,000
Poder Judicial Federal	3,000
Industria y Comercio	2,673
Trabajo y Previsión Social	2,400
Aeropuertos y Servicios Auxiliares	1,900
Sistema de Transporte Colectivo	1,803
Departamento de Industria Militar	1,650
Gobernación	1,500
Poder Judicial del Distrito	1,500
Instituto Nacional de Protección a la Infancia	1,300
Codisuco	1,200
Procuraduría General de la República	1,100
Compañía Nacional de Subsistencias Populares	800
Instituto Nacional Indigenista	800
Instituto Mexicano del Petróleo	670
Cámara de Diputados	463
Relaciones Exteriores	460
Lotería Nacional	400
Indeco	341
Puertos Libres Mexicanos	305
Departamento de Turismo	234
Contaduría Mayor de Hacienda	221
Tribunal Fiscal	200
Cámara de Senadores	118
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	96
Patronato del Maguey	89
Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas	37
Anales de Jurisprudencia	29
Comisión Nacional de Valores	
CAPFCE	
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	
Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal	
Instituto Mexicano del Café	
PFISC	
Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Territorio de Baja California*	
<b>TOTALES:</b>	<b>683,366<sup>1</sup></b>

\* En 1974 la FSTSE estuvo compuesta por 47 sindicatos; no obstante a fines de este año desapareció el Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Territorio de Baja California, quedando en total 46 sindicatos.

<sup>1</sup> Por diversas declaraciones, se supone que el total de miembros en 1973, tomando en cuenta los sindicatos de los cuales se tienen el número exacto de afiliados, es de aproximadamente 700 mil.

## Sindicatos afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)

Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos;  
 Sindicato de Trabajadores de Anales de Jurisprudencia;  
 Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados;  
 Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Senadores;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de Casa de Moneda de México;  
 Sindicato de Trabajadores Administrativos del Centro de Investigación de Química Aplicada;  
 Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y Educación Superior de Ensenada;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Centro de Investigaciones Ecológicas del Sureste;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Centro de Enseñanza Técnico Industrial;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional;  
 Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Bancaria;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Comisión Nacional de Zonas Áridas;  
 Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuito;  
 Sindicato Unico de Trabajadores de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;  
 Sindicato Unico de Trabajadores de la Comisión Nacional de Valores;  
 Sindicato de Trabajadores de la Comisión para la Regulación de la Tenencia de la Tierra;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas;  
 Sindicato de Trabajadores de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares;  
 Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transporte;  
 Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología;  
 Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Fomento Educativo;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional del Deporte;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Cámara de Diputados;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Social;  
 Sindicatos de Trabajadores de las Distribuidoras Conasupo de: El Bajío (Querétaro); Campeche; del Centro (Guadalajara); Hidalgo; Michoacán; del Norte (Monterrey); del Norte-Centro (Chihuahua); Oaxaca, la Península (Mérida); Sinaloa; Sonora; del Sur (Puebla); Tamaulipas y Veracruz.  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal;  
 Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Mexicano de Cinematografía;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo;  
 Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano de la Radio;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica;  
 Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Indigenista;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional de Perinatología;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de la Senectud;  
 Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Lotería Nacional;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Marina;  
 Sindicato Nacional del Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional;

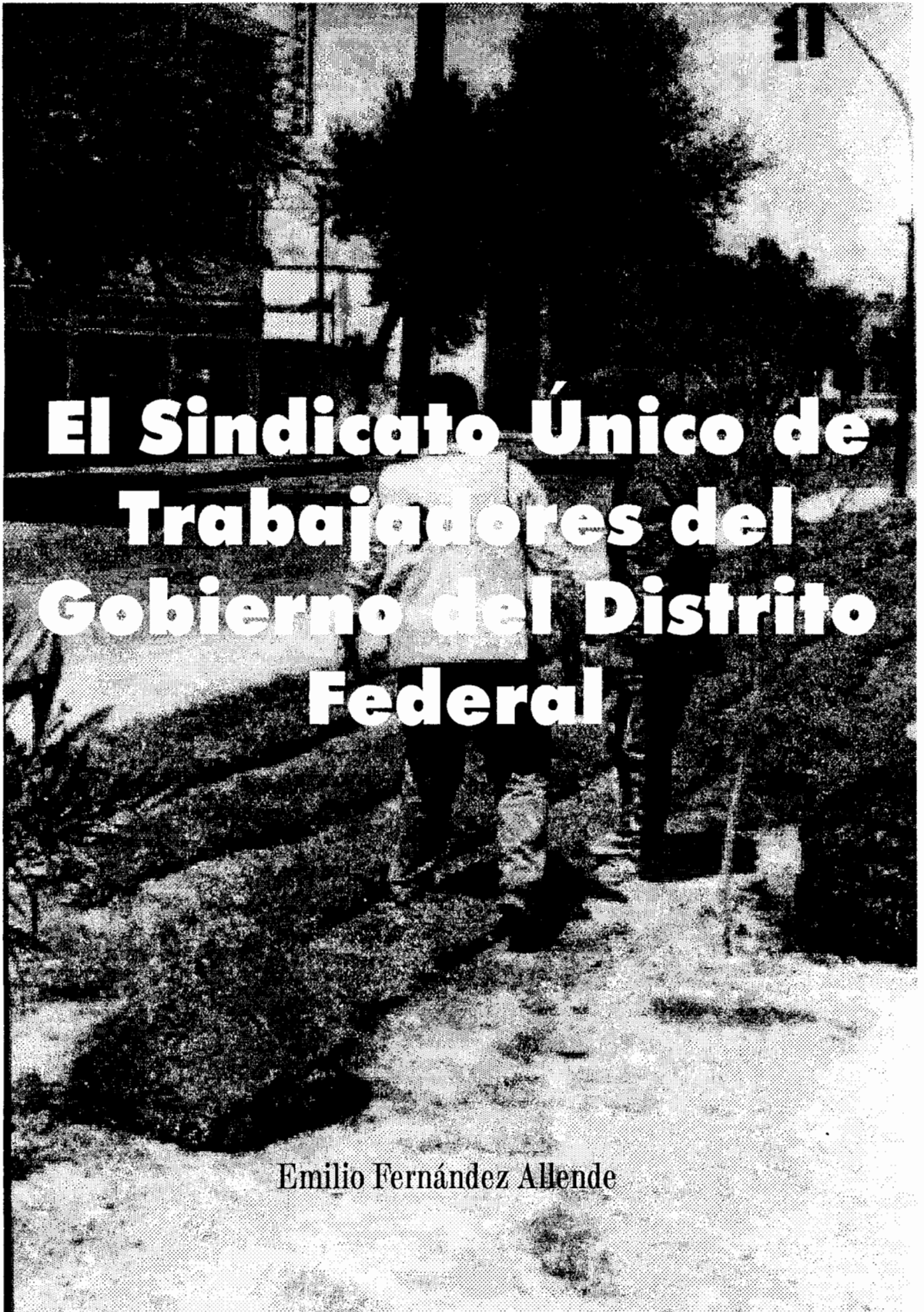
Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Pesca;  
 Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal;  
 Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial Federal;  
 Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría Federal del Consumidor;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la República;  
 Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal;  
 Sindicato Unico de Trabajadores de la Productora de Biólogos Veterinarios;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Productora Nacional de Semillas;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de Pronósticos para la Asistencia Pública;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de la Reforma Agraria;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Relaciones Exteriores;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal Mexicano;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia;  
 Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (Metro);  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;  
 Sindicato de Trabajadores del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal;  
 Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores del Tribunal Fiscal de la Federación;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Turismo;  
 Sindicato Nacional de Trabajadores Jubilados y Pensionados por el Estado;  
 Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Jubilados y Pensionados del Gobierno Federal,  
 Estatales y Municipales.





## Bibliografía Acerca del Trabajo Burocrático en México

- Cabrera, Adriana. 1984. "Historia del sindicato de la Secretaría de Salubridad y Asistencia: 1940-1984", tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. México.
- Casar, María Amparo. 1983. "La fijación de las condiciones de trabajo y el contrato colectivo en México: ¿un proceso de negociación? en *Estudios Sociológicos*, Vol. 1, Núm. 2, mayo-agosto.
- Chávez Alcazar, Margarita. 1985 "El Servicio Civil de Carrera" en *Proceso*, Núm. 461, 2 de septiembre.
- Correa, Guillermo y Corro, Salvador. 1985. "La Ley del Servicio Civil de Carrera, en práctica sin aprobación del Congreso" en *Proceso*, Núm. 461, 2 de septiembre.
- Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, Estatutos y Reglamentos.
- Freyre Rubio, Javier. 1983. *Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas en México*, Compañía Editorial Continental (CECSA). México.
- Greenberg, Martín. 1970. *Bureacracy and Development: a Mexican Study*, Heath and Company.
- Grijalva, Gerardo. 1984. "Historia del Sindicato de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público", tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. México.
- Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE). 1985. *Anuario Estadístico*. México.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación* del 28 de diciembre de 1963. México.
- Luna Jurado, Rogelio. 1977. "Los Maestros y la Democracia Sindical" en *Cuadernos Políticos*, Núm. 14, octubre-diciembre.
- Méndez, Luis. 1985. "Los Torcidos Caminos del Sindicato Oficial: FSTSE" en *El Cotidiano*, UAM-Atzacapotzalco, agosto-septiembre, Año 2, Núm. 7.
- Padgett, Vincent, 1966. *The Mexican Polistila System*, Houghton Miffl.
- Presidencia de la República. 1981. *Condiciones Generales de Trabajo y Reglamentos de Escalafón de las Dependencias de la Administración Pública Federal*, Coordinación General de Estudios Administrativos. México.
- . 1982. *Manual de Organización del Gobierno Federal*, Coordinación General de Estudios Administrativos. México.
- Ravelo, Patricia. 1983. "Movimientos de los Trabajadores al Servicio del Estado ante la Crisis", Centro de Investigaciones Superiores en Antropología Social (CIESAS).
- Salinas de Gortari, Carlos. 1985. *Comparecencia ante la Cámara de Diputados*, 25 de noviembre. México.
- Shers, David. 1972. "The Popular Sector of the Mexican PRI", Ph. D. diss. , Albuquerque, University of New Mexico.
- Scott, Robert. 1964. *Mexican Government in Transition*, University of Illinois Press. Illinois.
- Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP). 1984. "Proyecto para la Instauración del Servicio Civil de Carrera para los Trabajadores al Servicio del Estado". México.
- Sirvent, Carlos. 1975. "La Burocracia en México; el Caso de la FSTSE" en *Estudios Políticos*, abril-junio.
- Tiburcio, Armando. 1992. *Relaciones Laborales en el Sector Público*, Fundación F. Ebert, *Documentos de Trabajo*, Núm. 37. México.
- . 1993. "La FSTSE en el Esquema del Sindicato Moderno" en *El Cotidiano*, UAM-Atzacapotzalco, Núm. 56, julio.
- Trueba Urbina, Alberto. 1937. *Legislación Federal del Trabajo Burocrático*, Editorial Porrúa. México.
- Wilde, Roberto. 1985. "Quién es quién en el recorte" en *El Cotidiano*, UAM-Atzacapotzalco, agosto-septiembre, Año 2, Núm. 7.
- Zamora, Jorge. 1984. "Las Relaciones Laborales en la Administración Pública en México: 1974-1978", tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Soiales. México.
- Zapata, Francisco. 1976. "Afilación y Representatividad del Sindicalismo en México" en *Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México*, El Colegio de México. México.
- . 1990. "El Empleo en el Estado en México", en A. Marshall (comp. ), *El Empleo Público Frente a la Crisis*, OIT. Ginebra.
- Zazueta, César. 1984. *El Congreso del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica. México.



# **El Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal**

Emilio Fernández Allende

**D**e los sindicatos de trabajadores del sector público agrupados en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF) ocupa el segundo lugar en importancia en cuanto a cantidad de agremiados se refiere (más de 110 mil). La importancia del SUTGDF no radica sólo en su composición cuantitativa, sus integrantes se encuentran concentrados en un 99% en el Distrito Federal (DF), el otro 1% se encuentra diseminado en el sistema hidráulico de los Ríos Lerma y Cutzmalá y en los Viveros de Yecapixtla, Morelos, brindando servicios estratégicos para el funcionamiento de la Ciudad de México.

#### El entorno socio-espacial

Para una mayor comprensión del entorno socio-espacial en el que los trabajadores del Departamento del Distrito Federal (DDF) desempeñan sus labores cotidianas se proporcionan algunos datos y cifras:

La Ciudad de México tiene una superficie total de 1,439.6 Km<sup>2</sup> en donde habitan (1990) 8.2 millones de habitantes, 10% del total del país. En 1950, la Ciudad, tenía una población de 3 millones 50 mil habitantes, en 40 años esta cantidad rebasa el doble; el Producto Interno Bruto (PIB) del DF equivale al 27% del PIB nacional; la población económicamente activa (PEA) es de 3.1 millones de habitantes que representa el 12.3% de la PEA nacional; se crean 230 mil empresas; cuenta actualmente con un total de 1.8 millones de viviendas particulares; hay 344 centros de salud (particulares y oficiales); existen 396 parques y jardines; 136 universidades y centros de educación superior (privados y oficiales); 71 teatros y salas de concierto; 64 estaciones de radio y televisión; 850 sucursales de bancos nacionales; 137 oficinas de banca extranjera; 40 empresas de factoraje; 411 tiendas departamentales de autoservicio; 18 estadios deportivos; 4 centrales camioneras; 661 hoteles; 39 líneas aéreas; y se distribuyen 23 mil toneladas diarias de alimentos.<sup>1</sup>

#### La materia de trabajo

Algunos datos sobre la materia de trabajo de los asalariados al servicio del gobierno de la Ciudad de México son:

Se atienden las necesidades, demandas y servicios de 8.2 millones de personas y una población flotante de alrededor de 4 millones de personas al día; se limpian diariamente 17 mil kilómetros de calles y avenidas; se recolectan de 13 mil a 14 mil toneladas diarias de basura; se mantienen y preservan 89 mil 561 hectáreas de áreas verdes, parques y jardines; se encienden y se da mantenimiento diario a 325 mil luminarias para el alumbrado público; se abastecen 3 mil millones de litros de agua al día; se desazolvan 14 mil 500 kilómetros de redes de drenaje; se conservan y mantienen 320 mercados públicos; se vigila la operación de 1,321 tianguis y concentraciones de abasto; se da mantenimiento a 2 millones 912 mil semáforos; se conservan las vialidades para la circulación de 2.5 millones de automotores; se controla la emisión de 11 mil 935 toneladas diarias de contaminantes; a través del sistema público de transporte se movilizan diariamente, en promedio, 6.9 millones de personas; se atiende un promedio mensual de 5 mil 654 menores en los centros de desarrollo infantil y en las estancias infantiles de las Delegaciones Políticas; se brinda asistencia a 213 mil indigentes y 23 mil menores desvalidos (1992); se proporcionó (1992) atención preventiva y curativa a través de los servicios de salud mediante 2.8 millones de consultas a los habitantes de la Ciudad; en los hospitales del DDF fueron hospitalizados (1992) 96 mil 58 pacientes para tratamiento médico y quirúrgico y se atendieron 495 mil 356 personas que requerían servicios médicos de urgencia (traumatología); se cobran impuestos, derechos, aprovechamientos. Entre 1990 y 1994 el impuesto predial y las contribuciones por agua y drenaje crecieron un 500%; la Planta de Asfalto produce el 40% de asfalto utilizado para pavimentar las calles y avenidas de la zona metropolitana de la Ciudad de México; además los trabajadores del DDF realizan, labores de promoción de actividades cultu-

Se atienden las necesidades, demandas y servicios de 8.2 millones de personas y una población flotante de alrededor de 4 millones de personas al día

rales, recreativas, sociales, cívicas, de protección civil, turísticas, mantenimiento a edificios y monumentos, labores administrativas y de campo en el

registro civil, panteones, registro público de la propiedad, juzgados, reclusorios, delegaciones políticas, una multiplicidad de actividades cotidianas que hacen posible el funcionamiento de la ciudad.<sup>2</sup>

El SUTGDF  
Estructura

Sección	Actividad	Número de agremiados
Uno	Limpia	18,000
Dos	Operación Hidráulica	12,000
Tres	Archivo Penal y Talleres de Reclusorios	780
Cuatro	Contraloría y Almacenes para los Trabajadores	4,600
Cinco	Pavimentos y Calzadas	2,700
Seis	Bosques, Parques y Jardines	8,800
Siete	Panteones y Previsión Social	900
Ocho	Alumbrado Público	2,000
Nueve	Desarrollo Urbano, Ecología y Obras Públicas	3,400
Diez	Edificio, Monumentos y Obras Viales	2,850
Once	Catastro	1,000
Doce	Servicios Médicos	8,400
Trece	Rama Médica	2,150
Catorce	Tomaduría de Tiempo	500
Quince	Oficinas Superiores	2,250
Dieciséis	Archivo y Correspondencia	600
Diecisiete	Tesorería	3,600
Dieciocho	Registro Civil	500
Diecinueve	Registro Público de la Propiedad y Archivo General de Notaría	400
Veinte	Reglamentos, Licencias y Espectáculos	550
Veintiuno	Acción Social, Cívica, Cultural y Turística	5,000
Veintidós	Promoción Deportiva	3,200
Veintitrés	Tránsito, Vialidad y Transporte	1,300
Veinticuatro	Junta Local de Conciliación y Arbitraje	450
Veinticinco	Oficinas Coordinadoras de Tribunales	1,500
Veintiséis	Oficinas Jurídicas y Defensoría de Oficio	1,200
Veintisiete	Delegaciones Políticas y Juntas de Reclutamiento	1,600
Veintiocho	Protección y Vialidad (administrativos)	700
Veintinueve	Abastos y Mercados	3,800
Treinta	Contribución de Mercados	350
Treinta y uno	Construcción de Pavimentos	2,400
Treinta y dos	Obras Hidráulicas	2,250
Treinta y tres	Sistema de Desazolve	2,600
Treinta y cuatro	Talleres	1,350
Treinta y cinco	Conservación de Obras Viales	3,000
Treinta y seis	Instalaciones Deportivas	1,000
Treinta y siete	Coordinadora de Abasto y Regulación Territorial	1,500
Treinta y ocho	Planta de Asfalto	900
Treinta y nueve	Dirección General de Informática	600

Algunas observaciones

Con las sucesivas desconcentraciones que ha tenido el DDF, aún cuando se conserva el perfil por actividad de las secciones, éstas han sufrido algunas transformaciones; por ejemplo: no todos los agremiados de la Sección Uno realizan el trabajo de limpieza de calles o recolección de basura, aproximadamente un 20% de ellos se dedican a tareas administrativas. Este fenómeno se repite en las demás secciones. Otras variantes son el caso de los trabajadores del sistema hidráulico, que pertenecen a varias secciones: 2, 32, 33 y 34 fundamentalmente; los de la Dirección General de Servicios de Salud donde la Sección Doce agrupa a trabajadores administrativos, trabajadoras sociales, enfermeras, camilleros, choferes de ambulancia, técnicos y personal de limpieza; en tanto que la Sección Trece agrupa a los médicos. Se da el caso extremo de algunas unidades administrativas como las Delegaciones Políticas, por ejemplo, en donde las 39 secciones que integran el SUTGDF tienen agremiados, aunque se da el predominio absoluto de las más grandes.



**Organos de representatividad:** Congreso General; Consejo de Delegados; Comité Ejecutivo General; Comité de Vigilancia, Comisión de Honor y Justicia y Comisión de Hacienda; Comités Ejecutivos Seccionales.

El Congreso General se celebra en el mes de abril de cada año. Es la máxima autoridad del sindicato; se integra por tres Delegados representantes de cada una de las Secciones. La particularidad reside en que estos Delegados son electos como integrantes de los Comités Seccionales cada tres años, período que dura su representación ante los Consejos y Congresos Ordinarios y Extraordinarios.

Algunas de las facultades de los Congresos Ordinarios son: Nombrar y remover libremente a los miembros del Comité Ejecutivo General e integrantes de las Comisiones; conocer y, en su caso, aprobar dictámenes sobre ponencias para la solución de problemas generales que afecten a los trabajadores; señalar la línea político-sindical que deberá seguir el sindicato; reformar los estatutos que rigen la vida interna del sindicato.

El Consejo General de Delegados se integra en la misma forma y con los mismos Delegados del Congreso debiendo celebrarse cada tres meses.

Son facultades del Consejo General de Delegados, entre otras: Resolver problemas que afecten al sindicato que no sean competencia de los Congresos Generales; resolver sobre las convocatorias para los Congresos; resolver en definitiva sobre adquisiciones, enajenación o venta de muebles o inmuebles que le presente el Comité Ejecutivo General, así como la creación y constitución de Fondos y Cooperativas en las que tengan aportación los trabajadores; y conocer y resolver sobre las licencias de los integrantes del Comité General.

El Comité Ejecutivo General es el órgano de gobierno del sindicato, ejecutor de los acuerdos emanados de los Congresos, Consejos Generales y de los estatutos en vigor. Es electo en el Congreso General y dura tres años en su ejercicio, está integrado por:

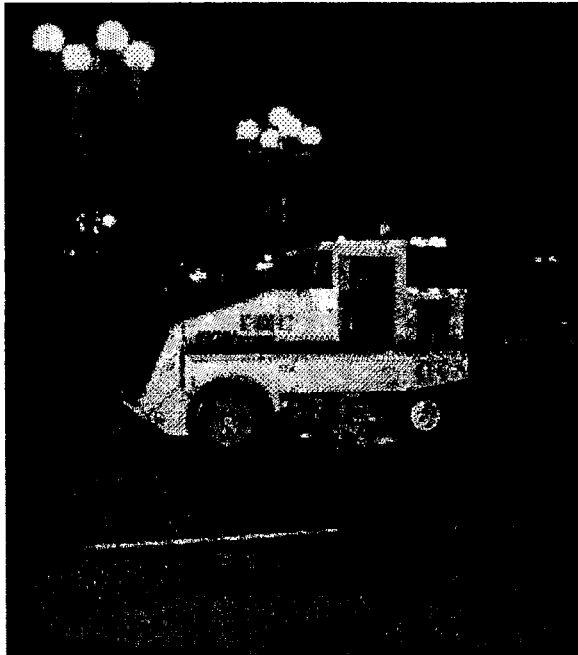
Secretaría General  
Secretaría del Interior  
Secretaría del Exterior  
Secretaría de Trabajo y Conflictos  
Secretaría de Organización  
Secretaría de Procesos Electorales  
Secretaría de Eventos Especiales  
Secretaría de Finanzas  
Secretaría de Control de Gestión  
Secretaría de Previsión Social  
Secretaría de Divulgación Ideológica  
Secretaría de Asistencia Social  
Secretaría de Escalafón

Secretaría de Educación  
Secretaría de Difusión Normativa  
Secretaría de Capacitación Administrativa, Técnica y Profesional  
Secretaría de la Vivienda  
Secretaría de Pensiones  
Secretaría de Jubilaciones  
Secretaría de Préstamos a Corto y Mediano Plazo del ISSSTE  
Secretaría de Acción Femenil  
Secretaría de Desarrollo Social  
Secretaría de Deportes  
Secretaría de Fomento Turístico  
Secretaría de Promoción Recreativa  
Secretaría de Estímulos y Recompensas  
Secretaría de Planeación  
Secretaría de Presupuestos  
Secretaría de Capacitación Sindical  
Secretaría de Control y Asignación de Plazas  
Secretaría de Prensa  
Secretaría de Propaganda  
Secretaría de Estadística  
Secretaría de Actas y Acuerdos  
Secretaría de Fomento Cooperativo  
Secretaría de Recursos Humanos  
Secretaría de Relaciones Públicas  
Secretaría de Promociones Económicas  
Secretaría de Acción Juvenil  
Secretaría de Patrimonio Sindical  
Secretaría de Servicio Civil de Carrera  
Secretaría de Evaluación  
Secretaría de Condiciones Generales de Trabajo  
Secretaría de Abasto y Subsistencias Populares  
Oficialía Mayor.

Algunas de las facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo General son: Ejercer la máxima representación del sindicato, salvo los lapsos en que esté constituido el Congreso; cumplir y hacer cumplir sus propias resoluciones y los acuerdos de los Congresos y Consejos Generales de Delegados; cumplir y hacer cumplir los acuerdos emanados de la FSTSE, siempre que no se lesionen los intereses del sindicato o de sus agremiados.

Además son órganos de representación sindical: Los representantes ante la Comisión Mixta de Escalafón; los representantes ante la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad; los representantes ante la Caja de Previsión para los Trabajadores a Lista de Raya; los representantes del Comité Técnico de Servicios Generales Coordinados; los Delegados al Consejo de la FSTSE; también los integrantes de las siguientes Comisiones: de Trabajo y Conflictos; de Organización; de Eventos Especiales; de Procesos Electorales; de Desarrollo Social; del Servicio Civil de Carrera; de Evaluación; Coordinación de Condiciones Ge-

El Consejo General de Delegados se integra en la misma forma y con los mismos Delegados del Congreso



Las Secciones son autónomas en cuanto a su régimen interno y tienen, como personas morales, personalidad jurídica propia.

nerales de Trabajo; Abasto y Subsistencias Populares; Control de Gestión; Previsión Social; Escalafón; Educación; Difusión Normativa; Capacitación; Administrativa; Técnica y Profesional; Vivienda; Pensiones; Préstamos a Corto y Mediano Plazo del ISSSTE; Actividades Femeniles; Deportes; Promoción Recreativa; Estímulos y Recompensas; Planeación; Presupuesto; Fomento a la Capacitación Sindical; Control y Asignación de Plazas; Prensa; Propaganda; Estadística; Fomento Cooperativo; Recursos Humanos; Relaciones Públicas; Actividades Juveniles; Promociones Económicas; Patrimonio Sindical; Control y Asignación de Vestuario; Registro y Edición; y la Junta Asesora. Todos los integrantes de estos órganos son designados por el Congreso en el mismo acto en que se elige el Comité Ejecutivo General.

Los órganos de representación del sindicato están integrados por 350 personas aproximadamente, sin contar a los Comités Ejecutivos Seccionales.

Sobre este enorme aparato cabría la siguiente observación: Un importante porcentaje de estos puestos de representación resulta irrelevante obien duplican las facultades y atribuciones de otras Secretarías o Comisiones. Su origen se encuentra en que fueron creados, primordialmente, en la negociación política para otorgar espacios a distintos grupos más que para lograr eficiencia en las labores de gestión o representación.

Del Comité de Vigilancia y Comisiones Autónomas (Honor y Justicia y Hacienda):

Son órganos del sindicato que vigilan y sancionan los actos realizados tanto por los miembros del

Comité Ejecutivo General, Comités Ejecutivos Seccionales y demás órganos de representación sindical expresamente señalados en los estatutos, como por los trabajadores en general pertenecientes al sindicato.

Las Secciones y su régimen interno:

- Las Secciones del sindicato se integran con los trabajadores de una o varias dependencias del DDF;

- Las Secciones son autónomas en cuanto a su régimen interno y tienen, como personas morales, personalidad jurídica propia para realizar actos jurídicos en el ámbito del derecho privado, a través de sus órganos de representación sindical;

- Cada sección se registrará por sus estatutos internos, pero en ningún caso podrá sustraerse a las decisiones de los órganos superiores del sindicato ni emitir resoluciones contrarias a las que emanen de esos órganos. Queda establecida, inexcusablemente y en todo tiempo, la interrelación jurídica y sindical de todas las Secciones porque son integrantes de un todo unitario que es el sindicato;

- El gobierno de cada Sección estará a cargo de un Comité Ejecutivo que durará en sus funciones tres años;

- Para ser Secretario General Seccional se requiere haber pertenecido a un Comité anterior de la misma Sección;

- Los paros, suspensiones de labores, mítines, etcétera, que organicen las Secciones, deberán ser acordadas por la mayoría de sus miembros y sometidos previamente a la consideración del Consejo General de Delegados;

- Los miembros de las Secciones no pueden dirigirse al Comité Ejecutivo General y al Consejo General de Delegados sino es a través de sus Comités Seccionales. Tampoco pueden organizarse en clubes, sociedades mutualistas, culturales, políticas, habitacionales, deportivas, etcétera, sin la intervención de las Secretarías correspondientes del Comité General del sindicato y del Seccional respectivo;

- Únicamente en los casos en que el Comité Seccional viole los estatutos, actuando en complicidad con empleados de confianza del DDF, en perjuicio de los agremiados, o adoptando una actitud antisindical, pueden los miembros de la sección, aisladamente, dirigirse al Comité Ejecutivo General;

- Los Comités Seccionales deberán convocar a asambleas ordinarias cada seis meses, cuando menos, o consejos de Delegados de Trabajo (representantes directos de los trabajadores en cada centro de trabajo), cuando menos cada mes. En estas asambleas o consejos se deben rendir informes de las actividades seccionales, incluyendo el informe sobre las cuotas sindicales.

Los objetivos y finalidades del sindicato son:

- El mejoramiento intelectual, físico, económico, social e ideológico de sus agremiados;

- La defensa de los intereses de sus miembros, la solución de los problemas que los afecten en sus relaciones que como trabajadores tengan con las autoridades del DDF, así como la defensa de sus integrantes frente al estado-patrón;

- La solidaridad con el proletariado y las fuerzas progresistas en general;

- La lucha permanente en pro del desarrollo integral del país;

- La participación activa en la vida política del país para lograr un régimen social, justo y equitativo dentro de una ideología revolucionaria;

- La defensa y sostenimiento de su autonomía e independencia en cuanto a su régimen anterior;

- El sindicato no tiene ni tendrá credo religioso y respetará las creencias de sus miembros. Su acción social y política se ajustará a las normas que dicten sus centrales, la FSTSE y el Frente Nacional de Organizaciones y Ciudadanos, integrante del Partido Revolucionario Institucional (PRI)<sup>3</sup>.

#### Relaciones laborales DDF-SUTGDF

La relación laboral entre estos dos organismos está encuadrada dentro del marco legal que se da para todos los trabajadores del gobierno federal: 1) El Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; 2) la *Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado*; 3) la *Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos*; 4) las Condiciones Generales de Trabajo; 5) en lo no previsto por las disposiciones

mencionadas se aplican supletoriamente: la *Ley Federal del Trabajo*; el *Código Federal de Procedimientos Civiles*; las leyes del orden común aplicables en el DF; la costumbre, los principios generales de derecho; la justicia y la equidad.

En el caso concreto del DDF las relaciones laborales se sustentan fundamentalmente por las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) que contienen disposiciones sobre: los ámbitos de acción de las diferentes instancias del sindicato y de la administración pública; los nombramientos; la suspensión de los efectos del nombramiento; la terminación de los efectos del nombramiento; salarios; jornada de trabajo; horarios y control de asistencia; intensidad; obligaciones y facultades del titular; derechos y obligaciones de los trabajadores; licencias, descansos y vacaciones; seguridad e higiene en el trabajo; riesgos de trabajo; estímulos y recompensas; sanciones; prestaciones económicas y sociales; capacitación y desarrollo integral de los trabajadores.<sup>4</sup>

Las CGT pueden ser revisadas a solicitud del sindicato cada tres años.

Adicionalmente la relación laboral se regula por los acuerdos que dicta el titular del DDF; por circulares; por el Reglamento de Escalafón; por el Reglamento de la Caja de Previsión de los Trabajadores a Lista de Raya; por las normas que rigen el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Capacitación y Productividad.

Las CGT determinan que compete exclusivamente a los representantes acreditados y tratan los asuntos de los trabajadores sindicalizados en los distintos ámbitos de su competencia.

Los Comités Seccionales se encargan de la relación laboral en las unidades administrativas en donde tienen agremiados y realizan labores de gestión sobre diversos asuntos: trámites para licencias con y sin goce de sueldo; revisión de incongruencias punto-función-nivel salarial; ascensos escalafonarios; mediación en conflictos entre mandos medios y personal de base; cambios de adscripción; trámites de becas para hijos de trabajadores; gestión y entrega de vestuario y equipo; gestión de préstamos del ISSSTE que solicitan los trabajadores; en general los Comités Seccionales mantienen una relación permanente con sus representados a través de visitas a centros de trabajo, realización anual de asambleas, consejos de delegados y reuniones departamentales.

Por su parte el Comité Ejecutivo General interviene apoyando las gestiones y negociaciones que plantean los Seccionales. Establece negociaciones sobre asignación de vivienda y créditos hipotecarios con el Fondo de la Vivienda del ISSSTE (Fovissste); proyectos de unidades habitacionales con el Fideicomiso de Vivienda y Desarrollo Social y Urbano (Fividesu); programas de basificación de trabajadores eventuales; revisión de las CGT; Comisiones

Adicionalmente la relación laboral se regula por los acuerdos que dicta el titular del DDF

Mixtas para asignación de premios de antigüedad, estímulos y recompensas anuales, firma de convenios-marco de capacitación, productividad; y todos los asuntos que afecten a los trabajadores en su conjunto.

#### Algunas reflexiones sobre el SUTGDF

Las características que resaltan del SUTGDF son: su estabilidad y cohesión a lo largo de sus 56 años de vida. Si bien es cierto que se han presentado corrientes antagónicas a la política oficial de la dirigencia, éstas han tenido una vida efímera y una actuación aislada.

Lo anterior se explica entre otras razones porque: el deterioro del nivel de vida y de las condiciones de trabajo afectan por igual a todos los asalariados del país; por la relación más o menos permanente que se establece entre dirigentes intermedios y trabajadores; por la elección democrática, por voto secreto, universal y directo de los Comités Seccionales; por la libertad de criticar, a veces ásperamente, a los dirigentes sindicales; por la existencia de una cultura política muy específica de los trabajadores del DDF basada en la celebración de fiestas de aniversario, actividades deportivas, convivios después de las asambleas, celebración de festividades como el día de la madre, del padre y del niño; por la solución a problemas muy inmediatos como la obtención de préstamos del ISSSTE, disfrute de licencias con goce de sueldo. Se explica la estabilidad también porque las inconformidades no trascienden las quejas individuales o de pequeños grupos.

Sin embargo este largo período de estabilidad del SUTGDF no debiera llevar a la apreciación de que hacia su interior no existen tensiones que en el mediano plazo pudieran llevarlo a situaciones críticas. Esta organización sindical, como parte de la sociedad, refleja en su interior las contradicciones de la sociedad en su conjunto: malestar por el deterioro del salario y prestaciones y de las condiciones de trabajo; la existencia de dos corrientes importantes con visiones distintas y encontradas sobre el quehacer político-sindical.

Al igual que la mayoría de los sindicatos del país el SUTGDF no tiene respuestas claras y acabadas sobre algunos problemas claves que cuestionan la existencia misma de los sindicatos, entre otros el aumento de la productividad, el mejoramiento de la calidad, la recuperación de la credibilidad de la dirigencia en un escenario de deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores.

En el caso del SUTGDF se suman problemas específicos de la Ciudad de México en donde la organización sindical no tiene o tiene planteamientos incompletos sobre su participación, por ejemplo, en la reforma política del DF, en la demanda ciudadana de mayores servicios, en la concesión y

privatización de los mismos (a pesar de la reiterada negativa de las autoridades del DDF de que esto esté ocurriendo), en el establecimiento del Servicio Civil de Carrera.

Es importante destacar que aún frente a la complejidad de la problemática urbana, frente al deterioro salarial, frente a la carencia de recursos materiales, frente a su insuficiencia de personal o la incorrecta asignación de los mismos, la Ciudad tiene agua, se desazolva el sistema de drenaje, se pavimentan las calles y avenidas, se da mantenimiento a bosques, parques y jardines, se recolecta la basura, se recaudan los impuestos, se atiende a los pacientes en los hospitales del DDF, etcétera, una suma de actividades que hacen la vida en la Ciudad de México.

#### Perspectivas del SUTGDF

Dar respuesta a los integrantes del sindicato del presente y del futuro no es tarea fácil, requiere de un enorme esfuerzo intelectual individual y colectivo, de un derroche de imaginación y creatividad. Es esa la responsabilidad de los dirigentes y agremiados del sindicato.

Algunos puntos de la agenda de discusión del sindicato:

- Cumplir el resolutivo del pasado Congreso General Ordinario de oponerse a la privatización y concesión de la materia de trabajo: los servicios públicos que brinda el DDF a la ciudadanía. Proponer además soluciones viables que hagan posible el mejoramiento de la calidad de tales servicios. El sindicato debe enlazar su finalidad de defensa de los intereses de sus agremiados por un lado y su inserción social de servicio a la comunidad.

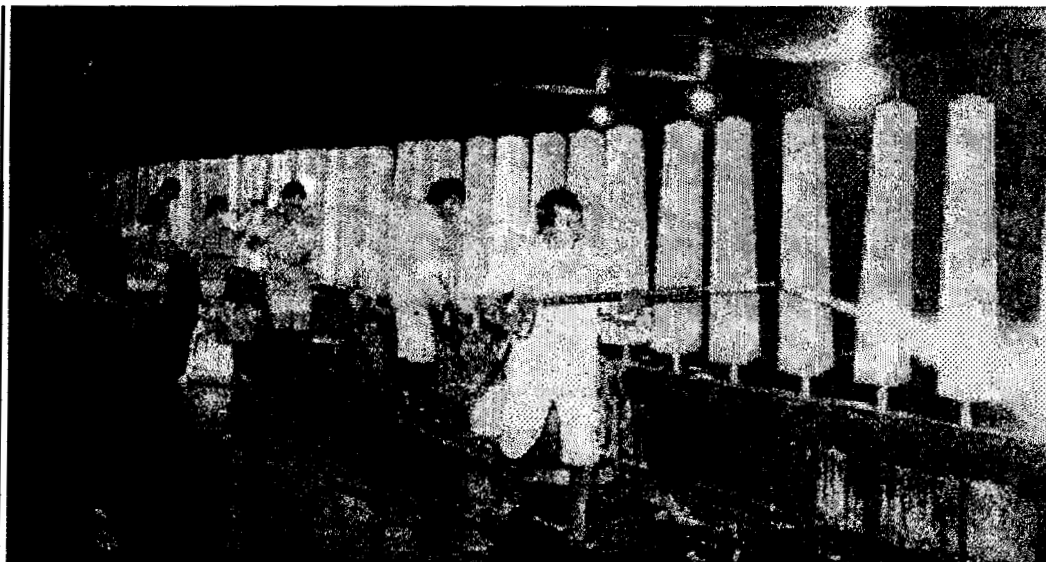
- Integrarse a la construcción de una nueva cultura de trabajo, basada en la productividad y la calidad; para ello deberá abandonar prácticas clientelares que inciden en la ineficiencia del trabajo, acrecentando su acción en el mejoramiento y estímulo de los trabajadores —la mayoría— que cumplen adecuadamente con sus obligaciones laborales.

- Promover la capacitación integral de los trabajadores de tal manera que cumplan sus aspiraciones individuales de desarrollo profesional y laboral en cualquier parte del mercado de trabajo, dentro y fuera del Departamento.

- Participar como protagonista en el proceso de la Reforma Política del DF, conociendo sus alcances y consecuencias en la vida de los trabajadores. Adecuarse, sin menoscabo de su membresía y fortaleza, a las nuevas circunstancias de descentralización administrativa, financiera y territorial que sufrirá la Ciudad de México.

- Construir su propuesta de un Servicio Civil de

Este largo período de estabilidad del SUTGDF no debiera llevar a la apreciación de que hacia su interior no existen tensiones



Carrera específico para los trabajadores del gobierno de la Ciudad. De esta manera se atenderán las aspiraciones de promoción de los trabajadores y éstos aportarán sus conocimientos sobre las áreas sustantivas para dar continuidad a los programas de atención a la comunidad.

- Aprovechar la existencia de las Comisiones Mixtas para incidir más en el diseño y planeación de políticas de productividad, calidad, seguridad e higiene, escalafón; incluso demandar la participación sindical en la planeación de los servicios.

- Demandar la capacitación de mandos medios y superiores. Una nueva cultura del trabajo requiere de la integración armoniosa de todas las partes. Mientras prevalezca la cultura del autoritarismo en esta parte de la administración será imposible formar equipos de trabajo que hagan más eficiente la gestión pública.

Acorde a los nuevos tiempos el sindicato deberá replantear su discurso y su práctica en una nueva cultura político-sindical basada en las siguientes premisas:

- La existencia de corrientes hacia el interior de la organización no rompe su unidad esencial por el contrario, las divergencias de ideas sirven para mejorar los planteamientos y propuestas que presente el sindicato.

- La profundización de la democracia implica el reconocimiento de la pluralidad existente. A su interior el sindicato debe practicar una política de tolerancia y concertación para establecer una unidad real y no sólo formal.

- La participación cada vez mayor de los trabajadores promoviendo la discusión y aceptación por consenso de las distintas propuestas que hagan las direcciones sindicales.

- La capacitación intensiva y extensiva de los dirigentes sindicales para hacer frente a las nuevas realidades y poder construir, en la práctica, un sindicalismo propositivo.

- Reformar los estatutos. Es necesario evitar las lagunas y esclarecer aquellas cláusulas que son fuente de todo tipo de conflictos, por estar sujetas a una interpretación demasiado flexible.

- Actualizar la estructura organizativa pensando más en una organización con criterios territoriales que con criterios gremiales. Así se podrá hacer frente a la reforma administrativa que conlleva la Reforma Política del DF. Esta actualización le permitirá también al sindicato reducir su enorme aparato asumiendo la línea modernizadora de la FSTSE que redujo sus órganos de representación en un 65%.

Cumplir con las demandas de sus agremiados y coadyuvar a hacer de la Ciudad de México un espacio más humano y más habitable es el gran reto del SUTGDF.

#### Notas

1. Datos y cifras oficiales del DDF.
2. Salcedo Aquino, Roberto, "Ciudad de México, Administración de la Metrópoli", en *Textos* Núm. 1, Fundación DF.-Cambio XXI, julio de 1992.
3. La información sobre el SUTGDF, estructura, órganos de representatividad, facultades de las instancias de representación, las Secciones y su régimen interno, así como de los objetivos y finalidades del sindicato, está tomada de sus estatutos.
4. Condiciones Generales de Trabajo del DDF.

**El sindicato debe practicar una política de tolerancia y concertación para establecer una unidad real y no sólo formal**





# **Reglamentaciones de Excepción para Trabajadores del Sector Público**

Alfonso Bouzas Ortíz\*



**L**os trabajadores al servicio del estado cargan con lastres culturales expresados jurídicamente en virtud de los cuales se les coloca laboralmente en condiciones de excepción y limitativas de sus derechos.

En esencia estas condiciones de excepción se establecen para reducirles los siguientes derechos: Estabilidad en el empleo, derecho de asociación, derecho de contratación colectiva y derecho de huelga, y someterlos a Tribunales del Trabajo especiales.

Esta es la motivación del apartado B del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, normas que regulan el trabajo de la mayoría de la burocracia y de las siguientes reglamentaciones que norman las del resto:

a.- Las diversas leyes que regulan las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los poderes locales de los Estados y Municipios que desde 1983, por reforma del último párrafo del artículo 115 de la Constitución se expidieron por las legislaturas locales. En general son copias (en muchos casos mal hechas) del apartado B y de su ley reglamentaria.

b.- Las reglamentaciones laborales de las fuerzas armadas, de los cuerpos policiacos y de los trabajadores del Servicio Exterior, que por disposición de la Fracción XIII del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, también son reglamentadas como de excepción dentro de la excepción del Apartado B y aún mas limitativas que éste.

c.- De reciente aprobación, las que regulan las relaciones laborales de los trabajadores del Instituto Federal Electoral, (IFE), quienes por disposición del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales quedaron sometidos a un Estatuto que también es de excepción.

Para que se diera éste mosaico jurídico fue necesario argumentar algún tipo de razones de diferenciación de los otros trabajadores y que se expresaran en los cuerpos normativos ciertos cambios de lenguaje que enfatizan lo que quiere hacerse aparecer como distinto.

En general, para toda la burocracia se habla de que son servidores públicos, concepto que con cierta magia intenta poner en las modestas manos de los

---

\* Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

empleados del gobierno, parte del futuro de la nación y se establece que su relación laboral está contenida en las «Condiciones generales de Trabajo» en vez de establecerse en un Contrato Colectivo.

Las fuerzas armadas y cuerpos policíacos, se sostiene que se encuentran sometidos a la disciplina castrense y responden por la seguridad nacional, razones que justifican diferenciarlos en sus derechos con un particular énfasis en negarles la estabilidad en el empleo y los otros derechos colectivos mencionados.

En el caso del personal del servicio exterior en función al interés nacional se justifica una situación semejante y,

Para los trabajadores del IFE se argumenta que se trata del servicio profesional electoral el que realizan y en tal virtud se diluyen sus derechos como trabajadores.

Aún aceptando que estas argumentaciones respondan a ciertos tipos de realidades, lo que no se puede negar es que finalmente, en todos estos casos, se trata de la actividad que los involucrados de manera subordinada desempeñan al servicio del gobierno, a cambio de una remuneración salarial y éste es el tradicional vínculo laboral del que de ninguna manera pueden ser sustraídos.

Es por demás interesante apreciar en detalle las lógicas de cada discurso y resulta de gran utilidad un análisis de texto de cada una de estas reglamentaciones, sin embargo, en este breve artículo no podemos más que intentar apuntar algunos elementos generales del juego lingüístico que se establece.

Conviene también destacar que aunado a que los trabajadores al servicio del estado son considerados como servidores públicos, se establece el supuesto de que la idea del Estado patrón se encuentra supe-  
rada.

En consecuencia con lo anterior, se define y justifica el que el vínculo laboral burocrático se da en un nombramiento y no en un contrato de trabajo (artículos 3 y 12 a 18 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. (LFTSE) y mientras el nombramiento no existe, no existe relación laboral y menos estabilidad en el empleo, sofisma que de entrada rompió con un principio vertebral del artículo 123 constitucional.

No conformes con la idea de que en estos términos están establecidas a la fecha las relaciones laborales en este importante sector y por lo tanto, cierra la reflexión al respecto, trataremos de encontrar en las normas laborales vigentes a partir de 1917 rastros explicativos de esta diferenciación, con el ánimo de aclarar cuando y porqué esta franja de trabajadores perdió derechos.

Encontramos como primer antecedente al respecto, por demás aberrante en tanto que una Ley reglamentaria no podía haber negado los derechos

que la Constitución otorgaba a todos los trabajadores, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ( tengamos presente que para entonces aún no existían dos apartados en el artículo 123 de la Constitución) y éste artículo estableció que «Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del servicio civil que se expidan», ello implicaba que simplemente la burocracia quedaba excluida de esta ley, que era la reglamentaria del 123 y se les mandaba a leyes del servicio civil que inicialmente no fueron más que estatutos de menor jerarquía jurídica que una ley reglamentaria de un artículo constitucional.

Estos son juegos de palabras con intenciones diferenciadoras y limitativas de derechos laborales que en la Constitución del 17 fueron establecidos de forma general y no sólo para algunos trabajadores, son juegos de palabras que de ninguna manera evidencian vínculos sociales de naturaleza diferente a la estrictamente laboral entre quien presta y quien recibe trabajo subordinado.

Pretendiendo entender cual es el origen de la idea del «servidor público», creemos que podemos intentar encontrarlo mucho antes del sistema capitalista mismo en la existencia de ciertos personeros como el recaudador de rentas al servicio del rey, quien nos resulta evidente que actuaba con base en un solemne nombramiento y representaba al rey en ciertas funciones, sus actividades no podía ser de forma diferente en tanto que cuidaba de los intereses pecuniarios del monarca. Pasaban largos periodos en los que en su nombre y representación recorría el reino incluso a pie recibiendo contribuciones, negociando deudas, condonándolas o determinando penalidades a los deudores del rey. Quizás también podemos encontrar su origen en la oficialía ( que no en el soldado de base) que le organizaba sus ejércitos al rey y le garantizaba la paz y seguridad en el interior del reino y frente al exterior.

Este tipo de subordinados y privilegiados del rey, tenían importantes particularidades en sus funciones y creemos que era posible el que actuaran con base en un nombramiento real que legitimaba sus responsabilidades y les atribuía derechos y autoridad. La pregunta es ¿encontramos particularidades comunes, similitud, con las funciones que realiza un modesto cartero, el oficinista de hacienda, el barrendero del DDF o cualquier otro tipo de trabajador que presta servicios a partir de un nombramiento que se corresponde con una plaza contemplado en el presupuesto nacional? (artículos 3 y 12 de la LFTSE) En realidad no, en todo caso este es el lastre cultural que éste tipo de trabajadores arrastra, la historia (o quizás prehistoria) y nada tienen que ver con la realidad en un mundo capitalista altamente desarrollado en el que el sector de trabajadores al servicio del estado ha crecido y se ha complejizado y,

El vínculo  
laboral  
burocrático se da  
en un  
nombramiento y  
no en un  
contrato de  
trabajo



donde acorde a los intereses de gobierno conviene mantener estas diferencias terminológicas; servidor en vez de trabajador, nombramiento en vez de contrato de trabajo, condiciones generales de trabajo en vez de contratación colectiva, como contexto en el que se construyen y justifican relaciones laborales limitadas de excepción y verticales. Finalmente fue el Estado el primero en negarse a cumplir y respetar el 123.

Mentira que el apartado B del indicado artículo Constitucional haya sido una conquista de los trabajadores al servicio del estado, mentira que en él se vieron reconocidos sus derechos de trabajadores que no habían sido contemplados por el Congreso Constituyente, ideas estas últimas que expresara en su momento la iniciativa de reforma que diera paso al Apartado B. En realidad podemos sostener sin elemento alguno que nos contradiga, que el originario artículo 123 se estableció para regular todo tipo de relación laboral, incluyendo las de la burocracia; es decir, este artículo, del que tanto se ha hablado que fue ejemplo para el mundo, planteó para todo tipo de trabajador la presunción de existencia de la relación laboral y la estabilidad en el empleo por el simple hecho de que se prestara y se recibiera un servicio de manera subordinada y les otorgó a todo tipo de trabajador los derechos colectivos plenos.

¿A quién si no al empleador estado? convenía hablar de «lagunas», de «ausencias en el marco jurídico laboral», de «requerimientos de normar

nuevas para situaciones no previstas», de «distinta naturaleza del vínculo de los trabajadores en general con su empleador y el vínculo laboral burocrático?»

Aún cuando ya no están en una situación de excepción de estas características, no podemos olvidar a los trabajadores del sector bancario respecto de quienes el propio Lázaro Cardenas sotouvo como argumento para colocarlos en el pasado en una situación de excepción, que no podían gozar del derecho de huelga por las repercusiones que su ejercicio podía traer en el sector financiero

Para que al inicio de la década de los sesentas pasara la reforma constitucional del 123 y se legislara para los trabajadores al servicio del estado, reduciéndoles sus derechos como hemos dejado indicado con anterioridad, fue necesario ir creando el consenso social necesario para ello y, a ese efecto, sirvieron de maravilla los dos Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado que le precedieron, (1938 y 1941) y que en el contexto generado por el indicado artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se pudieron expedir.

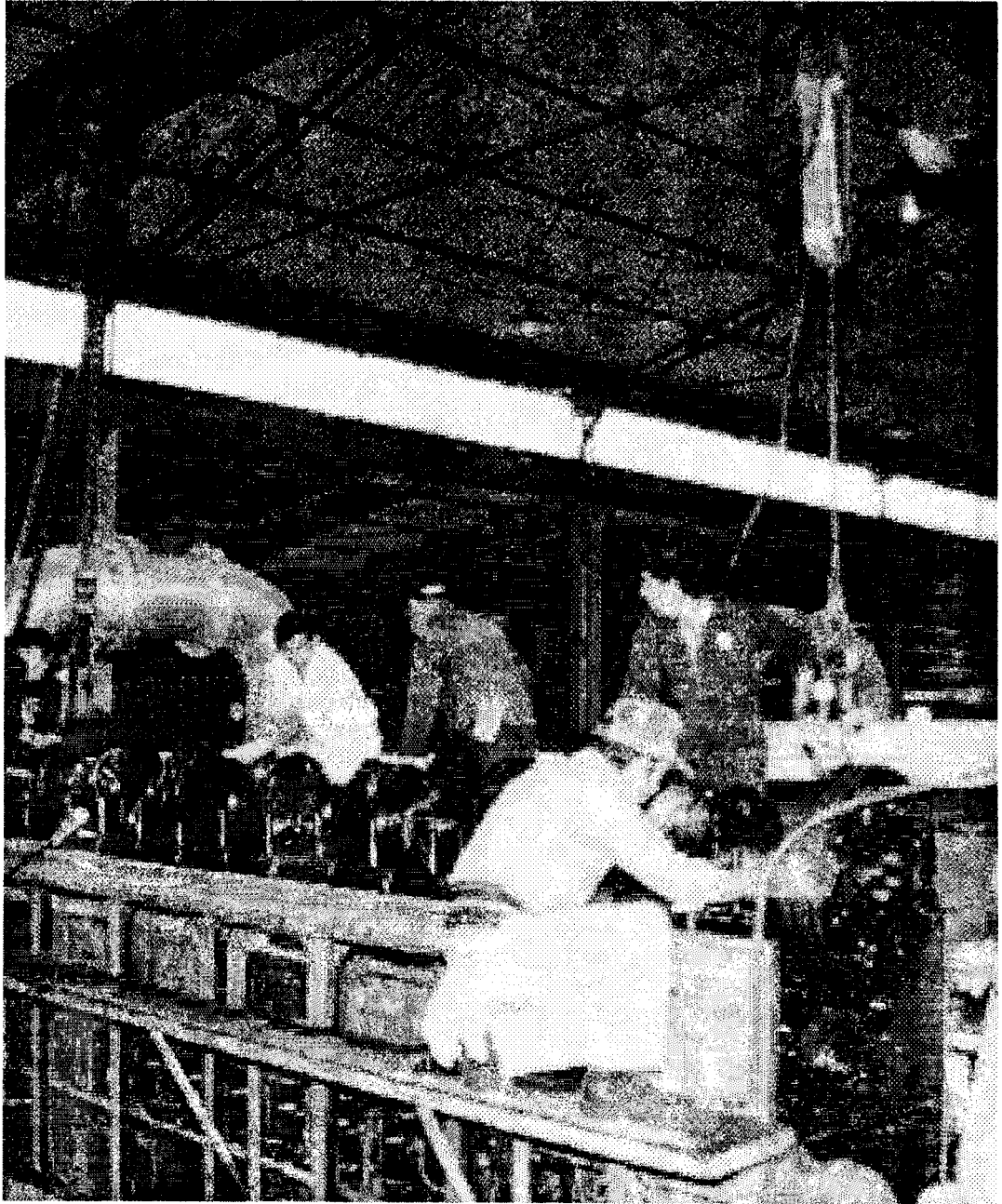
Sostenemos que hasta 1960 en que se reformó la Constitución, fue muy discutible jurídicamente haber separado al sector burocrático y negarle los derechos individuales y colectivos que hemos referido y a la fecha lo sigue siendo en la realidad pese a que en la formalidad jurídica se haya alcanzado a hacerlo.

**Mentira que el apartado B del indicado artículo Constitucional haya sido una conquista de los trabajadores al servicio del estado**

Prueba de ello es que pese al corporativismo y la verticalidad establecida prácticamente en todas las normas de excepción referidas, los trabajadores siguen organizándose y luchando por sus referidos derechos dentro y al margen del marco establecido, el paralelismo sindical es una realidad innegable, por ejemplo en los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación y no ha dejado de expresarse aún en los sectores policiacos y en muchos casos, han sido más peleadas negociaciones de condiciones de trabajo de algunos sindicatos del sector que

algunos contratos colectivos del Apartado A entregados por las direcciones sindicales.

Esta es la realidad, muy al margen de lo que la Ley establece y en los momentos en que se ponen a debate estas cuestiones como consecuencia de que se contempla la posibilidad de una nueva Ley Federal del Trabajo, partiendo del supuesto de que la actual es rígida y obstaculiza la modernidad y la productividad, lo menos que nos podemos preguntar es ¿En este intento modernizador y flexibilizador se preve regresar a los trabajadores del estado lo que jamás debió haberseles negado?





# Legislación Laboral de Trabajadores del Estado y Productividad en México

Próspero López C.



**C**uando la globalización de la economía capitalista mundial impone a una sociedad como la nuestra el aumento de la productividad de la fuerza de trabajo para lograr una mayor acumulación y desarrollo del capital, es conveniente tomar en cuenta que esta exigencia afecta a los trabajadores al servicio del gobierno, en la medida que las funciones de éste en la implementación de infraestructura económica es

condición esencial para el funcionamiento de la estructura productiva.

El aumento de la eficiencia y calidad en los servicios que prestan los empleados públicos es un factor importante para el crecimiento de la economía capitalista de nuestro país.

La productividad de la fuerza de trabajo sólo aumenta cuando se conjugan factores internos y externos de la estructura productiva. Uno de los

La productividad no es sólo un concepto de relación operativa entre producto e insumos

factores externos más importante es la normatividad reguladora de la relación entre poseedores de la fuerza de trabajo y quienes la utilizan como patrones.

Por ello conviene preguntarse: ¿En nuestro país hay una relación positiva entre legislación laboral, específicamente la aplicada a empleados públicos, y aumento de la productividad de la fuerza de trabajo?

Trataremos de responder esta pregunta utilizando como marcos de referencia el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, promovido por el gobierno federal y las representaciones oficiales de las organizaciones empresariales, sindicales y campesinas, firmado el 25 de mayo de 1992 y, por otro lado, el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (LFTSE).

Para el Acuerdo Nacional mencionado la productividad no es sólo un concepto de relación operativa entre producto e insumos, sino "un cambio cualitativo que permite a nuestra sociedad tanto en la empresa pública, privada o en el sector social hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella". Es decir, que no puede haber aumento en la calidad de los servicios que prestan los trabajadores si no existe una participación de éstos en la actividad económica y en la riqueza que genera ésta.

Así se confirma, cuando dicho Acuerdo señala: "Un requisito esencial para incrementar la productividad y la calidad es la transparencia en la distribución de los beneficios que de ellas derive. Solo mediante una participación equitativa de todos los sectores y de toda la sociedad en las ganancias generadas mediante el esfuerzo conjunto, podrá lograrse el mejoramiento sostenido de los niveles globales de productividad y de calidad". Este requisito esencial implica compromisos en las relaciones laborales que promuevan "la humanización del trabajo, la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en los procesos...". Por ello, el Acuerdo considera necesario "hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo..." a través de "revisar y actualizar los esquemas de remuneración para que éstos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador..." por medio de la concertación plena entre empleadores (patrones) y las organizaciones de trabajadores.

El Acuerdo Nacional también establece como principio fundamental para una nueva cultura de la calidad y la productividad, el fortalecimiento de las relaciones laborales que estimula la cooperación y

la participación dentro de los centros de trabajo, lo cual implica "aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y la productividad, como propósito común para la mejora del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa". En suma, para este Acuerdo aumentar la productividad de la fuerza de trabajo implica su mejoramiento en condiciones de vida y hace necesaria la implementación de mecanismos de participación y concertación entre las organizaciones de trabajadores y patrones.

En la legislación laboral mexicana general, representada por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), estos mecanismos de concertación pueden ser desde los Contratos Colectivos y los Reglamentos Interiores de Trabajo, hasta los Contratos Ley y los organismos tripartitas como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades, etcétera.

A nivel de cada empresa o centro de trabajo el mecanismo jurídico de concertación más común es el Contrato Colectivo que según el Artículo 386 de la LFT es "...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"; es decir, un acuerdo pleno de voluntades entre la organización de los poseedores de fuerza de trabajo y el empleador, sobre condiciones esenciales de trabajo como el salario o remuneración, que según el Acuerdo Nacional es un factor importante para el logro de la mayor calidad y productividad.

Por otra parte, existe la figura jurídica del Reglamento Interior de Trabajo que según el Artículo 422 de la LFT: "Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento". Este Reglamento será formulado por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, según disposición del Artículo 424 fracción de la mencionada ley, es decir, con la participación plena de los trabajadores.

Sin embargo, en este mecanismo jurídico de concertación existe una limitación a la participación de los trabajadores y de sus organizaciones en el proceso productivo. En el segundo párrafo del mismo artículo se dispone que: "No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos". Que se impida la participación de la representación de los trabajadores en la elaboración de las normas técnicas del

proceso de trabajo, contradice lo que el Acuerdo Nacional promueve cuando señala que las organizaciones laborales deben ser reconocidas "como interlocutores válidos en el desarrollo de la organización" de la empresa. Si quienes ejecutan el procesos productivo no participan desde su planeación y normatividad técnica, poco compromiso sentirán con sus resultados.

Pese a las limitaciones jurídicas, podemos decir que en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y la LFT si hay mecanismos de concertación a través de los cuales se pueden crear condiciones jurídicas para un aumento de la productividad y la calidad de la fuerza de trabajo, con algunas limitaciones.

Pero ¿qué pasa en el mundo del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y la LFTSE en relación a estas condiciones jurídicas esenciales para promover más calidad en los procesos de trabajo de los empleados del gobierno?

Primeramente nos encontramos con que dicha normatividad no establece un mecanismo jurídico de concertación plena, como el Contrato Colectivo, entre organizaciones de trabajadores y dependencias gubernamentales, ya que desde la fracción IV del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional se señala que: "Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos..." es decir, serán fijados unilateralmente por el gobierno patrón, y no por convenio con las organizaciones de trabajadores a su servicio. Esta negación del derecho a la contratación colectiva se confirma en los Artículos 33 y 35 de la LFTSE que dispone: "Artículo 33. El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del gobierno federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los presupuestos de egresos respectivos".

En la práctica, de acuerdo con estas disposiciones legales los tabuladores son elaborados, revisados y actualizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de su Subsecretaría de Programación y Presupuesto, en base a estudios técnicos de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, sin una intervención directa de los sindicatos de empleados públicos.

Por otra parte, el Artículo 87 de la LFTSE señala que: "Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste se revisarán cada tres años"; esto es, la facultad primaria de establecer las condiciones en que se va a laborar en una dependencia del gobierno es del titular de la misma (Secretario, Director General, etcétera) y los sindicatos sólo tienen derecho a opinar y a solicitar su revisión cada tres años, De esta manera lo esencial

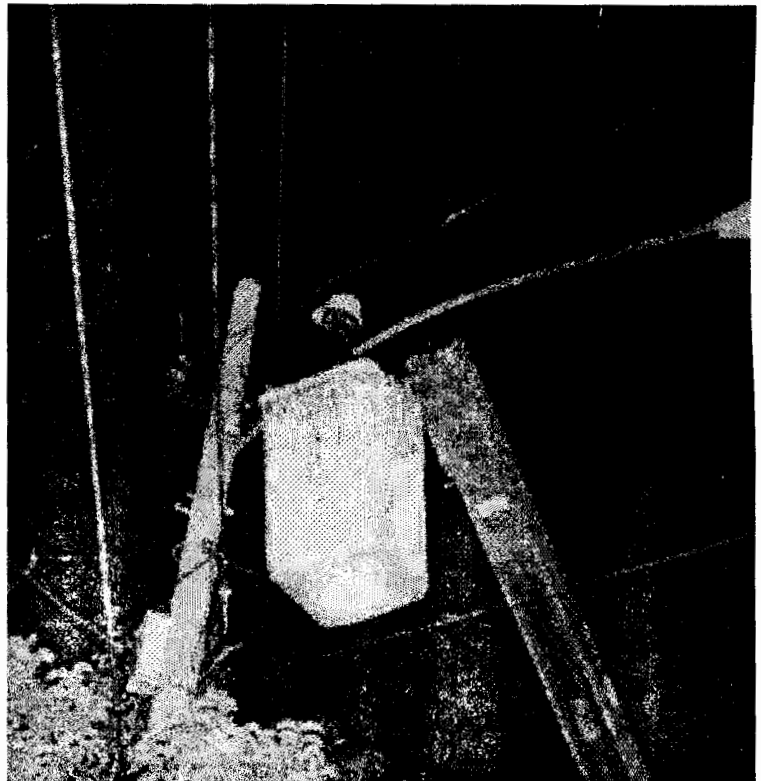
en la relación laboral en el sector público no es producto de una concertación plena, como lo promueve el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

También hay que tomar en cuenta que si la fracción I del Artículo 88 de la citada ley considera como contenido de las Condiciones Generales de Trabajo el relativo a "La intensidad y calidad del trabajo", íntimamente vinculado a la productividad, al no ser estas producto de una concertación plena, impiden la corresponsabilidad de los empleados públicos y sus organizaciones sindicales en el aumento de aquélla, en contradicción con el Acuerdo Nacional.

Estas limitaciones de la normatividad constitucional y legal sobre las relaciones laborales de los trabajadores del Estado en México, al no reconocerles a éstos un derecho pleno de contratación colectiva, son un claro obstáculo al establecimiento de mecanismos jurídicos que permitan el aumento de la calidad y productividad en el sector público de nuestro país.

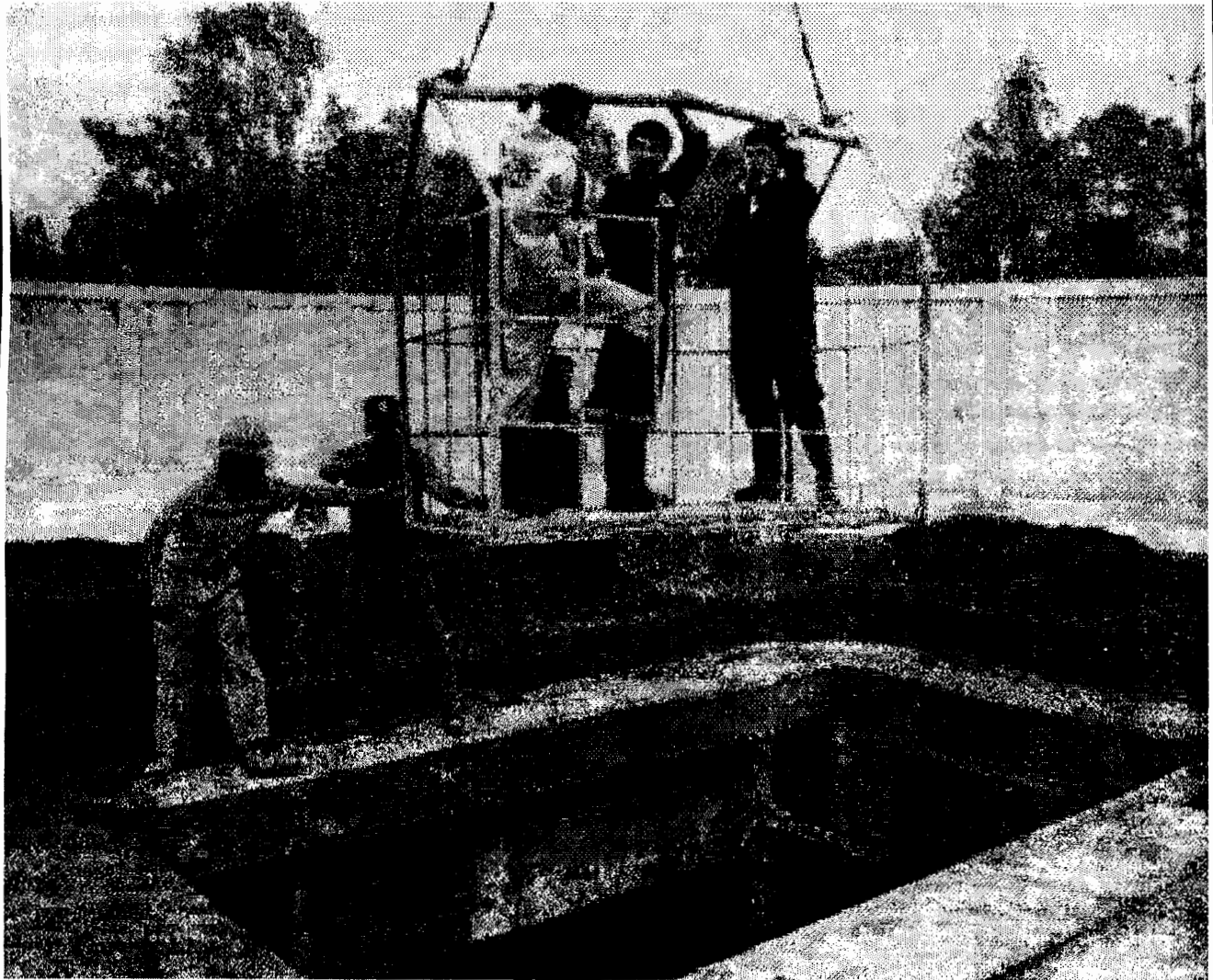
En consecuencia, debe promoverse la reforma profunda del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y de la LFTSE para reconocer el derecho pleno a la contratación colectiva y a la participación de las organizaciones de empleados públicos en los procesos de trabajo desde su planeación dentro de la Administración Pública Federal para generar servicios públicos a la colectividad, con más calidad.

Los tabuladores son elaborados, revisados y actualizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público



# Los Trabajadores de Pesca Navegando Contracorriente

Arturo Alcalde Justiniani\*



**L**a ausencia de libertad sindical en nuestro país limita la eficacia de las instituciones, normas y prácticas vigentes en nuestro entorno laboral. Buena parte de los esfuerzos orientados a promover una modernización de las relaciones laborales se estrella, irremediamente, con la muralla que limita el derecho de asociación profesional. Lo mismo ha sucedido con la iniciativa de capacitación promovida en el sexenio López portillista, que con la productividad contenida en un ruidoso acuerdo nacional, celebrado en el periodo del Salinato, irremediamente se convirtió en nueva simulación dentro del amplio catálogo que ostenta el modelo vigente de relaciones laborales.

La libertad sindical se ve ahogada por una amplia telaraña de mecanismos que van desde la tipología restrictiva de sindicatos contemplados en la ley, el registro estatal de los gremios, la ausencia de garantías en los recuentos que dirimen las disputas intergremiales, la celebración de contratos colectivos al margen de la voluntad obrera; hasta la impunidad de las conductas de los líderes sindicales frente a los socios de su sindicato.

En fin, un complejo sistema que impide por diversas vías que los trabajadores se organicen libremente en defensa de sus intereses y tengan la posibilidad de elegir a sus representantes.

El sindicato de trabajadores de la Secretaría de Pesca (Sepesca), había sido desde su nacimiento una de las raras excepciones en este panorama sindical. El 13 de julio de 1977, a raíz de la creación del Departamento de Pesca, un elemento distinguió a esta organización sindical: Sus dirigentes serían electos mediante el voto secreto y directo de sus asociados y se reivindicaría la autonomía frente al Estado y a toda organización política.

Su nacimiento no estuvo ausente de dificultades, un grupo de trabajadores, cobijados por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), solicitaba también su registro sindical, pretendiendo imponer una organización vertical y autoritaria, similar a las existentes en el sector burocrático. Fue mediante un recuento, el que a pesar de las dificultades les permitió imponer la voluntad mayoritaria; así los trabajadores pudieron lograr el reconocimiento de su organización democrática.

La participación de los trabajadores empezó a dar sus frutos de inmediato, a través de la firma de unas condiciones generales de trabajo —instrumento de regulación equivalente al contrato colectivo— que se han distinguido por su contenido normativo, incluyendo las instancias bilaterales para el trato de los problemas sindicales.

La FSTSE mantuvo sus recelos con el Sindicato de Pesca; no era de su agrado no poder influir en la integración de los futuros comités ejecutivos. Las autoridades tampoco simpatizaban con un modelo sindical de amplia participación de corrientes; más tarde se empezó a acreditar que la legitimidad era fuente de madurez interna y de prestigio al exterior.

El 9 de diciembre de 1995 el presidente Ernesto Zedillo somete al Congreso de la Unión una serie de reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, contemplando en la iniciativa cambios en la denominación de varias secretarías de Estado y la transformación de la de Pesca en una nueva dependencia llamada Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca.

La ocasión fue aprovechada por la FSTSE, encabezada por Carlos Jiménez Macías, quien maniobró a través de diversos magistrados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que sostuvieran la tesis de la disposición de la Sepesca, impidiendo el registro legal del cambio de nombre del sindicato, como lo venían realizando el resto de los sindicatos cuyas dependencias habían modificado su denominación con motivo de la reforma legal.

El 27 de enero de 1995 la FSTSE publica en los periódicos de circulación nacional la convocatoria para la celebración de un Congreso Constitutivo de un nuevo sindicato en la dependencia transformada, apoyada en la resolución que negaba a la Sepesca su cambio de denominación, así la FSTSE primero promueve que no se atienda el cambio de nombre del sindicato y basada en esta negativa promueve la formación de uno.

El nuevo sindicato de la dependencia se constituye, no con trabajadores, sino con supuestos delegados nombrados siguiendo procedimientos establecidos por la propia FSTSE.

Los días 2 y 3 de marzo de 1995, en Guadalajara, Jalisco, se celebró la denominada Asamblea Constitutiva, a la que asistieron funcionarios de la FSTSE, los delegados —designados bajo el procedimiento establecido por la propia FSTSE—, un representante del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la titular de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca, maestra Julia Carabias.

Como era de esperarse el Tribunal Burocrático procedió al registro del sindicato promovido por la FSTSE. Los trabajadores acudieron a todos los recursos legales conducentes promoviendo dos amparos, uno en contra de la negativa al cambio de denominación y otro oponiéndose al otorgamiento del registro al sindicato promovido por la FSTSE, encabezado por Mario Santos Gómez.

\*Abogado laboral

**El nuevo sindicato de la dependencia se constituye, no con trabajadores, sino con supuestos delegados**



El Tribunal Burocrático sostuvo como defensa que la Secretaría de Pesca había desaparecido, por lo que el sindicato de la ex-Sepesca carecía de atribuciones para reclamar derechos en una dependencia distinta a aquella en la que desempeñó su labor de representación gremial. Como argumento fundamental sostuvo que el registro del sindicato de la ex-Sepesca no resultaba afectado y que por el contrario se reconocía su personalidad plena si bien no tenía dependencia en donde materializar su acción representativa. Un auténtico sindicato sin dependencia. El primer amparo relativo al cambio de nombre del sindicato fue resuelto negativamente por la juez Primera de Distrito, licenciada Guadalupe Madrigal y confirmado por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, por ponencia de la licenciada María del Rosario Matta Cienfuegos. El argumento central sostenido fue que el Sindicato de Pesca no resultaba afectado, ya que conservaba su registro; sin embargo, al haber desaparecido la Secretaría de Pesca no resultaba procedente modificar su denominación, ya que eran dos dependencias burocráticas oficiales. El segundo amparo en contra del registro del sindicato fue resuelto en primera instancia por el licenciado Rolando Rocha, juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo, quien simplemente lo declaró improcedente, ya que argumentó que el Sindicato de Pesca no resultaba afectado en sus derechos, puesto que no se le había cancelado su registro; esta resolución fue combatida ante el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo siendo designado ponente el licenciado Cesar Esquinca Muñoz, quien hasta la elaboración del presente artículo, 15 de julio, no había dictado resolución definitiva.

El 5 de julio de 1995, se recibió en el domicilio del Sindicato de Pesca una notificación del Tribunal Burocrático, encabezado por el licenciado Pedro Ojeda Paullada, en la que se le notificaba una resolución del Pleno de Magistrados del Tribunal en la que se acordaba la cancelación de su registro sindical por motivos de disolución automática, atendiendo, según señala la propia resolución, a una petición de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca y del Sindicato promovido por la FSTSE.

La indignación de los trabajadores de la ex-Sepesca fue mayúscula, en virtud de que precisamente cinco días antes habían renovado su directiva nacional sindical en un transparente y participativo

proceso electoral, en el que más del 65 por ciento de los trabajadores de la ex-Sepesca votó a favor de la planilla verde.

Arbitrariamente el Tribunal Burocrático contradecía su posición de respeto formal al sindicato y dictaba una cancelación del registro sin juicio previo; cancelación administrativa expresamente prohibida por la ley y por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Materia de Libertad Sindical. Al día siguiente la maestra Julia Carabias, secretaria de la dependencia, desmintió a Ojeda Paullada en un escrito, señalando que nunca había solicitado la cancelación referida, sino tan sólo una definición jurídica ante la existencia de dos sindicatos en la dependencia; la actitud del Tribunal fue exhibida ante el foro nacional por su parcialidad.

Los trabajadores de la ex-Sepesca decidieron acudir ante la OIT a exponer su queja tomando en cuenta que la cancelación administrativa—sin juicio previo—de su registro viola el Convenio 87 que en materia de libertad sindical tiene suscrito nuestro país desde hace casi cincuenta años. Este convenio poco conocido en el ambiente judicial, tiene rango de norma jurídica no sólo vigente, sino también constitucional.

La queja ha sido presentada en Ginebra, Suiza, y admitida para su trámite. Seguramente culminará en una recomendación favorable a los trabajadores. La duda que priva en el ambiente deriva de la eficacia de estas recomendaciones. Hoy existen varias desatendidas; entre otras, la exigencia al gobierno mexicano para que suprima el monopolio legal de la FSTSE y su equivalente en el sector bancario, ambas existentes por disposición de ley como entidades únicas que reconoce el Estado, tanto para los trabajadores al servicio de los poderes públicos, como para la banca pública, respectivamente.

La suerte de los trabajadores de la ex-Sepesca es representativa de un modelo laboral corporativo que ahoga la libertad de asociación y que subordina en buena parte las instituciones creadas para garantizar el estado de derecho.

Esta estructura corporativa tiene hondos raíces políticas que suponen la necesidad del control e inmovilización de los trabajadores. Hoy, los trabajadores de pesca pagan el costo de no estar sometidos al partido oficial y a una federación burocrática decadente, pero también hoy, a partir de su lucha, tienen la posibilidad de rescatar el derecho para decidir por sí mismos el rumbo de su organización.

**La queja ha sido presentada en Ginebra, Suiza, y admitida para su trámite.**

**Seguramente culminará en una recomendación favorable a los trabajadores. La duda que priva en el ambiente deriva de la eficacia de estas recomendaciones**



**"La  
Quiebra  
del  
Estado"  
(Crónica del  
caso R-100)**

Arturo Fernández Arras

## Introducción

**L**a madrugada del 8 de abril de 1995, los 14 mil trabajadores que laboraban en *Autotransportes urbanos de pasajeros R-100*, mejor conocida como R-100, por disposición de un Juez de Naturaleza Civil (especializado en quiebras) fueron sumados a los más de 300 mil personas que en los últimos tres meses, se han quedado sin trabajo como consecuencia del cierre de fuentes de trabajo.

Sin embargo, como ya se ha hecho costumbre en nuestro país, los trabajadores que prestaban sus servicios en R-100, primero se enteraron por la vía del hecho; sufriendo las consecuencias de una quiebra, que en el transcurso del tiempo, ha ido quedando cada vez más claro, no sólo es cuestionable sino ilegal.

Efectivamente, a las dos de la mañana, de manera sorpresiva, sin previo aviso, fueron desalojados los trabajadores con lujo de violencia, sin explicación que justificara tales actos; en un operativo simultáneo, los teléfonos de las oficinas sindicales fueron intervenidos y en su caso, bloqueados; a la entrada al turno el mismo día, siendo las 5:00 A.M., los trabajadores, fueron informados por desconocidos en las puertas de sus lugares de trabajo, que a partir de ese momento, quedaban despedidos por la quiebra de R-100 y, paralelamente, la policía cercó los domicilios de todos los representantes sindicales, aprehendiendo a 5 de ellos, así como al asesor jurídico del gremio, Ricardo Barco López.

A las 13:00 horas del mismo día en conferencia de prensa, el Lic. Jesús Salazar Toledano, Secretario General de Gobierno del Departamento del Distrito Federal, "explicó" las razones que originaron la quiebra del Organismo, expresando que la quiebra del Organismo se debió a:

1ª Porque el Organismo resulta insolvente.

2ª Porque existen malos manejos

3ª Porque una parte considerable del presupuesto iba a dar a manos de los trabajadores en detrimento del público usuario

4ª Porque existía una relación "perversa" entre la administración y el Sindicato

5ª Porque el Sindicato era quien realmente administraba el transporte

6ª Porque el Sindicato impedía una competencia leal en el transporte

7ª Porque existían menos unidades de las declaradas oficialmente, pues únicamente se encontraban en servicio 2 mil 800, de las 4 mil existentes

8ª Porque el parque vehicular tenía una valor de cero.

9ª Que el servicio continuaría con mil unidades rentadas a la iniciativa privada

10ª Que el servicio sería gratuito, durante el mes de abril

11ª Que el 2 de mayo de 1995, entraría a funcionar el nuevo servicio de transporte, con una empresa sana, sin vicios y cubriendo la totalidad de las 207 rutas en que se prestaba el servicio de R-100

Estos puntos medulares de las declaraciones del Señor Salazar Toledano, fueron repetidas incesantemente día y noche por los diversos medios masivos de comunicación.

## La creación del organismo

El transporte concesionado en el DF a la iniciativa privada, surge en los años 20's, se crean las primeras sociedades mercantiles y, las líneas de autobuses. Durante cerca de 50 años, los concesionarios privados hacen trabajar a los choferes de 16 a 18 horas diarias. Sólo en casos de excepción, los trabajadores gozaban de vacaciones, aguinaldo, días de descanso y servicios de seguridad social. En cuanto al sistema de trabajo, los choferes, debían por otra parte, trabajar el horario que les permitiera ingresos suficientes para cubrir la cuenta del propietario y su salario (puesto que la relación existente, tenía mayor semejanza con el contrato de arrendamiento y no con el de trabajo), lo que a su vez, generaba que los operadores de autobús, se corretearan en las calles, provocando constantes accidentes y muertes colectivas, llegando a ser en promedio, en 1981, un accidente por línea de autobús, (anotando que para esos años, eran 80 líneas aproximadamente las que prestaban el servicio en el Distrito Federal).

Para los años 70's, los concesionarios del transporte encabezados por Rubén Figueroa, Héctor Hernández Casanova e Isidoro Rodríguez, habían logrado constituir un grupo de presión lo suficientemente importante, como para influir en las decisiones del Gobierno del Distrito Federal y enfilaban ya, la fuerza de su influencia a Nivel Nacional lo que obligó al Gobierno Federal, a tomar medidas determinantes y establecer límites al poder político y económico de los concesionarios. El 18 de Agosto de 1981, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de creación del Organismo Público Descentralizado Autotransportes Urbanos de Pasajeros R-100:

"Que el Departamento del Distrito Federal tiene intervenida a la Línea de Autobuses Urbanos "Lomas de Chapultepec Reforma R-100", la que desde hace tiempo se ha venido manejando a través de la

**Durante cerca de 50 años, los concesionarios privados hacen trabajar a los choferes de 16 a 18 horas diarias**

\* Asesor legal del SUATUR-100

Unión de Permisarios de Transportes de Pasajeros en Camiones y Autobuses en el Distrito Federal.

"Que es preocupación constante del Ejecutivo Federal optimizar la prestación de los servicios públicos para beneficio de la población urbana siendo imperativo resolver adecuada y eficazmente los problemas que plantea el traslado colectivo de personas en el se ha estimado conveniente crear un organismo público descentralizado que de manera segura, rápida y cómoda coadyuve a su solución armónica dentro del marco general de reestructuración que en materia de tránsito, vialidad y transporte lleva a cabo el Gobierno del Departamento del Distrito Federal, por lo que he tenido a bien expedir el siguiente"

"Artículo primero.- Se crea un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios que se denominará Autotransportes Urbanos de Pasajeros R-100, cuyo objeto será la prestación del servicio público de transporte de pasajeros en el Distrito Federal y zonas conurbadas.

"Artículo segundo.- El patrimonio del organismo se integrará con:

"I.- Los bienes muebles e inmuebles que le destinen el Gobierno Federal y el Departamento del Distrito Federal

"II.- Las cantidades que le destinen el Gobierno Federal y el Departamento del Distrito Federal, con cargo a los respectivos presupuestos de egresos, y

"III.- Los demás bienes que adquiera por cualquier otro título legal.

"Artículo tercero.- "Autotransportes Urbanos de Pasajeros Ruta-100" podrá utilizar los bienes públicos y otros inmuebles cuyo uso le conceda el Departamento del Distrito Federal para sus instalaciones, servicios y actividades, acatando las disposiciones legales a que está sujeto el régimen de dichos bienes y previas las autorizaciones correspondientes"

Asimismo, el día 25 de Septiembre del propio año, el Departamento del Distrito Federal, publicó una circular sin número, en la que afirma:

"A todos los choferes, mecánicos y empleados en general del transporte urbano de pasajeros en autobuses del Distrito Federal:

"El Gobierno de la Ciudad tomó hoy el control directo del transporte urbano de pasajeros en autobuses. Simultáneamente, y de acuerdo con la Ley, el Departamento del Distrito Federal se convierte en patrón sustituto de todo el personal que labora en este servicio, garantiza a todos y cada uno de los trabajadores la seguridad de sus empleos, de sus derechos y de sus prestaciones, y los invita a sumarse con entusiasmo y civismo en esta nueva era en la historia de la transportación masiva metropolitana con objeto de servir mejor a los intereses de la población del Distrito Federal."

No obstante que el Decreto de 18 de Agosto de 1981, estableció que las relaciones laborales se regían a partir de esa fecha, dentro del marco normativo de la Ley Federal del Trabajo; en 19 de Febrero de 1982, López Portillo, en un intento por detener la lucha independiente de los trabajadores decretó que las relaciones de trabajadores en el Organismo, a partir de esa fecha, se normarían por las disposiciones del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; es decir, por decreto, los choferes se convertirían en burócratas del volante, de tal manera que, con ello, se evitaba el Estado, las molestias propias de las negociaciones colectivas (puesto que no habría Contrato Colectivo de Trabajo, sino Condiciones Generales de Trabajo concedidas por el Titular) y del presumible ejercicio del derecho de huelga (el cual, resulta inexistente en el Apartado "B" para los trabajadores al servicio del Estado).

El surgimiento del Sindicato Único de Trabajadores de Autotransportes Urbanos de Pasajeros Ruta-100 (SUTAU-100)

A partir de la creación del Organismo (formado sobre la infraestructura de lo que era la línea de autobuses Lomas de Chapultepec R-100), los trabajadores iniciaron la lucha por la constitución de un Sindicato propio, pero el DDF celebra y firma un Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato de Transportistas de la República Mexicana, afiliado a la Sección 15 de la CTM, representada por Joaquín del Olmo Reyes, el cual, fue depositado y admitido ante y por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, cuya competencia resultaba dudosa.

A pesar de todo, los trabajadores, continuaron su lucha, durante meses por lograr un Sindicato independiente, período en el cual, realizaron diversas acciones, con una misma dirección, pero en marcos distintos:

Marco Legal: a).- Demandaron la celebración y firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, mediante un Sindicato fraterno denominado Unión de Operadores, Mecánicos y Similares de la República Mexicana; b).- Solicitaron la nulidad del Contrato Colectivo de Trabajo, firmado por el Departamento del Distrito Federal, con la CTM; c).- Reclamaron del Sindicato de la CTM, la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo

Marco Político: En este marco, jurídico-político, los trabajadores, realizaron marchas, mitines, bloqueos e inclusive, emplazaron y estallaron la huelga, al primer minuto del día 16 de enero de 1982, culminando, el 28 de febrero, con la Asamblea General Constitutiva del Sindicato.

Los trabajadores, continuaron su lucha, durante meses por lograr un Sindicato independiente



A pesar de la  
represión desatada  
en contra de los  
trabajadores, éstos  
mantuvieron su  
lucha

a).- *El Reconocimiento.*

En la lucha legal entablada por los trabajadores, en especial, en su reclamación de la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo, detentado por la CTM, La Junta Local de Conciliación y Arbitraje fijó como fecha de audiencia, el día 17 de febrero de 1982, día en que, los trabajadores, en respuesta a su solicitud de intervención formulada al Presidente de la República, fueron atacados por los granaderos y, detenidos y conducidos al cuartel, cuatro trabajadores y su asesor jurídico Ricardo Barco López, quienes fueron liberados a las 24 horas del día 19 de febrero, horas después en que se expidió por el Gobierno Federal, en un nuevo decreto, publicado en una edición especial ("de la tarde") del Diario Oficial de la Federación, con el cual, se encajonaba a los trabajadores dentro del estrecho marco del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Por lo visto, a pesar de la represión desatada en contra de los trabajadores, éstos mantuvieron su lucha, de tal manera que, el día 28 de febrero de 1982, celebraron la Asamblea Constitutiva del Sindicato, obteniendo de esa forma ante el Tribunal

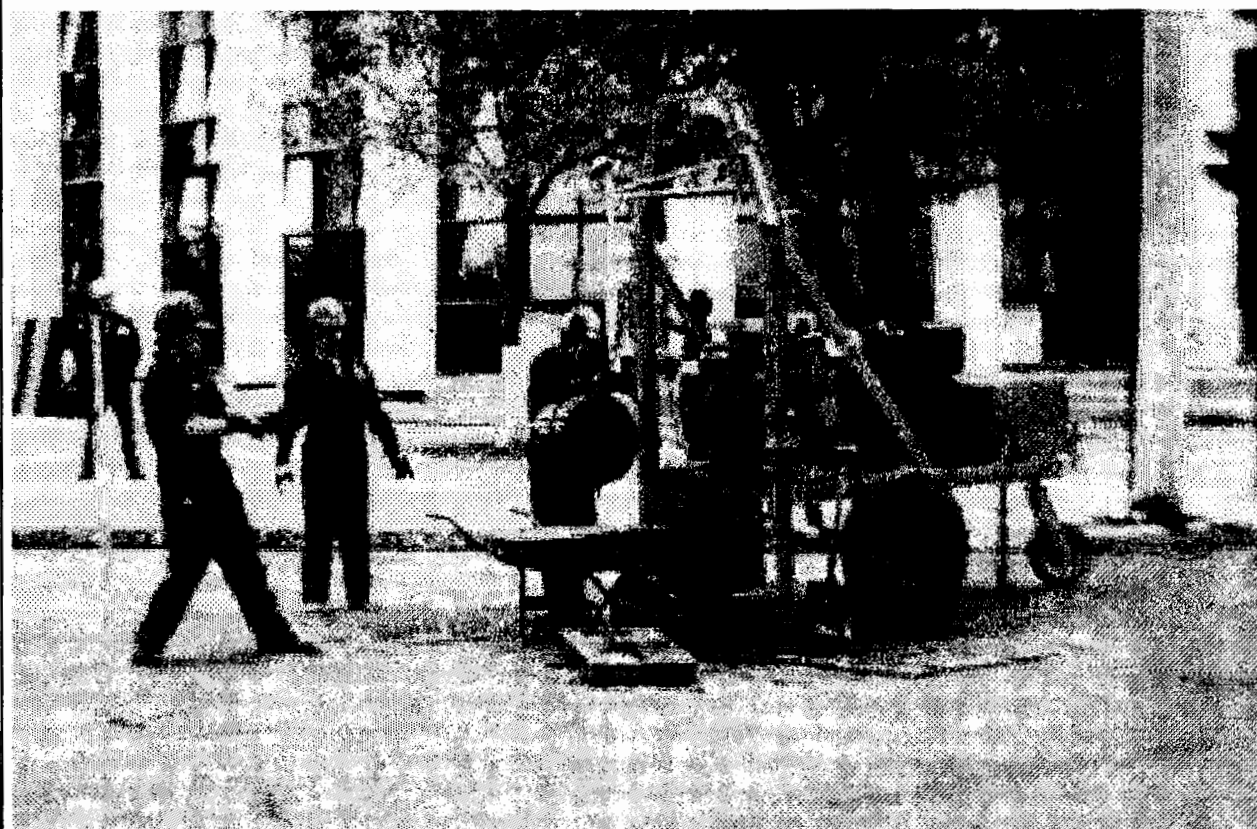
Federal de Conciliación y Arbitraje el reconocimiento y registro legal de su organización sindical.

b).- *Primeras Condiciones Generales de Trabajo*

Después de diversas acciones, los trabajadores, el 3 Mayo de 1982, vieron coronados sus esfuerzos con la firma de las Condiciones Generales de Trabajo, en las que por disposición del Ejecutivo Federal, a través del Departamento del Distrito Federal, se acordó que tal instrumento legal sería revisado de manera general anualmente; conquista de los trabajadores que permitió con los años, mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, lográndose con ello también de manera gradual, la participación de los trabajadores en diversos trabajos de investigación del transporte en la Ciudad de México; dándose a la tarea el Sindicato, de elaborar y entregar de manera regular a la Administración del Organismo, proyectos y medidas para optimizar el transporte en sus aspectos operativo, de administración y mantenimiento, circunstancia que se veía reflejada en el hecho de que el transporte en ocasiones, se prestó mediante autobuses con 8 ó 10 años de antigüedad.







### Los primeros ataques

Con el retiro de las concesiones a la iniciativa privada, ésta poco a poco fue ganando nuevamente espacios de poder económico y político, y a partir de 1983 se empieza a observar el resurgimiento de los permisionarios de la iniciativa privada, mediante concesiones otorgadas por las autoridades del Departamento del Distrito Federal, para operar como transporte alternativo en la Ciudad de México, mediante combis y con posterioridad microbuses; vehículos que eran financiados por Nacional Financiera, créditos que se distribuían a discreción por conducto del Grupo Havre; en tanto que, el Profesor Carlos Hank González concesionario de Camiones Famsa y Mercedes Benz, tenía la exclusiva de proveer autobuses al Organismo y al Departamento del Distrito Federal. El crecimiento inmoderado de este tipo de vehículos (llegando a la fecha a un número de 117 mil concesiones aproximadamente), permitió a sus propietarios convertirse nuevamente en grupo de presión. El 3 de Mayo de 1989 el SUTAUUR intentó la huelga por revisión de las CGT, declarandola el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ilegal ordenando el cese de la totalidad de los 23,240 trabajadores que hasta esa fecha laboraban.

A pesar de tal declaratoria, los trabajadores permanecieron en lucha durante un espacio de seis días, llegando a concluir su movimiento con la reinstalación y la celebración de un convenio en que se impulsaría la creación de Sociedades Cooperativas y/o Sociales de Producción para la Ciudad de México y zonas conurbadas, convenio que el Departamento del Distrito Federal, jamás respetó y se inició el saqueo indiscriminado de camiones y refacciones, de tal manera que, de los 7 mil autobuses que había al momento de decretarse la estatización del transporte, para diciembre del año de 1994, sólo registraban en inventarios 4 mil autobuses. Negándose de manera sistemática, la Administración del Organismo, no sólo a adquirir autobuses para renovar el parque vehicular, sino inclusive a la compra de refacciones.

El 6 de Mayo de 1989, de manera paralela al convenio que levantaba el movimiento de huelga de los trabajadores de R-100, Carlos Salinas de Gortari, Presidente de la República, dictó y ordenó publicar un acuerdo en el que se tomaba la determinación de intervenir el Organismo R-100, con lo que sus bienes y derechos pasaban al Departamento del Distrito Federal, como bienes no sólo de utilidad pública sino del dominio.

Con el retiro de las concesiones a la iniciativa privada, ésta poco a poco fue ganando nuevamente espacios de poder económico y político

## La quiebra del Estado

En una muestra del cumplimiento de su deber, el Juez Primero de lo Concursal del Distrito Federal (evidentemente de naturaleza civil), recibió a las 11.00 horas del día 5 de abril de 1995, una solicitud de declaración de Quiebra, promovida por el Administrador General de R-100, después del engorroso trámite de recibir la solicitud más las voluminosas cajas y legajos de auditorías y balances así como estados financieros, el Juez, tres horas después, dictó sentencia considerando "que del estudio profundo de tales documentos, se desprendía que efectivamente el Organismo era un comerciante que se encontraba en estado de insolvencia, por lo que se decretaba la quiebra; Al día siguiente, esto es, el 6 de abril el Juez se enteró que la sentencia había sido incorrecta, por lo que, en corrección de la misma, dictó un acuerdo complementario en el que decretaba además de la quiebra, la terminación de las relaciones colectivas e individuales de trabajo, acuerdos que jamás fueron publicados y por tanto jamás fueron notificados legalmente a ninguna de las partes ni al promovente, ni a los acreedores y menos aún, a los trabajadores; A pesar de lo anterior el Gobierno del Departamento del Distrito Federal siguiendo el programa establecido, ordenó el cierre total de las instalaciones, la suspensión del servicio y el desalojo a cualquier costo de los trabajadores que estuvieran en la fuente de trabajo.

Asimismo, ordenó la aprehensión de los dirigentes sindicales y del asesor jurídico, como forma de contener cualquier medio de protesta de los trabajadores; de manera paralela se inicia un procedimiento de auditoría fiscal en contra del sindicato y la asesoría jurídica, ordenando también la congelación de cuentas bancarias, fideicomisos, inversiones, bienes muebles inmuebles del sindicato, de los dirigentes del asesor jurídico y de los familiares y personas cercanas a ellos.

El sindicato ha criticado la declaración de quiebra argumentando:

**PRIMERO.-** La quiebra referida es ilegal porque: en relación al Organismo Público Descentralizado denominado Autotransportes Urbanos de Pasajeros R-100, no se dan los presupuestos fundamentales, para que dicho Organismo encuadre en una situación de quiebra, pues:

1.- No es comerciante, ya que es un ente público y no privado; el objeto social, no es el comercio, sino la prestación de un servicio público, y por tal razón, subsidiado por el estado y sujeto a las leyes aplicables del derecho público.

2.- Como servicio público, existe prohibición de suspenderlo, sin embargo, es evidente, que se suspendió la mayor parte de las 207 rutas.

3.- Tampoco había suspensión de pagos ni insolvencia, pues teóricamente, el Estado (en este caso el Departamento del Distrito Federal), no puede declararse en quiebra, por ser una institución pública (como lo es, sin duda, el Organismo R-100) y por otra parte, se había actualizado el subsidio, así como una partida, extra de N\$71,339,000.00 para invertirlos en el organismo, en diversos renglones, de donde resulta imposible de admitir el presupuesto fundamental de insolvencia.

4.- El nombramiento del Síndico, resulta no irregular, sino ilegal, puesto que, no fue nombrado según lo previsto por el Artículo 28 de la Ley de Quiebras (en el supuesto de que ésta no fuera ilegal), por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

5.- Porque el Juez de lo Concursal, ordenó el cierre legal con la consecuente supresión del servicio público del transporte (algo que está prohibido)

6.- Porque el Juez de lo Concursal, resulta incompetente para conocer, en materia de quiebras, la supuesta relativa a una Institución de Derecho Público, como sin duda, lo es el Organismo Público Descentralizado denominado Autotransportes Urbanos de Pasajeros R-100, creado bajo Decreto Presidencial de 18 de agosto, que entre otras cosas establece:

7.- También resulta ilegal la quiebra del Organismo, en virtud de que, al Administrador General del mismo, Lic. Fernando Jorge Ramírez de Aguilar y Vázquez del Mercado (seguramente por su inexperiencia), "se le olvidó", que el Organismo en cita, no tenía absolutamente ningún bien de su propiedad, pues debido a la intervención que por acuerdo del 6 de Mayo de 1989, se estableció, que todos sus bienes, pasaron al Departamento del Distrito Federal.

8.- El Juez de lo Concursal, insatisfecho con tamañas irregularidades y violaciones, sin empacho ni rubor alguno, invade impunemente otros ámbitos jurisdiccionales, como en el caso es, el "acuerdo" complementario (ni siquiera aclaración de sentencia), en el que decreta la terminación de las relaciones de trabajo, cuando que, la única autoridad para hacerlo, en su caso, son los Tribunales del Trabajo por disposición de nuestra Carta Magna, según lo previenen los Artículos 1º, 5º, 14, 16 y 17 Constitucionales (pero que sin embargo, en la especie, no se da el caso, puesto que la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, no está prevista en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino al contrario, está prohibida).

9.- También, resulta improcedente e infundada la quiebra del Organismo, además de las razones anotadas, porque:

a.- La Asamblea Legislativa del Distrito Federal, había autorizado un presupuesto para 1995, al Organismo por un monto de N\$1,285 millones de nuevos pesos (N\$915 de ellos vía subsidio)

Ordenó la aprehensión de los dirigentes sindicales y del asesor jurídico, como forma de contener cualquier medio de protesta de los trabajadores

b.- Según Oficio Número SFDF/PI/091/95 de 1º de Marzo de 1995, dirigido por el Secretario de Finanzas del Departamento del Distrito Federal, al Administrador del Organismo, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, también autorizó, la cantidad de N\$71'339,000.00 (setenta y un millones trescientos treinta y nueve mil nuevos pesos 00/100 M.N.), para inversión en varios renglones del Organismo. Por tales motivos, el presupuesto de insolvencia, resulta improcedente e infundado, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 2º párrafo infine de la Ley de Quiebras y en consecuencia debe invalidarse.

10.- Finalmente, es indudable que resulta improcedente la supuesta quiebra, porque la intervención de un Juez de lo Concursal, así como de los demás funcionarios públicos involucrados en ésta, es violatoria de las garantías individuales y sociales y además, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y en especial de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales:

*Artículo 16.- Cuando algún organismo descentralizado creado por el Ejecutivo deje de cumplir sus fines u objeto o su funcionamiento no resulte ya conveniente desde el punto de vista de la economía nacional o del interés público, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, atendiendo la opinión de la dependencia coordinadora del sector que corresponda, propondrá al Ejecutivo Federal la disolución, liquidación o extinción de aquél. Asimismo podrá proponer su fusión, cuando su actividad combinada redunde en un incremento de eficiencia y productividad.*

SEGUNDO.- Por lo que se refiere a los procedimientos penales en contra de los dirigentes sindicales y asesor jurídico, los trabajadores han afirmado que el único elemento que sirve de base para que estén privados de su libertad y sujetos a proceso, es la consigna política y ningún otro y, en consecuencia, resulta ilegal la orden y la aprehensión y posterior sujeción a proceso:

1.- Porque los dirigentes sujetos a proceso, son acusados de abuso de confianza, bajo el supuesto de retención, lo que resulta absurdo, puesto que, legalmente, no pueden ser requeridos, los que no tienen la posesión de la cosa requerida y, en el caso particular, quien en todo caso, tiene la posesión del dinero que reclaman los supuestos ofendidos (que no lo son); al que supuestamente tienen derecho (que no es así), lo es el fiduciario Banca Serfín y, el órgano para formular las solicitudes, lo es, conforme a la Ley, el Comité Técnico del Fideicomiso, no el Comité Ejecutivo del Sindicato Unico de Trabajadores de Autotransportes Urbanos de Pasajeros Ruta-100, el cual, como puede verse del Contrato de Fideicomiso

que se acompaña, carece de facultades para intervenir de alguna manera en el manejo del dinero.

2.- Absurdo, resulta la detención (sin orden de aprehensión) y la formal prisión con sujeción a proceso del asesor jurídico Ricardo Barco López, en virtud de que, "se le acusa" de "instigar" a los demás (los 5 o más representantes del Comité Ejecutivo del Sindicato) para que no les pagaran o devolvieran a los supuestos ofendidos, el dinero reclamado. Con anterioridad el propio Juez Penal de la causa, había considerado que la consignación carecía de sustento, pues la reclamación de los supuestos ofendidos era de carácter mercantil y deja a salvo los derechos para que se hicieran valer en la vía y forma procedente y en la jurisdicción adecuada.

3.- Más absurdo resulta el criterio de los Jueces de la causa, cuando habiendo primero considerado carente del sustento una consignación, ahora, por arte de magia y después de una resolución en apelación (dudosa moral y jurídicamente) de la Octava Sala del Tribunal Superior de Justicia del DF, aplique un criterio majadero, cuando fija cauciones de N\$16'000,000.00 (Dieciséis millones de nuevos pesos 00/100 M.N.) a cada uno en promedio, por delitos no graves, cantidad imposible de cubrir.

4.- Ahora bien, como lo afirmó inicialmente el Juez Penal 16, el motivo de la reclamación, no resulta de la jurisdicción penal, sino de la mercantil, puesto que se trata en todo caso, de la interpretación, aplicación y ejecución de un contrato de Fideicomiso, cuya vía correcta es la mercantil y los Jueces competentes, lo son precisamente, los Civiles; tan es así, que los propios ofendidos, tramitaron ante éstas instancias, diversos juicios (4).

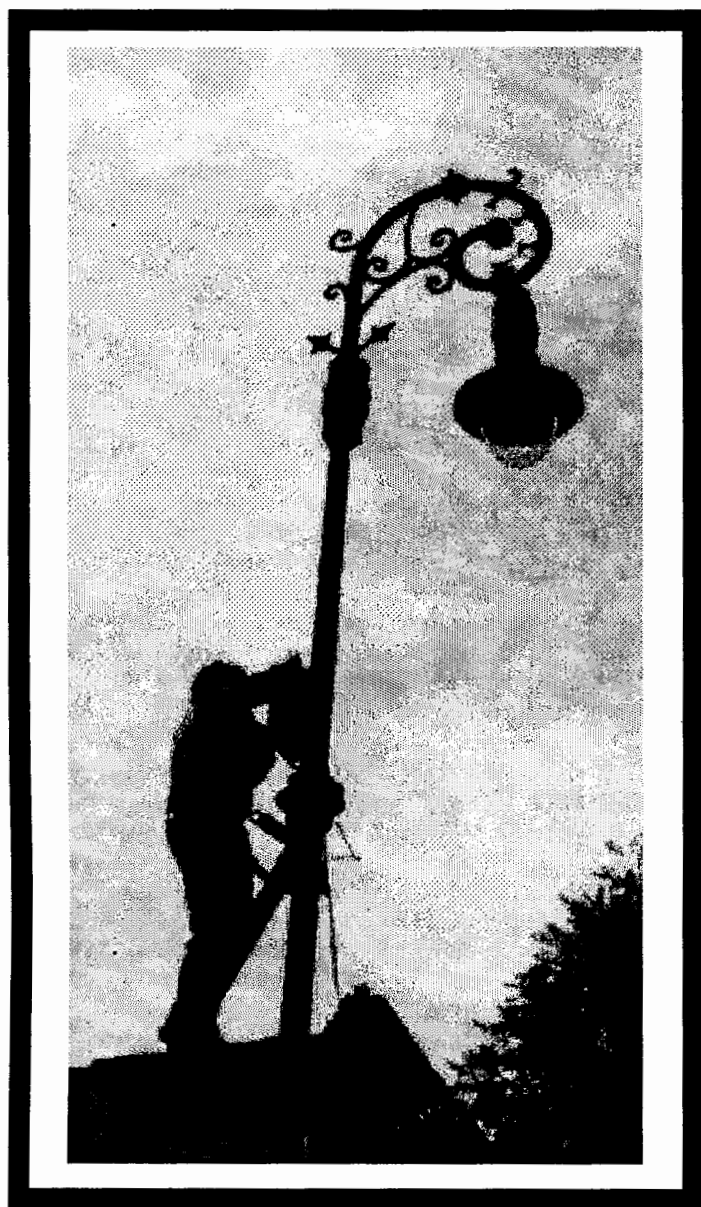
Resulta  
improcedente la  
supuesta quiebra

## 6.- Resistencia de los trabajadores

El gobierno ha hecho una campaña de desprestigio a través de asambleístas del PRI y del PAN y los medios de comunicación para echar la culpa de mala administración de R-100, de desvíos económicos, de corrupción, del manejo presupuestal, no a las administraciones de R-100 y a las autoridades del DDF.

Utilizó también a un grupo de ex-trabajadores, que cuando se retiraron no solicitaron devoluciones y se negaron a aceptar la devolución de sus aportaciones al fideicomiso 4670 porque querían cantidades exorbitantes que no les correspondían.

Hoy, tener un buen Contrato Colectivo de Trabajo nos hace delincuentes o tener derecho a revisión médica como lo marca la Ley es un delito, tener una jornada de trabajo y el pago como lo marca la Ley, nos coloca al margen de la misma, el incentivo para el que aporte o invente algo para mejorar su fuente de trabajo es ejemplo de connivencia, de contubernio. En una campaña se hace creer a la población que ese incentivo es para todos, cuando se



le ha regateado a dos o tres compañeros que han tenido derecho a ello en los 14 años de existencia de R-100.

Los trabajadores se han declarado ante el Gobierno del Distrito Federal, como responsables en la comisión de los siguientes graves delitos:

1.- Constituir en el año de 1982 un Sindicato Independiente, rechazando terminantemente pertenecer a la CTM.

2.- No someterse a las políticas y prácticas antiobreras y antipopulares del estado.

3.- Ejercer a su interior una verdadera democracia, al tomar sus acuerdos por mayoría, en Asambleas Generales multitudinarias.

4.- Forjar con sus aportaciones y esfuerzo un patrimonio sindical, administrado por los propios trabajadores, para beneficio colectivo.

5.- Conquistar condiciones de trabajo dignas para sus agremiados.

6.- Mostrar, con su ejemplo, la forma de defender los derechos e interés de los trabajadores.

# Modernización industrial, cultura y dominación:

## El papel de las obreras en el desarrollo de la industria textil colombiana

Luz Gabriela Arango\*



**E**l análisis de las relaciones de género plantea algunos desafíos importantes para la sociología del trabajo en la actualidad. Estos han sido señalados por autoras como Danièle Kergoat, Elizabeth Zouza-Lobo, Helen I. Safa, Martha Roldán: no se trata únicamente de hacer visible la realidad específica de las mujeres obreras o de poner en evidencia las relaciones entre producción y repro-

ducción sino de cuestionar las categorías y metodologías de la sociología del trabajo que se sostienen sobre supuestos androcéntricos. El análisis de género plantea la necesidad de considerar las

---

\* Facultad de Administración; Universidad de los Andes; Santa Fé de Bogotá



La perspectiva inicial buscaba entender la situación de las mujeres a partir de la historia de la empresa

relaciones de trabajo como procesos sociales complejos en donde se articulan dimensiones económicas, técnicas, políticas, culturales y simbólicas. Los interrogantes actuales sobre los sujetos, la acción social, las relaciones entre subjetividad y estructura, individuo y sociedad retoman y desarrollan algunas de las preocupaciones surgidas del análisis feminista.

Mi propósito en esta ponencia es brindar una propuesta de análisis y unas perspectivas de problematización sobre algunas de las relaciones entre modernización industrial, cultura y dominación, a la luz de un estudio histórico que he estado realizando sobre la industria textil en Colombia. El estudio se inició con una tesis de Doctorado sobre el caso de una gran empresa textilera, Fabricato, la segunda en importancia en Colombia desde hace varias décadas, fundada en 1923. Después de algunos años de abandono de esta temática, por azares de la vida, el trabajo y el afecto, la he retomado recientemente buscando ampliar y profundizar los resultados del estudio de Fabricato a través de una investigación en otra gran empresa, un poco menos antigua e importante pero con características diversas que hacían pertinente el análisis comparativo.

#### El problema

El estudio de Fabricato tuvo como preocupación central describir, periodizar y analizar el proceso de masculinización del personal de producción en la empresa. Para ello, se partió de un análisis en términos de interacción entre las estrategias de la empresa y las estrategias de las obreras y sus familias, buscando responder a estas preguntas:

- ¿Qué tipo de políticas de personal desarrolló la empresa a lo largo de su historia (1923-1982)? Cuándo y por qué se transforman? Qué relación tienen estos cambios con el papel acordado a la mujer obrera?

- ¿Qué perfil tienen las obreras empleadas por la empresa y como se modifica a medida que cambian sus políticas?

- ¿Qué estrategias individuales y familiares desarrollan estas trabajadoras? Qué papel juega su vinculación a la industria en la estrategia de supervivencia o de promoción social de sus familias? Cómo se relacionan sus ciclos laboral y familiar? Cómo se transforman estas estrategias a través de las generaciones?

Si bien la perspectiva inicial buscaba entender la situación de las mujeres a partir de la historia de la empresa, —tal vez con el supuesto implícito de que las mujeres constituían un componente “específico” del grupo de obreros: un componente “raro”, en cierta forma “anormal”, sobre-determinado por la familia y la cultura, marcado por su pertenencia de

género—, el proceso de investigación mostró que no sólo era posible entender la historia de la empresa a partir de la situación de las mujeres sino que no era posible entenderla sin ella.

Involuntaria revancha de género! el sujeto marginal se convierte en el develador de los procesos centrales.

#### Lo que surgió del “caso fabricato”

El estudio de esta empresa, para el cual se empleó una metodología diversa, —que incluyó revisión de archivos, análisis sistemático de un número importante de hojas de vida de obreras activas, jubiladas y retiradas (cerca de 1600) historias de vida de 80 trabajadoras, entrevistas a distintas categorías de personal, revisión de publicaciones de la empresa y de convenciones colectivas—, permitió identificar algunos elementos importantes:

1. *Factores culturales y políticos del modelo de gestión:* el modelo de control empresarial y social desarrollado por los grandes industriales manufactureros de la región antioqueña, dentro del cual dispositivos disciplinarios apoyados en una legitimidad religiosa y en una identidad regional. El paternalismo que caracteriza este modelo tiene visos propios que alcanzan niveles muy altos de control sobre los trabajadores y que se ejercen con particular énfasis sobre las mujeres, con ejemplos como el internado religioso, la vigilancia de las Hermanas de la Presentación, la exclusión de las obreras madres solteras o embarazadas, el control sobre la vida privada...

2. *Relaciones entre modernización y masculinización:* el personal obrero es mayoritariamente femenino durante las dos primeras décadas. La masculinización es un proceso que se da de manera muy progresiva a partir de los años 40's pero se intensifica fuertemente a finales de los años 50's y comienzos de los 60's en estrecha coincidencia con la implantación de la Ingeniería Industrial en la empresa. Hasta la década del 40, la participación de las mujeres en áreas de producción como Tejidos, Hilados o Preparación disminuye, pasando del 70-85% al 50-65% según el área de producción. Durante los años de implantación de la Ingeniería Industrial, estos porcentajes se reducen dramáticamente: en 1957 ya son del orden del 30% y en 1963, las mujeres sólo representan el 13% del personal de producción.

3. *La definición social de la calificación de los trabajadores:* los cambios en las exigencias de calificación de la mano de obra no bastan para explicar un desplazamiento tan radical de las mujeres en producción sino que intervienen elementos culturales y políticos. Por una parte, las habilidades y la formación requeridas en los oficios centrales del



proceso de producción no cambian sustancialmente. No se introducen cambios en la maquinaria que exijan nuevos conocimientos a los operarios sino que se modifica la organización del trabajo, desarrollando estudios de tiempos y movimientos y normas de Ingeniería Industrial que generan una intensificación del ritmo de producción.

La definición social de las destrezas requeridas en el proceso textil pierde su carácter femenino simultáneamente con la introducción de una definición técnica de éstas y del sistema de pagos por incentivos que incrementa los salarios. La masculinización y la re-calificación de los oficios van juntas y no es posible establecer una relación causal en uno u otro sentido. Queda claro, sin embargo, que la sustitución de personal femenino por masculino no equivale a la sustitución de personal poco calificado por personal más calificado, como usualmente se interpretan estos procesos. Intervienen factores políticos y culturales como la obsolescencia de las formas de control y dominación del personal femenino prevalentes basadas en un régimen disciplinario con una legitimidad religiosa que se va agotando en la región; el desarrollo de un "ideal" de obrero "fordista", productivo en la planta gracias, entre otras cosas, a una familia obrera "racionalizada" que le ayuda a recuperar sus energías y a potenciar sus habilidades al servicio de la empresa... Al tiempo que generalizan el sistema de Ingeniería Industrial, las grandes empresas de la región desarrollan políticas familiares tendientes a consolidar un modelo de familia nuclear, "moralizada" gracias a la intervención de trabajadoras sociales, educadores y personal de salud. La política de Seguridad Social, las Cajas de Compensación Familiar e incluso las reivindicaciones sindicales en las Convenciones Colectivas apuntan hacia la consolidación de este modelo.

4. *Concidencias y conflictos entre estrategias familiares y empresariales*: a pesar de que este modelo de gestión impresiona al observador por su coherencia y capacidad de control, no es el resultado únicamente de estrategias de dominación sorprendentemente eficaces. El estudio revela algunas de las interacciones entre estrategias de dominación de las empresas y estrategias de supervivencia y promoción social de las trabajadoras y sus familias. Durante una primera gran etapa de la historia de la empresa, las políticas de gestión están orientadas a seleccionar obreras solteras, sin hijos, disponibles para el trabajo y poseedoras de destrezas apreciadas pero no reconocidas como calificación. Estas son el resultado de la socialización doméstica y de algunas características propias de la juventud tales como la agudeza visual, la resistencia física o la capacidad de aprendizaje y la adaptabilidad.

La estrategia empresarial consistente en aprovechar una fuerza de trabajo femenina durante la etapa

de su ciclo de vida previa a la conformación de una familia ha sido observada en numerosos lugares ya que posee múltiples ventajas: el personal seleccionado es comparativamente barato, posee habilidades útiles que la empresa aprovecha antes de que se agoten ya que las trabajadoras tienden a retirarse del empleo antes de que esto ocurra para entrar en una nueva etapa de su ciclo de vida. La abundancia de mano de obra preparada gratuitamente en los hogares facilita su renovación. Este era sin duda el esquema original de los empresarios antioqueños pero se vio distorsionado por varias razones: por una parte, la legitimidad religiosa a la que apelaron desarrolló su propia lógica y la doctrina social-cristiana aplicada al trabajo estimuló una política paternalista protectora orientada a estabilizar al personal a través de sus programas de vivienda, salud y educación; por otra parte, las obreras y sus familias fueron construyendo estrategias que aprovecharan estas políticas. De este modo, las jóvenes solteras se fueron convirtiendo en obreras permanentes, en especies de "monjas" del trabajo, consagradas al sostenimiento de sus familias de origen que renunciaron a la maternidad y al matrimonio para poder asumir este compromiso, esta "obligación".

Posteriormente, la Ingeniería Industrial no solo redefine los oficios textiles, haciéndolos atractivos para el personal masculino, sino que favorece el desarrollo de un mercado del matrimonio en el medio de los obreros de industria gracias a sus políticas familiares y al incremento salarial. Muchas obreras renuncian entonces a su compromiso con la familia de origen y optan por una alternativa matrimonial, abandonando el trabajo industrial. Esto ayudará a intensificar el proceso de masculinización, el cual resulta ser efecto, no solamente de la política explícita de la empresa sino también del comportamiento y las preferencias de las trabajadoras, en un contexto de cambios en las estructuras de oportunidades para hombres y mujeres.

En una tercera etapa, el modelo de familia "fordista" se agota a su vez, debido a las dificultades de la empresa para sostener su vocación de Empresa-Providencia y a transformaciones culturales que afectan los comportamientos y las aspiraciones de las trabajadoras. Una nueva generación de obreras urbanas que se distancian de la moral cristiana y ejercen un control sobre su sexualidad y su fecundidad, busca construir estrategias racionales de promoción individual y familiar. Pero su búsqueda no encuentra eco en las políticas de la empresa que se repliega con la crisis y tiende a abandonar a los trabajadores a su suerte. Se opera entonces (décadas de los 70's) una disociación clara entre las estrategias familiares y empresariales.

La estrategia empresarial consistente en aprovechar una fuerza de trabajo femenina durante la etapa de su ciclo de vida previa a la conformación de una familia

El modelo de familia "fordista" se agota a su vez, debido a las dificultades de la empresa para sostener su vocación de Empresa-Providencia

5. Ambigüedades de las lógicas sindicales: en 1944 se crea en la empresa un sindicato de base, de orientación cristiana, fundado por el capellán de la fábrica. Los intentos anteriores de sindicalización habían sido reprimidos, expulsando a algunos líderes de orientación liberal. La creación de un sindicato que coopere con la lógica social-cristiana es el resultado de la presión de la Iglesia sobre los empresarios de la región y se integrará de manera coherente con el modelo de gestión, reforzando su eficacia. Las obreras participan durante los primeros años del sindicato, desde la ética de lealtad premoderna que impera en la fábrica. Sin embargo, a medida que la organización sindical se desarrolla, afianza su poder de negociación y genera algunos privilegios para la cúpula directiva como miembros de una de las principales centrales sindicales del país: la UTC, en la órbita del Partido Conservador, las mujeres irán ocupando un lugar secundario. Este marginamiento sindical coincide con el desplazamiento de las mujeres en producción y con la política del sindicato que apoya las nuevas perspectivas asociadas con el modelo "fordista". Solamente en el primer pliego de peticiones en 1956, el sindicato defiende sin éxito reivindicaciones de las trabajadoras que buscan un reconocimiento de su status en la fábrica y de su situación familiar, excluida por el nuevo modelo de familia. No lo volverá a hacer, constituyéndose en una organización masculina que defiende intereses masculinos. Las crisis políticas que lo afectan durante la década del 70 y que generan la ruptura del sindicato con la doctrina social-cristiana y con la UTC no modificarán las relaciones de género en la organización.

Lo que plantea el análisis comparado de los casos Fabricato y Sedalana-*Texmeralda*

La empresa Sedalana-*Texmeralda* (Sedalana entre 1934 y 1967; *Texmeralda* desde 1967) fue fundada en Bogotá por una familia judía, la familia Shaio, pero en 1967 entra en quiebra y es comprada por el grupo Fabricato, entonces en plena expansión. Sin alcanzar el tamaño ni la importancia de Fabricato, Sedalana es sin embargo una de las empresas textiles más importantes de la región bogotana durante los años 50, cuando emplea cerca de un millar de trabajadores.

La investigación sobre la historia de esta empresa está en sus inicios. Se planteó una metodología similar a la de Fabricato, con la idea sin embargo de explorar con mayor profundidad las relaciones de género desde las dos orillas: por el momento se han revisado exhaustivamente las hojas de vida de las obreras activas, jubiladas y retiradas (en total 720) y se han realizado 15 entrevistas a trabajadoras que ingresaron en distintos períodos.

A partir de la información inicial sobre el caso Sedalana/*Texmeralda*, es posible identificar algunos elementos comparativos que permiten ampliar o modificar los resultados surgidos del análisis del caso Fabricato:

1. *Factores culturales y políticos del modelo de gestión*: El paternalismo de las primeras etapas en la historia de las dos empresas posee características bien diferentes. Ambos tienen como referencia un modelo de familia, con relaciones de autoridad, protección y lealtad premodernas. Sin embargo, podríamos pensar que el fundamento religioso del paternalismo que desarrolla Fabricato le da una vocación "totalizadora" —casi "totalitaria"— que no tiene el paternalismo de los Shaio. En efecto, la referencia de pertenencia a la comunidad católica y la unidad cultural regional generan un marco que envuelve la totalidad de las relaciones sociales y le permite a la empresa intervenir en la administración de la vida privada —y casi de la conciencia— de sus trabajadores, lo que no ocurre en el caso de los Shaio. En este último, puede intervenir la diferencia cultural y religiosa original: los empresarios pertenecen a la comunidad judía, son de origen extranjero; los trabajadores son católicos y tienen pautas culturales propias de la región cundi-boyacense. Esto puede no ser una explicación suficiente y es importante explorar los orígenes de estos empresarios y los fundamentos políticos y filosóficos de su gestión. Entre estos, por ejemplo, se destaca el status de la maternidad de las trabajadoras que diferencia claramente los dos casos. Mientras en Fabricato se da una política deliberada por excluir embarazos y maternidades de la vida laboral, en Sedalana, estos simplemente no son considerados factores que se puedan obviar. Hacen parte de las características sociales de las mujeres: son un dato, una realidad constitutiva de esas trabajadoras que requieren para el trabajo industrial, realidad culturalmente tan "evidente" como el que ellas quienes posean las habilidades necesarias para los oficios textiles. Sedalana busca minimizar las perturbaciones que la maternidad pueda ocasionar en la productividad, esperando que las trabajadoras mantengan el mismo ritmo de trabajo hasta el final del embarazo y tolerando las deserciones temporales debidas a las obligaciones familiares de las obreras hábiles, cuyo trabajo es especialmente apreciado por la empresa. Síntoma de estas búsquedas son el auxilio de lactancia y un intento fallido de guardería. Fabricato en cambio, pretende que las exigencias de la productividad y el trabajo moldeen la vida de las obreras. Muy probablemente la administración Echavarría nunca imaginó que su política terminaría generando esas "monjas de la industria" de las dos primeras generaciones: esto pudo ser un "efecto perverso" ya que tanto

Sedalana como Fabricato contaron durante algún tiempo con una oferta abundante de mano de obra femenina, relativamente fácil de entrenar y sustituible.

Podríamos pensar que estos modelos de gestión que recurren a lealtades premodernas en aras de la productividad industrial, lo hacen de manera diferenciada: el paternalismo de los antioqueños aparece como más moderno en términos económicos y técnicos ya que logra articular religiosidad y productividad con bastante eficacia. Mientras el paternalismo de los Shaio es menos moderno en términos económicos y técnicos pero más moderno en términos políticos en la medida en que respeta tanto la vida privada y las diferencias culturales de sus trabajadores como sus opciones políticas y sindicales.

2. *Relaciones entre modernización y masculinización:* en ambas empresas, el personal de producción, en particular en las áreas de telares, hilados y preparación está constituido por una proporción importante de mujeres en sus inicios. En ambos casos, los principales oficios textiles son considerados femeninos o al menos, asociados con habilidades típicas y frecuentes entre las mujeres. En el caso de Sedalana existe un oficio cuyos orígenes valdría la pena rastrear ya que es desempeñado por hombres de una región con tradiciones textiles artesanales. Boyacá., quienes transmiten su saber y controlan su contratación entre miembros de la misma familia hasta la década del 60. Es el repase o pasalizos, oficio que en Fabricato es uno de los más feminizados, antes y después de la introducción de la Ingeniería Industrial. Sin embargo, mientras en Sedalana, se seleccionan trabajadoras hábiles para el oficio, independientemente de su estado civil, edad y número de hijos, en Fabricato la selección va más allá: se buscan trabajadoras jóvenes, solteras y se prefiere que provengan de familias que llenen ciertos requisitos de moralidad y religiosidad.

En las dos empresas, el proceso de masculinización se produce de manera progresiva al comienzo y se agudiza claramente cuando se difunden los métodos de Ingeniería Industrial. Esto ocurre una década más tarde en Texmeralda que en Fabricato. Sin embargo, el hecho de que éste proceso coincida en Texmeralda con la nueva gestión de Fabricato impide dissociar los factores "técnicos" de los factores "políticos" que intervienen. Es probable que el nivel muy alto de masculinización (comparado con otros ejemplos de modernización textilera, como es el caso de algunas empresas brasileñas o francesas) de Fabricato y de Texmeralda a raíz de la gestión Fabricato, se deba en buena medida a actores culturales y políticos y no a determinismos "técnicos".



La implantación de la Ingeniería Industrial y el desplazamiento de las mujeres despierta una resistencia activa en Texmeralda, lo que no sucedió en Fabricato. Esto está relacionado con varios factores: las características del modelo de gestión de los Shaio que permitía un mayor juego a los trabajadores sin presentar esa coherencia en la dominación que se observa en el modelo Fabricato; las formas de participación de las mujeres, vinculadas activamente a la dirección del sindicato y la radicalización de la orientación sindical durante la década del 60 en que se operan estos procesos. El sindicato protagoniza dos huelgas en la empresa: la primera es exitosa y tiene lugar en 1964 durante la administración de la familia Shaio, liderada por las mujeres que buscan establecer un salario básico y eliminar el sistema de pago "por negocio"; la segunda se realiza en 1969 durante la administración Fabricato con resultados muy negativos para los trabajadores y oara el sindicato que es destruido progresivamente después de la huelga. Las trabajadoras se ven marginadas y un nuevo sindicato es estimulado por la empresa, liderado por personal masculino y en el cual participan algunas obreras de vinculación reciente.

3. *Las lógicas sindicales:* una diferencia fundamental entre las dos empresas es el tipo de relaciones que mantienen con el sindicato. Desde muy temprano (década del 30 aparentemente) la empresa convive con un sindicato de orientación liberal (CTC), en el marco de las relaciones paternalistas como lo ilustra la anécdota de Beatriz, antigua dirigente, sobre las promesas que le hacía el gerente de la empresa a la presidenta del sindicato de dejarle

Estos modelos de gestión que recurren a lealtades premodernas en aras de la productividad industrial

La participación activa de las mujeres en el primer sindicato también está relacionada con una lógica de lealtades premoderna

un lote si "no molestaba"... No hay indicios por el momento de que la empresa haya intentado destruir el sindicato o controlar su evolución política mediante purgas como las que se utilizaron en Fabricato en contra del primer sindicato. Es posible que la radicalización que sufre el Sindicato de Sedalana se le haya salido de las manos a los Shaio. El manejo de la primera huelga también expresa un cierto respeto por las leyes laborales y los derechos de los trabajadores a recurrir a determinadas formas de protesta. La empresa probablemente no tuvo los medios de evitarlo pero aún así su actitud contrasta con la política activa de Fabricato de moldear también el sindicato de acuerdo con sus necesidades.

Si bien la participación activa de las mujeres en el primer sindicato también está relacionada con una lógica de lealtades premodernas, la independencia de los trabajadores con respecto a la empresa es mayor. A lo largo de la historia de Sedalana/Texmeralda, encontramos formas diversas de participación sindical de las mujeres que nos permiten romper con algunos esquematismos que confieren a las mujeres una actitud más conservadora. Desde líderes que interiorizan las relaciones paternalistas y la noción de lealtad que conllevan las relaciones paternalistas y la noción de lealtad que conllevan hasta militantes radicales, activistas en las huelgas, pasando por dirigentes pragmáticas que buscan conciliar intereses que reconocen como conflictivos. Más que diferenciar la experiencia sindical de hombres y mujeres por el mayor o menor conservadurismo o radicalismo de unos y otras, se trataría de estudiar las diferencias que se observan entre hombres y mujeres en el marco de un mismo modelo de relaciones obrero/patronales: paternalista, de "lucha de clases", de conciliación, etc. y analizar en particular las vivencias de la militancia de unos y otras, su relación con la vida laboral y familiar o personal. La identidad de las mujeres como trabajadoras se transforma a lo largo de la historia de la empresa y de los cambios sindicales pero está presente en la dinámica de las relaciones obrero-patronales hasta hoy a pesar de que las mujeres no representan más del 11% del personal de producción.

3. *Las divisiones internas entre trabajadores "hombres vs. mujeres, jóvenes vs. antiguos":* una de los elementos que queremos explorar con mayor profundidad en el caso Sedalana/Texmeralda es el papel de las divisiones internas entre los trabajadores, asociadas con el sexo o la pertenencia generacional, en los momentos de modernización o de cambio en las estrategias empresariales. El caso Sedalana/Texmeralda va a permitir comparar dos etapas de modernización y reestructuración en la empresa. (Ingeniería Industrial y actual proceso de reestruc-

turación e implantación de programas de Calidad Total) a la luz de las percepciones de las trabajadoras y de los conflictos entre generaciones. Las obreras actualmente desplazadas por un personal joven, dispuesto a aceptar las condiciones de flexibilidad en la contratación y capaz de responder a exigencias de polifuncionalidad, fueron a su vez agentes de desplazamiento de la generación anterior durante la implantación de la Ingeniería Industrial. Resultará interesante observar de manera detallada como se articulan las etapas en el ciclo vital y laboral de las obreras y las etapas de desarrollo de la empresa, analizar las estrategias de esta última frente a la renovación generacional, su impacto en la agudización de ciertos conflictos intergeneracionales y en la definición del "envejecimiento" de la fuerza de trabajo.

El propósito de esta ponencia era abrir perspectivas y subrayar la importancia del análisis histórico y de considerar múltiples factores en la definición de los procesos de cambio industrial. El estudio de caso y el análisis comparado surgen como metodologías especialmente apropiadas para desentrañar algunas de las complejas articulaciones que se operan entre las estrategias productivas de las empresas, los factores culturales, la acción de los trabajadores y sus divisiones internas. Las grandes tendencias tecnológicas y administrativas adquieren una concreción específica en cada sector industrial, pero una misma rama de la producción en un mismo país puede presentar variaciones muy grandes. La mirada con lupa sobre estos procesos y la comparación sistemática de estudios de caso analizados en contexto claramente delimitados puede contribuir a entender mejor el papel de los distintos sujetos sociales en los procesos de cambio, su voluntad y capacidad de orientarlos en una determinada dirección.

Las relaciones de género requieren ser integradas en el análisis como una dimensión explicativa central que construye y es contruida y que interviene en todos los ámbitos de trabajo, sean estos femeninos, masculinos o mixtos. Si la sociología feminista ha contribuido a identificar elementos que permiten evaluar el peso de las relaciones de género en la vida de las mujeres, es claro que aún no analizamos a los sujetos masculinos como igualmente inmersos dentro de las relaciones de género, igualmente marcados por u identidad de género, igualmente sobre-determinados por la cultura.

Sedalana experimenta una huelga exitosa para los trabajos en 1965, Texmeralda experimenta una segunda huelga en 1969 que resultará un fracaso para los trabajadores y significará el inicio de la extinción del sindicato de base, reemplazado por uno de industria que colabora con la dirección de la empresa.

**SEP**



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA  
DIVISIÓN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**Centro de Análisis  
del Trabajo, A.C.**