

ISSN: 0 18-2325

# Trabajo 12

SOCIÉTAL, TECNOLOGÍA  
Y CULTURA 1995  
Páginas: 15 papeo



**El sueño de la  
jubilación...**  
en el marco de la  
colaboración de Nestor  
De Buen. "Seguridad  
Social, una  
Privatización Imposible"

**STUNAM  
Y UNAM**  
Dos facetas de una  
historia  
Agustín Rodríguez et al.  
y Sergio de la Peña

*Galería de imágenes*

**DIRECTOR**  
Alfonso Bouzas Ortíz

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

**Producción editorial**  
Eduardo del Castillo Valadez

Fotos  
Sergio de la Peña y Eduardo del Castillo  
V.

Toda correspondencia dirigirla a:

**Revista Trabajo**  
Alfonso Bouzas Ortíz  
Apartado Postal 55536  
09340 México, DF.

Tels: 698 31 11/ 686 03 22 ext. 428  
Fax 686 33 83/ 686 8976/ 724 47 94  
Suscripciones 60 pesos al año.

Esta publicación fue auspiciada por el  
Sindicato de Trabajadores de la  
Universidad Nacional Autónoma de  
México (STUNAM)

**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  
Certificadora de Publicaciones y Revistas  
Ilustradas. Publicación trimestral

Los artículos son responsabilidad del  
autor y no reflejan necesariamente la  
opinión de la revista.

## SUMARIO

### NÚMERO 12, 1996

**LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS**  
1/ Editorial

**GALERÍA DE IMÁGENES**  
3/ Ecos visuales de la UNAM.

**TIEMPOS Y MOVIMIENTOS**  
7/ Cuatro Momentos de la Autonomía Universitaria  
Sergio de la Peña.

12/ Hacia la Nueva Política Laboral y Sindical del STUNAM  
Agustín Rodríguez Fuentes, José Luis Gutiérrez Calzadilla, Juan Francisco  
Velázquez, Jaime Gallegos Gómez.

**OVEROL**  
22/Seguridad Social: Una Privatización Imposible  
Nestor De Buen.

31/Implicaciones actuales de la Privatización Bancaria  
Mario A. Rivero Cáceres.

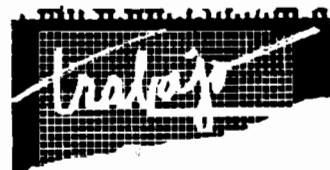
48/La Privatización del Sector Eléctrico  
José Antonio Almazán González.

**LOCKER**  
46/ La Participación de los Trabajadores en la Empresa  
Friedrich Fúrestenberg (traducción: Heike Gruhn).

56/ Segundo Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras: Proyección y  
Desafíos en el Mundo Laboral  
Guadalupe Gamboa Ortíz y Ma. Del Rocío Loya Solano.

**EL DATO**  
65/ La Intervención del Estado en la Economía  
Alfonso Bouzas Ortíz y Gerardo González Chávez.

**Trabajo**, número 12 se terminó de imprimir  
en enero de 1996, bajo la producción editorial de  
Eduardo del Castillo Valadez,  
Galicia 404, Colonia Alamos ,  
CP. 03400, México D.F.. Tel-fax: 5 90 99 31  
Hecho e impreso en México





## EDITORIAL.

**L**legó a su fin el Estado benefactor participante en el sector social de la economía que surgiera paralelo al desarrollo del capitalismo, como una necesidad del sistema para satisfacer todos aquellos requerimientos sociales (salud, infraestructura, alimentación básica, educación, sistema financiero y otros del mismo corte y necesidad colectiva) que no quedaban resueltos por medio del salario, sin que se ofrezcan alternativas para que estos requerimientos se satisfagan contando con el único medio con el que cuentan los trabajadores para resolverlos, su salario.

Se reitera una y otra vez la ineficiencia del Estado, la crisis financiera en la que se encuentran las empresas a cargo de éste y las bondades para que intervenga la iniciativa privada en sectores en el pasado estimados como con fines distintos a los de las ganancias privadas, para dar paso al "dejar hacer", a la usura más despiadada y a intereses distantes a una apreciación de lo que el hombre, por el simple hecho de nacer y vivir en sociedad, tiene derecho a recibir.

Los principales teóricos del neoliberalismo se expresan de la privatización como una importante alternativa de la sociedad: "La privatización no es un fenómeno político transitorio que va a desaparecer cuando sus destacados defensores abandonen la escena. Sus éxitos son demasiado evidentes y generalizados. En Estados Unidos, tiene el apoyo de republicanos y demócratas, liberales y conservadores. Fuera de este país, ha sido adoptada por naciones desarrolladas y en desarrollo, regímenes comunistas, socialistas y capitalistas, y estados democráticos y autocráticos...

"El reto de la actualidad es lograr una mejor división de responsabilidades y funciones entre el gobierno y el sector privado con el fin de sacar provecho de los puntos fuertes de cada uno y superar las limitaciones del otro. La asociación resultante puede satisfacer mejor los requerimientos y necesidades de la población de una manera coherente con las creencias y valores fundamentales de una sociedad democrática" 1 .

La dictadura del capital financiero y de la empresa internacional, comprometida en una loca carrera por establecer su hegemonía a nivel mundial, fija las pautas de la modernidad en forma totalmente distante de apreciar ya no digamos el que el trabajo es el único factor que valoriza los bienes, sino ni siquiera su inevitable participación en el proceso productivo mismo y los requerimientos de su reproducción. Pareciéramos estar ante una organización social que está convencida de que al igual que los bienes que intervienen en la producción, el trabajo es desechable y poco o nada importan los hombres en tanto que existe un enorme ejército de desocupados dispuestos a entrar a sustituir a aquellos trabajadores que materialmente no estén aptos para brindar lo que las nuevas demandas del sistema les imponen.

Ante estos requerimientos del neoliberalismo los sindicatos tienen un reto en el que apuestan su propia existencia, los trabajadores redefinen sus relaciones laborales y sociales y el propio Estado vive una significativa crisis de la que sólo la participación democrática de todos los actores sociales podrá sacarlo. Es cierto que hoy como nunca, los sindicatos evidencian su incapacidad actual de ofrecer alternativas a sus representados, pero también lo es que por este rumbo pocas perspectivas de consenso social alcanzará el sistema político mismo y el Estado.

Este número de TRABAJO, representa un intento de aportar elementos a la discusión de este significativo proceso de redefinición del pacto social; presentamos algunos análisis de prestigiados estudiosos de los efectos de la privatización en importantes sectores de la economía de nuestro país, convencidos de que esta página de la historia no se ha terminado de escribir mientras no hable al respecto el sector social que vive los efectos de la redefinición.

Destinamos también nuestra publicación a hacer una primera revisión del trabajo en las universidades, tema que equivocadamente se ha abandonado y que quizás sea una de las principales puertas que en estos días debemos tocar. Pensar que nuestras universidades públicas en el futuro jugarán el papel de vanguardia que en el pasado jugaron, centro de resonancia de las ideas y críticas más importantes.

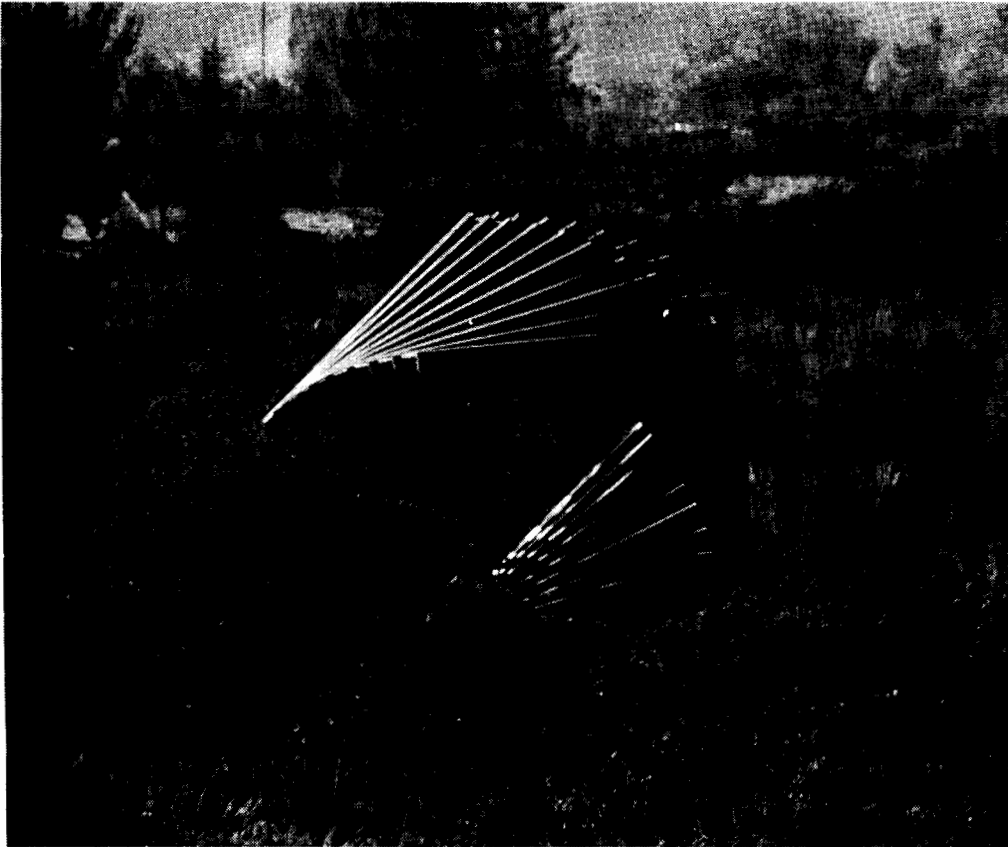
Alfonso Bouzas.

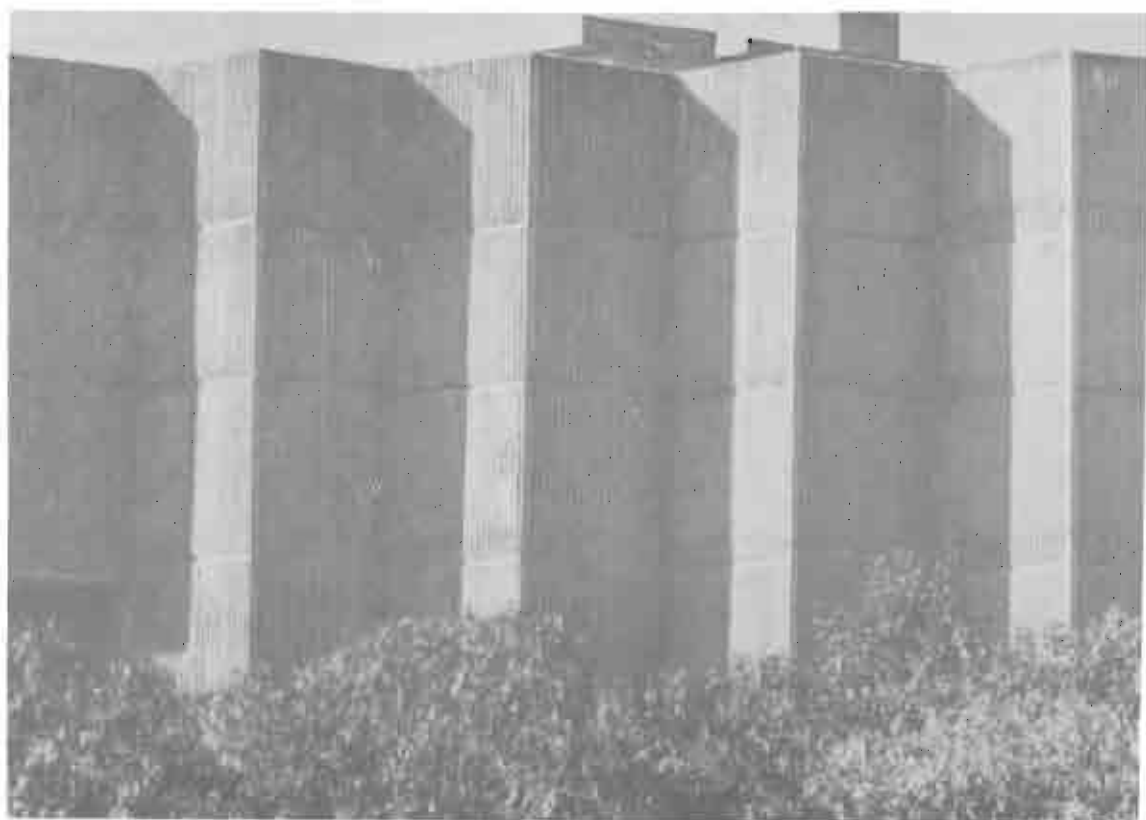
1.- Savas, E.S. Privatización La clave de un mejor gobierno, Gemika, México, 1989, pp. 429-431.



# Galería de Imágenes

La Universidad Nacional Autónoma de México, nuestra máxima casa de estudios, ha sido y es una institución destinada a la enseñanza y reproducción del conocimiento, a la investigación y difusión de la cultura. En la presente Galería con fotos de Sergio de la Peña, se aprecian los espacios donde el quehacer universitario vive su cotidianidad, en el marco de esculturas, jardines, edificios y aulas. Asimismo, la cámara fotográfica ha recogido las tonalidades y los recovecos de esa cotidianidad capturada permanentemente por el tiempo.











# CUATRO MOMENTOS DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

SERGIO DE LA PEÑA (1)



## La Primera Autonomía

**D**espués de la absorción de la universidad por el gobierno porfirista, la revolución abrió paso a replantear en los años 20 su estatuto bajo la influencia de las reformas universitarias de Córdoba, Argentina. No era fácil. El gran desacuerdo con el gobierno revolucionario de finales de la década en torno a su ingerencia casi total en los asuntos universitarios, dio lugar a que Portes Gil aceptase la autonomía universitaria en 1929.

Se abrió así un primer resquicio de autonomía que resolvió el conflicto del momento pero, en realidad, constituyó un verdadero desencuentro histórico que generó grandes tensiones. Porque los universitarios lograron reducir la intervención gubernamental precisamente en la etapa de máxima intensificación de ésta a través de la vigorosa centralización del dominio en el gobierno federal. El choque era inevitable entre las aspiraciones universitarias de autonomía por modestas que fuesen, con el apetito del gobierno de reducir a la Universidad al papel tradicional de ser un dócil instrumento estatal. El PNR establece en su fundación que "propugnaré porque en la Universidad Nacional se impartan conocimientos en consonancia con las tendencias del gobierno".(2) Y no cejó en su esfuerzo.

Desde luego la disputa no era sólo externa. Dentro de la Universidad se produjo en los años 30 una violenta confrontación entre estatistas encabezados por Vicente Lombardo Toledano, que consideraban que lo nacional de la universidad la obligaba a seguir los lineamientos del estado, y los autonomistas que reclamaban la libertad de cátedra y el derecho a gobierno propio, que afortunadamente ganaron la batalla.

Quedó muy contenta la Universidad con su autonomía, pero sin condiciones materiales para ejercerla, y sujeta a fuertes hostigamientos del aparato estatal y organizaciones políticas. En 1933, tras años de caos, se eliminó el calificativo de nacional y se amplió el poyo financiero.(2)

**“Se abrió así un primer resquicio de autonomía que resolvió el conflicto del momento pero, en realidad, constituyó un verdadero desencuentro histórico que generó grandes tensiones”.**

Pero el conflicto persistió al hacer uso el gobierno de la dependencia financiera para presionarla.

Eran tiempos de violento celo revolucionario que condenaba como reaccionaria la más mínima resistencia, y frecuentemente lo era. Se pretendía reducir todo a blanco y negro, aliados incondicionales o enemigos mortales. Bajo ese medio la Universidad cometió la imprudencia de tomarse en serio la autonomía, y diversos grupos lucharon para evitar que se alinease a las tendencias del gobierno, y se convirtió en un espacio extraño en el páramo nacional de estatismo galopante. Fue calificada de derechista, y en verdad ejercían fuerte influencia y tenían poder los "conejos", como se llamaba a los que tenían esa filiación política. En todo caso, con el brutal estilo de la época se trató de someterla mediante represiones y chantajes. Incluso Cárdenas cortó del todo las asignaciones por un tiempo con el argumento de que el gobierno no tenía por qué sostener a quien lo atacaba.

### Segundo Momento. El Pacto de 1944

**P**ero en los 40 hubo cambios en el gobierno, en cuanto a moderar el radicalismo revolucionario. A su vez la universidad le encontró la punta al ovillo y la mayoría ya no vio con tan malos ojos al proyecto revolucionario, gracias a la incorporación de nuevo profesorado y alumnado contagiado de aquella ideología y al estímulo del nuevo nacionalismo auspiciado por la Segunda Guerra Mundial. En esos años la Universidad asumió de buena gana su papel de instrumento ideológico para el proyecto del nacionalismo revolucionario, como se bautizó poco mas adelante, a través de sus funciones sustantivas. Por su parte el gobierno aceptó en 1944 el compromiso de apoyo financiero y respeto a la nueva autonomía universitaria, que destaca el darse gobierno propio y la libertad de cátedra e investigación (4) El PRM, convertido luego en PRI, logró la hegemonía en la universidad.

Se abrió el período de luna de miel entre Universidad y Estado. El acuerdo con-

sistió en respetar formalmente la autonomía pero practicar una intervención bastante descarada del gobierno en la vida académica. La relación era fluida, no poco gracias a que profesores y funcionarios eran en su mayoría empleados gubernamentales. La excepción era uno que otro profesor decidido a dedicarse sólo a la cátedra a base de inmensas cargas de horas-clase, casi muerto de hambre y de fatiga.

Pero con todo no fue una época de vida académica de reposada reflexión y tranquilos años de docencia e investigación en que se alcanzaron elevados niveles de "excelencia" en lenguaje neotecnocrático. El porrismo, los conflictos internos y del país, las frecuentes huelgas, la pobreza académica de los años 40 a 60, refutan la idea ingenua del posterior derrumbe de los niveles. Si tal derrumbe existió, empezó desde que se fundó la UNAM.

Pero en los 40 se aceleraron los cambios en el país por la industrialización, la urbanización de la vida nacional, la erosión de la cultura campesina, la proletarianización del trabajo, los cambios en las pautas de consumo. Surgían tensiones por la inflexibilidad en las formas de gobierno frente a nuevas exigencias sociales de participación y democracia.

Como era natural, con frecuencia la población, empezando por los propios universitarios, se acogían a la autonomía para disenter, porque casi no había otros espacios políticos donde hacerlo sin que les rompieran la cabeza. La universidad se politizó de nuevo desde la segunda mitad de los 40 y en los 50, pero de diferente manera. Se constató que no se puede abrir campo a la conciencia social sin consecuencias.

El distanciamiento era inevitable entre un gobierno cultivador de la demagogia y una institución dedicada a conocer y difundir la verdad, por deficiente que fuese en este propósito. En los 60 fueron penetrando cada vez más ideas y grupos políticos contestatarios en el espacio que había sido casi exclusivo del PRI.

**“Se abrió el período de luna de miel entre Universidad y Estado. El acuerdo consistió en respetar formalmente la autonomía pero practicar una intervención bastante descarada del gobierno en la vida académica”.**

Las denuncias de la politización de la universidad se multiplicaron solo a partir de que la izquierda cobró presencia en la segunda mitad de los 60. Lo que por cierto no supuso desplazar al priismo sino en pocos casos.

Fue el tiempo de las rupturas. Aparte de los agravios sociales que movilizaban a la universidad, como las grandes huelgas de ferrocarrileros y educadores de finales de los 50, o las crecientes luchas agrarias desde principios de los 60, el contingente estudiantil tomaba conciencia de que sus perspectivas de trabajo profesional no eran más las del ejercicio libre y lucrativo, sino inciertas y como empleados. Los movimientos de médicos de mediados de los sesentas y el estudiantil del 68 tuvieron una carga implícita de agravio contra su proletarianización, aparte de las justas protestas contra el autoritarismo en el país.

**El Tercer Momento: Sindicalización y Tiempos Completos**

**E**n los universitarios y traerlos de nuevo al redil mediante una gran ampliación presupuestal y la búsqueda de nuevas alternativas académicas, como la creación de los CCH, la UAM y otras opciones. De esta ampliación presupuestal resultó la incorporación de nuevos profesores que vivieron el 68. los setentas el echeverrismo intentó apaciguar los apetitos revolucionarios de

En gran medida la experiencia del 68 y los cambios del país condicionaron dos acontecimientos principales. Uno es que se ganó finalmente la disputa en torno al derecho a la sindicalización de trabajadores administrativos y académicos que se venía peleando desde los años 30. Otro fue la multiplicación de plazas de profesores de tiempo completo. Ambos acontecimientos conformaron la esencia del tercer momento de la autonomía universitaria.

En efecto, la autonomía cobró nuevo sentido cuando la relación laboral cobró estatus institucional en vez de la relación de

fuerte peso individual. No es que se haya eliminado por ello el clientelismo de la relación personal, pero disminuyó un tanto. Además, los sindicatos universitarios dieron nueva vida al sindicalismo independiente del país, que logró restarle cierto espacio al autoritarismo. A su vez se fortaleció y sustentó en gran medida en la nueva autonomía de profesores e investigadores, basada en la seguridad del trabajo de tiempo completo y exclusivo en condiciones razonables de ingreso. Con la proliferación de los profesores de tiempo completo se fracturó aun más la vinculación tradicional e influencia del gobierno en la vida académica que se ejercía a través de funcionarios públicos que eran también profesores por horas, de por sí alterada por el deslinde ideológico que impuso el movimiento del 68 y la brutal solución de represión.

Así de pronto surgió en México un espacio de autonomía diferente porque escapaba en gran medida de los medios represivos de control estatal, al grado de que incluso se empezaron a introducir medidas para reducir la corrupción auspiciada por el sector público, como las chambas dobles de académicos en oficinas públicas o el cobro sin cumplimiento de obligaciones. Por primera vez se conjuntaron la función intelectual e ideológica con la función laboral. Se sumó la posibilidad de opinar impunemente de asuntos nacionales y universitarios, dentro de las reglas de urbanidad, con la función inquisitiva y necesariamente rebelde en algún grado que tiene la reflexión académica.

La redefinición de la autonomía tuvo consecuencias múltiples no sólo hacia la sociedad sino internamente. La demanda social de la masificación de la educación, en combinación con las ideas de la universidad popular, determinaron la apertura al ingreso que dio paso a la universidad popular y de masas.

No sin consecuencias negativas. Se cometieron excesos graves. Por ejemplo, la radicalización democrática desarmó uno de los bastiones fundamentales de la academia, que es la meritocracia. Se confundió democracia con igualdad, cuya expresión más

atroz tal vez sea la pretensión de que, en la toma de decisiones fundamentales de la vida universitaria, el peso del científico de prestigio sea igual al del estudiante recién incorporado.

#### Cuarto Momento. El Recorte Neoliberal de la Autonomía

Con el neoliberalismo impuesto en los 80 por el gobierno con el respaldo del PRI y alegría del PAN, la universidad quedó en la mira de la furia contra las instituciones públicas y populares. Dentro de la nueva lógica lo deseable era la desaparición de la universidad pública, pero al no poder hacerlo, se conformaron con debilitarla y someterla a intensos ataques y a desprestigiarla.

El Estado no supo ni sabe todavía que hacer con la universidad pública, ni para el caso con ningún otro nivel educativo, como lo constata el que en el sexenio de Salinas hubiesen 4 secretarios de Educación. En todo caso, en cuanto a las universidades públicas se expresa en políticas contradictorias de ataques y apoyos.

Con todo, los intentos de ajustarla a sus objetivos, igual que en los años 30, lograron gran éxito mediante los sistemas de sobresueldos (SNI, aumentos presupuestales condicionados) que dependen de criterios y cuerpos externos, en abierta violación a la autonomía, porque orientan la investigación y docencia. Y también violatorios de la legislación laboral, porque no causan derechos y convierten a los académicos en empleados implícitos del gobierno. Con estas medidas para elevar diferenciadamente los ingresos de los académicos, en vez de aumentos salariales, consiguió también erosionar considerablemente el estatuto autonómico máximo hasta ahora, el que se había logrado en la década de los 70.

El reclamo no es regresar al pasado, que tampoco fue tan admirable, sino abordar el problema de complejidad inmensa que es cambiar en lo necesario a la universidad

**“La demanda social de la masificación de la educación, en combinación con las ideas de la universidad popular, determinaron la apertura al ingreso que dio paso a la universidad popular y de masas”.**

pública para cumplir lo que le exige la sociedad, lo que pasa por elevar los niveles académicos, pero también por rescatar la autonomía.

Debe avanzar en su forma de gobierno y reestructurar todo lo que sea necesario para ser una universidad popular en la entrada y elitista en la salida, al mismo tiempo meritocrática y democrática en diversos aspectos, pero con la disciplina que permita ejercer la democracia como derecho responsable.

En la universidad debe prevalecer la inteligencia, la investigación, la duda, el derecho a disentir, los más altos valores, porque a final de cuentas se enseña con la letra y el ejemplo, pero se requieren condiciones apropiadas para ello.

Hace menos de una década, cuando se abrieron resquicios para hacer política en el país, se inició la correlativa despolitización de las universidades públicas. Pero no ha terminado este proceso deseable, ni avanzado lo suficiente, y no sucederá sin una verdadera autonomía.

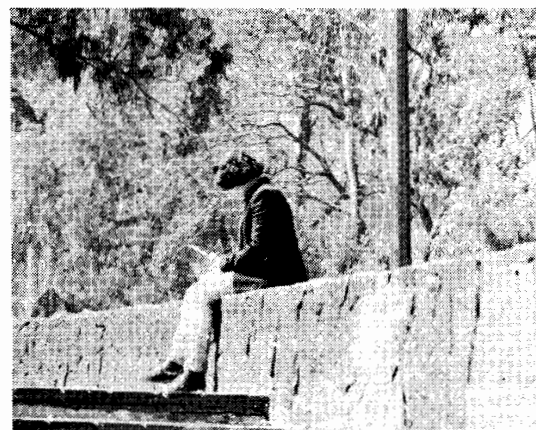
Es claro que el viejo pacto de los cuarentas no sirve más a la realidad actual. Es necesaria la redefinición de la autonomía universitaria para que responda a los objetivos antes apuntados.

Parte esencial de ello es que se conviertan en parte del sueldo los estímulos externos, y eliminar la intervención gubernamental en la vida interna de las universidades que se hace a nombre de combatir la corrupción (¡ el diablo al cuidado de la virtud!) y elevar los niveles académicos. Se deben hacer muchas más evaluaciones de las universidades, pero de ellas mismas y entre sí, no por empleados públicos como los integrantes de comisiones públicas a ese objeto. Por su parte, el Estado tiene que asumir la obligación y disciplina para asegurar una asignación presupuestal suficiente, no sujeta a negociaciones políticas anuales.

**“...para ser una universidad popular en la entrada y elitista en la salida, al mismo tiempo meritocrática y democrática en diversos aspectos, pero con la disciplina que permita ejercer la democracia como derecho responsable”.**

#### Notas:

1. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
2. “Reformas a la Declaración de principios del Partido Nacional Revolucionario del 3 de marzo de 1929”, reproducido en Los Partidos Políticos de México, Archivos del Fondo, Fondo de Cultura Económica, México, 1975, pp. 412-413.
3. Vázquez Josefina, Nacionalismo y educación en México, El Colegio de México 1970.
4. Ley Orgánica de la UNAM, Diario Oficial de la Federación, 6 de enero de 1945.



# HACIA LA NUEVA POLITICA LABORAL Y SINDICAL DEL STUNAM

Agustín Rodríguez Fuentes\*

José Luis Gutiérrez Calzadilla

Juan Francisco Velázquez

Jaime Gallegos Gómez



\* Secretario General del STUNAM; Secretario de Conflictos Administrativos del STUNAM;  
Secretario de Finanzas del STUNAM; Maestría en Sociología del Trabajo, UAM/Iztapalapa.

**M**éxico vive una época de reestructuración productiva. En diferentes ramas de la producción y de los servicios la innovación tecnológica y la reconversión industrial están presentes y propician cambios en las tradicionales relaciones entre el capital y el trabajo. Su impacto en la fuerza de trabajo y el establecimiento de las nuevas condiciones laborales que su establecimiento trae consigo, deben estudiarse a partir de las relaciones sociales de producción, entendidas como las que establecen los hombres en el proceso de producción de bienes materiales, incorporando el componente de la organización del trabajo, "que no sólo supone la división del trabajo, sino también las formas de supervisión y control sobre el proceso, las reglas formales e informales de cómo trabajar, las jerarquías de mando, los estilos y niveles de autoridad, y los problemas de poder, coerción y consenso en la organización"(1).

Las relaciones sociales de producción implican una relación de los trabajadores entre sí, entre éstos y los medios de producción y la dirección de la empresa. Esta relación lleva implícita una lucha por el control del proceso de trabajo. De una parte, el capital se esforzará permanentemente por desarrollar las fuerzas productivas, creando y desarrollando técnicas y sistemas productivos que le permitan acentuar el grado de explotación de la fuerza de trabajo; por la otra, los trabajadores agrupados en sus sindicatos, organismos de defensa y de lucha, darán la batalla para resistirse a la explotación y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

En gran medida el control de los trabajadores sobre el proceso de trabajo se lo permitía su carácter de trabajador de oficio; una categoría laboral defendida férreamente por las organizaciones sindicales y motivo de preocupación del capital.

Este no estaba dispuesto a aceptar que la fuerza de trabajo interviniera en mayor o menor medida en el control de los tiempos y movimientos durante la jornada de trabajo. Por eso, desde el último tercio del siglo XIX y

**“Las relaciones sociales de producción implican una relación de los trabajadores entre sí, entre éstos y los medios de producción y la dirección de la empresa. Esta relación lleva implícita una lucha por el control del proceso de trabajo”.**

hasta la fecha, el capital se ha preocupado por perfeccionar su participación en el proceso de trabajo. Su objetivo -entre otros- es erradicar los tiempos muertos, acabar con el saber de los trabajadores expresado en la habilidad desarrollada, los conocimientos y la experiencia adquirida por éstos en el trabajo de oficio; imponer la dinámica, el ritmo y la cadencia en el trabajo al través de sistemas automatizados. El taylorismo, el fordismo, el toyotismo y la aplicación de sistemas computarizados en las distintas ramas de los servicios y en diversos procesos productivos de diferentes ramas industriales, constituyen los principales logros del capital encaminados es esa perspectiva.

**U**n efecto de la revolución tecnológica

Efectivamente, la revolución tecnológica vino a trastocar las relaciones entre el capital y el trabajo en la hora del cambio estructural en México y el mundo, dándole una enorme ventaja al primero sobre el segundo. La reconversión industrial y la introducción de nueva tecnología en los procesos productivos está destruyendo el trabajo de oficio y desplazando una enorme cantidad de fuerza de trabajo.

La sustitución del trabajo de oficio por el polivalente y las modificaciones a la materia de trabajo debido al cambio tecnológico, conducen a flexibilizar la fuerza de trabajo y los contratos colectivos de trabajo, es decir, al establecimiento de nuevas relaciones entre los factores de la producción en materia de trabajo y de relaciones laborales. El rendimiento productivo, la calidad y la eficiencia productiva, la movilidad y la organización del trabajo, la seguridad en el empleo, la administración de la fuerza de trabajo, la capacitación en y para el trabajo, el sistema de seguridad social, las leyes laborales, entre otros factores, están en la palestra de la discusión.

Nada de eso es ajeno al país. Todo lo contrario. La nueva realidad económica y política del mundo conduce a los países a renovarse por necesidad o por voluntad propia. En Mé-

xico la política económica instrumentada por el gobierno en los últimos doce años permite concluir que se está transitando en esa perspectiva.

Desde el comienzo de los años ochentas se inició el proceso de reestructuración productiva en el país; con el expresidente Miguel de la Madrid Hurtado recibió el nombre de "renovación nacional", con Carlos Salinas de Gortari se le denominó "liberalismo social". El actual presidente, Ernesto Zedillo, parece estar predestinado a consumir la obra de sus dos antecesores. En realidad se trata del establecimiento de la política neoliberal, cuya aplicación está asolando a los trabajadores mexicanos y del mundo.

## **L** as promesas del neoliberalismo

Este proceso tiene múltiples manifestaciones: Innovación tecnológica en empresas de bienes y servicios para volverlas eficientes, atractivas y capaces de satisfacer la demanda de los usuarios como en Teléfonos de México y el sistema bancario; renovación de la planta productiva en diferentes empresas de distintas ramas industriales con la introducción de nueva tecnología para la elaboración de bienes materiales en las llamadas industrias de serie o de proceso discontinuo como la del automóvil, y en las industrias de proceso o flujo continuo como la siderurgia, la petroquímica y del cemento; la renegociación de la deuda externa; el ingreso de México al GATT y a la OCDE y la suscripción del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos y Canadá; el adelgazamiento del Estado sin perder la rectoría en materia económica y la contracción del gasto público; las reformas constitucionales; los cambios que vienen presentándose en las relaciones del régimen político con la sociedad civil y el movimiento obrero y sindical; los cambios políticos que están dándose en el país en su presumible tránsito al establecimiento de la democracia y la libertad política, son algunos de los aspectos sobresalientes que pueden destacarse para entender la etapa de transición

**“El neoliberalismo aspira a sacar al país de la crisis a costa del sacrificio de la gran mayoría de la población”.**

a la democracia en el país y la inserción de México en la economía mundial sobre bases nuevas.

El neoliberalismo aspira a sacar al país de la crisis a costa del sacrificio de la gran mayoría de la población. Sólo podrá detenerse si se logra configurar un gran frente amplio de masas que sea capaz de enarbolar un programa que, de entre sus objetivos, contemple la reorientación de la economía en un sentido nacional y popular y el establecimiento de la democracia y la libertad política.

## **L** os desafíos sindicales

Por esas y otras razones el diseño de la nueva política laboral del STUNAM y la reformulación de su programa debe insertarse dentro de la lucha más general de los trabajadores mexicanos. Es posible hacerlo. En principio, habría que hacer un esfuerzo por superar el aislamiento en que se encuentra.

A todas las organizaciones sindicales incumbe la pretensión del gobierno y del capital por establecer -y en muchos casos ya lo lograron- un nuevo patrón contractual de carácter flexible en sustitución del modelo contractual clásico emanado de la Revolución mexicana.

Éste se caracterizaba por la "intervención defensiva del sindicato en la implementación de los cambios tecnológicos o de organización del trabajo; protección al empleo; intervención sindical en la selección de personal de nuevo ingreso, reajustes negociados de personal, limitaciones al uso de subcontratistas, limitaciones a la creación de categorías de confianza; protección limitada al desgaste de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo; definición de categorías con sus funciones, rigidez en la movilidad interna (puesto, lugar de trabajo, departamento o turno), reglamentación de la obligación a trabajar horas extras, reglamentación de la obligación de laborar en días de descanso obligatorio y en el descanso semanal; participación sindical en el proceso de sanción a los trabajadores; poca injerencia sindical en intensidad, productividad



y métodos de trabajo; comisiones mixtas de higiene, seguridad y capacitación; escalafón ciego; protección al salario: sistema de prestaciones."(2).

En cambio el nuevo patrón contractual flexible se caracteriza porque existe "flexibilidad en el proceso de trabajo: definición amplia de las funciones de las categorías (compactación de tabuladores y polivalencia); movilidad interna; elasticidad de la jornada diaria, semanal y anual; no injerencia sindical en intensidad, calidad, productividad y métodos de trabajo; escalafón por capacidades; no injerencia sindical en la decisión e implementación de los cambios tecnológicos o de organización del trabajo; flexibilidad en el empleo: libertad para subcontratar; libertad para reajustar personal de base (sólo restringido a la indemnización que fija la LFT); libertad para crear categorías de confianza o aumentar el número de empleados; flexibilidad salarial: salario por hora y en función de productividad y de una jornada flexible"(3).

## **E**n la lista el 123 y la LFT

Este nuevo patrón contractual flexible ya se estableció en un buen número de contratos colectivos de trabajo. Para ello bastó la connivencia de gobierno, patrones y líderes espurios. En otros casos, a pesar de las fuertes luchas de resistencia de los trabajadores, los sindicatos finalmente fueron derrotados. En los menos, sindicatos y patrones negociaron la modernización de las empresas y suscribieron convenios de productividad, calidad y eficiencia.

La pretensión del gobierno y los patrones es la de comenzar a flexibilizar los contratos colectivos de trabajo para después contar con argumentos sólidos que les permitan modificar el Artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Ese es uno de los retos a enfrentar por el movimiento obrero y sindical.

El aislamiento a nadie beneficia. La nueva política laboral y sindical del STUNAM debe

**“El aislamiento a nadie beneficia. La nueva política laboral y sindical del STUNAM debe inscribirse en la lucha más general de los trabajadores mexicanos por defender sus conquistas históricas”.**

inscribirse en la lucha más general de los trabajadores mexicanos por defender sus conquistas históricas. Si habrán de reformarse las leyes laborales, que se haga en términos de equidad entre los sectores que participan en la producción y los servicios; de lo contrario se acentuará el cercenamiento de los contratos de trabajo con las lamentables consecuencias que eso traerá consigo para los trabajadores y sus sindicatos. Pero, también, ésta coyuntura permite la posibilidad de reivindicar una serie de demandas que ha enarbolado el sindicalismo democrático desde hace un buen número de años; como son: La existencia de un solo apartado del 123 Constitucional, la desaparición del carácter tutelar del Estado en las relaciones entre el capital y el trabajo, la desaparición del derecho del Estado a calificar las huelgas y a otorgar registros a los sindicatos, la desaparición de los tribunales del trabajo y de los topes salariales.

Si, también hay que reivindicar el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos nacionales por ramas industriales y de los servicios, a participar en la definición de la organización del trabajo, a establecer una negociación directa con los patrones para definir salarios y el contenido de los contratos colectivos sin la intervención del gobierno, a la existencia de un solo sistema de seguridad social para toda la población del país, a la independencia plena de los sindicatos con respecto del gobierno, los patrones y los partidos políticos. Ningún sindicato debe pertenecer a un partido político por muy revolucionario y democrático que éste sea.

## **A**lianzas, unidad de acción u orgánica

Estas y otras demandas deben incorporarse a nuestro programa de lucha. Para hacerlas realidad es necesario impulsar una política de unidad de acción, de alianzas y, por qué no decirlo, de unidad orgánica si las condiciones resultan propicias para hacerlo. Todo esto demanda el establecimiento de compromisos claros y precisos con todas aquellas orga-

nizaciones que estén dispuestas a dar una lucha firme y decidida por la defensa de los derechos y las conquistas de los trabajadores, por enarbolar demandas de avanzada y procurar el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados.

La flexibilización de la fuerza de trabajo y de los contratos colectivos de trabajo está en marcha. A nadie debe quedarle la menor duda de que la lucha por su definición toca a la puerta en las instituciones de enseñanza media-superior y superior del país. Ya las autoridades de diferentes universidades han presentado una serie de propuestas donde dejan ver hacia dónde orientan sus objetivos. Sus propuestas iniciales en nada se distinguen de las empresariales. En ellas prevalecen los criterios cuantitativos por encima de los cualitativos; son productivistas, eficientistas y tienden a la polivalencia; aspiran a dejar en manos de la burocracia la organización, el control y la ejecución del trabajo.

Las autoridades comenten un grave error de origen: Las universidades públicas no son empresas, sino instituciones que proporcionan servicios público-sociales, y deben proporcionarlos de la mejor manera posible para cumplir fielmente con la función social que la sociedad les tiene encomendada en aras de contribuir al desarrollo científico, tecnológico, económico, político, social y cultural del país. Por esa razón corresponde a todos los universitarios velar porque se cumplan cabalmente las tareas sustantivas de la universidad pública: docencia, investigación y difusión de la cultura. El trabajo no es ni puede ser la excepción. De él depende que las instituciones funcionen adecuadamente.

## **P**articipar en la definición del rumbo

La universidad pública es un patrimonio de la nación. Hay que defenderla férreamente y reivindicar el derecho de todos los universitarios a definir su rumbo y orientación. Por lo que respecta al trabajo, debe derrotarse la visión empresarial de las autori-

**“Las universidades públicas no son empresas, sino instituciones que proporcionan servicios público-sociales”**

dades y sustituirla por otra que genere y desarrolle una nueva cultura laboral de compromiso compartido, "sin oposición por principio a la innovación de medios y procesos de trabajo; con un compromiso con la calidad de la educación; reivindicando la iniciativa, la creatividad y la eficiencia de los trabajadores; incorporando a los trabajadores en la toma de decisiones, el diseño, la organización y la evaluación de los procesos de trabajo, participando éstos de la riqueza generada.

En este sentido, el STUNAM reclama, ahora, participar en la definición del rumbo y los alcances de la reforma educativa y administrativa de (la universidad). Para ello (son) convenientes los estímulos a la puntualidad, a la asistencia y al desempeño en el trabajo; reevaluar el papel de la capacitación para los ascensos; y revitalizar la bilateralidad en higiene y seguridad, admisión, capacitación, conciliación, así como en condiciones de trabajo, nuevas tecnologías y recalificación. En este sentido, en la negociación del tabulador de la UNAM, el sindicato (proponer): reducir el tabulador estableciendo claras diferencias salariales entre categorías; la aptitud como criterio básico de ascenso; los estímulos a las nuevas calificaciones, al esmero, a la intensidad y la calidad (4).

## **M**odernización y futuro

Planteamientos de este tipo son considerados por algunos destacamentos sindicales como patronales; a quienes los formulan los acusan de vendidos, claudicantes y traidores a su clase, entre otros epítetos de los cuales se puede ser víctima por ser partícipe de la modernización. Evidentemente los impugnadores no dicen qué significa un contrato de trabajo frente a la reestructuración productiva y la introducción de nueva tecnología en los procesos de trabajo, qué significa perder una o varias cláusulas frente a la revolución tecnológica, qué significado tiene para un sindicato ganar o perder frente a la modernización. No hay respuesta, sólo oposición a ultranza y una

actitud defensiva que se niega a aceptar una realidad que se impone.

Oponerse a la modernización es oponerse al futuro. La nueva política laboral y sindical debe hacer del futuro parte de su política sindical. La innovación de medios y procesos de trabajo representan el progreso y al futuro; éstos deben formar parte de la estrategia sindical. Lo importante es garantizar el derecho de los trabajadores a ser partícipes del cambio, de principio a fin; a disfrutar de los beneficios que la generación de la riqueza social traiga consigo. Esto significa el impulso y desarrollo de una nueva política sindical independiente y autónoma.

Esto implica "la no subordinación al Estado pero tampoco a la empresa (ni a las autoridades universitarias); la búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo para los obreros (y los otros sectores de la población trabajadora), pero sin afectar la productividad y la calidad; la disposición a la negociación sin negar la lucha de clases; la reivindicación de una cultura laboral de la eficiencia y la calidad, siempre que las empresas estén dispuestas al reparto de la ganancias (y las instituciones hagan un reconocimiento en efectivo a la labor desempeñada por los trabajadores); el reconocimiento de la importancia de mantener condiciones de prosperidad empresarial para los trabajadores, en un contexto de apertura de los mercados y de retirada del Estado de la economía; y finalmente, que los espacios productivos se han convertido en terrenos importantes de negociación, de confrontación, de lucha y educación para los trabajadores" (5).

El sindicalismo universitario nacional debe presentar un proyecto viable que le permita participar activamente en la reforma educativa y administrativa de las universidades. Este proyecto, además de incorporar las propuestas y planteamientos que aquí se han expresado, debe ir acompañado de una propuesta de homologación de los salarios de los trabajadores, los tabuladores y de los contratos colectivos de trabajo, incorporando a sus propuestas la demanda de reformar la ley para rescatar su legítimo derecho constitucio-

nal a organizarse en un sindicato nacional. Transitar en esa perspectiva requiere de voluntad política de quienes lo dirigen. Ese es uno de los propósitos de la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU).

## Más allá de lo inmediato

El punto de partida del diseño de una nueva política laboral y sindical debe ser el convencimiento de que las condiciones económicas y materiales del trabajo funcionan y tienen una relación directa con la orientación de las tareas sustantivas de la universidad. Por esa razón, la tarea del sindicalismo universitario no debe limitarse solamente a luchar por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus agremiados; debe ir más allá: incorporarse al movimiento universitario democrático para contribuir con sus esfuerzos a lograr que la universidad responda cabalmente con su función social, esté a la altura de las necesidades del país y se identifique con las mejores causas nacionales.

La nueva realidad económica y política del país ha obligado a un importante número de organizaciones sindicales a revisar ese conjunto de aspectos de la actividad sindical que se conoce con el nombre de política laboral. El STUNAM ahora enfrenta esa realidad. De cómo salir mejor librados depende de la definición de una política y una estrategia sindicales que conduzcan al sindicato a elaborar una propuesta viable que no debe reducirse solamente a demandar mayores salarios y más prestaciones sociales.

Ha llegado la hora de superar la concepción gremialista que, por diversas razones, ha prevalecido en el ejercicio de nuestra política. Nadie puede negar que el sindicalismo universitario es irreversible, que forma parte de la vida universitaria; lo que ahora debe demostrar es que tiene la suficiente capacidad y cuenta con la fuerza política suficiente como para seguir siendo un elemento dinamizador de la vida universitaria, tal y como lo fue cuando

**“El sindicalismo universitario nacional debe presentar un proyecto viable que le permita participar activamente en la reforma educativa y administrativa de las universidades”.**

decidió luchar por el reconocimiento de sus derechos laborales. Ese es el reto a enfrentar en el futuro inmediato.

## Sindicalista, el mejor trabajador

En el 4o. Congreso se decía que para arribar al diseño de una nueva cultura sindical y del trabajo "es necesario que los trabajadores miembros del STUNAM definamos nuestra actitud ante el trabajo contratado. Sostenemos que el mejor trabajador es el mejor sindicalista. Que sólo un trabajador con estas características puede cuestionar en mejores condiciones la irresponsabilidad de las autoridades universitarias en el manejo del presupuesto que la sociedad otorga a nuestra máxima casa de estudios, y la orientación que éstas imponen a la enseñanza, difusión de la cultura e investigación. El sindicato está por la responsabilidad en el trabajo, porque los maestros e investigadores cumplan eficazmente en la preparación de los futuros profesionales del país. Rechazamos el alto índice de ausentismo en las aulas. Los universitarios no son las autoridades. Los trabajadores administrativos, académicos, manuales, investigadores y estudiantes somos los únicos capaces de transformar a la Universidad para que la ciencia y la cultura estén al servicio del país.

"Para ello es indispensable colocar nuestras demandas de mejoramiento económico en un marco que permita a la organización seguir avanzando en sus objetivos estratégicos a pesar de las dificultades. Esto significa que requerimos profundizar, a través del Contrato Colectivo, la participación de los trabajadores en la gestión laboral. Proponemos que la orientación política fundamental del STUNAM sea un compromiso con la función social de la Universidad"(6).

Un paso de esta naturaleza requiere reflexionar sobre la actividad cotidiana de los trabajadores en el desempeño de sus funciones y analizar el trabajo que realizan también las autoridades. La productividad y la eficiencia

**"En la revisión contractual de 1996, el sindicato debe ampliar su derecho a la información que ya está establecido".**

que requiere la Universidad (no la burocracia) sólo serán posibles si se conquista ese objetivo.

En la revisión contractual de 1996 el sindicato debe ampliar su derecho a la información que ya está establecido. Eso significa una mayor obligación de las autoridades a proporcionar la información que sea necesaria (de carácter administrativo, financiero y contable de la institución) para que los universitarios estén en condiciones de conocer y opinar sobre la situación, las necesidades y las perspectivas de la universidad.

El sindicato debe conquistar su derecho a participar en la planeación, organización, control y ejecución del trabajo; a fiscalizar las acciones de las autoridades; a opinar y presentar sus proyectos en todo lo que se refiere al trabajo y el funcionamiento de la institución, y a opinar acerca de la creación de nuevos centros de labores, construcción y ampliación de obras, etcétera.

No se trata de sustituir a las autoridades universitarias sino de convenir contractualmente una responsabilidad compartida en todo lo relacionado con el trabajo a través de la gestión universitaria con el objeto de incidir, desde ahora, en la orientación de la universidad. Sin duda alguna, en esta perspectiva debe inscribirse la lucha por el cumplimiento del programa de recuperación salarial y la revisión de enero del 96 del programa de calidad y eficiencia.

## La naturaleza del proyecto

Impulsar un proyecto de esa naturaleza implica dotar al sindicato, entre otras cosas, de lo siguiente:

*---Un diagnóstico del estado que guardan las relaciones laborales y la forma como se planea y realiza el trabajo en todas las dependencias universitarias. Para lograrlo se hace necesario organizar encuentros de trabajadores por categorías, ramas de actividad, ENEPs, CCHs, escuelas, facultades, etcétera. De tal suerte que el STUNAM*

cuenta con toda la información y las propuestas de los trabajadores de base para nutrirse de la materia prima que requiere para poder elaborar su propuesta de organización y fiscalización del trabajo.

— La capacitación y el adiestramiento que necesitan los trabajadores debe vincularse directamente con las tareas sustantivas de la universidad. Incluso vale la pena discutir si se justifica la existencia de la Subdirección de Capacitación. La gran cantidad de recursos económicos que gasta la administración central en sostener ese aparato burocrático, posiblemente sea más conveniente destinarlo a las autoridades académicas para que, en coordinación con la comisión mixta de la materia, se planifiquen y organicen los cursos de capacitación y adiestramiento, vinculándolos directamente con la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. Seguramente una iniciativa como esta no sería bien vista por la administración central, pero es factible que si les resulte atractiva a las autoridades académicas que sí están comprometidas con la función social de la universidad. Además debe obligarse a las autoridades a cumplir el compromiso contractual de construir un centro de capacitación para el trabajo.

— El sindicato debe dotarse de un cuerpo de asesores y de todo el apoyo técnico y administrativo que le permitan elaborar proyectos sobre su participación en la planificación y organización del trabajo, el funcionamiento de la institución, su administración, la importancia de los centros de trabajo para el cumplimiento de las tareas sustantivas de la institución, así como sus perspectivas de desarrollo; siempre considerando a la universidad como una institución que debe cumplir fielmente con su función, brindando los servicios público-sociales que proporciona de la mejor manera posible, haciéndose eco de las necesidades del país y teniendo la suficiente capacidad para presentar alternativas de solución a los problemas del país.

— La lucha del STUNAM por conquistar su derecho contractual a participar en la ges-

-tión universitaria, es también la lucha por limitar la excesiva e irracional contratación de personal considerado como de confianza, contratación que realizan las autoridades sin importarles el dispendio de recursos económicos propiedad de la nación. Esa es una de las principales causas de la hipertrofia administrativa que padece la institución.

## Sobre el personal de confianza

Una reforma administrativa real y efectiva en la UNAM debe orientarse, entre otras cosas, a frenar el abuso que hacen del presupuesto muchos funcionarios para contratar personal de confianza en su afán de favorecer a sus grupos de poder y de colocar a la administración por encima de la academia.

Esto implica la necesidad de elaborar un diagnóstico del personal de confianza. No basta con decir cuántos hay en cada dependencia, que la mayoría realizan funciones propias de los trabajadores de base y que por este motivo las autoridades violan el contrato colectivo. Eso es importante pero también insuficiente. Es necesario ir más allá. Hay que investigar cómo fueron contratados; cuáles funciones iban a realizar y realmente cuáles hacen; si se justifica la existencia del número que existe por dependencia; determinar desde el punto de vista sindical cuántos debiera haber en cada una de éstas; si se justifica que el lugar que debe quedar vacante debe ser ocupado por un trabajador de base, o si se trata de contrataciones realizadas como consecuencia del interés del funcionario en turno por beneficiar a sus allegados, etcétera.

La legislación laboral y el CCT definen qué debe entenderse por trabajador de confianza, sin embargo, para los administradores de la universidad es letra muerta porque no respetan la normatividad laboral. Más aún, tienen una idea patrimonialista del trabajo de confianza como si no fuera del interés de todos los universitarios saber cómo lo organizan y cómo distribuyen esa exorbitante partida pre-

**“...se planifiquen y organicen los cursos de capacitación y adiestramiento, vinculándolos directamente con la docencia, la investigación y la difusión de la cultura”.**

supuestal para su realización. El trabajo de confianza debe formar parte de nuestras preocupaciones; debe justificarse su existencia y, al igual que el trabajo de base, ser productivo y eficiente. Deben estar laborando como empleados de confianza los que tienen que ser. Ni uno más. Por ello debe pactarse contractualmente el Catálogo de Puestos Administrativos de Confianza y limitar el número de estos trabajadores en justa proporción con la existencia de trabajadores de base.

Los trabajadores contratados por honorarios por servicios profesionales constituyen otro sector considerado como de confianza cuya existencia debe revisarse. Generalmente este tipo de trabajadores se contratan con el objeto de que realicen una labor que, por diferentes motivos, no pueden efectuar ni los empleados de confianza ni los trabajadores de base; por eso se llaman servicios profesionales. Estos trabajadores realizan un trabajo específico dentro o fuera de las instalaciones de las instituciones o empresas que los contratan. Una vez concluido el trabajo para el que fueron contratados, no tiene razón de ser su permanencia en la UNAM.

Sin embargo en la universidad las cosas no son así. Existen muchos trabajadores contratados por honorarios por servicios profesionales que pasan años contratados bajo ese rubro. Las razones son varias: Unos porque son trabajadores que se jubilaron y solamente pueden seguir trabajando en la institución si se les contrata de esa manera; otros son contratados así porque no existen vacantes de personal de confianza, las autoridades para abrirle espacio a algunos de sus allegados, terminan contratando personal por honorarios.

Los casos graves: el de aquellos que cobran por tiempo completo en otra institución u organismo gubernamental y son favorecidos por las autoridades, las que disfrazan la plaza de la UNAM otorgándoles un nombramiento de honorarios "por servicios profesionales"; A esta práctica se le conoce con el nombre de "chambismo". Sería saludable para la universidad el que esta forma de contratación se justificará para que no se prestara a abusos

**“El STUNAM debe exigir que ninguna plaza académica se otorgue a una persona para realizar funciones de confianza o de base”.**

de los funcionarios ni a malas interpretaciones.

## **C**oncursos de oposición abiertos

Es una práctica común en la universidad el que las autoridades contraten técnicos académicos para habilitarlos como empleados de confianza y realicen funciones que legítimamente les corresponde efectuar a los trabajadores de base.

De acuerdo con la legislación universitaria, este tipo de contratación debe hacerse por medio de un concurso de oposición abierto, a menos que, dice el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico, por las necesidades de la dependencia la contratación deba hacerse de manera directa y con carácter de interino. Esta práctica debe erradicarse de la universidad. El STUNAM debe exigir que ninguna plaza académica se otorgue a una persona para realizar funciones de confianza o de base. Las plazas académicas deben ser para la academia. Queremos todo el poder a la academia en la UNAM.

De acuerdo con la ley, los estudiantes universitarios deben prestar su servicio social cuando hayan alcanzado un determinado número de créditos o concluido sus estudios. Que bueno que lo proporcionen en su universidad. Lamentablemente, las autoridades han contribuido a pervertir la prestación del servicio social. A los trabajadores administrativos de base les ponen trabas para que lo realicen; incluso llegan al extremo de pretender extenderles una carta de servicio social en la que conste que ya lo hicieron con el objeto de no otorgarles la licencia con disfrute de salario que contractualmente están obligadas a proporcionarles. Por otra parte, a los estudiantes que deciden prestar su servicio social en la institución, las autoridades los ponen a laborar realizando funciones que corresponden al personal de base. De esta situación no son responsables nuestros compañeros estudiantes.

El STUNAM no debe permitir que esta situación continúe dándose en la universi-

dad. Los estudiantes deben prestar su servicio social en el área de su especialidad, absteniéndose de realizar funciones del personal de base; si lo hacen, será responsabilidad de las autoridades que desvirtúan el servicio social.

Un buen servicio social contribuye al avance académico de la universidad, coadyuva a la formación profesional de los estudiantes y contribuye al desarrollo del país.

#### Notas:

1.- De la Garza Toledo, Enrique. Reestructuración productiva y respuesta sindical en México. UNAM/UAM-I. México, 1993, p. 20.

2.- Ib.: pp. 120-121.

3. Loc. cit.

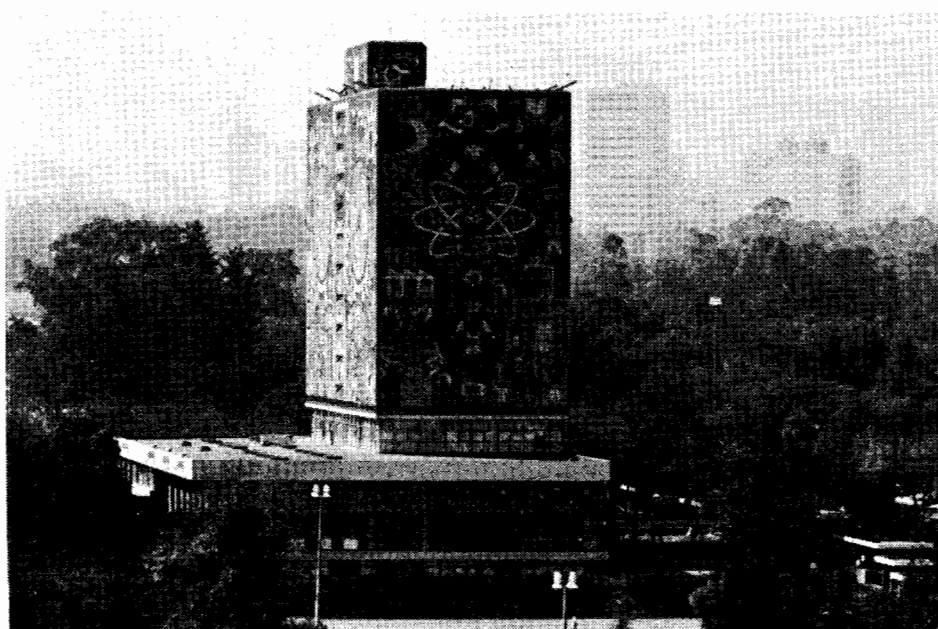
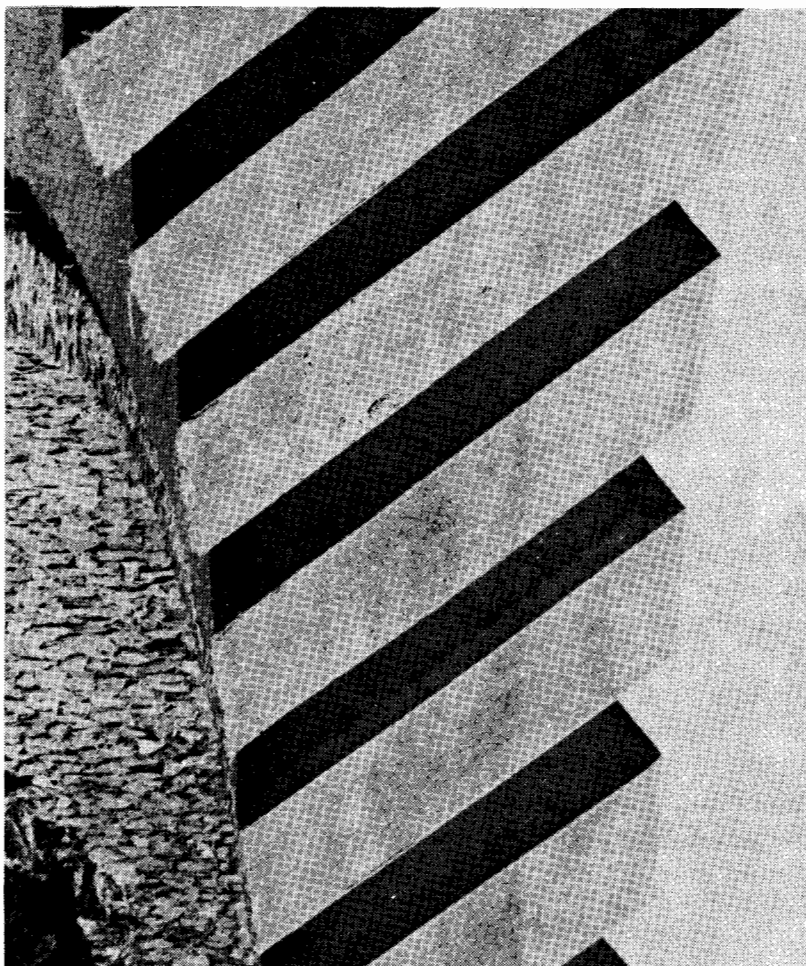
4.- STUNAM. "El STUNAM ante la revisión de su contrato",

Desplegado en La Jornada. 23 de agosto de 1990, y STUNAM

"Informe sobre el tabulador que se presenta al CGR del STUNAM", mimeo, 11 de febrero de 1991.

5.- Ibid.; p. 183 (lo que está entre corchetes es nuestro).

6.- STUNAM. "Resoluciones del Cuarto Congreso General Ordinario", STUNAM, México, julio de 1982. p. 19.



# SEGURIDAD SOCIAL: UNA PRIVATIZACIÓN IMPOSIBLE

Néstor De Buen \*



\*Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Presidente de honor.



# 1.

## El Problema Conceptual.

No son simplemente rumores, ni siquiera corrientes de aire sino verdaderos vendavales privatizadores los que amenazan la estructura de la seguridad social, antiguo baluarte del Estado de Bienestar y hoy, sobre sus cuitas económicas, visible objeto del interés económico de los sectores interesados en convertirla en un inmenso negocio financiero.

Curiosamente, quienes sostienen la tesis de la privatización, tal vez por razones de tradición, quizá por disimular sus verdaderas intenciones que, por cierto, no pueden ser más evidentes, gustan de conservar el viejo nombre.

En reciente Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia (octubre 1995), un distinguido expositor chileno, Alfredo Valdés, utilizaría la doble denominación de Seguridad Social Pública y Seguridad Social Privada. Pero no se trata, ciertamente, de cuestiones nominales sino de principios y no puede ser más claro que poner en manos de intereses privados los sistemas de aseguramiento, será cualquier cosa, inclusive podría ser muy eficaz, pero no será en absoluto social.

La cuestión estriba en que pese a la oposición a que se mantengan en vigor los viejos sistemas, condenados por contrarios a la economía de mercado desde la teoría por el viejo Milton, amo y señor de los Chicago Boys; desde la política conservadora, por la implacable señora Thatcher y su aliado el señor Reagan y desde las medidas efectivas con mucho de ejemplares, en cuanto han servido de ejemplo cada vez más imitado, del señor General Pinochet, los aires de cambio prefieren no tocar el nombre. Hay algo de miedo escénico, como si fuera mágica la denominación de la seguridad social.

En México vivimos una situación parecida. El discurso del presidente Zedillo en la Asamblea del Instituto Mexicano del Seguro

**“...poner en manos de intereses privados los sistemas de aseguramiento, será cualquier cosa, inclusive podría ser muy eficaz, pero no será en absoluto social”.**

Social (IMSS) y de Genaro Borrego, su Director General, en enero de este mismo año fue claramente antiprivatizador y se repite en la más famosa de las Propuestas, la producida conjuntamente por los sectores obrero y empresarial que precisamente se dice tiene por objeto “el fortalecimiento de la seguridad social”. Allí se afirma paradójicamente que “La propuesta se basa en los lineamientos señalados por el Presidente de la República: no a la privatización de la seguridad social, no al incremento de cuotas y contar con el consenso de la comunidad IMSS”.

Pero una cosa son las palabras, inclusive las presidenciales y otra muy diferente los verdaderos propósitos. Eduardo Montes, en un claro artículo publicado en *La Jornada* (11 de noviembre) dirá que “Por si fuera poco, los altos funcionarios del gobierno menosprecian la inteligencia de los mexicanos”.

No puede concebirse una seguridad social privada. Es tan contradictoria la expresión como la muy conocida del Partido político que intenta ser, al mismo tiempo, revolucionario e institucional con lo que, a fin de cuentas, no es ni una cosa ni otra. Ni siquiera Partido, que es lo más notable, sino una agencia de empleos.

Y así, de contradicción en contradicción y de divorcio entre las palabras y los hechos, vamos recorriendo el ácido camino de la crisis que hoy, por si fuera poco, es económica, política y social. Con maniobras desestabilizadoras que tienen un claro sabor de competencia interna dentro del PRI, sin faltar el apoyo externo y una ingrata sensación de que el timón esta fallando. Salvo que sea el timonel.

## 2. La Crisis Evidente y el Problema Económico.

No puede ponerse en tela de juicio, sin embargo, que el IMSS, personaje fundamental de la seguridad social mexicana, pasa por un mal momento. Las conclusiones del “Diagnóstico” preparado por la Dirección

General son, sin duda, la consecuencia de unas premisas que pasan por muchas cosas y, sobre todo, por el empobrecimiento de las cuotas, vinculadas a unos salarios que son las víctimas de la política antiinflacionaria; por el desvío de las reservas del seguro de IVCN que sirvieron, durante muchos años, para crear la infraestructura del seguro de enfermedades y maternidad (EM); por la aplicación de recursos del seguro de guarderías a otros fines; por los mecanismos de fraude evidentes de los patronos en los registros de los asegurados, cuando son inscritos con salarios inferiores a los reales, salvo en la recta final, sin olvidar el mal funcionamiento de algunos servicios, inclusive de medicina de primer nivel, agobiados por el número creciente de enfermos y la insuficiencia de abastos y de espacios para cirugías oportunas.

No puede olvidarse, sin embargo, la seria disminución en el nivel de los salarios del personal del IMSS, apenas compensado y no del todo, por prestaciones colaterales que se han incluido en el contrato colectivo de trabajo como un paliativo, nunca bastante, que intenta amortiguar los efectos de unas remuneraciones claramente insuficientes.

El problema no es pequeño con respecto a las pensiones de invalidez y vejez, escasas desde siempre y que hoy, ante la falta de reservas, se cubren mediante el sistema riesgoso de reparto. No falta a la verdad el Diagnóstico cuando alerta respecto de la posibilidad de que si no se toman medidas urgentes, una declaración de quiebra en los primeros años del siglo XXI será la consecuencia necesaria.

La notable disminución de la mortalidad infantil, y en el otro extremo, la prolongación de las expectativas de vida, en gran medida producto de la eficacia de los servicios preventivos y curativos de la seguridad social, no son de menor importancia. Porque es sabido que los sistemas de seguridad social se calculan sobre la base de que el retiro se inicie más allá de las previsiones de vida pero en los más de cincuenta años de existencia del sistema, la edad de 60 años para

**“El problema no es pequeño con respecto a las pensiones de invalidez y vejez, escasas desde siempre y que hoy, ante la falta de reservas, se cubren mediante el sistema riesgoso de reparto”.**

la pensión reducida de vejez y de 65 para la definitiva han quedado rezagadas ante expectativas que superan, tal vez, los 74 años.

Hoy se puede dar fácilmente el fenómeno de que un trabajador viva más tiempo jubilado: al menos en el caso de la aplicación del convenio de jubilaciones y pensiones que forma parte del contrato colectivo de trabajo del IMSS, que no considera la edad sino sólo los años de servicio (27 en mujeres y 28 en varones) que en activo. Y por otra parte, no puede ponerse en tela de juicio que en el sistema mismo de la seguridad social, la exigencia de sólo quinientas semanas de cotización adicionales con la edad para el sistema de pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada resulta absolutamente ilógica.

No es extraño entonces que las autoridades manifiesten una clara y más que justificada preocupación por el futuro inmediato de la seguridad social. El quid de la cuestión está en la solución.

### **3. Diagnósticos, Planes, Propuestas e Iniciativas.**

Sobre el Diagnóstico y algún documento complementario de menos que escasa publicidad, con el nombre misterioso de “Proyecto Aguila” en el que se plantean algunas sugerencias, se han actualizado el “Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000” y la “Propuesta conjunta de los sectores obrero y empresarial para el fortalecimiento y modernización de la seguridad social” que, a su vez, sustenta la reforma legal iniciada ya por el presidente de la República.

El Diagnóstico fue el documento que sirvió de base a la discusión pública. De allí partió el “Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000” en el que no son de escasa importancia las referencias a las debilidades del sistema IMSS. Por más que sea extenso, vale la pena reproducir el punto 5.5.3 “Ahorro y seguridad social” donde se encuentra el principio de muchas cosas”:

*Dos de los motivos más importantes que tienen las personas para ahorrar son la adquisición de vivienda y el contar con ingresos dignos en el momento de retirarse de la vida económicamente activa. De tiempos atrás, el sistema de seguridad social prevé aportaciones de los trabajadores para esos propósitos a través del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte (SIVCM) del IMSS y de la cuota al INFONAVIT. Recientemente se introdujo la aportación al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).*

*“El problema con estos rubros, particularmente los dos primeros, es que las personas difícilmente pueden concebirlos como auténticos activos financieros que se identifiquen con un propósito de ahorro. Las aportaciones al SIVCM se incorporan a un fondo colectivo. Las personas que llegan a la edad de retiro sin alcanzar a cotizar, o que no acumulan una cierta antigüedad en el sistema, pierden todo derecho sobre sus contribuciones. Al ser colectivo el sistema y dadas las reglas vigentes, los trabajadores que cotizan más o durante más tiempo perciben una pensión proporcionalmente menor en relación a sus cotizaciones. Existe pues una desvinculación casi total entre las cuotas pagadas y los beneficios individuales, circunstancia que fomenta la evasión y discrimina contra amplios grupos de trabajadores, todo ello en contra del ahorro de las familias. Aunque en vías de corrección, efectos similares se han dado en el caso del INFONAVIT.*

*“El ahorro personal y familiar recibiría un gran estímulo si todas las contribuciones para el retiro y la vivienda fuesen individualizadas y acumuladas en cuentas personales que pagasen rendimientos reales atractivos. El Plan propone que las contribuciones tomen esta característica, apoyándose para ello en un análisis amplio y concienzudo y bajo el principio de que todo cambio debe ser en beneficio del trabajador”.*

**“Las AFR recogerían los fondos individuales destinados a hacer crecer el ahorro interno, hoy considerado la panacea del resurgimiento económico”.**

En la Propuesta, entre otros muchos planteamientos, se sugiere por unos misteriosos miembros de los sectores obrero y empresarial, supuestamente representantes absolutos de sus representados y cuyos nombres no se precisan, tanto la introducción de esquemas de competencia entre los médicos del primer nivel que operarían en beneficio de aportantes y usuarios (punto 9) como la formación, claramente inspirada en el modelo chileno, de Administradoras de Fondos de Retiro.

Las AFR recogerían los fondos individuales destinados a hacer crecer el ahorro interno, hoy considerado la panacea del resurgimiento económico. Se constituirían como sociedades especializadas de inversión de propiedad pública, privada o social y cada trabajador tendría la libertad de elegir su propia administradora para que le maneje sus fondos personales (punto 20).

En algún borrador previo a la Iniciativa de ley se proponía que fueran instituciones de banca múltiple y entidades financieras autorizadas las que tuvieran a su cargo llevar las cuentas individuales de ahorro para el retiro en los términos de la ley, aunque “actuando por cuenta y orden del Instituto Mexicano del Seguro Social”. Todo parece indicar, sin embargo, que lo planteado en el inciso 20 de la Propuesta en el sentido de que “Las aportaciones para el fondo individual no deberán ser administradas directamente por los bancos sino que es necesario que se creen Administradoras de Fondos para el Retiro”, sustituirá a la idea original y en lugar de bancos y financieras, participarán sociedades especializadas de inversión.

La posibilidad de que los servicios médicos de primer piso se privatizaran también fue considerada con base en lo dispuesto en el art. 97 de la Ley del Seguro Social (LSS) que autoriza la prestación indirecta de los servicios a través de convenios con otros organismos públicos o particulares o, inclusive, con las propias empresas deudoras de las cuotas si tuvieran establecidos servicios médicos y hospitalarios, en éste último caso

mediante un sistema de reversión de cuotas. Y aunque es discutible si esa subrogación se puede permitir aún en los casos de que el IMSS cuente con instalaciones propias, lo cierto es que no se requeriría de cambios en la ley para considerar la privatización de los servicios médicos de primer nivel. Cuando mucho, de una interpretación jurisprudencial intencionada, lo que no es difícil conseguir en nuestro mundo.

Sin embargo, no parece esa la intención. Se trata, simplemente, de un sistema de incentivos con oportunidad al usuario de elegir al médico que seguramente implicaría reformas sustanciales al contrato colectivo de trabajo.

Pero lo que no puede discutirse es que el sistema de AFR no es otra cosa que la privatización de los servicios financieros. Negarlo es negar lo evidente.

#### 4. Otros Modelos.

La corriente privatizadora, inspirada en lo fundamental en la reforma chilena de 1981, hoy ampara el pensamiento de los dirigentes de otros países del área iberoamericana, por regla general, no muy entusiastas de las soluciones democráticas salvo, por supuesto, el Uruguay, recientemente incorporado a esa línea que intenta corregir un sistema evidentemente mal planeado que desde hace muchos años agobia las economías de los orientales.

En el Perú el señor Fujimori ha creado el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, mediante el Decreto Ley 25897 publicado en "El Peruano" del 6 de diciembre de 1992. Establece la afiliación voluntaria a las AFP con posibilidad de regreso al sistema antiguo pero sólo dentro de un plazo de dos años a partir de la vigencia de la ley.

Se han incorporado también a la misma fórmula los argentinos y no es difícil que otros países, alentados por el resultado económico de las administradoras chilenas,

dueñas de patrimonios antes inconcebibles, se lancen a la misma aventura.

#### 5. El Tema Escabroso de los Principios de la Seguridad Social y las Corrientes Privatizadoras.

El problema, sin embargo, no resulta tan sencillo de resolver. Porque en esta tesitura de intentar privatizar manteniendo al mismo tiempo la condición de social, los obstáculos no son menores a pesar de los intentos, que no faltan, de descubrir denominaciones menos comprometedoras como dijimos antes.

Una de las soluciones que se buscan es mantener por encima de todo el principio de la solidaridad sin el cual no es concebible la seguridad social. Y a pesar de las individualizaciones que se predicán como nota principal del sistema, también se afirma que en la medida en que el Estado garantiza la pensión mínima excluyendo de esa responsabilidad a las administradoras privadas, la solidaridad se producirá por la vía fiscal. Esto es, con los recursos de toda la colectividad.

Parece una broma macabra.

La solidaridad fiscal que consiste en la contribución proporcional a los gastos públicos "así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan (los mexicanos), de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes", como lo indica el art. 31-IV constitucional, no tiene nada que ver con la solidaridad a la que el jurista argentino JUAN JOSÉ ETALA se refiere al afirmar que "Si, en general, cada hombre aisladamente no puede hacer frente a las consecuencias derivadas de las contingencias sociales, la Seguridad Social debe utilizar instrumentos o técnicas de garantías que distribuyan las cargas económicas entre el mayor número de personas, haciendo jugar el principio de "solidaridad" lo más extensamente posible" ("Derecho de la seguridad social". EDIAR. Bs. Aires, 1966, p. 50.

En efecto: la solidaridad fiscal se refiere a la contribución para los gastos públicos; la solidaridad como principio de la

**"Pero lo que no puede discutirse es que el sistema de AFR no es otra cosa que la privatización de los servicios financieros. Negarlo es negar lo evidente".**

seguridad social, a las contingencias sociales, quiere decir, a los riesgos que sufren los particulares, por regla general, en ejercicio de la actividad laboral.

De esa solidaridad dice Julio Martínez Vivot que "se asienta en dos grandes principios, que son: la cooperación entre semejantes, y la ayuda que se prestan los hombres. En consecuencia, realizarla es poner en práctica un deber colectivo, resultante de una ley natural" ("Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social". 3a. edic. Astrea, Bs. Aires, 1992, p.642).

No hay que olvidar, como precisión complementaria, que la solidaridad que identifica un principio fundamental de la seguridad social responde a la llamada "teoría del riesgo social" la que parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo social concebido íntegramente, de tal manera que los accidentes de trabajo no pueden imputarse a una empresa determinada, sino a toda la sociedad (Guillermo Cabanellas, "Derecho de los riesgos de trabajo", Omeba, Bs. Aires, 1968, p. 314).

No obstante, la solidaridad va, hoy en día, más allá de las responsabilidades por riesgos de trabajo e incluye necesidades sociales que sólo de manera muy relativa son preocupación de los sistemas fiscales.

La anunciada individualización de los sistemas de pensiones es, simple y sencillamente, el valor antagónico de la solidaridad.

Pero no es sólo la solidaridad el principio que olvida la privatización. En la misma medida quedan a un lado la unidad de gestión que en México padece de una división incómoda en los sistemas de seguridad social pero que es absolutamente incompatible con la presencia de una multitud de AFR y el principio de la participación de los interesados. En esas famosas AFR los interesados, quiere decir, los supuestos beneficiarios de las ventajas financieras nada tienen que hacer en la administración de los fondos.

Es claro que la "Propuesta" intenta tapar el sol con un párrafo al afirmar que "Para lograr los objetivos anteriores, y en plena congruencia con las metas del PND, se

propone como instrumento la creación de un nuevo sistema de pensiones en fondos individuales por trabajador con un claro sentido social (?) que genere un rendimiento atractivo para los trabajadores".

Pero lo que parece evidente es el verdadero propósito del documento. En el punto 19 se dice con claridad meridiana que "Como lo ha propuesto el propio Presidente de la República, al presentar el Plan Nacional de Desarrollo, los fondos acumulados en este nuevo sistema de pensiones deberán estar destinados a incrementar el ahorro interno, como elemento central de una estrategia de promoción del crecimiento económico y el empleo con base en los recursos nacionales. Por su importancia para el desarrollo, el PND afirma que el ahorro interno será el pilar del crecimiento económico, y reconoce que una de las líneas de acción para la generación del mismo consistirá en fortalecer los mecanismos de financiamiento de los sistemas de seguridad social".

**"No obstante, la solidaridad va, hoy en día, más allá de las responsabilidades por riesgos de trabajo e incluye necesidades sociales que sólo de manera muy relativa son preocupación de los sistemas fiscales".**

## 6. Perspectivas.

En la parte inicial de la "Propuesta" se afirma que la autora del documento, una denominada "Comisión tripartita para el fortalecimiento de la seguridad social", es la representante de los sectores obrero y empresarial del país y, por lo tanto, los representantes naturales de los sectores a los que interesa la seguridad social.

Nada más falso.

Puede afirmarse sin temor a incurrir en errores que el documento fue elaborado, en realidad, por el propio IMSS, quiere decir, por la organización administrativa del Instituto y nunca por la supuesta Comisión Tripartita. Posteriormente se firmaría por los clásicos representantes de los grupos corporativos anexos al Estado. Los sindicales, por llamarlos de alguna manera, agrupados en el Congreso del Trabajo, y no todos sus integrantes lo suscribieron. Los empresariales vinculados a los organismos industriales y

comerciales: CONCANACO, CONCAMIN y CANACINTRA, nacidos de la Ley de Cámaras que la Suprema Corte de Justicia de la Nación acaba de declarar anticonstitucional.

No puede olvidarse, sin embargo, la participación importante de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) que es una Central sindical empresarial cuya afiliación es claramente voluntaria. En alguna medida el Consejo Coordinador Empresarial también sería producto de la libre decisión de los empresarios pero sin olvidar que se integra en lo sustancial con los mismos organismos corporativos.

Por otra parte es clara hoy la vinculación estrecha entre la CTM y la COPARMEX a propósito de la "nueva cultura laboral" cuyos antecedentes pueden encontrarse no en la iniciativa de ambas organizaciones sino en el proyecto laboral de Luis Donaldo Colosio, recogido por el hoy presidente Ernesto Zedillo, como se refleja paladinamente en el PND. Inclusive la expresión "nueva cultura laboral" la utilizó Colosio expresamente en su visita a la CTM, tres días antes de ser asesinado. Allí también, dicho sea de paso, aludió al cambio de las instituciones de bienestar social, vivienda y salud (ver de Carlos De Buen Unna: "Zedillo y la herencia laboral de Colosio" en "El trabajo, el derecho y algo más" de N. De Buen L. Y C. De Buen U., Edit. Porrúa, S. A., 1995, p. 183).

Si se advierte, además, que el PRI conserva una mayoría suficiente en el Congreso de la Unión, parece evidente que pese a las oposiciones notables del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y otras muchas agrupaciones sindicales al programa de privatización, la reforma de la Ley del Seguro Social se producirá en los términos propuestos en la Iniciativa presidencial.

Las exigencias de la economía, carente de crédito externo, obligan al Sistema a recurrir a un mecanismo que fuerce el ahorro aunque sea en sacrificio evidente de los trabajadores, al menos en cuanto a las posibilidades de que en un plazo corto los fondos de retiro les favorezcan. Nadie piensa que eso sea posible ni siquiera en el muy largo plazo,

**"Las exigencias de la economía, carente de crédito externo, obligan al Sistema a recurrir a un mecanismo que fuerce el ahorro aunque sea en sacrificio evidente de los trabajadores..."**

alrededor de cuarenta años, que tardaría la fórmula en producir, si es que llega a producirlos lo que es más que dudoso, los efectos maravillosos que se predicen de ella.

Habrà, por supuesto, AFR. Lo que no garantiza en absoluto que en las próximas elecciones, si es que no se manejan como siempre en términos de fraude, el PRI se quede ayuno de apoyos populares como ya está pasando ahora.

Asistimos, sin duda, a los estertores de un régimen obsoleto, antidemocrático, corrupto e impopular. El problema está en la sustitución.

## 7. Apéndice: Realidades Postmortem.

La publicación de este trabajo, prevista al parecer para fechas anteriores, se tropezó en el camino con la aprobación de la Iniciativa por los señores diputados y senadores del PRI que en un mar de oposiciones ejercieron con eficacia el mayoriteo que les concede su posición congresal. Lo que eran perspectivas, diseñadas sin ninguna imaginación en el inciso precedente que culminaba el ensayo, se han convertido en realidades quizá con matices de muy escasa importancia con los que el Sistema político mexicano trató de poner de relieve un cierto eco a las múltiples inquietudes que en el orden político, académico y social fueron apareciendo ante el infame proyecto privatizador.

Mis queridos editores me pidieron adaptar el ensayo a esa triste realidad y me temo que adaptarlo sería hacerlo de nuevo. Me parece que puede salvar la situación, casi razonablemente, agregar este Apéndice aunque reconozco que a más de uno le fascinaría poder llevar a cabo alguna cirugía apendicular. No tanto, presumo, por lo que se dice aquí sino por el hecho de tener que decirlo.

La Nueva Ley del Seguro Social ha sido finalmente publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 21 de diciembre y entrará en vigor el 1o. de enero de 1997.

Eso quiere decir que el SAR se integra para ser manejado por las llamadas AFORES

(Administradoras de Fondos de Retiro, con siglas que intentan romper el parentesco evidente con las chilenas y peruanas, que se conocen como AFP); que los dueños de ellas serán públicos, privados y sociales; que el seguro de guarderías compartirá un 20% de su cuota con las prestaciones sociales y que los plazos para los nuevos asegurados que pretenden pensionarse se extienden por muchos más años de los ahora previstos.

Ha quedado con el texto original el comprometido art. 89 del la Iniciativa con lo que el tema de las reversiones de cuotas se seguirá manejando con la obscuridad intencional del aún vigente art. 97 que deja entrever las posibilidades de hacerlo con empresas que tuvieren establecidos servicios médicos y hospitalarios.

Esa disposición se ha interpretado antes de dos maneras: en un sentido histórico diciendo que hace referencia a las empresas que contaban con esos servicios al momento de entrar en vigor la ley y en un sentido de oportunidad, en forma mucho más amplia, como una vía de permanentes privatizaciones de los servicios médicos. Adivino futuros problemas de interpretación que suplan lo que el Legislativo no se atrevió a suscribir.

Es curioso cómo se defienden los autores de la Iniciativa frente a la acusación de que privatiza los servicios que antes eran sociales. Desde su perspectiva eso no ocurre porque el IMSS va a conservar el derecho a cobrar las cuotas que después, descontando una comisión que no estará tan mal, cederá a las AFORES para sus inversiones productivas.

El argumento no puede ser más débil ya que la función de cobrar no es lo que distingue entre lo privado y lo social sino la de prestar los servicios. Y el sistema de pensiones que ahora se abandona para pasarlo a terceros que, a mayor abundamiento, individualizarán los fondos a nombre de cada asegurado con lo que desaparece la solidaridad que es esencial a la seguridad social, no puede considerarse como una extensión del IMSS. Ni aún tomando en cuenta los mecanismos de control que el reglamento de las AFORES en su momento

**“El argumento no puede ser más débil ya que la función de cobrar no es lo que distingue entre lo privado y lo social sino la de prestar los servicios”.**

determine. Sin olvidar que el destino de los fondos serán los valores emitidos por el Estado y por los particulares. En ese último caso, obligaciones y acciones lo que supone inversiones de riesgo cuando se trate de acciones.

Otro argumento saleroso de los muy poco convincentes defensores de la reforma es que no perjudica a los trabajadores porque no se aplican retroactivamente las disposiciones nuevas sobre plazos de espera para pensiones por cesantía en edad avanzada y de vejez, que pasan de 500 semanas de cotización a 1,250 ni las de invalidez, que de 150 semanas de cotización mínima ascienden verticalmente a 500. Les corresponderá el “beneficio” sólo a los nuevos asegurados a partir del 1.º de enero de 1997, fecha en que se iniciará la vigencia de la nueva ley.

Hay la alternativa de que si un veterano de la seguridad social quiere pasarse al nuevo mecanismo y le conviene, podrá hacerlo.

Ciertamente que no habrá retroactividad pero sí va a haber dos clases de asegurados: los de antes y los de después. Y eso está muy lejos de satisfacer las exigencias de generalidad de las normas que es el atributo que permite considerar que cumplen con el fin de la justicia. Sin embargo no me queda más que reconocer que la medida es necesaria y que no habría otra alternativa que salvar el problema de la retroactividad aunque haya sido a cambio de injusticia. Una nueva forma, tal vez, de expresarse el viejo conflicto entre justicia y seguridad jurídica.

Sin embargo, quienes han hecho estimaciones económicas han llegado a la conclusión de que el nuevo sistema, después de 40 años de cotizaciones, no garantizará mejores derechos que el sistema actual.

Lo malo es que en el camino de esos largos años podrán pasarle muchas cosas a las AFORES y a los fondos que manejen. De sobra conocemos los problemas de inflación, quiebras, desvíos de los fondos y otras cosillas que en México son, para nuestra desgracia, cuestión común. Basta ver los apuros actuales del Estado con sus emisiones de petrobonos; los de los Bancos con sus carteras vencidas y

sus ansias de subsidios estatales y los de los "propietarios sociales" que tienen en la santa quiebra al Banco Obrero. ¿Es eso lo que nos espera?

Una cosa sí es cierta. El Estado asume responsabilidades económicas de una cuantía considerable, al garantizar pensiones equivalentes al salario mínimo y liberar a los empresarios de contribuciones importantes. Ellos son los que ganan. Y ganan, además, con un beneficio complementario que reconozco no está tan mal pensado, ya que los grupos de clasificación de empresas a efectos de riesgo sólo valdrán para el momento inicial o por el cambio de actividad, pero en el futuro lo que contarán serán los riesgos propios y no los del grupo en que se hubiere incluido al patrón. Eso tendrá que contribuir de una manera importante a la disminución de los accidentes y enfermedades de trabajo aunque lo más probable es que la intención haya sido la de disminuir las cuotas más que las contingencias.

Un tema que preocupaba al Diagnóstico era el de la falta de desarrollo de las guarderías para hijos de las aseguradas, permanentes cedentes al seguro de EM de sus recursos. Pero ahora se les condena a vivir en sociedad conyugal con las prestaciones sociales a las que se les atribuye el 20% del valor del seguro de guarderías.

Me temo que su porvenir no será brillante aunque tal vez resulte aún menor el de las prestaciones sociales, condenadas a cancelación desde el Diagnóstico. y con ellas, así como sin querer, condenada también la Seguridad Social. Esta sólo se concibe como la extensión de beneficios de toda índole (salud, cultura, educación, deporte, entretenimiento, etc.) para quienes no contribuyen con cuotas. Al cancelar las prestaciones sociales, que es una posibilidad no tan remota, de hecho se regresaría a la etapa inicial del Seguro Social, hoy más privado que social gracias a la reforma y que sólo paga a quien le paga, la vieja fórmula romana del do ut des.

En reciente mesa redonda organizada por Patricia Kurtczyn Villalobos en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

**"Seguridad Social y Soberanía...; que extrañas palabras! Dentro de algunos años los alumnos de Derecho las verán con la misma duda eterna en que ahora caemos cuando alguien habla de la enfiteusis o del censo".**

en la que me tocó ser el único crítico de la ley frente a seis acérrimos y oficialistas defensores, entre otros su autor principal, dije que de nuevo, como en el SAR, el IMSS se convertía en madre probeta para incubar productos ajenos. Ahora se reforma intensamente con el objeto primordial de satisfacer tanto la demanda de ahorro interno por la que clama el Plan Nacional de Desarrollo como la exigencia de privatizar en beneficio de capitales privados (lo que incluye a la eufemísticamente denominada en nuestra Constitución "propiedad social").

No les hizo la comparación ninguna gracia a mis amigos, que lo eran tres de ellos, defensores a ultranza de la nueva ley. Eso de la probeta les sonó a injuria. No lo es, por supuesto. Pero sí un símil excelente.

El problema mayor es que esas medidas, tan contradictorias con la naturaleza misma de la seguridad social, al grado de que la borran para convertir todo en seguros privados, son el resultado de obediencias estatales a los poderes financieros que hoy dominan el mundo. El IMSS no recibirá beneficio alguno del nuevo sistema salvo, tal vez, el de ir adelgazando con el riesgo de que de tanto enflaquecer llegue a ser etéreo y al final del camino, a no ser más.

Si antes hemos puesto a su disposición en bancos norteamericanos todo el producto de la venta de nuestro petróleo, ¿qué de extraño tiene que ahora le agreguemos al paquete el inmenso negocio de hacer privados los que eran seguros sociales?

Seguridad Social y Soberanía...; que extrañas palabras! Dentro de algunos años los alumnos de Derecho las verán con la misma duda eterna en que ahora caemos cuando alguien habla de la enfiteusis o del censo.

Polanco, DF, noviembre en la primera etapa y 31 de diciembre el complemento (1995) con algunas correcciones, que nunca faltan, del 1o. de enero de después.



# IMPLICACIONES ACTUALES DE LA REPRIVATIZACION BANCARIA.

Mario A. Rivero Cáceres\*.



\*Ex miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Empleados del Banco de Comercio (Bancomer)

## Breve Reflexión Inicial.

**R**evisar el proceso de reprivatización bancaria en nuestro país, que abarca el periodo de septiembre de 1990 a Junio de 1992 y sus implicaciones actuales, reclama en estos momentos especial atención, ya que nos permite ubicar algunos elementos y argumentaciones que, curiosamente, se esgrimieron para justificar en su momento esta medida y que, de nuevo, utiliza el discurso oficial para avalar el proceso de reprivatización de importantes instituciones y empresas en poder del Estado (PEMEX, IMSS, telecomunicaciones). La razón, al igual que en el caso de la Banca, obedece a una serie de aspectos que aparecen como centrales en la estrategia económica que, el actual gobierno, se propone seguir para favorecer el desarrollo y el crecimiento del país.

En el caso de la Banca, se argumenta que ampliando la esfera de participación del sector privado, nacional y extranjero, ya no sería necesario canalizar fondos públicos para su sobrevivencia, modernización o reestructuración productiva, para hacer frente al proceso de globalización de nuestra economía, lo cual permitiría dirigir esos recursos hacia actividades como la creación de infraestructura y servicios sociales.

Desafortunadamente, los hechos nos muestran todo lo contrario. La actual situación de crisis que vive el sistema financiero nacional ha obligado al gobierno a intervenir y encausar casi el doble de los ingresos que obtuvo por la venta de los bancos para su rescate, evitando así una quiebra masiva de las instituciones financieras del país.

El monto de los recursos destinados para este efecto, según datos de la S.H.C.P., ascienden a más de 69 mil millones de nuevos pesos, lo cual equivale a más del 4% del PIB esperado para 1995, vía los distintos programas de rescate (UDI's,

FOBAPROA, ADE, PROCAPTE, Esquemas de Capitalización). Sin duda una cantidad sumamente importante comparada con los recursos que se destinan para el gasto social.

Lo anterior basta para justificar un análisis de las principales características que ha tenido la actividad bancaria ya privatizada durante los últimos años. Pero para que este proceso nos permita ubicar y evaluar más globalmente las distintas implicaciones que ha tenido a distintos niveles de la realidad económica y social del país, se hace necesario revisar algunos de los principales aspectos que, a mi juicio, han caracterizado de manera particular este evento.

Dadas las limitaciones de espacio revisaremos brevemente los siguientes aspectos: en primer lugar, vale la pena ubicar la orientación hacia la desregulación y participación creciente del capital extranjero en el sistema bancario nacional a partir de la reprivatización; también, se hace necesario ubicar cuáles son las principales tendencias de la banca mexicana en este periodo de tiempo con respecto a la modernización, desarrollo tecnológico y orientación de sus servicios; otro aspecto de relevancia, es el que se refiere a la actual crisis del sistema bancario y al conflicto de magnitud nacional, originado por la cartera vencida y la imposibilidad de pago de gran parte de sus clientes; finalmente, analizaremos algunas de las implicaciones de carácter laboral que este proceso ha traído consigo, ya que desde los inicios del proceso de reprivatización los trabajadores bancarios han tenido que hacer frente a distintos retos que han modificado sus condiciones laborales en general.

Considero que, si bien la posibilidad de realizar un balance sobre un proceso de reprivatización, como el bancario, requiere del análisis más exhaustivo de los elementos arriba mencionados, y otros de similar relevancia, con este documento se pretende contribuir a desarrollar una visión mínima que permita conocer algunas de las principales implicaciones que, para nuestro país, ha traído la venta de los bancos.

**“...la actual situación de crisis que vive el sistema financiero nacional, ha obligado al gobierno a intervenir y encausar casi el doble de los ingresos que obtuvo por la venta de los bancos para su rescate...”**

# 1. Reprivatización y Capital Extranjero.

Difícilmente se podría entender la lógica de este proceso sin ubicarlo como parte vital del gran esquema de globalización de la economía mundial. Desde mediados de la década de los años ochenta la orientación de la economía mexicana se sustentó en gran medida en su apertura hacia los mercados internacionales. Las naciones en desarrollo, como lo fue el caso de México, se colocaron a la vanguardia de la liberación comercial, argumentando que este modelo posibilitaría alcanzar el crecimiento y el desarrollo necesarios.

Para sustentar este modelo de intercambio mundial se hizo necesaria también la internacionalización o globalización financiera. Esta se ha impulsado de tal manera que, el crecimiento de las operaciones a través de sus sistemas a nivel mundial durante las 24 horas del día, se han desarrollado de una manera mucho más acelerada que las transacciones nacionales. Estos procesos se han visto favorecidos con los grandes avances tecnológicos y de desregulación financiera mundial, aspectos ambos que han actuado como factores habilitantes y a la vez como fuerzas impulsoras.

En nuestro país la desregulación financiera ha tenido entre sus principales impulsores a los organismos internacionales, con los cuales México se ha comprometido, a partir de las distintas negociaciones que se han llevado a cabo tanto a nivel comercial,-- a través del GATT y del TLC--, como a nivel financiero y de apoyo al "desarrollo", como lo son el FMI y el BM.

Por otro lado, las grandes transnacionales y sus operaciones de capital de alcance global, entre los diversos países en los cuales actúan, también han promovido a distintos niveles la apertura de los mercados financieros. México se encuentra hoy en un proceso de profundización de su desregulación financiera y bancaria, que está permitiendo no sólo la entrada de capital extranjero a los bancos y grupos financieros nacionales, sino también el establecimiento y operación de instituciones

extranjeras con la posibilidad de prestar servicios de banca múltiple.

Sin duda que los factores internos que mencionamos al inicio de este trabajo, así como los reclamos de los antiguos dueños mexicanos de la Banca, por que ésta les fuera restituida, son algunos de los elementos que se tomaron en cuenta para llevar a cabo el proceso de reprivatización.

Pero es evidente que las modificaciones de septiembre de 1990, cuando el gobierno del entonces presidente Carlos Salinas plantea de manera general este proceso de desincorporación, fueron el inicio de una mayor participación del capital extranjero en el sistema financiero y bancario de México, el cual respondió más a una lógica de desregulación financiera promovida desde afuera.

Dos hechos refuerzan esta apreciación: el primero lo encontramos en el contenido del apartado financiero del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, donde se establece la posibilidad de una mayor participación de la banca extranjera en nuestro sistema financiero y que regula la apertura gradual del mismo durante un plazo de seis años; el segundo en las recientes iniciativas turnadas al Congreso de la Unión, de parte del Ejecutivo, proponiendo la reducción de los tiempos de la apertura financiera al capital extranjero pactados en el TLC. Hecho que responde a los condicionamientos del paquete de rescate económico otorgado por el Tesoro de los Estados Unidos y los distintos organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial que participaron en dicho rescate.

Otro factor relevante que ha acelerado la entrada de capital extranjero, es la profunda crisis en la que se encuentran sumidos los principales grupos financieros del país, para los cuales la inversión extranjera está significando una posibilidad de sobrevivir en el mercado.

Es en este marco donde encontramos que en la actualidad, (con independencia de las más de cien oficinas de representación de bancos extranjeros de 14 países que operan en México), nueve de los 16 principales grupos

**“Para sustentar este modelo de intercambio mundial, se hizo necesaria también, la internacionalización o globalización financiera”.**

financieros mexicanos cuentan hoy con participación de capital extranjero en distintas proporciones. Y estas van desde pequeñas participaciones accionarias, hasta el control mayoritario de las acciones que ha implicado transferencias de la propiedad de algunas instituciones bancarias.

La intervención de capital extranjero se da vía alianzas estratégicas de tipo comercial, tecnológicas u operativas, venta de acciones de su capital social y fusiones. Entre las instituciones con intervención de capital extranjero se encuentran las siguientes: Banamex, Bancomer, los grupos financieros Serfin, Inverlat, Invermexico, Probursta, Bital, así como el Banco Alianza y Banca Confia. Otros organismos financieros se encuentran en tratos para establecer este tipo de alianzas.

## 2. La Modernización Bancaria.

Ubicar a la banca moderna en nuestros días significa pensar, de acuerdo a las características de su transformación mundial, en un nuevo concepto de banca-empresa, donde la orientación del servicio se modifica hacia la orientación del negocio, es decir, compra-venta de servicios y productos muy diversificados en un mercado altamente competitivo. Es así que observamos como la banca de hoy adopta y desarrolla formas de publicidad y de oferta, similares o iguales, a las empresas que producen mercancías y también a las grandes empresas de distribución como las tiendas departamentales.

La banca mexicana desde su reprivatización se orientó hacia esta lógica. Es así que hoy un análisis de las características de su reestructuración nos muestra como su orientación de negocio se ha perfilado a la creación, no solo de múltiples productos y servicios que se relacionan con su actividad financiera de capitalización y colocación de recursos, sino, también, una gran diversidad en la oferta de productos y servicios que se vinculan directamente con las distintas empresas bancarias y no bancarias que conforman los grandes gru --

**“La intervención de capital extranjero se da vía alianzas estratégicas, de tipo comercial, tecnológicas u operativas, venta de acciones de su capital social y fusiones”.**

pos financieros o que son propiedad de sus principales accionistas, ya sean nacionales o extranjeros.

Con lo anterior es importante observar como las nuevas estructuras de los bancos se orientan más hacia la creación de infraestructuras con grandes adelantos tecnológicos que tendrán que responder y facilitar esta lógica comercial y de consumo, más que a una verdadera lógica de impulso al ahorro y a la inversión productiva. Las estructuras internas de los bancos se orientan hacia la creación de unidades independientes de producto o de negocio que respondan integralmente a sus propios procesos y desarrollen una alta capacidad de medición de su rentabilidad, orientados hacia la atención de segmentos muy específicos y con altos potenciales económicos.

A su vez la banca de "menudeo", es decir, la que se orienta hacia la atención de la población en general, está recibiendo muy pocos beneficios con respecto al servicio que se le proporciona. En conclusión la banca privatizada y moderna que se ofreció al momento de su desincorporación está inmersa en una profunda reestructuración de tipo comercial más que en una transformación productiva.

## 3. La Banca en Crisis.

Algunos autores y economistas han empezado a señalar el año de 1995 como el peor año para la banca, con lo cual coincido en términos generales. Con los que difícilmente se puede coincidir es con los banqueros que sitúan el origen de esta crisis a partir de los hechos políticos de 1994. Menos aún se puede coincidir con aquellos que ven el origen de la crisis bancaria en la devaluación de diciembre de 1994, en el aumento de la cartera vencida o en la imposibilidad de renovar y conseguir nuevos certificados de depósito con la banca extranjera, lo cual prácticamente llevo al sistema financiero a la insolvencia entre enero y marzo de este año.

La génesis de la crisis actual en la que esta inmerso el sistema bancario se tendría que situar en los orígenes mismos de la regulación financiera promovida por las autoridades del sexenio pasado, y que sirvieron de punto de arranque para la operación de los bancos ya privatizados. Las regulaciones inadecuadas permitieron un elevado margen de intermediación que se heredó desde la banca estatizada. Por otro lado, promovieron el endeudamiento excesivo y la especulación sin límites. Contradictoriamente a la realidad actual, a un año de finalizado el proceso de desincorporación bancaria, es decir en Junio de 1993, datos de la Comisión Nacional Bancaria, nos indican que la mayoría de los 18 bancos que participaron en este proceso ya habían recuperado montos hasta del 50% del valor de compra de las instituciones.

Resumiendo, la situación actual de los bancos nos muestra un panorama crítico en el que se conjugaron distintos factores, entre otros: las inadecuadas regulaciones del proceso de privatización, las inadecuadas prácticas crediticias, altas tasas de interés, sobreendeudamiento externo, la crisis de enero de 1994, la devaluación de diciembre y la actual recesión económica. Todos estos elementos influyeron, por un lado, en el desplome de las utilidades de los primeros tres trimestres de 1995 hasta de un 82% en el caso de 11 de los 18 bancos privatizados; y por el otro, en el crecimiento desmedido de la cartera vencida, la cual esta situada en estos momentos en un margen superior al 40% de la cartera crediticia total del sistema bancario nacional.

Como consecuencia del problema de la cartera vencida, la caída en sus utilidades y la necesidad de crear reservas para su capitalización, la banca mexicana en crisis tuvo que ser motivo del rescate por parte del gobierno, el cual implemento distintos programas de ayuda como los son las UDIs (Unidades de Inversión), el PROCAPTE (Programa de Capitalización Temporal), el FOBAPROA (Fondo Bancario de Protección al Ahorro), y el ADE (Acuerdo de Apoyo Inmediato a los Deudores de la Banca) a los cuales, en conjunto, el gobierno federal, según datos de la

**“Como consecuencia del problema de la cartera vencida, la caída en sus utilidades y la necesidad de crear reservas para su capitalización, la banca mexicana en crisis tuvo que ser motivo del rescate por parte del gobierno...”**

SHCP, les destinaron, en 1995, 69.8 mil millones de pesos nuevos, equivalentes al 4.2 % del PIB esperado en 1995

Según informes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), el año de 1995 hasta hoy nos deja el siguiente balance: 4 bancos intervenidos, Interestatal, Banpaís, Cremi y Unión; y 8 bancos con subsidio del gobierno vía FOBAPROA o PROCAPTE: Probusa, Serfin, Promex, Atlantico, Bital, Bancrecer, Banoro e Inverlat. Por otro lado notas periodísticas recientes, nos informan que el gobierno mexicano está solicitando un crédito al Departamento del Tesoro estadounidense por más de cinco mil millones de dólares para inyectar recursos vía Fobaproa a las instituciones bancarias que no habían requerido de esta ayuda, como lo son los casos de Banamex, Bancomer, Banco Mexicano y Banca Confía

Una de las principales implicaciones de la actual crisis bancaria es, sin lugar a dudas, el grave problema que ha traído consigo el desmedido crecimiento de la cartera vencida. Esta ha propiciado importantes repercusiones sociales, que le han dado a este problema implicaciones de carácter político, debido a las peticiones de importantes organizaciones sociales que han surgido y se han unificado en torno a esta problemática, demandando de las instituciones bancarias una justa renegociación de sus adeudos en cartera vencida.

El problema ha alcanzado tales magnitudes que ya se ha instalado una mesa nacional de dialogo sobre la cartera vencida en la cual participaran, por un lado, los representantes de las distintas organizaciones sociales y políticas como El Barzón y La Alianza Nacional de Contribuyentes y, por el otro, distintos funcionarios de las secretarías de Gobernación, Hacienda, de la CNBV, miembros de la Asociación Mexicana de Bancos, al igual que presidentes y secretarios de diversas comisiones del Congreso de la Unión.

Entre las principales demandas se encuentran: Información sobre la cartera vencida, depuración de la deuda, cuatro años de gracia en el pago, reducción de márgenes de

intermediación, tasas de interés según el sector y actividad productiva, reforma fiscal y monetaria. La postura de los banqueros ha sido de resistencia a este tipo de negociaciones. Sin embargo, la instalación de la Mesa Nacional de Dialogo sobre la Cartera Vencida plantea signos positivos para la resolución de este problema.

## 4. Las Implicaciones Laborales de la Reprivatización Bancaria.

Tal vez un elemento que agrupe y muestre las distintas implicaciones que el proceso de desincorporación ha traído consigo, lo constituyan los efectos en las relaciones laborales de los trabajadores bancarios que este proceso ha traído consigo. Son los trabajadores los que de manera más directa se han tenido que enfrentar a varios retos que, de forma simultánea, se presentan con la reestructuración del sistema financiero. De ser un sector de trabajadores que, hasta hace algunos años, se encontraba en un régimen de excepción en sus condiciones jurídico-laborales y sindicales, se ha tenido que enfrentar sin mucha claridad a los repentinos procesos de nacionalización, reprivatización y reestructuración de su fuente de trabajo.

Son claras las características y tendencias de la nueva banca: su reorientación de negocio, reestructuración al interior de las instituciones, el propósito de incrementar la calidad de sus activos, prepararse para la apertura financiera, reducir sus costos de operación, utilizar tecnología de punta, fomentar la calidad y la productividad en búsqueda de la eficiencia. Todo ello ha modificado profunda y rápidamente las condiciones de trabajo en el sistema bancario. Este proceso tiende a profundizarse aun más en la medida que avanza la alta competencia por la entrada de instituciones y capital extranjero al sistema.

Los retos para obtener los perfiles altamente especializados y flexibles que exige la nueva banca, adquieren características que se transforman y modifican en la medida que

**“...exigen perfiles de personas y puestos de acuerdo a los tipos de cliente, de tecnología, de producto o servicio que se ofrece y, también, de acuerdo a las nuevas alianzas comerciales que se están llevando a cabo en dichas unidades de negocio”.**

avanza el proceso de reestructuración, orientado éste por la diversificación en distintas unidades de negocio en las que se está transformando la Banca nacional. Estas exigen perfiles de personas y puestos de acuerdo a los tipos de cliente, de tecnología, de producto o servicio que se ofrece y, también, de acuerdo a las nuevas alianzas comerciales que se están llevando a cabo en dichas unidades de negocio.

Las distintas implicaciones y repercusiones que para los trabajadores han traído consigo los diversos procesos que en general están incidiendo en la transformación de la banca, desde su reprivatización, se pueden resumir de acuerdo a su importancia de la siguiente manera:

a) Cambio de régimen jurídico, que con la privatización obliga a la contratación colectiva, proceso del cual los resultados no son del todo positivos para los trabajadores: poca bilateralidad, inestabilidad laboral y modificaciones en la condiciones generales de trabajo en la mayoría de los casos.

b) Continuos reajustes de la planta de personal que, con motivo de la "modernización", se han llevado a cabo desde la reprivatización. Se calcula que en este proceso han quedado sin empleo más del 30% de la planta de trabajadores con la que contaba este sector. Según la Comisión Nacional Bancaria, en junio de 1991 eran 158,721 trabajadores.

c) Flexibilización constante y unilateral de las condiciones generales de trabajo, las cuales no se han orientado con un sentido de participación productiva que involucre a los trabajadores tanto en estos procesos como en sus beneficios.

d) Alto nivel de descalificación de los trabajadores y, como consecuencia, su continuo desplazamiento, debido a los procesos de implementación de nuevas tecnologías y procesos de trabajo. Hasta el momento no se han planteado alternativas para la rápida recalificación que la transformación del sector exige. Se ha optado por la sustitución.

e) Las modificaciones fiscales del Impuesto Sobre la Renta (Artículo 78-A) han afectado drásticamente la posibilidad de

accesar a las distintas prestaciones de las que gozan estos trabajadores gravando adicionalmente los salarios.

## Comentarios Finales

En términos generales, hemos analizado distintas perspectivas bajo las cuales se bosquejó el proceso de reestructuración del sistema bancario nacional a partir de su reprivatización. Estas no son las únicas a través, de las cuales se puede revisar el proceso; sin embargo, dichos elementos pueden ser motivo de estudios más profundos debido a lo complejo de sus características y a la dinámica de su transformación. El interés, principal se centró en mostrar los rasgos más importantes sobre algunas de las características de este proceso y, también, sobre las principales implicaciones que ha tenido para los distintos sectores sociales y económicos que en ello han participado. Un balance final de este proceso se puede establecer contrastando los elementos aquí presentados con las causas que motivaron la reprivatización bancaria. Estas fueron, entre otras, las de crear un sistema financiero eficiente, promotor del ahorro interno, otorgante de crédito, oportuno a la inversión productiva y congruente con su papel de gestor de un desarrollo social equilibrado. Los hechos parecen contradecir estas intenciones.

**“...crear un sistema financiero eficiente, promotor del ahorro interno, otorgante de crédito, oportuno a la inversión productiva y congruente con su papel de gestor de un desarrollo social equilibrado. Los hechos parecen contradecir estas intenciones”.**

□ Gavito, Javier y Trigueros, Ignacio. "Los efectos del TLC sobre las entidades financieras", en *Lo negociado del TLC.*, ITAM, Mac Graw Hill, México, 1994.

□ "Reporte Económico", Márquez, A, David. *La Jornada*, 16 de Octubre de 1995.

□ *Visión Sindical ante el modelo estratégico del Grupo Financiero Bancomer (Documento de trabajo)*, 1993.

□ Chávez, op. cit.

□ *ibid*

□ Zuñiga, Juan. "Tramitan nuevos créditos, para reestructurar el sistema bancario", *La Jornada*, Primera Plana, 28 de nov. de 1995.

□ Pérez, Matilde. "...se instala en Gobernación la mesa de diálogo sobre cartera vencida", *La Jornada*, sección Economía, 4 de dic. de 1995.



## Notas

□ González Martínez, Ismael. *Reprivatización Bancaria.*, UAM, México, 1991.

□ Chávez, Marcos. "La banca al borde de la insolvencia", en *Boletín Mexicano de la Crisis* # 15, México, 1995, pp. 38-40

□ Tussie, Diana y Agosin, Manuel. "Nuevos dilemas en la política comercial para el desarrollo", en: *Revista Comercio Exterior*, vol. 43 # 10, México, 1993.

# LA PRIVATIZACION DEL SECTOR ELECTRICO

José Antonio Almazán González \*



Foto: Revista Solidaridad

\*Representante del Sindicato Mexicano de Electricistas ante la Comisión Constitucional Mixta de Bases Financiera y Estatutaria Administrativa de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro



## E I TLCAN y la privatización eléctrica

La firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) selló la suerte del sector eléctrico nacionalizado al abrir las puertas a una privatización abierta y gradual de este sector estratégico y de exclusividad nacional.

Como se sabe, las negociaciones para este Tratado se iniciaron, oficialmente, el 12 de junio de 1991 y culminaron el 17 de diciembre de 1992 con la firma simultánea del TLCAN en las ciudades de México, Ottawa y Washington, (1) Sin embargo, desde meses antes, el gobierno mexicano fue cediendo posiciones al aceptar, primero, que el tema del petróleo y la electricidad formaran parte de las mesas de trabajo; después, ante las presiones del gobierno de Bush, creando el 31 de mayo de 1991 el Reglamento de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica (LSPEE) en materia de autoabastecimiento, por el que se facultaba a los particulares a organizar Sociedades en esta materia, cuestión que no satisfizo las pretensiones del gobierno de Estados Unidos. Finalmente, el gobierno salinista dobló las manos al aceptar en el Capítulo VI del TLCAN, la participación del capital privado en el campo de la generación eléctrica; área estratégica reservada en exclusividad a la nación mexicana como lo establece el párrafo sexto del artículo 27 constitucional.

En el Capítulo VI, Anexo 602.3 (b) se acordó: "(b) Las oportunidades para la inversión privada en México en plantas de generación eléctrica incluyen:"

"(I) Producción para Autoconsumo. Empresas de las otras partes podrán adquirir, establecer y/o operar una planta de generación eléctrica para la satisfacción de necesidades propias. La electricidad generada que exceda de los requerimientos propios de suministro de la empresa debe ser vendida a la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y la CFE deberá comprar dicha electricidad bajo los términos y condiciones acordados entre la CFE y la empresa.

"(II) Cogeneración: Empresas de las otras partes podrán adquirir, establecer y/o operar plantas de cogeneración, que generen electricidad por medio de calor, vapor u otras fuentes energéticas asociadas con un proceso industrial. No es

necesario que los dueños de la planta industrial sean también los propietarios de la planta de cogeneración. La electricidad generada que exceda de los requerimientos propios de suministro de la empresa debe ser vendida a la CFE, y la CFE deberá comprar dicha electricidad bajo los términos y condiciones acordados entre la CFE y la empresa.

"(III) Producción Independiente de energía eléctrica. En México empresas de las otras partes podrán adquirir, establecer y/o operar plantas de producción independientes de energía eléctrica (PIE). La electricidad generada por las plantas de PIE para venta en México deberá ser vendida a la CFE y la CFE deberá comprar dicha electricidad bajo los términos y condiciones acordados entre la CFE y la empresa.

Cuando un planta de PIE localizada en México y una empresa eléctrica de otra parte consideren que el comercio transfronterizo de electricidad pueda ser de su interés, las Partes acuerdan que estas entidades y la CFE deberán tener derecho a negociar los términos y condiciones de los contratos de compra de energía eléctrica y de los contratos de venta de energía eléctrica. Las modalidades para ejecutar dichos arreglos de suministro se deja a los usuarios, oferentes y la CFE, y pueden tomar la forma de contratos individuales entre la empresa estatal y cada una de las otras entidades. Dichos contratos deberán estar sujetos a aprobación reguladora."

Cabe destacar que la nueva figura de Productor Independiente de Energía tiene su origen en la legislación eléctrica norteamericana, "Public Utility Regulatory Policies Act (PURPA) de 1978, que buscó "fomentar una mayor eficacia energética y facilitar la penetración de nuevas fuentes de energía en la industria eléctrica" por la vía de una mayor competencia a nivel de la generación.<sup>2</sup>

Como lo pactado en este capítulo VI del TLCAN contradecía lo establecido en la LSPEE y en el artículo 27 constitucional, el 16 de noviembre de 1992 el Ejecutivo Federal promovió y el Congreso de la Unión aprobó el 23 de diciembre de 1992 una reforma a la LSPEE, que incluso fue más allá de lo pactado, en cuyo artículo 3o. se reconocieron las figuras de autoabastecimiento, cogeneración, pequeña producción, producción independiente de energía, importación y exportación de energía eléctrica; estableciendo en su

**"Finalmente el gobierno salinista dobló las manos al aceptar en el Capítulo VI del TLCAN, la participación del capital privado en el campo de la generación eléctrica..."**

artículo 36.- fracción V, 1) "El ejercicio autorizado de las actividades a que se refiere este artículo podrá incluir la conducción, la transformación y la entrega de la energía eléctrica de que se trate, según las particularidades de cada caso." Abriendo con ello, la posibilidad y el riesgo, de que las instalaciones eléctricas norteamericanas sean totalmente independientes del sistema eléctrico nacional, en el caso de la región fronteriza.

El carácter anticonstitucional de esta reforma a la LSPEE se advierte si la contrastamos con lo que estipula el artículo 27 constitucional:

"Corresponde exclusivamente a la nación generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía que tenga por objeto la prestación de servicio público."

Como consecuencia de esta reforma anticonstitucional, el 31 mayo de 1993 se crea el Reglamento de la LSPEE que norma el funcionamiento de los PIE y sus relaciones con la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Ese mismo año, el 27 de [ym1]octubre se crea la Comisión Reguladora de Energía (CRE), como organismo encargado de regular las relaciones entre las entidades públicas y privadas en materia energética.

De tal forma que para el 1 de enero de 1994 en que entró en vigor el TLCAN, el gobierno mexicano había realizado ya las reformas y adecuaciones jurídicas necesarias, para garantizar la participación del capital privado en el campo de la generación de electricidad; abriendo con ello las vías de la privatización gradual de una área estratégica y reservada en exclusividad a la nación.

## **L**os datos de la privatización eléctrica

Si bien la privatización del sector eléctrico nacionalizado asumió un carácter abierto y formal a partir de la firma del TLCAN y de la reforma a la LSPEE, es justo reconocer que desde 1990 operó un cambio en la política estatal al permitir la participación del capital privado en el financiamiento de diversos proyectos de generación, construcción de subestaciones eléctricas y líneas de transmisión, bajo el esquema de "llave en mano".

En efecto, como se desprende del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1989-1994 y del

Programa Nacional de Modernización Energética (PRONAME) 1990-1994, la privatización del sector eléctrico nacionalizado no formaba parte del programa de gobierno. Se hablaba, es cierto, de una modernización económica, en cuyo marco se replanteó la función de la empresa pública<sup>3</sup>, que condujo a una drástica reducción del sector estatal de la economía, pero manteniendo la propiedad y el control de las áreas estratégicas conforme lo establece el artículo 28, párrafo cuarto, de la Constitución, y su participación en empresas consideradas como prioritarias.

En el caso del sector eléctrico el PND estableció formalmente que "El Estado se reserva el campo de la electricidad para servicio público, en los términos que señala la Constitución"<sup>(4)</sup>.

De manera más específica en el PRONAME se reconoció que ante una demanda creciente de energía eléctrica y una escasez de recursos de capital, el sector eléctrico debía financiar "al menos 40% del programa de inversiones con recursos propios"<sup>(5)</sup>. Y el resto a través del financiamiento externo.

Pese a lo anterior, a partir de 1990 el gobierno federal permitió la participación del capital privado en el financiamiento parcial y total de diversos proyectos eléctricos mediante el esquema de "llave en mano" que consiste básicamente en financiamiento de capital privado para la construcción de estos proyectos, para que una vez concluida la obra pasen a ser operados por CFE, "que los toma en renta y al término de contrato de arrendamiento, pasan a ser propiedad de la Nación"<sup>6</sup>. El plazo de arrendamiento es generalmente de 15 años.

Como resultado de esta política se modificó radicalmente la estructura de financiamiento de inversión del sector eléctrico que todavía en 1988 dependió de recursos propios (6%), transferencias del Gobierno Federal (45%) y endeudamiento (49%). De tal forma que para 1994 el capital privado invertido en infraestructura eléctrica representó el 32% del total de recursos de inversión de CFE.<sup>(7)</sup>

Sin embargo, a partir de la firma del TLCAN y las reformas anticonstitucionales a la LSPEE, el gobierno federal pasó de una privatización encubierta por la vía de la participación del capital privado, a una privatización abierta y gradual del

**"Corresponde exclusivamente a la nación generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía que tenga por objeto la prestación de servicio público."**

sector eléctrico nacionalizado, bajo la nueva figura de Productor Independiente de Energía.

De acuerdo a la "Prospectiva del sector eléctrico", de 1995 al año 2003, para satisfacer la creciente demanda de energía eléctrica, se requiere agregar 8,160 MW en capacidad adicional de generación, que representaría el 25.8% de la capacidad instalada de generación en 1994.

Oficialmente se estima que la inversión en generación, transmisión y distribución para este periodo, alcance un monto de 28 mil 400 millones de dólares, del cual un 43% se espera que sea capital privado, "concentrado principalmente en el campo de la generación." (8)

Por su parte, el Subsecretario de Electricidad redondeó este esquema privatizador al plantear que algunas plantas generadoras de CFE serían desincorporadas y adquiridas por particulares para ser operadas bajo la figura de Productores Independientes de Energía, agregando que los mecanismos de financiamiento "llave en mano" "...podrían utilizarse también en los procesos de distribución y transmisión." (9)

Datos más recientes muestran el avance en esta óptica privatizadora. Como se informó en el primer "Foro Nacional de la Industria Eléctrica, Fuentes de Energía e Investigación", organizado por la Comisión de Energéticos de la Cámara de Diputados en octubre de este año, de un monto de inversión de 142 mil millones de nuevos pesos que el sector eléctrico requiere en proyectos de generación, transmisión y distribución, el capital privado participará "...con una proporción significativa estimada en poco más del 50 por ciento", subrayándose que se "...espera que la mayoría de las adiciones de capacidad de generación, requeridas para hacer frente al crecimiento de la demanda, serán suministradas por productores independientes." (10)

Lo cierto es que pese a estos denodados esfuerzos oficiales para ofertar el sector eléctrico nacionalizado a la inversión del capital privado, el único Productor Independiente de Energía que en los últimos tres años ha atendido los ofrecimientos gubernamentales es el involucrado en el proyecto Mérida III, que como se sabe ha sufrido retrasos en su ejecución. Todo indica que el capital privado ha decidido aguardar pacientemente a la resolución de dos problemas claves que den garantía a sus inver-

### Principales proyectos financiados por el sector privado bajo el esquema "llave en mano"

1989-1994

Concluidos	En proceso
<b>Financiamiento parcial HIDROELÉCTRICAS</b> -Aguamilpa-Solidaridad (equipamiento)	-Zimapan (equipamiento) -Huites -Chilatan -Temascal (equipamiento de las unidades 1 y 2)
<b>CARBOELÉCTRICAS</b> -Carbón II (unidades 1 y 2)	-Carbón II (unidades 3 y 4)
<b>SUBESTACIONES ELÉCTRICAS</b> -Tesislán-Acatlán (400 kv) -Lampazos Escobedo (400 kv) -Sur Mérida (230 kv) -Panamericana-Río Escondido (230 kv) -Querétaro-Celaya (400 kv) -Metrópoli-Wisteria (230 kv) -Carapán II (400 kv)	
<b>LÍNEAS DE TRANSMISIÓN</b> -Lampazos.Escobedo (400 kv-150 km.) -Tesislán-Acatlán-Aguascalientes (430 kv-230 km.) -Carbón II Lampazos (400 kv-200 km.)	
<b>Financiamiento total TERMOELÉCTRICAS</b> -Petacalco (unidades 3, 4, 5 y 6) -Topolobampo II (unidad 1) -Adolfo López Mateos (unidades 3, 4, 5 y 6)	-Samalayuca (tres unidades) -Mérida III (dos unidades)

Fuente: P.N.D. Informe de Ejecución 1994, p. 203.

siones: por un lado, un incremento sustancial en el precio de las tarifas de la energía que van a vender a los organismos eléctricos estatales CFE y LFC, que les asegure una tasa de ganancia adecuada y la pronta recuperación del capital invertido; y por otra parte, un marco regulatorio apropiado en sus rela-

ciones con CFE y LFC, frente a las cuales sienten obvias desventajas competitivas en lo que a costos se refiere.

Con la firma de la Alianza Para la Recuperación Económica (APRE), el gobierno Zedillista anunció su decisión de destrabar esta situación al señalar que: "En materia de electricidad, el Gobierno Federal promoverá decididamente una reforma estructural para fortalecer la participación privada en la generación eléctrica, con objeto de incrementar su productividad y asegurar el financiamiento requerido para su expansión."

## **L**as bases teóricas de la privatización

Bajo el influjo de las políticas neoliberales a escala planetaria, se ha pretendido justificar la privatización de la industria eléctrica argumentando que las leyes de la economía de mercado aumentarían su eficiencia, reducirían los costos y promoverían su financiamiento. La base "científica" de estas pretensiones busca ubicarse en la teoría de los mercados disputables, según se expone en el libro "Mercados disputables y la teoría de la estructura industrial" de William J. Baumol, John C. Panzar y Robert D. Willing.

Conforme a dicha teoría, "un mercado es disputable si no existen barreras a la entrada de nuevos competidores y si estos tienen acceso a la misma tecnología que utilizan las empresas ya instaladas; además debe poderse realizar la salida del mercado sin costos importantes, lo que implica que el equipo utilizado es fácilmente vendible o reutilizable en otro negocio, o sea que no hay costos irrecuperables."

La aplicación de este modelo teórico a la industria eléctrica, además de que contradice el punto de vista de sus autores, que niegan enfáticamente que su teoría sea aplicable en todos los casos, tiende a ignorar las características económicas y técnicas de la industria eléctrica.

Como se reconoce, la industria eléctrica a nivel mundial se caracteriza por ser un sector que demanda un uso muy intensivo de capital, "...debido a las grandes inversiones requeridas para construir la infraestructura necesaria para atender la demanda."<sup>(1)</sup> Representando más de un 80% de

**"Bajo el influjo de las políticas neoliberales a escala planetaria, se ha pretendido justificar la privatización de la industria eléctrica..."**

los costos de las empresas eléctricas. En el caso de la CFE se reconoce que "poco más del 88% de los totales son costos de capital".<sup>(2)</sup>

Otra característica específica de la industria eléctrica son los largos periodos de tiempo que requiere la implementación de los proyectos de generación, transmisión y distribución y por ende de recuperación del capital invertido. Y finalmente está el hecho de los llamados "costos irreversibles"; es decir, que los costos incurridos principalmente en transmisión y distribución, "sean irrecuperables en caso de una salida del mercado (si el acceso fuera libre), debido al valor residual nulo de bienes que no puede utilizarse en otra actividad productiva." Características económicas, todas ellas, que limitan la competencia ubicando a la industria eléctrica como un monopolio natural.<sup>(3)</sup>

Por otra parte, como lo señalan autoridades en la materia, "El suministro de energía eléctrica tiene características específicas que lo hacen diferente de otras energías secundarias como los productos petrolíferos o el gas; una de ellas, es su limitación para ser almacenada en condiciones económicas"<sup>(4)</sup>.

Como lo establece el Ing. Jacinto Viqueira Landa: "La energía eléctrica no puede almacenarse económicamente en cantidades significativas, por lo que la potencia eléctrica generada debe ser igual en cada instante a la potencia demandada por los consumidores más las pérdidas del sistema. Esa demanda está modulada por las actividades humanas en el territorio servido y presenta variaciones muy amplias, siguiendo los ritmos de trabajo diarios, semanales y anuales y la influencia de los cambios estacionales."

Estas características técnicas determinan que "...los sistemas eléctricos deben concebirse y operarse como un conjunto donde todos los elementos y funciones, desde las plantas generadoras hasta las cargas, están estrechamente relacionados. Esto ha conducido a una integración vertical de los sistemas eléctricos, incluyendo la generación, transmisión y distribución."

Características técnicas que permiten concluir que la estructura actual de los sistemas eléctricos "se caracteriza porque en cada territorio servido existe un solo sistema, lo que restringe la posibilidad de competencia y da lugar a una situación de monopolio natural."

Los teóricos de la privatización reconocen que la transmisión tiene características de monopolio natural, más no así las áreas de generación y distribución que podrían abrirse a la competencia. Sin embargo, dado que "las plantas generadoras y las cargas eléctricas de los consumidores están interconectadas por la red de transmisión", la libre competencia conduciría "a una desintegración en sentido horizontal de las tres funciones fundamentales de los sistemas eléctricos: generación, transmisión y distribución." Asimismo, dadas las características técnicas de los sistemas eléctricos, "resultan evidentes los riesgos para la operación estable de los sistemas que resultarían del libre acceso a la red de transmisión por parte de generadores y distribuidores independientes."<sup>15</sup>

Al respecto, el Banco Mundial que ha sido uno de los principales impulsores de la privatización a nivel internacional, advierte contra el riesgo de la desintegración de la industria eléctrica en los países en desarrollo. En el caso de la industria eléctrica de Inglaterra, que se ha presentado como un ejemplo de privatización exitosa, un reporte del Comité de Energía de la Cámara de los Comunes de 1992, titulado "Las consecuencias de la privatización eléctrica", concluye que: "Reconocemos el potencial de algunos beneficios para los consumidores en general, pero se requerirá aún un considerable desarrollo y reforma de la nueva industria de la oferta de electricidad, si se quiere acceder a esos beneficios. La evidencia confirma contundentemente que el mercado competitivo prometido no se ha materializado todavía."<sup>16</sup>

## **E**l falso argumento de la privatización

Es un hecho plenamente reconocido, aún por los teóricos mexicanos de la privatización, el papel fundamental que el sector eléctrico nacionalizado ha desempeñado en el desarrollo económico y social del país. Dos datos permiten ilustrar esta afirmación: mientras en 1960 sólo un 62% de la población nacional tenía acceso al servicio público de energía eléctrica, para 1995 el total de mexicanos que gozan de los beneficios de la electricidad asciende a 94.5%; aún cuando todavía cinco millones de mexicanos carecen de ella y el 85% de éstos

se ubica en zonas rurales, distribuidos en 85,485 pequeños poblados.<sup>17</sup> Por otra parte, la participación del sector electricidad en el Producto Interno Bruto en los últimos 34 años ha mantenido una tasa de crecimiento constante, aún en los años de mayor crisis económica; que contrasta con el decrecimiento que han sufrido otros sectores de la economía nacional.

La atención a esta creciente demanda eléctrica significó un esfuerzo impresionante de la CFE para incrementar la capacidad instalada de generación, que pasó de 3 mil 21 MW en 1960, a 31 mil 649 MW en 1994. Todo ello, sin desconocer que este crecimiento se asentó en la construcción de plantas termoeléctricas, lo que implicó el desperdicio de un recurso no renovable como el petróleo, afectaciones ambientales y el desaprovechamiento del potencial hidroeléctrico del país.<sup>18</sup>

En el caso de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC) la atención a la zona de mayor crecimiento y concentración poblacional, industrial, comercial y de servicios del país, fue posible por el destacado esfuerzo de los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), pese a la política estatal de restricciones económicas y financieras a que fue sometida esta empresa a lo largo de más de 18 años que duró su proceso de liquidación.

Sin embargo, estos logros del sector eléctrico nacionalizado se dieron en el marco de una política estatal subsidiadora de la acumulación de capital, a partir de tarifas eléctricas deficitarias, lo que provocó su creciente descapitalización y un endeudamiento extremo que obligó al gobierno federal a la asunción de la deuda de CFE: en 1985 y 1986 por un total de 9 mil 366 millones de dólares, y en 1989 por un monto de un billón, 373 mil 145 millones, 47 mil 19 viejos pesos. En el caso de CLFC esa misma política estatal, combinada con la imposición arbitraria del precio de la energía comprada a CFE, generó una deuda de más de 21 mil 476 millones de nuevos pesos, que en febrero de 1994 fue absorbida por el gobierno federal, como requisito indispensable para dar paso a la creación del nuevo organismo descentralizado "Luz y Fuerza del Centro"<sup>19</sup>; aún cuando en diciembre del mismo año, al calor del crac financiero, esta misma deuda le fue impuesta a LFC.

Un repaso a la evolución del sector eléctri

**"...el Banco Mundial que ha sido uno de los principales impulsores de la privatización a nivel internacional, advierte contra el riesgo de la desintegración de la industria eléctrica en los países en desarrollo".**

co de 1960 a la fecha nos muestra que el problema de su crisis financiera ha sido un rasgo permanente en su desarrollo; lo que explica el subsidio que desde 1979 ha recibido por parte del gobierno federal, aunque éste ha sido insuficiente para cubrir los elevados montos de inversión de capital, que en los últimos 35 años ha requerido para expandir su capacidad de generación, transmisión y distribución.

Lo curioso del caso es que pese a esta crisis financiera permanente, el gobierno no optó por la vía privatizadora. Al contrario, se acentuó la intervención estatal en el sector eléctrico, como lo ejemplifica la creación de la LSPEE en 1975. <sup>(20)</sup> Hoy, paradójicamente, esta situación de crisis financiera, originada en una política de Estado, se ha convertido en uno de los argumentos centrales para justificar la privatización del sector eléctrico nacionalizado.

Pero este argumento, con el que pretende justificarse la privatización, adolece de una falla de origen. En efecto, reconociendo que esta crisis financiera derivó de una política tarifaria deficitaria que el Estado aplicó para subsidiar la acumulación del capital, la solución de fondo radica en cambiar esta política; permitiéndole al sector eléctrico nacionalizado obtener recursos económicos suficientes para hacer frente a la creciente demanda de energía eléctrica, sin descuidar su papel de promotor del desarrollo social.

## **B**alance de la privatización eléctrica en México

Independientemente del análisis de los falsos argumentos con los que se pretende justificar la privatización gradual del sector eléctrico nacionalizado, la historia de la industria eléctrica en México, muestra palmariamente cual ha sido el papel que las empresas eléctricas privadas han jugado en nuestro país: desde su llegada a México en 1903, la Mexican Light and Power, y posteriormente la American and Foreign Company Inc., subordinaron el interés de desarrollo nacional a sus particulares propósitos de obtener altas ganancias; menoscabando con ello la soberanía nacional en un área estratégica para el desarrollo económico y

social; y provocando amplios movimientos de protesta e inconformidad de los consumidores nacionales por su prepotencia y manejo arbitrario en el suministro de la energía y en el precio de las tarifas eléctricas. Tales fueron las razones de fondo que condujeron a la nacionalización de la industria eléctrica en 1960. Razones que el entonces Secretario de Hacienda y Crédito Público, Lic. Antonio Ortiz Mena argumento para justificar la nacionalización de la industria eléctrica, de la siguiente manera:

“Los estudios realizados sobre el ritmo de crecimiento del país concluyen que, en los próximos años, debe duplicarse la producción de energía eléctrica actual, pero ante este hecho necesario e indudable, se observa que las empresas privadas tendían únicamente a ampliar sus zonas de distribución, esto es, a entrar en los lugares que les representaban mayor utilidad y menores costos de producción, sin preocuparse demasiado por realizar nuevas inversiones para generación y, si insistiendo constantemente en que la Comisión Federal de Electricidad produjera mayor fluido para ser revendido por ellos. Por otra parte, la naturaleza misma de la empresa privada llevaba a que en primer término tuvieran a la vista sus particulares intereses, sin estructurar sus inversiones y nuevas solicitudes de acuerdo con la fisonomía cambiante del país en pleno desarrollo.” <sup>(21)</sup>

**“...las empresas privadas tendían únicamente a ampliar sus zonas de distribución, esto es, a entrar en los lugares que les representaban mayor utilidad y menores costos de producción...”**

## **L**as implicaciones de la privatización: a manera de hipótesis

1.- Reconociendo los elevados montos de inversión de capital requeridos para satisfacer el crecimiento de la demanda de energía eléctrica y su lenta recuperación, este esquema privatizador, basado en la figura de Productor Independiente de Energía, tiene destinatarios reducidos e implicará, en el mediano plazo, pasar de un modelo de exclusividad estatal en la prestación del servicio público de energía eléctrica, a otro de monopolio privado, bajo el control de unos cuantos Productores Independientes de Energía; basado en la asociación de grandes corporaciones eléctricas extranjeras con grupos fuertes de capitalistas nacionales. Todo ello en menoscabo de la soberanía nacional en materia eléctrica.

2.- Bajo este esquema, el incremento del precio de las tarifas eléctricas será fundamental para proteger la lenta recuperación del capital invertido y una tasa calculada de ganancia.

3.- Una vez iniciado este proceso, la propia lógica del capital privado llevará a que el monopolio privado de Productores Independientes de Energía busque ampliarse a la distribución y comercialización del servicio público de energía eléctrica.

4.- En el caso del sindicalismo electricista, este proceso de privatización gradual conllevará dos procesos combinados: por un lado la aparición en escena de una nueva categoría de trabajador electricista: el de las empresas privadas eléctricas. Y una secuela de disputas sindicales entre los dos sindicatos electricistas existentes: el SME y el SUTERM. Por otro lado, la reducción o cancelación de las conquistas contractuales existentes, por la vía de una reestructuración y mayor flexibilización de la fuerza de trabajo y de su costo salarial, como un requisito previo a la privatización del sector eléctrico nacionalizado. Bueno, todo esto desde la óptica oficial, la llamada sociedad civil y los trabajadores electricistas tienen la palabra.

**“...la aparición en escena de una nueva categoría de trabajador electricista: el de las empresas privadas eléctricas. Y una secuela de disputas sindicales entre los dos sindicatos electricistas existentes: el SME y el SUTERM”.**

**Notas:**

<sup>1</sup> Blanco Mendoza, Herminio. Las negociaciones comerciales de México con el mundo. Una visión de la modernización de México, México, FCE, 1994, p. 164 y ss.

<sup>2</sup> Viqueira Landa, Jacinto. “Cambios Estructurales en la Industria Eléctrica,” XII Curso sobre Planificación Energética, PUE-UNAM. Septiembre de 1994.

<sup>3</sup> P.N.D. 1989-1994, pág. XVIII.

<sup>4</sup> *ibidem* p. 84

<sup>5</sup> PRONAME 1990-1994, p. 54.

<sup>6</sup> P.N.D. Informe de ejecución. 1994, p. 203.

<sup>7</sup> C.F.E. Avances del Sector Eléctrico 1989-1994, p. 47.

<sup>8</sup> Villanueva, Enrique. Subdirector de Transmisión, Transformación y Control de CFE. Ponencia de CFE presentada en el Foro de Consulta Popular del Sector Eléctrico, Monterrey, Nuevo León, 6 de abril de 1995.

<sup>9</sup> Merino Mañón, José. Subsecretario de Electricidad. Intervención en el Foro de Consulta Popular del Sector Eléctrico, Monterrey, Nuevo León, 6 de abril de 1995.

<sup>10</sup> CFE. “El mercado y la expansión del sector eléctrico”, ponencia presentada en el primer Foro Nacional de la Industria Eléctrica, Fuentes de Energía e Investigación, 5 y 6 de octubre de 1995.

<sup>11</sup> OLADE. “El papel del Estado en el sector de la energía”. Quito, Ecuador. Noviembre de 1992, p. 30.

<sup>12</sup> SEMIP y CIDE. “La modernización del sector eléctrico 1998-1994”, México, 1994. p. 17.

<sup>13</sup> OLADE. Op. cit., p. 17

<sup>14</sup> Palacios Blanco, José Luis, Quintanilla Martínez, Juan. Introducción al costo marginal de producción de sistemas eléctricos. Programa Universitario de Energía. Coordinación de la Investigación Científica, UNAM., México, 1992, p. 6

<sup>15</sup> Viqueira Landa, Jacinto. “El desarrollo futuro de la industria eléctrica mexicana”. mimeo, México. 1994.

<sup>16</sup> Bauer E., Mariano. Participación privada o privatización: algunos comentarios. ponencia presentada en el “Foro de Consulta Popular sobre la industria eléctrica”, Monterrey, Nuevo León, 6 de abril de 1995

<sup>17</sup> CFE. Capacidad instalada y necesidades de expansión y modernización del sistema de distribución. ponencia presentada en el primer Foro Nacional de la Industria Eléctrica, Fuentes de Energía e Investigación, 5 y 6 de octubre de 1995.

<sup>18</sup> Viqueira Landa, Jacinto. “La preservación del medio ambiente y el uso eficiente de la energía en la industria eléctrica de México”. ponencia presentada en el primer Foro Nacional de la Industria Eléctrica, Fuentes de Energía e Investigación, 5 y 6 de octubre de 1995.

<sup>19</sup> Almazán González, José Antonio. Tarifas regionales en el área central del país. ponencia presentada por el SME en el primer Foro Nacional de la Industria Eléctrica, Fuentes de Energía e Investigación. 5 y 6 de octubre de 1995.

<sup>20</sup> De la Garza Toledo, Enrique y et. al. Historia de la Industria Eléctrica en México, Tomo II., UAM., México., 1995. p. 185 y ss.

<sup>21</sup> Véase al respecto, De la Garza Toledo, Enrique. op. cit.; Tomo I., y Almazán González, José Antonio. Electricidad: Una nacionalización inconclusa, México., 1994.

# LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Friedrich Fúrstenberg





**L**a estructura de las modernas organizaciones para el trabajo revela una relación de tensión que le es propia y que repercute sobre su posición en la vida económica. Cada empresa considerada como tal, es no solamente una unidad productiva, es también una conformación social. Ella sirve para hacer posible la obtención de beneficios económicos y es, al mismo tiempo, el sitio donde tiene lugar el trabajo colectivo de todos y cada uno de los trabajadores, mismos que así obtienen sus medios de subsistencia.

Ninguna empresa puede existir sin un éxito económico duradero; por lo que la rentabilidad y la eficiencia son de capital importancia como puntos de referencia para medir su rendimiento económico. No debe olvidarse, sin embargo, que todo beneficio empresarial está relacionado con presupuestos de tipo social. Sin la cooperación y sin la coordinación de la fuerza de trabajo, el potencial productivo de una empresa permanece inutilizado.

En los principios de la industrialización se hallaba muy extendida una cierta concepción del quehacer empresarial, misma que se equiparaba a la empresa con una máquina para cuyo control y correcta utilización se requería de los correspondientes conocimientos de ingeniería. Todavía en la actualidad nos encontramos con esta opinión, en el sentido de que a un proceso de trabajo empresarial complejo podrían ser integrados haciendo uso de normas técnico-económicas o mediante mecanismos de control. Ellas constituyen, sin embargo y en todo momento, sólo el punto de partida para el rendimiento adecuado y específico de cada trabajador.

Sin un cierto grado de autorresponsabilidad e iniciativa, de aceptación personal hacia la disciplina de la empresa, lo mismo que de acatamiento al orden implantado, no es posible coordinar de manera óptima la actividad empresarial en lo que se refiere al rendimiento propuesto.

Las empresas modernas no deben entenderse, hoy menos que nunca, sólo como simples aparatos de producción. Esto se hace evidente de manera inmediata si tenemos presente cómo las frecuentes inasistencias, el nivel de enfermos por arriba del promedio, el constante cambio de lugar de trabajo, el bajo rendimiento ex profeso, los altos tiempos de máquinas en paro, los conflictos entre los departamentos, las interpretaciones egoístas de los reglamentos de la empresa, etcétera, pueden frenar el proceso de trabajo.

Debemos, por tanto, dejar establecido que las empresas requieren de una cantidad suficiente de integración social entre todos los que forman parte de la planta de personal, a fin de poder lograr de manera continuada el rendimiento económico propuesto.

A este respecto, por integración social debe entenderse la adecuada acción conjunta de todos los participantes (miembros), orientada ésta hacia la conciliación de intereses. Sólo bajo este presupuesto puede ser acatado el orden básico de la empresa, tal y como éste se concreta en las diferentes funciones y atribuciones, en las normas de la misma empresa y en los diferentes procesos de información.

Por otra parte, sólo un alto nivel de rendimiento, lo mismo que un rendimiento reconocido por el mercado en el caso de las empresas que de él dependen, pueden garantizar de manera permanente la integración social. Si las metas económicas de la empresa no se cumplen, surge la amenaza de la pérdida de los puestos de trabajo. Por eso, en lo que se refiere al mejoramiento en conjunto del trabajo, debe tomarse siempre en cuenta el factor económico.

Estas notas introductorias nos sirven para poner en claro el problema que se halla detrás del tema que aquí se aborda: ¿Cómo y de qué manera puede ser diseñada la integración social dentro de la organización del trabajo, de modo que a través de ella los participantes logren un alto nivel de rendimiento económico y, al mismo tiempo, conserven el suficiente margen de acción para la conciliación social de sus intereses?

**“...todo beneficio empresarial está relacionado con presupuestos de tipo social. Sin la cooperación y sin la coordinación de la fuerza de trabajo, el potencial productivo de una empresa permanece inutilizado”.**

**L**a participación como factor de integración.

La forma en que se lleva a cabo la integración social en la empresa depende del correspondiente nivel cultural alcanzado en la sociedad de que se trate. Especialistas visionarios reconocieron a fines del siglo pasado que el ser humano moderno tampoco puede aceptar, tanto en la empresa como en otras áreas de la sociedad, una completa dependencia social. En 1892 Gustav von Scholler escribió que "nuestra época democrática no soporta el hecho, (en ningún lugar en el que muchos hombres adultos, casados, que actúan de manera libre conjuntamente), solamente algunos manden y todos los demás obedezcan". Entre tanto se ha llegado al convencimiento común de que la empresa en una sociedad democrática no puede ser una isla donde impere la determinación ajena. Pero ¿qué significa acción conjunta de los trabajadores en la empresa? Debemos partir del supuesto de que el proceso de democratización tiene que estar determinado, no sólo en cuanto a forma sino también en cuanto a contenido, por el ámbito social correspondiente. Hablando de la realidad empresarial, significa que las posiciones extremas puramente autoritarias del tipo digamos de la posición del señor-en-casa, no son posibles de imponer en la actualidad; como tampoco lo es si se trata de una estructura puramente corporativa en la que todos los miembros de la planta de personal, con igual derecho de voto, tengan que determinar sobre todas las decisiones importantes. Tales supuestos son utópicos porque a partir de la diferenciación entre las distintas funciones del proceso de trabajo, por ejemplo entre el trabajador y el maestro, entre el encargado y el director del departamento, entre producción y control, entre ventas y contabilidad, se derivan necesariamente determinadas desigualdades y dependencias mutuas. Siendo éstas ciertamente de naturaleza objetiva, no obstante actúan

**“La forma en que se lleva a cabo la integración social en la empresa depende del correspondiente nivel cultural alcanzado en la sociedad de que se trate”.**

de manera inevitable sobre la posición de la empresa y sobre el peso de las decisiones y actividades de cada uno.

Por tanto, también los tempranos inicios relativos a la participación de los trabajadores muestran en mayor o menor medida formas "constitucionales". Se trataba inicialmente de dotar al personal de ciertos derechos básicos, tales como: derecho de reclamación, derecho de representación ante la gerencia, de un derecho a la información de todos los asuntos importantes para el personal y, finalmente, de un derecho a voz principalmente en el ámbito social y en lo relativo a la persona. Eugen Rosentock, durante los años veinte, pugnó con ahinco por la participación de los trabajadores en la construcción del espacio vital "empresa", tenía al respecto muchas expectativas, de manera especial en la implantación -decía- de un "derecho de audiencia". El opinaba que para iniciar una revolución social bastaba establecer un contrapeso contra la mera jerarquía de la empresa, instalando, por así decirlo, vías nerviosas que fluyeran de los miembros hacia el centro. Mientras tanto, estas y otras consideraciones se han visto concretadas en Alemania, por ejemplo el Reglamento Constitucional para la Empresa (Betriebsverfassungsgesetz), al que se puede calificar como Ley Fundamental de la empresa alemana. Para comprobar sus efectos respecto a una democratización al interior de la empresa, se debe tener presente que existen áreas importantes reservadas a la gerencia. Estas se refieren sustancialmente a la planeación y al control del trabajo, así como a las decisiones económicas fundamentales relacionadas con la combinación y utilización de los factores de la producción y la aplicación de los beneficios. Estas áreas reservadas se justifican por el hecho de que una democratización en este sector pondría en duda la capacidad de funcionamiento de las empresas. Además debe observarse la participación en la conformación de los procesos empresariales donde la ley lo posibilita. En especial en las grandes empresas aquella se da en la forma de una idónea repre-

sentación de intereses del conjunto de los trabajadores. Este también es el caso de las empresas de la industria del carbón y del acero para las cuales rige la Ley de Codeterminación (Mitbestimmungsgesetz). Aquí se hayan presentes, como en todas las representaciones con este carácter, determinados fenómenos de distanciamiento entre los representantes y el electorado. Estas deben atribuirse a la necesaria burocratización, tanto de la manifestación democrática de la opinión como de la expresión de la voluntad, y se hacen evidentes en una participación relativamente mínima de las plantas de personal en lo referente a la actividad de sus representantes. Tratándose del ámbito personal y social tenemos que en la mayoría de las empresas se hace hasta la fecha más para el personal que con el personal. Incluso por parte de los trabajadores elegidos para representar sus intereses.

En efecto, ciertos modelos gerenciales modernos evidencian con frecuencia intentos por sobrepasar esta fase de autoritarismo moderado y caritativo por medio de la intensificación del estímulo individual al trabajador o a través de oportunidades para iniciativas de grupo, por ejemplo mediante conferencias, asesorías, derecho a hacer propuestas, etcétera. Deben mencionarse de manera especial los círculos de calidad inspirados en los modelos japoneses, así como el grupo parcialmente autónomo. Sin embargo, estos intentos y experimentos tienen que confrontarse siempre con el argumento de que una integración social en la empresa, sobre la base de una planta de personal adulta y coparticipativa, sólo podría ser promovida en la medida en que excluyera una reducción en el rendimiento económico. Con esta tesis procederemos a confrontarnos.

### **A**utonomía de la gerencia.

Dicho de manera general, el concepto de que la eficiencia económica en la empresa sólo puede garantizarse mediante

**“Dicho de manera general, el concepto de que la eficiencia económica en la empresa sólo puede garantizarse mediante decisiones autónomas de la gerencia...”**

decisiones autónomas de la gerencia, se fundamenta en el hecho de que se trata antes que nada de decisiones objetivas; además éstas deben tomarse con gran celeridad y con la correspondiente capacidad de liderazgo. Es obvio que de cara a los muy complejos procesos de trabajo, en especial en las grandes empresas, al igual que enfrentándose a los principios técnico-económicos que rigen la actividad empresarial, mismos que apenas si pueden ser visualizados -ya no digamos valorizados- por el individuo, no se puede debatir ni decidir sin más sobre programas de producción en las grandes reuniones de la empresa. A la larga ninguna empresa puede permitirse sustituir el juicio de los especialistas por la decisión política de la mayoría. Por otra parte, el aislamiento de la gerencia de las personas que tienen que ejecutar sus resoluciones no ofrece aún ninguna garantía respecto a decisiones objetivas y rápidas. Toda gerencia responsable deberá incluir seriamente a la planta de personal como factor decisivo de la actividad empresarial.

La gerencia trabaja en un campo de tensión social mucho más amplio. Además de incluir a la planta de personal debe tomar en cuenta los intereses de los propietarios, acreedores, proveedores, clientes y, no en último término, de la opinión pública. Por tanto la planta de personal no es el único "patner" con el que la gerencia tiene que vérselas. Este estado de cosas se manifiesta también en el hecho de que la gerencia no solamente está vinculada a normas legales y contractuales para las relaciones de trabajo, por ejemplo, en el caso de Alemania, la Reglamentación Constitucional para la Empresa, o a disposiciones de derecho laboral en general. Tiene igualmente que observar los reglamentos del derecho mercantil, de la legislación para las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada y, naturalmente, de las normas generales de la vida social. Debido a la creciente interdependencia internacional, por ejemplo en el mercado de capitales, misma que se ve impulsada sustancialmente por la actividad en los estados pertenecientes a la Comunidad

Económica Europea, surge además la necesidad de tomar en cuenta las normas transnacionales vigentes. La cooperación internacional de compañías e inversionistas fluye con mucha mayor probabilidad si existen concepciones similares respecto a las tareas de la dirección empresarial y de la planta de personal, o bien en relación a la autonomía de la una y el derecho de participación de los otros. Estas observaciones muestran de manera significativa que no se puede hablar en forma alguna de una autonomía absoluta, ya sea de la gerencia o de aquellos que son responsables de imponer los principios de la rentabilidad en la empresa. Es necesario en este caso tomar en cuenta en mucho mayor medida los intereses y encontrar la conciliación entre éstos. Por supuesto que la escala para esta conciliación tiene que ser el rendimiento de la empresa, tal y como lo constata el mercado.

El margen de acción de que disponen las direcciones de empresa de situación a situación, puede, sin duda, servir para tomar en cuenta con una mayor intensidad los intereses de la planta de personal. Sin embargo, precisamente en los casos en que se afecta directamente a la planta de personal como en el caso de los despidos o traslados como consecuencia de transformaciones estructurales técnico-económicas, o incluso en el caso de cierre de empresas, estos márgenes de acción son bastante estrechos. Como regla general podemos suponer que siempre que una empresa tiene una posición favorable en el mercado aumenta también el margen de acción para el estímulo de la integración social en la empresa mediante la ampliación del potencial de participación, mismo que, por otra parte, se ve reducido en épocas de crisis económica.

Estas argumentaciones podrían dar la impresión de que una participación más intensa de los trabajadores al interior de la empresa dificultarían e incluso distorsionarían en todos los casos las decisiones de la dirección. Este caso se daría solamente cuando la objetividad de las decisiones estuviera en riesgo. Por otro lado, la Alta Dirección de la empresa está siempre necesitada de la colaboración de la

**“...la Alta Dirección de la empresa está siempre necesitada de la colaboración de la planta de personal; ya que no se legitima sólo por los intereses de los propietarios de la empresa...”**

planta de personal; ya que no se legitima sólo por los intereses de los propietarios de la empresa, ni tampoco sólo por su conocimiento de la materia, sino que también se legitima en la medida en que garantiza, a través del proceso de dirección, la colaboración y, en cierto sentido, por la voluntaria colaboración de todos los participantes.

Pero la colaboración voluntaria, en todo caso, se puede lograr sólo mediante la responsabilidad y participación compartidas, debiendo éstas estar graduadas, por supuesto, según la correspondiente importancia de funciones en el marco de la organización de la empresa. Si, por ejemplo, se tiene que construir una nueva instalación para la producción, deben ser las personas que van a estar más adelante en contacto directo con esta instalación, las que van a poner en operación y que la van a tener operando, las que podrán decir más al respecto que aquellos miembros de la planta de personal que trabajan como agentes externos de la compañía.

Al mismo tiempo, con esto se advierte que la participación en la vida de la empresa no debe ser, en modo alguno, absolutamente idéntica a los derechos de la legalmente garantizada representación de la planta de personal, es decir, del Consejo de la empresa. Todavía existen muchas posibilidades y caminos para incluir de manera correspondiente a los miembros de la planta de personal participantes, o bien de informarles puntualmente sobre las modificaciones al proceso de trabajo y también de escuchar sus propuestas.

En innumerables ocasiones se ha comprobado que una forma tal de participación puede ser un correctivo muy importante para su propia y limitada manera de ver las cosas. Las decisiones empresariales se ven sobre la mesa siempre de manera diferente a como se ven en la práctica, por lo que es una obligación no sólo de razón social sino también de razón económico-técnica, el tomar en cuenta de manera seria la opinión de todos los participantes.

La democratización al interior de la empresa se vuelve sin duda problemática

cuando se trata de la repartición de los beneficios económicos de la misma. En este caso los intereses son extremadamente distintos. Desde las reuniones de los accionistas es posible percatarse de que sobre el monto de los dividendos a ser pagados no existe unanimidad en modo alguno. Y las posibilidades de conflicto serían mucho más grandes si la planta de personal tuviera que participar en la decisión de, por ejemplo, qué tan altas deberían ser las inversiones, qué tan altos los dividendos y qué tan altas las retribuciones adicionales para sueldos y salarios de la empresa. Respecto a la situación social de la planta de personal siempre habrá diferentes puntos de vista -en cuanto a intereses se refiere- que sólo por la vía del acuerdo podrán llegar a una conciliación.

Por tanto puede establecerse que para contestar a la pregunta de hasta qué punto la democratización al interior de la empresa influirá sobre la autonomía económica y, en especial, sobre la autonomía de la gerencia, no carece de importancia saber en qué medida las decisiones fueron objetivamente preestablecidas o negociadas por la vía del acuerdo. De lo anterior puede inferirse qué tan imprescindible es un cierto margen de acción para las decisiones objetivas de la dirección de la empresa, como lo es la promoción de la colaboración voluntaria de todos los miembros de la planta de personal, al menos en la preparación y puesta en práctica de los asuntos de la empresa, por supuesto de conformidad con el correspondiente conocimiento de la materia de que se trate.

Es así como, un análisis más cercano, demuestra que la oposición entre participación al interior de la empresa y autonomía económica, entre la integración social y la imposición de las necesidades objetivas de carácter económico-técnico, es más una oposición inventada que una oposición real. Las modernas empresas necesitan de una gerencia activa, que tenga margen de acción para las decisiones objetivas y necesitan, además, de un estrecho contacto mutuo entre gerencia y planta de personal, mismo que nunca se puede lograr mediante la transmisión unilateral de las

órdenes. Para estimular este contacto, para estimular socialmente a la empresa y lograr con ello elevar la integración social en la misma, no hay ninguna receta.

Algo en Alemania se ha logrado de parte de los consejos empresariales mediante la representación de los intereses de los trabajadores. Mucho más es lo que se podría lograr, pero sólo a través de formas adecuadas de dirección social de la empresa, especialmente formas de activación de los intereses de los trabajadores por medio de la promoción de éstos.

**“Para estimular este contacto, para estimular socialmente a la empresa y lograr con ello elevar la integración social en la misma, no hay ninguna receta”.**

**P**romoción del trabajador como condición previa.

Hemos advertido varias veces sobre el hecho reconocido de que los derechos de participación en la empresa sólo pueden ser otorgados en proporción con los conocimientos que se tengan de la materia; es decir, cuando el objetivo de la empresa, el logro de un rendimiento económico, no se ponga en riesgo. Por ello, el progreso en la participación del trabajador en la empresa depende de manera decisiva de las medidas de promoción que se tomen para el mejoramiento de los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

En la medida en que vaya siendo mayor la proporción de individuos dentro de la planta de personal, los que además del dominio de las habilidades relacionadas con su puesto de trabajo tengan una visión de las relaciones empresariales en su conjunto y, yendo más allá, posean un conocimiento cada vez más profundo de los problemas técnicos, económicos y sociales, en esa misma medida será respetada la opinión de la planta de personal. Y es que todas las medidas que se tomen para la formación y capacitación favorecen finalmente los esfuerzos para una integración social en la empresa.

Y puesto que mediante la racionalización progresiva surgen nuevas cualificaciones y con ello de nuevo la escasez de fuerza de

trabajo calificada, se debe de contar con el permanente fortalecimiento de este tipo de medidas. Por este medio, se mejorarán sustancialmente las condiciones necesarias para un mejor entendimiento de la actividad de la empresa por parte de la planta de personal. A esto contribuirá también la paulatina elevación del nivel de la formación escolar en general.

De esta manera se puede contar con que en el futuro grupos de miembros de la planta de personal, especialmente calificados en mayor medida que ahora en el proceso de trabajo de la empresa, lleguen a ser participes (partners) de los grupos dirigentes de la empresa. Y aunque ahora vemos que la descentralización de las facultades de decisión está sustancialmente restringida para los niveles medios e inferiores del personal directivo de la empresa, aún así es absolutamente posible la ampliación de este grupo. Mientras más personas en la empresa actúen bajo su propia responsabilidad y participen de los procesos de decisión empresarial, mucho más amplia se vuelve la base para una democrática acción conjunta de todas las fuerzas de la empresa.

Actualmente esta base real e imprescindible para los procesos de democratización de las empresas, al menos en las grandes compañías, es todavía bastante escasa. Probablemente habrá siempre en las empresas áreas en las cuales, debido a la carencia de cualificación de la planta de personal y a la poca vinculación del individuo con su puesto de trabajo, la representación de los intereses de los trabajadores a través de funcionarios es la única y mejor solución. Sin embargo hay en el conjunto de nuestros trabajadores y empleados amplios círculos que ya poseen un potencial capaz de desarrollarse hacia una verdadera participación personal. Este potencial a ser desarrollado no es sólo tarea de los sindicatos, los que naturalmente necesitan prospectos para sus propios puestos de dirección. Aquí también se trata de una tarea importante para la propia gerencia.

La colaboración en la empresa es solamente posible sobre la base de un respeto y entendimiento recíproco. Más aún, ésta de-

**“Mientras más personas en la empresa actúen bajo su propia responsabilidad y participen de los procesos de decisión empresarial, mucho más amplia se vuelve la base para una democrática acción conjunta de todas las fuerzas de la empresa”.**

pende del conocimiento de las relaciones pertinentes que se tienen que tomar en consideración. Los trabajadores que poseen estos principios pueden evaluar las consecuencias de sus actos y comportarse ellos mismos racionalmente en el marco de la organización racional de la empresa. Sin embargo, incluso a una gerencia ilustrada no le queda más que los medios de la determinación ajena y el control ajeno donde estos supuestos no existen.

## **E**strategias de participación.

¿Qué debe ocurrir en lo particular para incrementar y activar los potenciales de participación de los trabajadores en la empresa? Un importante punto de partida es la ampliación del margen de acción de los trabajadores en el proceso de trabajo técnica y económicamente determinado. Surgen aquí retos fundamentales para la moderna ciencia laboral, la que hasta ahora ha sido más bien, acriticamente, un instrumento para el proceso de racionalización del trabajo.

Ha correspondido a los expertos en racionalización de las empresas disciplinar el comportamiento laboral mediante una óptima organización del trabajo. La idea del trabajo maduro no es compatible con la aplicación de medidas de racionalización en tanto que éstas sean un instrumento de disciplina. La racionalización compleja se manifiesta sólo como exitosa si es que ésta se establece como un proceso de información recíproca y con ello también como resultado de un proceso de conciliación de intereses de todos los participantes.

En relación con la determinación de las funciones de trabajo y, por tanto, de la organización de los puestos de trabajo, esto significa: Primero, la renuncia al desarrollo de intereses unilaterales; segundo, al logro de resultados de rendimiento creciente, no a costa sino a favor del mejoramiento de la situación de los hombres que trabajan; tercero, la apli-

cación de los resultados de la planeación del trabajo y de la organización del proceso de trabajo, tomando en cuenta los intereses bien entendidos de todos los participantes, mismos que también deben tener el derecho a expresarse.

Donde existe la voluntad para la participación en el lugar de trabajo, puede la ciencia laboral llegar a ser un medio importante para la liberación de los hombres que trabajan. Con el conocimiento de ella y con el margen de acción para las decisiones autónomas así logrado, la emancipación del trabajo se pone al alcance avanzando de mero objeto, de sólo factor disponible, a sujeto, a factor capaz de disponer. Así, el hombre que trabaja puede pasar de ser objeto de la racionalización a ser su portador y perfeccionador. En esta dirección se manifiestan progresos concretos, particularmente en los intentos por un trabajo más amplio y más rico. Con frecuencia estos intentos están unidos también a la formación de pequeños, relativamente autónomos equipos de trabajo y unidades de decisión, a los cuales se da sólo una tarea en general pero no los pormenores para lograrla.

El enriquecimiento de las funciones del trabajo, junto con el margen de acción para la propia iniciativa y la autoresponsabilidad, o bien la decisión autónoma, no sólo para el trabajador en particular, sino también para equipos ya más grandes o ya más pequeños, se convierte en una condición importante para la activación de los potenciales de democratización en el lugar de trabajo. Y como la desburocratización parcial del proceso de trabajo, posible por este medio, es reconocida también como valor deseado por parte de representantes progresistas de la gerencia, existen algunas oportunidades de hacerla realidad. A ello contribuye también la tendencia objetiva a la racionalización, tendencia que al alcanzar la fase de automatización da lugar a que surjan nuevos sistemas de trabajo en los que, al menos para una parte del conjunto de los trabajadores, se logra una mayor movilidad debido al fortalecimiento de las funciones de control y supervisión.

**“Así, el hombre que trabaja puede pasar de ser objeto de la racionalización a ser su portador y perfeccionador. En esta dirección se manifiestan progresos concretos, particularmente en los intentos por un trabajo más amplio y más rico”**

La democratización de la cooperación en el proceso de trabajo puede ser introducida en lo fundamental mediante la sustitución del estilo autoritario de dirección por un estilo de dirección cooperativo. En primer lugar habría que anotar una tendencia objetiva que lleva a una cierta división de poderes en el marco de la jerarquía de la empresa. En el lugar de personas en lo individual con plenos poderes aparecen los órganos colegiados. Y es que la diferente distribución de los conocimientos sobre la materia, así como el tener que considerar diversos puntos de vista, exigen que las decisiones sean tomadas cada vez menos de manera individual y cada vez más mediante la discusión en los gremios con este carácter o entre grupos diversos. Esta participación de las funciones de dirección conduce paulatinamente a una nueva actitud de la gerencia, la cual se orienta por tanto a la cooperación de trabajadores autónomos.

Un sistema de mando originalmente autocrático es reemplazado poco a poco por un sistema de negociaciones bilaterales o multilaterales entre diferentes grupos. Esta forma de dirección no puede ya sin más ni más llamarse democrática, aunque así ocurra con frecuencia. Se trata más bien de una democratización parcial sobre la base de una estructuración constitucional jerárquica.

A pesar de todo, un desarrollo en ese sentido tiene efectos que apenas van a ser valorados, inclusive en lo que se refiere a las oportunidades para una participación y codeterminación en el lugar de trabajo, ya que por este medio los puntos de vista de los trabajadores subordinados jerárquicamente en la empresa van adquiriendo mayor peso. Por tanto, el promover el estilo de dirección cooperativo como estrategia de participación, es algo que viene absolutamente al caso.

A este respecto sólo se tendría que tener en claro que al menospreciarse las condiciones necesarias para ello, en lugar de los resultados deseados de una cooperación auténtica, lo que resulta es solamente la cooperación formal, burocrática, que no es más que una caricatura de las intenciones

originales.

El estilo de dirección cooperativa requiere de superiores jerárquicos con una formación pedagógico-social, lo mismo que de colaboradores conscientes de su responsabilidad con un profundo entendimiento de las relaciones empresariales y de las situaciones relativas al trabajo, mismas que están estructuradas más en función de las tareas en sí que de los ámbitos de competencia.

Existen experiencias de la aplicación de conceptos gerenciales modernos tanto en el ámbito de la oficina como del taller. Son especialmente interesantes en este sentido los modelos que integran formas de dirección cooperativas a relaciones organizacionales institucionalizadas. Algunas posibilidades objetivas de colaboración se crean frecuentemente a través de la eliminación de barreras de comunicación, de promoción de las iniciativas de grupo, especialmente para propuestas, y mediante el mejoramiento de la motivación hacia el rendimiento mediante el pago de bonificaciones.

La activación de intereses es una condición básica más para la participación en la empresa. Sobre este punto recae también el peso principal de la confrontación política, misma que dificulta extraordinariamente cualquier discusión respecto a la coparticipación y a la codeterminación en la empresa. Sin duda que existe tanto para el empresario, protegido por los derechos de propiedad, como para el sindicato establecido burocráticamente, el riesgo que implica admitir realmente la madurez del trabajador, en particular al darse la representación de sus intereses en el lugar de trabajo.

El autócrata bienhechor que hace algo por la planta de personal y por los colegas, no se acostumbra fácilmente al papel del democrata que promueve la creatividad, que se siente satisfecho cuando los participantes arreglan sus problemas ellos mismos. Pero a quien ha reconocido los riesgos del centralismo burocrático precisamente en las grandes organizaciones, no le queda ninguna otra alternativa que demandar la administración

**“Sin duda que existe tanto para el empresario, protegido por los derechos de propiedad, como para el sindicato establecido burocráticamente, el riesgo que implica admitir realmente la madurez del trabajador...”**

autónoma en todos los casos en que sea posible.

Además, de ninguna manera tienen que surgir por este medio productos desorganizados o en desintegración, sino más bien partes integrales capaces de adaptarse, de complementarse, unas con otras, y que aligeran a las instancias centrales de lastres de administración improductivos; con ello les permiten dedicarse realmente al trabajo fundamental de coordinación y formulación de objetivos. En relación con esto, uno tendría que pensar en las experiencias con "profit centers", por ejemplo.

Por esta razón, tanto los empresarios como los funcionarios del sindicato tienen algo que ganar mediante la promoción de la participación directa en el lugar de trabajo, lo que justifica también correr ciertos riesgos. Cuando menos la presente situación sugiere intentos de carácter experimental, con lo que las posibilidades y límites de la participación relacionada con el lugar de trabajo se reconocen más claramente y la discusión se libera de su carga ideológica.

De estas argumentaciones se deriva una estrategia básica para la promoción de la participación en la empresa. Es bastante cuestionable si una cogestión de representantes de los trabajadores en la cúpula de la pequeña o gran empresa puede atenuar la creciente dependencia en las capas inferiores de la estructura social de la empresa.

Además de tomar en cuenta los intereses de los trabajadores al momento de las decisiones de la alta gerencia, debería de introducirse, por esto mismo, una administración autónoma parcial en las unidades inferiores de la estructura social, para lo cual los diferentes grupos de funciones existentes en la empresa ofrecen un favorable punto de partida. Por supuesto que como consecuencia de una más amplia coordinación del proceso de trabajo, la dimensión de esta administración autónoma puede verse por ahora limitada. Sin embargo hay una serie de tareas que de manera autónoma y donde esto sea factible, pueden ser resueltas de manera co-



lectiva por los participantes directos.

Del mismo modo en que, a pesar de la existencia de los parlamentos federales y estatales, los ayuntamientos no son para nada superfluos, debería mejorarse -de manera análoga- en las grandes empresas, la funcionalidad de las pequeñas unidades subordinadas. Entonces las partes subordinadas de la empresa pueden integrarse al proceso de trabajo no sólo mediante medidas autoritarias provenientes sobre todo de los superiores directos, sino más allá de como ha sido hasta ahora, mediante derechos y obligaciones factibles, concretos y directos. En esta misma medida su compenetración será mucho más fuerte, apoyada voluntariamente por la motivación interna de parte de cada uno de los trabajadores, y así la adaptación entre ellos ocurre de una manera mucho menos esquemática y por lo tanto más viva. Los medios más importantes para estimular la administración autónoma lo son el enriquecimiento funcional de las tareas de trabajo en el sentido de un margen de acción para la iniciativa propia, el paso a un estilo de dirección cooperativo, el fortalecimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores en particular y la delegación de determinados derechos para salvaguardar los intereses de grupos de trabajo parcialmente autónomos.

## **S**oluciones factibles.

El margen de acción de la gerencia para las decisiones económicas autónomas depende sustancialmente del grado de racionalidad de la organización de la empresa, así como en la eficiencia en los procedimientos de dirección. En la teoría esta eficiencia se apoyaría lo mismo en un sistema de control absoluto que en un sistema de acción conjunta voluntaria que se basa en la comprensión y sentido de responsabilidad de todos los participantes.

Prescindiendo de que la solución pos-trera es sin duda la más apropiada para nuestra conciencia social, no se debe olvidar

**“En el reconocimiento recíproco reside la gran oportunidad de iniciar de manera conjunta los procesos de cambio social”.**

tampoco que en la praxis las resistencias sociales no siempre se superan mediante controles cada vez más estrechos, sino mediante razonables acuerdos entre los participantes. Las posibilidades para ello son naturalmente iguales que para la participación de empresa a empresa, y muy diferentes de rama a rama. El intento de hacer uso de una acción de este tipo llevará no obstante, en muchos casos, a la liberación de nuevas energías así como de actitudes básicas socialmente valiosas, mismas que con urgencia requiere el mundo del trabajo industrializado altamente organizado, aunque ya una buena parte de él se encuentra burocratizado.

Los hombres que ya están listos y con la capacidad para entender las reglas de la razón técnica, económica y social, así como para aplicarlas consecuentemente en la empresa, podrán recibir en el futuro también oportunidades para una participación más allá de las actividades directamente vinculadas con el trabajo.

Es evidente sin duda alguna que el proceso de desarrollo de una coparticipación de los trabajadores al interior de la empresa, es un típico ejemplo de que los problemas sociales tienen varias dimensiones. No se pueden solucionar mediante sencillas representaciones modelo. El mundo del trabajo empresarial está, de un caso u otro estructurado de manera tan diferente que, haciendo caso omiso a formas organizativas básicas que generalmente permanecen, habría de todos modos que buscar soluciones específicas para cada empresa. Tampoco es ya posible sin más ni más, trasplantar soluciones de otros ámbitos sociales a la esfera empresarial, como por ejemplo organizar a las empresas según el modelo de la democracia parlamentaria. Con el fin de avanzar en el camino de la organización social de la empresa, esto es, en el camino de la conciliación entre puntos de vista sociales, económicos y técnicos, necesitamos en primer lugar de un pensamiento relacionado con la situación misma, así como de la capacidad para llegar a acuerdos fecundos, es decir, la capacidad de llegar a un compromiso que sea reconocido por los participantes como un factor de orden en constante progreso.

# SEGUNDO ENCUENTRO NACIONAL DE MUJERES TRABAJADORAS: PROYECCIÓN Y DESAFÍOS EN EL MUNDO LABORAL.

Guadalupe Gamboa Ortiz\*

Ma. Del Rocío Loya Solano\*\*



\*Adjunta de la Secretaría General del STUNAM, \*\*Co.Co. Asociación de Mujeres Universitarias y Ciudadanas

**C**on la participación de 460 delegadas representantes de 89 organizaciones sindicales y feministas provenientes de 19 entidades del país, la presencia de especialistas en estudios de género e invitadas especiales de Brasil, Italia, Canadá y la Organización Internacional del Trabajo, se realizó el "Segundo Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras: Proyección y Desafíos en el Mundo Laboral" en Oaxtepec, Morelos, los días 20, 21 y 22 de Octubre de 1995.

Los principales objetivos del encuentro fueron procurar la ampliación y el fortalecimiento de las diferentes formas de coordinación que vienen dándose desde hace un buen número de años entre las dirigentas sindicales, los grupos feministas y las trabajadoras, con el objeto de generar una propuesta alternativa a la problemática de la mujer en el mundo laboral; contribuir a la elaboración de un programa de políticas públicas orientado a mejorar sustantivamente sus condiciones de vida y de trabajo; diseñar proyectos de reformas jurídicas orientados a erradicar la discriminación que padecen las mujeres en el mercado de trabajo; así como intercambiar experiencias que coadyuven a mejorar el trabajo que se realiza para reivindicar los derechos de las trabajadoras.

Las mesas de trabajo del encuentro abordaron los temas "Género, desempleo y políticas de empleo", "Productividad y políticas actuales de capacitación", "Políticas de seguridad social y prestaciones", "Los derechos de las trabajadoras" y "Revalidación del trabajo femenino". Previo al análisis y discusión de estos tópicos, como talleres de formación se presentaron las ponencias de varios especialistas que tuvieron a bien abordar los siguientes temas: "Nueva cultura laboral", "Reingeniería de procesos" y "Perspectivas para las trabajadoras mexicanas".

**"...generar una propuesta alternativa a la problemática de la mujer en el mundo laboral..."**



Foto: Manuel Carrillo, tomado de Compañeras, órgano de Mujeres para el Diálogo

## **R**esolutivos del Encuentro:

Capacitar al sector informal para que se incorpore al sector formal, así como hacer extensivos los beneficios de los sectores de salud. Desarrollar una cultura laboral que permita rescatar resultados positivos en los aspectos económico, político y social en conjunto con los resolutivos de la IV Conferencia de la Mujer en Beijing en torno a: garantizar la seguridad en el empleo, fomentar las políticas de capacitación, elaborar y hacer valer las leyes sobre los derechos de las mujeres trabajadoras. Asimismo se resolvió hacer presión para que el gobierno mexicano cumpla con lo firmado en Beijing.

Se acordó en el encuentro que para que las trabajadoras puedan responder a las propuestas de las empresas, es necesario que la información fluya hacia las bases; la intervención de los sindicatos debe encaminarse a la regulación de los cambios en el proceso de

trabajo, capacitación, productividad y no perder las prestaciones sociales pactadas en los contratos colectivos; los incentivos de productividad deben integrarse al salario base para que repercutan en las prestaciones de jubilación, retiro, pensión, etc., sin convertirse en trabajo a destajo; así como los sindicatos deben de pugnar por recuperar la materia de trabajo que ha sido sustraída por personal de confianza y subcontratistas.

Se concluyó que el SAR sea una parte de la Seguridad Social cuyos recursos los manejen los institutos de seguridad social y no los bancos; que es necesario incrementar las cuotas jubilatorias, pensiones igual al sueldo del trabajador activo, así como jubilaciones a los 25 años de servicio para mujeres sin límite de edad.

Se rechazó el proyecto neoliberal por su afectación a las condiciones de las trabajadoras y a la privatización de los centros recreativos y culturales, pronunciándose en el encuentro por la reorientación de la política económica del gobierno.

El encuentro también se pronunció por la creación de un mayor número de guarderías cerca de los centros de trabajo y con horarios acordes a los de los trabajadores; incluir en la LFT enfermedades femeninas como profesionales (riesgos de trabajo encubiertos), tomar en cuenta el stress como riesgo de trabajo y manejo de la medicina preventiva cuando se presente el estado de gravidez, evitando riesgos al producto y a la madre. Modificación y/o derogación del Artículo 155 de la Ley del IMSS que establece la pérdida de la pensión en caso de que la viuda vuelva a casarse, aún cuando tenga hijos pequeños; que se califique como riesgo de trabajo la violación y que la trabajadora reciba el pago de todas y cada una de las percepciones durante su rehabilitación.

Se acordó ampliar el concepto sobre la definición de "trabajador" en la Ley Federal del Trabajo, que la diversidad de las personas que trabajan quede como un bien jurídico protegido y se propuso la creación de una procuraduría para la defensa de los derechos de la mujer. En relación a los contratos colec -

tivos y las condiciones generales de trabajo, se estableció un compromiso para revisar desde la perspectiva de género los contratos colectivos para que en las próximas revisiones se elimine de todo tipo de discriminación en los centros de trabajo y al interior de los sindicatos.

Se acordó formar una coordinación que de continuidad a las propuestas que han surgido en el desarrollo del encuentro con carácter abierto y plural, dando cabida a todas las mujeres que deseen participar con sus distintas concepciones y posiciones sobre las alternativas para los y las trabajadoras en nuestro país, y la rotación de la estructura de dirección para fomentar el desarrollo de nuevos liderazgos y que sea autónoma del gobierno, sin fines partidistas o lucrativos. Esta coordinación preparará un programa de acción para llevar adelante las propuestas acordadas, a su vez coordinará el intercambio y encuentro intersectorial e interregional, y fortalecerá los vínculos entre los distintos grupos de trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas (considerando a las de las ciudades, zonas rurales e indígenas), sin olvidar el enlace con organizaciones de trabajadores y trabajadoras de otros países.

El encuentro se pronunció en apoyo a la creación del tribunal internacional contra el trabajo infantil que se constituirá en marzo de 1996, porque sea firmado por México el convenio 138 de la OIT y en apoyo a la "Campana por un Salario Constitucional y Digno para las Trabajadoras de la Maquila".

**"Se acordó formar una coordinación que de continuidad a las propuestas que han surgido en el desarrollo del encuentro con carácter abierto y plural, dando cabida a todas las mujeres que deseen participar..."**



## Nueva Cultura Laboral

Al abordar el tema de la nueva cultura laboral, el Maestro Javier Melgoza Valdivia, Coordinador de la Maestría en Sociología del Trabajo de la UAM-Iztapalapa, inscrita en el padrón de excelencia académica del CONA-CyT, mencionó que la crisis económica generalizada que despuntó desde mediados de la década de los sesenta, la indagación de sus determinantes y el diseño de las estrategias para remontarla, han puesto en la mesa de la discusión una amplia variedad de temas que se dirigen directa e indirectamente al análisis crítico de los procesos productivos en los cuales se sustentó el amplio período de desarrollo económico que se inició a partir de la posguerra.

Este contexto explica parcialmente el auge y relevancia de los estudios laborales sobre las transformaciones recientes en los procesos de trabajo y sus consecuencias sobre las dinámicas empresariales, las políticas de desarrollo industrial, la viabilidad de los proyectos de modernización o los retos muchas veces novedosos que deben encarar las organizaciones sindicales y los trabajadores, inmersos en un ambiente laboral signado por el cambio y la incertidumbre.

Estas circunstancias -afirma Javier Melgoza- atañen con diferente intensidad tanto a los países desarrollados como a los considerados en vías de desarrollo, se reflejan en una vasta literatura especializada que analiza fenómenos como la aplicación de las nuevas tecnologías en la producción, los criterios de la localización industrial, la evolución de los mercados de trabajo, los nuevos requerimientos en la calificación profesional, las transformaciones en los sistemas de relaciones laborales o la implantación de nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), entre otros temas.

En todo caso, la importancia atribuida a cualquiera de estos asuntos se vincula directamente con los términos en que se caracteriza la situación económica prevaleciente. En

**“...la concepción global de la crisis subraya la noción de resistencia obrera interpretándola como un obstáculo para incrementar la eficiencia y productividad..”**

otras palabras: el diagnóstico sobre la naturaleza y determinantes de la crisis económica asigna implícitamente un peso específico a los diferentes factores involucrados. Así, por ejemplo, si la crisis se define por el agotamiento de un patrón tecnológico, la reflexión destaca el tema de la aplicación de tecnologías de punta como la informática, la robótica y la telemática.

Del mismo modo, si la crisis se caracteriza mediante el argumento central del carácter pernicioso de los sistemas de relaciones laborales predominantes, el análisis privilegia los asuntos relativos a la contratación colectiva o los alcances y límites de la flexibilidad en la gestación de la fuerza de trabajo. Asimismo, si la concepción global de la crisis subraya la noción de resistencia obrera interpretándola como un obstáculo para incrementar la eficiencia y productividad, el análisis destaca en consecuencia la temática del conflicto al interior de los procesos de trabajo.



Toda organización del trabajo, continuo diciendo Javier Melgoza, se estructura a partir de la combinación de normas y procedimientos formales e informales, es decir, plasmados ya sea en documentos (contratos colectivos de trabajo, reglamentos internos, convenios, etc.) o validados por las costumbres y prácticas admitidas como legítimas por los agentes de la producción.

El grado de formalización de las actividades cotidianas, en particular las de

producción, puede desprenderse de la existencia y utilización de manuales de puestos y de estudios de tiempo y de movimiento.

Otro aspecto importante en el que puso énfasis el Maestro Melgoza es que los niveles de formalización se encuentran vinculados ante todo al tamaño de la empresa y, en segundo lugar, al nivel de la productividad y el carácter exportador, lo que sugiere que los establecimientos considerados exitosos sustentan parte de esa condición en el diseño de normas y procedimientos dotados de un importante nivel de "rigidez", al menos en los asuntos relacionados con la asignación de puestos, los criterios para las promociones, el diseño de las tareas productivas y la comunicación intraestablecimiento.



Para Melgoza Valdivia, las eventuales transformaciones en la organización del trabajo en el sentido de promover la movilidad interna aparecen diseñadas sin el concurso de los obreros. Esta aseveración se desprende de los escasísimos o casi nulos niveles de involucramiento y participación de los trabajadores en todos los estratos de establecimientos.

Ya para finalizar, el Maestro ponderó la importancia de que la organización del trabajo se estructure a partir de la propia realidad de las trabajadoras en su hacer cotidiano; de la disociación o fusión de las tareas de control de calidad, mantenimiento y supervisión; de su participación en los grados de formalización del trabajo, como su injerencia en la toma de decisiones. Todo ello, dará paso a una Nueva Cultura Laboral que permita organizaciones de trabajadoras con una visión diferente del sindicalismo, del trabajo organizado de otros sectores que se basen en las necesidades reales

**"...la solución al problema de desempleo pasa, en primer lugar, por la definición de políticas que permitan relanzar el crecimiento económico".**

de las propias trabajadoras, previamente vertidas en un amplio y plural campo de acción y discusión que permita establecer su propio significado para su normatividad jurídica.

## Crecimiento económico y del empleo

Por su parte la Profra. Jennifer A. Cooper, de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía, UNAM, manifestó: Aunque el desempleo tiene características específicas, tenemos que tener claro que sin crecimiento económico no hay crecimiento de empleo, ni para hombres ni para mujeres. Si el crecimiento de una economía es rápido, la teoría económica nos dice que la economía estará generando más y mejores empleos.

Pero lo grave ahora es que a pesar de un cierto dinamismo de la economía mexicana, de 1988 a 1993, la creación de empleos formales en la economía casi no se dio durante este período. Entre 1983 y 1992 solamente se crearon dos millones de empleos, pero cada año se incorporan al mercado laboral entre 900 y 1.1 millones de jóvenes en edad de trabajar. De tal suerte que 10.4 millones de jóvenes no encontraron empleos remunerados durante esos años. Durante el período de 1988-1994, aunque las tasas de crecimiento de la población entre 0-14 años se ha reducido considerablemente, aumentó la proporción entre 15 y 64 años de los individuos en edad de trabajar.

Algunos teóricos y en general los empleadores -afirma Jennifer- dicen que una de las causas de los altos índices de desempleo es que la fuerza de trabajo no es suficientemente flexible, que hay demasiada protección y falta de competencia en el mercado laboral, por lo tanto hay que modificar la legislación laboral que "libere" a la fuerza de trabajo. Pero si el determinante fundamental del nivel de empleo en una economía es su crecimiento o estancamiento, entonces puede afirmarse que el efecto positivo sobre el empleo que tendría la flexibilidad del mercado laboral sería marginal

en una crisis como la actual. En consecuencia, la solución al problema de desempleo pasa, en primer lugar, por la definición de políticas que permitan relanzar el crecimiento económico.



También se dice que se puede disminuir el desempleo bajando el precio del factor trabajo, es decir, los salarios. El argumento es que en la medida que los salarios disminuyan la demanda para el empleo crecerá. En este contexto, continúa diciendo la Profra. Cooper, vale la pena recordar que ha partir del comienzo de la década de los ochenta, ha tenido lugar en México un descenso impresionante de los salarios reales, sin que por ello la gravedad del problema del desempleo se haya aminorado. A lo largo de 11 años -afirma tajantemente- en los cuales se han aplicado las políticas de ajuste en México, los salarios mínimos sufrieron una reducción casi ininterrumpida hasta representar en 1993 menos de la mitad (47.5%) del poder adquisitivo que tenía en 1982. De esta manera, los salarios contractuales sufrieron una disminución igualmente vertical hasta perder 40% de su poder de compra. La información censal revela que el 26.5% de la población ocupada se encuentra por abajo del salario mínimo.

La Mtra. Jennifer A. Cooper no duda en señalar que seguramente pocas economías del mundo pueden mostrar mayor flexibilidad laboral en el aspecto salarial. Los salarios se han reducido a tal grado que el empleo informal puede proporcionar un mayor ingreso

**“Por otra parte, si la población que interesa a las compañías médicas aseguradoras es el 20% de los asegurados del IMSS e ISSSTE, cuyos ingresos son de 3.5 a 6 veces el salario mínimo, las trabajadoras no están dentro de sus planes futuros”.**

(aún para profesionistas) que el empleo formal.

Esto nos lleva a la discusión de cómo se mide el desempleo en México. Actualmente la tasa de desempleo abierto (TDA) no clasifica a los subocupados ni a los trabajadores del sector informal, no asalariados, como desempleados. La TDA abarca a quienes no trabajaron ni una hora a la semana, habiendo buscado hacerlo. Este índice no incluye como desocupados a los que trabajan en tiempos parciales, labores improductivas, los subocupados y ajenos a un trabajo formal y tampoco incluye toda la gente que ha dejado de buscar un trabajo. De esta manera subestima el nivel de desempleo tanto de los hombres como de las mujeres, y “ningún analista serio en México le hace caso”.



Con este índice México tiene tasas de desempleo comparables con los países industrializados y, por lo tanto, hay quienes postulan que el problema de desempleo en México no es tan grave, que el problema es la calidad del empleo. Sin embargo, se preguntó la Mtra. Jennifer: ¿Cómo se podría convertir este trabajo precario en un trabajo reglamentado? Sabemos que todo trabajador asalariado en México debe gozar de las prestaciones de las leyes existentes, pero es bien sabido que hay trabajadores asalariados que no gozan ni siquiera de seguro social.

La maestra Cooper concluye que en los últimos doce años las políticas de ajuste económico se han aplicado de manera rigurosa

y han propiciado una compactación brutal de los salarios reales de los trabajadores, además de que es posible que las fuerzas del mercado estén disminuyendo las diferencias por sexo en relación a los indicadores, si se considera la tasa de desempleo de las mujeres y la de los salarios reales en el periodo de diciembre de 1994 a junio de 1995.

Tasas de desempleo nacionales		
	Diciembre de 1994	Julio de 1995
Masculina	3.2%	7.0%
Femenina	3.2%	7.0%

Estimación personal

De hecho, la tasa de desempleo femenino es ligeramente menor que la masculina, respecto a los afiliados al IMSS, y la diferencia salarial, calculado en promedio en 91% del salario masculino, es baja dado que la remuneración media de la mujer en muchos países industrializados no llega ni siquiera a esta cifra: aún en Canadá, donde muchas mujeres ha llegado a ocupar empleos calificados y trabajos de alta remuneración, dominados tradicionalmente por los hombres, los ingresos de las mujeres equivalen apenas al 71% de los hombres.

Dada la menor ventaja de costos para contratar a las mujeres, se puede esperar un menor índice de segregación en el mercado laboral mexicano. Es de esperarse que el incremento tan alto en el desempleo masculino lleve a que los hombres estén dispuestos a trabajar en ocupaciones femeninas y aceptar el salario ofrecido. Un ejemplo de ello es la masculinización de las industrias maquiladoras. En resumen, podemos decir que las fuerzas del mercado en México y la crisis actual están produciendo "una mayor igualdad en la miseria". Es con este "telón de fondo", en este contexto histórico tan difícil, que tenemos que discutir y matizar las demandas de género de las trabajadoras mexicanas.

**"...se hacen necesarias modificaciones a la legislación laboral para que se reconozcan los riesgos de trabajo y las enfermedades derivadas de la actividad asalariada de la mujer..."**

## Sobre la seguridad social

En su disertación, la Inv. Georgina Rangel de la UAM-Xochimilco señaló que, hasta hace pocos años, predominó en nuestro país un modelo de seguridad social, producto del pacto social emanado de las luchas de los y las trabajadoras mexicanas por lograr un nivel de vida mejor para ellos y sus familias. Esto quedó garantizado en los artículos 4o y 123 constitucionales. Sin embargo, con la imposición del proyecto neoliberal en los últimos 13 años, se ha ido imponiendo un nuevo modelo de la seguridad social basado en principios diferentes. Como si fuese una más de las actividades económicas rentables, la seguridad social tiende a ser entregada por el gobierno a manos de los particulares. Con ello, no se hace sino transferir a la iniciativa privada la responsabilidad del Estado de garantizar la seguridad social.

Tasa de incremento de asegurados permanentes		
	Mujeres	Hombres
1978	1,028,779	3,174,820
1994	3,514,020	6,779,268
Incremento 1978-1994	241%	113.5%
Incremento de participación por sexo en la PEA		
1970-1990 (a)	261%	104%

Fuente: Memoria estadística del IMSS. Coordinación de Afiliación Vigencia. (A) FLACSO-Martínez.

Actualmente los fondos de la seguridad social son individuales -dice Georgina Rangel-, y los beneficios a que se tiene derecho son proporcionales a lo cotizado y por lo tanto diferentes. Si se da un impulso a la privatización selectiva, se originarán dos modelos, uno público y otro privado.

La Inv. de la UAM-Xochimilco explicó que, en el anteproyecto de modernización del Seguro Social, se plantea que el propósito



y los contenidos de las actuales prestaciones sociales pueden reducirse para eliminar algunos de los "elementos superfluos" y prestar mayor atención a los aspectos urgentes de fondo. De ser así -como todo parece indicar-, no se harán esperar las reformas más profundas al IMSS.

La apertura del mercado para la venta de servicios privados de salud, si bien no ha sido una política general, si ha sido selectiva y ha requerido de un mercado estable y disponible: el mecanismo para lograrlo fue el establecimiento de formas de pago de servicios.

Por su alto costo, explica Georgina Rangel, los seguros médicos inicialmente se pusieron a disposición de quienes tenían la capacidad económica para comprarlos o como prestación de las empresas privadas para sus ejecutivos, pero al necesitar ampliar su mercado, empezaron a incluirse a otros sectores vinculados al Estado, como son los casos de los trabajadores del metro, bancarios y universitarios, a los cuales se les otorgó una nueva prestación definida por el gobierno federal e innegociable bilateralmente: el seguro de gastos médicos mayores. Esto indica que existen ya sectores de la población asalariada que cuentan con un sistema doble de aseguramiento para la salud; uno privado y el otro público. Por otra parte, si la población que interesa a las compañías médicas aseguradoras es el 20% de los asegurados del IMSS e ISSSTE, cuyos ingresos son de 3.5 a 6 veces el salario mínimo, las trabajadoras no están dentro de sus planes futuros.

Al abordar particularmente la situación de las trabajadoras, la Maestra Rangel señaló que el INEGI, en el Censo de 1990, informó que éstas eran el 23.8% de la PEA, y de ésta el 82.4% estaban en la categoría de empleado, obrero o peón, lo que supone que la mayoría gana entre 1 y 3 salarios mínimos. Pero, además, el 76% de las mexicanas declaró no trabajar asalariadamente y por tanto no recibir remuneración económica

Por otra parte, los datos actuales de CONAPO no muestran mucha variación al

respecto, porque, indican, el 50.5% de las asalariadas reciben hasta 2 salarios mínimos, siguen siendo mayoría en los servicios personales y domésticos (29.1%), en el comercio se ubican en un 25.4% y en la industria de la transformación se encuentran el 17%. Por esa razón la mayoría de las asalariadas no tienen un ingreso tal que las convierta en población atractiva para el negocio privado de la salud.

**"el 76% de las mexicanas declaró no trabajar asalariadamente y por tanto no recibir remuneración económica"**



De lo anterior se desprende que la mujer trabajadora constituye una población de alto riesgo y bajo ingreso; sujeta a los servicios de salud públicos que por su descapitalización y su consecuente deterioro traen como consecuencia la falta de equipo, material, personal, etc., y un serio descenso en la calidad de la atención médica. Estos servicios se van ajustando al perfil patológico femenino, la salud meterno-infantil y el control poblacional.

## **P**rograma reivindicatorio

La última parte de su exposición la dedicó Georgina Rangel a presentar un programa reivindicatorio que podrían enarbolar las trabajadoras y sus sindicatos:

Diseñar iniciativas laborales y contractuales que reconozcan la responsabilidad social en la jornada doméstica y la crianza de

los hijos, en condiciones que posibiliten a los hombres y mujeres (cuidados y permisos maternos y paternos, licencias por paternidad); establecer condiciones adecuadas suficientes para incorporar a las mujeres a la fuerza laboral (guarderías suficientes y adecuadas, lavanderías y cocinas populares, horario escolar acorde al laboral, etc.); incorporar acciones positivas y mecanismos de igualdad de oportunidades que regulen los desequilibrios entre los géneros y tiendan a desaparecer la segregación laboral y salarial que padecen las mujeres; adoptar medidas que protejan a las madres trabajadoras que sean jefas de familia (cláusulas de protección al empleo, permanencia en él, etc.), medidas que requiera la jornada de trabajo a tiempo parcial (por horas, a destajo, temporales, jornaleras, etc.), y que se hagan extensivas a las trabajadoras del sector informal de la economía.



Para la Maestra Rangel también se hacen necesarias modificaciones a la legislación laboral para que se reconozcan los riesgos de trabajo y las enfermedades derivadas de la actividad asalariada de la mujer como son las alteraciones genitourinarias, el estrés y el hostigamiento sexual; se reorienten los mecanismos que permitan la identificación de riesgos como los derivados del uso de nuevas tecnologías, los procedimientos para la dictaminación médica de éstos, y el establecimiento de las pensiones por incapacidad laboral.

Destaca también la necesidad de licencia de tiempo completo a los representantes

**“...la capacitación y reconocimiento de las trabajadoras como promotoras de salud laboral, incorporando en estas tareas las demandas más generales de salud de las mujeres”.**

sindicales de las comisiones de higiene y seguridad en los centros de trabajo para que puedan desempeñar realmente las tareas derivadas de esta área; la capacitación y reconocimiento de las trabajadoras como promotoras de salud laboral, incorporando en estas tareas las demandas más generales de salud de las mujeres, como parte de los exámenes médicos laborales anuales o semestrales.

Otras demandas imperativas son las modificaciones a los reglamentos de higiene y seguridad para revisar los límites permisibles, su disminución, así como lograr el derivadas de esta área; la capacitación y reconocimiento de las trabajadoras como promotoras de salud laboral, incorporando en estas tareas las demandas más generales de salud de las mujeres, como parte de los exámenes médicos laborales anuales o semestrales; control de los riesgos a los que están expuestas las mujeres en los procesos de trabajo; establecer el derecho de las trabajadoras a la información que les permita reconocer a qué riesgos se exponen y cómo normar su contacto con ellos.

Finalmente, explicó la necesidad que existe de hacer modificaciones a la legislación de seguridad social y las derivadas de ella, como el aumento al gasto social, para mejorar los servicios de seguridad; la derogación del Art. 155 de la Ley del Seguro Social que quita la pensión de viudez en caso de contraer nuevas nupcias o vivir en concubinato; el incremento de las pensiones y jubilaciones; así como iniciativas laborales y contractuales que permitan reconocer el derecho de la mujer a una maternidad libre y voluntaria y la prohibición del examen de gravidez para ingresar a laborar.



# LA INTERVENCION DEL ESTADO EN LA ECONOMIA

Alfonso Bouzas Ortíz y Gerardo González Chávez.

CUADRO 1  
EMPRESAS PARAESTATALES EN  
MEXICO, 1920-1994

PERIODO	EMPRESAS ALFINAL DEL PERIODO
1920-1934	15
1935-1940	36
1941-1954	144
1955-1962	206
1963-1970	272
1971-1975	504
1976-1982	1155
1983	1090
1984	1044
1985	955
1986	807
1987	661
1988	618
1989	549
1990	418
1991	328
1992	270
1993	258
1994	257

FUENTE: 1920-1982: Simón Domínguez, Nadima. Evaluación Organizacional: El Caso Altos Hornos de México, S.A., Después de la Privatización.

México, tesis doctoral, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. 1994. P. 145

1983-1994: Salinas de Gortari, Carlos, Sexto Informe de Gobierno 1994.

(ANEXO). México, Poder Ejecutivo Federal, noviembre de 1994. P. 94.

La reforma del Estado neoliberal asegura que "los mercados pueden de manera más eficiente asignar los recursos y distribuir el ingreso". El camino propuesto es que la estabilización económica se diera a partir de un manejo realista del presupuesto, la privatización de empresas paraestatales, la reforma fiscal, la desregulación económica, la reforma financiera, la liberalización del comercio, la renegociación de la deuda externa y el fortalecimiento de la tenencia de la tierra.

En la década de los setenta se dio un incremento de las inversiones gubernamentales, sobre todo en la explotación petrolera con miras a elevar la producción, que elevó grandemente el número de empresas en manos del Estado de 272 a 504 (véase el cuadro 1).

El gobierno del presidente José López Portillo (JLP), mezcló una política de fomento y ampliación del gasto social en determinados sectores, con la austeridad y control salarial acordados con el Fondo Monetario Internacional. Además de que la expectativa de reactivación económica a través de la utilización de los recursos generados por la exportación petrolera, permitieron el establecimiento de políticas expansionista, sobre la base de que la riqueza petrolera financiera la inversión además de buscar el control de la inflación, estabilizar el tipo de cambio, reducir el déficit fiscal y restablecer la confianza de algunos grupos empresariales que habían sido golpeados por la anterior administración. Motivo por el cual de las 504 empresas en manos del Estado, en 1976, pasaron a representar 1155 al final de esta administración.

Al profundizarse la crisis, en la década de los ochenta, producto de los problemas del endeudamiento, los déficits de las empresas estatales, la corrupción, etc., se conjugaron para cambiar radicalmente la política del Estado y las funciones que éste desempeñaba, para imponer el esquema neoliberal acorde con los lineamientos que el capital financiero internacional, aliado con algunos sectores de la burguesía nacional que se benefician de este proceso, logró imponer.

El combate a la inflación se convierte en prioritario, para lo cual se plantea la reducción del gasto público sobre todo en el orden social, además de impulsar la restricción de la demanda mediante la regulación y al Estado interventor para dar paso a la liberalización

económica y la búsqueda de un Estado "esbelto".

Cuando inició el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, el primero de diciembre de 1982, se anunció, como respuesta a la crisis, el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE) que no era otra cosa que una política de estabilización similar al que había sido sugerido por los organismos financieros internacionales, a través del establecimiento de una serie de compromisos encaminados a controlar las finanzas públicas, los problemas inflacionarios, la deuda externa y el pago de sus intereses, en donde el FMI asumió funciones de evaluación, supervisión, control y vigilancia más estrecha de la economía.

Una de las políticas que el FMI impone al negociar los nuevos préstamos, fue la privatización de las empresas en manos del Estado, que se justifica como un movimiento político mundial para los países endeudados; se piensa que la privatización puede ayudar a reducir el déficit fiscal, eliminando los subsidios y las empresas ineficientes.

La importancia de la intervención estatal en la economía se aprecia porque, en 1982, agrupaba a 63 de las 73 ramas de la actividad económica clasificadas en los datos oficiales. Abarcó, como lo señalamos antes, un total de 1155 empresas, así como el crecimiento desmesurado del déficit público y la imposibilidad real a partir de esos años de realizar nuevas inversiones para su expansión. Fue así que, desde 1983, la economía mexicana experimentaría cambios profundos en su orientación económica.

Podemos observar como la nueva política económica, predominante desde 1983, rompe con el Estado propietario y su larga historia de intervención directa en la economía.

El Estado fue reduciendo sus dimensiones en forma paulatina ya que de las 1155 entidades paraestatales con las que contaba en 1982, se redujeron únicamente a 257 en 1994. Esto significa que de 1982 a 1994 se desincorporaron 898 paraestatales, además de encontrarse en proceso de liquidación, extinción, fusión, transferencia o venta 41 entidades más. (Consúltense el cuadro 1 y 2).

La desincorporación total de empresas en 1983 fue de 65 organismos, al siguiente año ascendió a 46 y se duplicó en 1985, la suma total para los años de 1986 y 1987 fue de 394 entidades paraestatales y 43 en 1988, el total acumulado durante el sexenio de MMH fue de 537 empresas desincorporadas a las que hay que agregar 204 que se quedaron en el proceso de seguir el mismo camino. (Nuevamente consúltense el cuadro 2). Como se puede ver la reducción en el número de empresas era significativo, aunque todavía, no se realizaba la venta de empresas estatales de sectores estratégicos como el de la comunicación, transporte, servicios eléctricos y telefónicos e, incluso, algunos áreas en la explotación petrolera.

En diciembre de 1988, fecha en que tomó posesión Carlos Salinas de Gortari, se ratificó la continuidad de la política neoliberal iniciada en 1983.

Se profundizó radicalmente en el proceso de venta de las empresas estatales, la privatización se expande de las empresas pequeñas y medianas a las mayores empresas públicas, se liquidarían áreas que el gobierno anterior no se decidió a tocar porque, como lo señalamos más arriba, las consideraba estratégicas, tal es el caso de sectores como: teléfonos, minería, siderurgia y, parcialmente, algunas actividades petroquímicas y de telecomunicaciones.

Referencia particular reclama el sector bancario que con una larga historia azarosa, en el breve transcurso de diez años pasa de la iniciativa privada a manos del estado para después regresar, a altos costos, en lo económico, en lo financiero y en lo social otra vez a la iniciativa privada y por su conducto, a mediano plazo, a manos de las grandes firmas de la banca internacional. (cuadro tres)

Durante todo el sexenio continuó el proceso de desincorporación de las empresas estatales de tal manera que para el Estado, en 1994, ya sólo representaba 258 empresas de las 618 con las que contaba en 1989, aunque muchas de ellas continuaron en proceso de venta. (Consúltense el cuadro 2).

De acuerdo con Pedro Aspe hasta 1991, en términos de empleo, significó una desincorporación superior a las 200 mil personas, lo cual representaba aproximadamente 20% de la ocupación total del sector paraestatal en 1983 (y casi 10% de la ocupación total en la economía). Esta cifra podría llegar a 250 mil, conforme el proceso de privatización llegase a su término.

La grave crisis que se manifestó en diciembre de 1994, permitió al Fondo Monetario Internacional profundizar en el modelo neoliberal, es decir, la ampliación del proceso privatizador, una participación mayor al capital extranjero en ese proceso y la intensificación de la apertura de la economía al exterior. El "plan de rescate" del FMI se sustentó en la reestructuración del endeudamiento gubernamental, al cambiar deuda de corto a largo plazo, aplicando un plan de austeridad sin precedentes, para lograr la estabilización de la economía y "corregir sus desequilibrios externos".

La garantía del pago puntual de los préstamos estarían sustentados en las exportaciones futuras de petróleo mexicano, aunado a la venta de las empresas públicas que aún no habían sido liquidadas como son: Ferrocarriles, Telecomunicaciones, puertos, aeropuertos e instituciones financieras además de la liberalización del sistema financiero y un programa muy estricto de ajuste, supervisado por el FMI, la Reserva Federal y el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos.

## CUADRO 2

Desincorporación y creación de entidades paraestales (1)

Año	Entidades al inicio del periodo (2)	Reducción neta en el periodo			Entidades al cierre del periodo		
		Total	Desincorporaciones no concluidas(3)	Creación (4)	Total	En proceso de desincorporación	Vigentes
1983	1155	65	75	10	1090	32	1058
1984	1090	46	64	18	1044	7	1037
1985	1044	89	96	7	955	23	932
1986	955	148	155	7	807	75	732
1987	807	146	161	15	661	49	612
1988	661	43	45	2	618	204	414
1989	618	69	76	7	549	170	379
1990	549	131	139	8	418	138	280
1991	418	90	95	5	328	87	241
1992	328	58	66	8	270	53	217
1993	270	12	24	12	258	48	210
1994	258	1	16	15	257	41	216

1/ Para 1983 la información está referida del 1o. de diciembre de 1982 al 30 de junio de 1983. De 1984 a 1987 es información del 1° de julio del año anterior al 30 de junio del año de referencia. En 1988 se consignan cifras del 30 de junio de 1987 al 30 de noviembre de 1988. Para 1989 son cifras del 1o. De diciembre de 1988 al 31 de diciembre de 1989. De 1990 a 1993 son cifras del 1° de enero al 30 de septiembre de 1994

2/ No incluye filiales bancarias ni empresas sujetas a legislación extranjera.

3/ En 1990 se considera un proceso que en 1992 se revirtió.

4/ Incluye la reinstalación de 5 empresas en 1989, 2 en 1992 y 1 en 1993.

FUENTE: Salinas de Gortari, Carlos. **Sexto Informe de Gobierno 1994. (Anexo)**. México, Poder Ejecutivo Federal, noviembre de 1994, p. 94.

## CUADRO 3

INGRESOS PROVENIENTES DE LA PRIVATIZACION DE  
LOS BANCOS COMERCIALES

Bancos	Fecha	Total (millones de dólares)	Grupo Comprador
Mercantil	14-Jun-91	611.2	Grupo Financiero PROBURSA, Presidente y Director José Madariaga Lomelin
Banpaís	21-Jun-91	544.9	Grupo Financiero MEXIVAL, Presidente, Angel Rodríguez A.; Director, Jaime Sánchez Montemayor
Banca Cremi	28-Jun-91	748.3	Presidente, Raymundo Gómez Flores; Director, Octavio Gómez y Gómez.
Banca Confia	9-Ago-91	892.3	Grupo Abaco, Presidente y Director, Jorge Lankenau Rocha
De Oriente	16-Ago-91	223.2	Grupo Margen, Presidente Marcelo Margáin Berlanga
Bancreser	23-Ago-91	425.1	Grupo Alcántara 33.
Banamex	30-Ago-91	9,744.90	Grupo Financiero BANAMEX ACCIVAL, Presidente Roberto Hernández Ramírez; Director, Alfredo Harp. Helú
Bancomer	8-Oct-91	8,564.20	Grupo Financiero BANCOMER, Presidente, Eugenio Garza Laguera, Director, Ricardo Guajardo Touché.
Total de ingresos		21,754.10	

FUENTE: Pedro Aspe Armella, *El camino mexicano de la transformación económica*, México, F.C.E, 1993, p. 181.

Pichardo C. Miguel Angel, documento interno Bancomer mimeográfico, s/p.

**SEP**



**STUNAM**



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA  
DIVISION CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

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