

120

13

Trabajo

SOCIEDAD, TECNOLOGÍA
Y CULTURA 1997
Precio: 15 pesos

ISSN: 0 18-2325



Educación superior y condiciones de trabajo

Javier Melgoza y Sergio Sánchez

Los *foristas* y la refundación del movimiento obrero en México

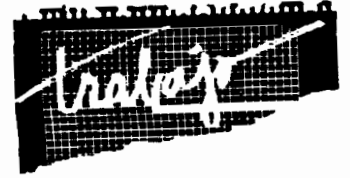
Enrique de la Garza Toledo

La crisis de los deudores y el rescate de la nación

José Luis Calva

Galería de imágenes

120



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:
OIT(portada), Gerardo Rul, Renatta
Vega, José Cruz D.

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 la
Asociación de Catedráticos e
Investigadores de la Universidad
Autónoma de Aguascalientes (ACIUAA)

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 13, 1997

LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS
1/ Editorial

GALERÍA DE IMÁGENES
3/ Los obreros en la encrucijada de fin de siglo

TIEMPOS Y MOVIMIENTOS
7/ Los foristas y la refundación del movimiento obrero en México
Enrique de la Garza Toledo.

17/ Notas sobre las condiciones del trabajo académico
Javier Melgoza y Sergio Sánchez

27/ Sindicalismo, contratación colectiva y productividad. El caso de las
maquiladoras en el sureste mexicano
Cirila Quintero Ramirez.

OVEROL
39/ La crisis de los deudores y el rescate de la nación
José Luis Calva.

LOCKER
51/ Trabajo, seguridad y cambio social
Daniel B. Cornfield (traducción de Moisés Mecalco y Rogelio Mendoza).

EL DATO
59/ La verdadera historia de las cuentas de los bancos
José Luis Calva.

Trabajo, número 13 se terminó de imprimir
en agosto de 1997, 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

Este ejemplar de TRABAJO que se dispone a leer, pone fin a una etapa de nuestra publicación y da paso a un nuevo momento. La Asociación de Estudios del Trabajo que integramos un grupo de estudiosos del tema, se reunió en Asamblea Ordinaria y tuvo a bien adoptar importantes acuerdos que repercutirán de manera significativa en la vida de nuestra publicación.

Acordamos reorganizar nuestra dirección y Comité Editorial, cambiar de diseño y emprender algunas transformaciones en el contenido de la revista, modificaciones todas éstas que estimamos serán para bien y la cualificarán.

Esperamos que nuestros lectores compartan el optimismo con el que anunciamos la futura vida de nuestra publicación, agradecerles el apoyo y simpatía que hasta este número nos han brindado, y comprometernos a que el futuro TRABAJO será mejor, más regular en su publicación y de mejor contenido, compromisos todos éstos que asumimos.

En este ejemplar encontrará usted importantes artículos de prestigiados estudiosos, tres de ellos destinados al análisis de cuestiones del trabajo en importantes aspectos.

El debate sobre las perspectivas del movimiento obrero, el *forismo* y la crisis del corporativismo, es el tema que desarrolla Enrique de la Garza. Un asunto que hoy adquiere mayor relevancia con la reciente muerte de Fidel Velázquez, lo cual nos debe recordar que el corporativismo es algo más que la presencia de una persona. Aunque, la ausencia del casi eterno líder de la CTM sin duda presagia rompimiento o cuando menos una mayor fragilidad de la tradición de control de los trabajadores y anuncia mejores resultados y participación en la próxima y muchas veces pospuesta Asamblea del Proletariado.

Otro estudio que nos presentan Javier Melgoza y Sergio Sánchez aborda las condiciones de trabajo del sector académico de una universidad, la Autónoma de Aguascalientes. Universidad en la que se han registrado importantes conquistas laborales

en dicho sector que, pensamos, podrían ser muestra de lo que no se ha logrado en la contratación de las más grandes universidades del país.

Presentamos además una reflexiva investigación de las maquiladoras del norte del país realizada por Cirila Quintero. En esta se tiene como columna vertebral la contratación colectiva, variable que confronta en el contexto de la productividad en un sector de particulares condiciones de trabajo y contratación, realizando un análisis comparativo y teniendo en cuenta la participación sindical.

En sección aparte y no por ello con menor calidad o importancia, presentamos a ustedes un muy completo estudio de José Luis Calva sobre la crisis del sector bancario, sus causas y perspectivas. En dicho estudio nos queda claro que ha sido la voracidad de los banqueros y el apoyo ilimitado por parte del gobierno al sector, las causas por las que no es posible encontrar salida al fenómeno sobre la base de hipotecar la banca y la soberanía nacional en favor de bancos del extranjero. Es el caso también hacer notar que acompañan este trabajo ilustrativos cuadros contruidos por el autor y que presentamos en la sección de **El Dato**.

Por último cierra nuestra publicación un artículo de análisis teórico que realiza Daniel B. Cornfield, material que seguramente nos permitirá reflexionar sobre lo que pasa con el movimiento obrero de nuestro país.

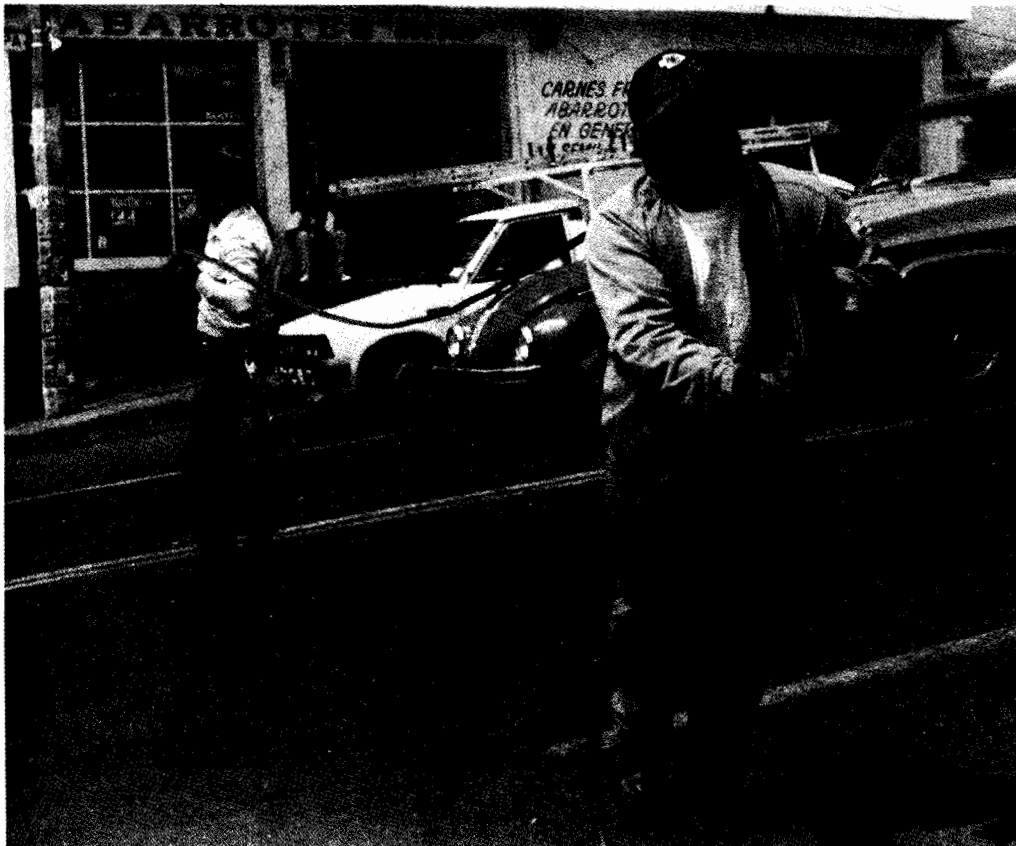
No nos resta mas que agradecer el apoyo y reconocimiento que se ha servido brindar a TRABAJO y ofrecerle que en su nueva época trabajaremos comprometidos por entregar una publicación con mayor dedicación y profesionalismo.

Alfonso Bouzas.



Galería de Imágenes

En el umbral del siglo XXI, los obreros siguen tomando las calles como un genuino derecho a manifestar sus demandas. Su relación con el mundo del trabajo se ha modificado drásticamente por obra y gracia de las transformaciones tecnológicas, de la imposición de cambios en las relaciones laborales y la denominada globalización. Así, la paradoja de fin de siglo radica en que el contexto ha cambiado y la presencia de los trabajadores sigue expresándose, como siempre, en las inmensas planchas de cemento de las grandes ciudades. Todo parece indicar que conocen el camino, pero aun están por alcanzar las metas de la democracia y la justicia social. Esa es, quizá, la principal lectura de las fotografías que nos han entregado para su publicación estudiantes de la UNAM, Renatta Vega y Gerardo Rul. Y con ellas ilustramos las colaboraciones de esta que habrá de ser nuestra última Galería de Imágenes.









Los *foristas* y la refundación del movimiento obrero en México.

Enrique de la Garza Toledo



Durante sesenta años el corporativismo sindical dominó en la escena del movimiento obrero en México. Este corporativismo sindical mexicano implicó una relación subordinada con el Estado. Su incorporación orgánica al PRM y luego al PRI contribuyó a los triunfos electorales del partido del Estado, a su legitimidad durante el periodo de sustitución de importaciones y a la paz laboral. Pero el corporativismo en los años de oro de la formación socioeconómica de la Revolución Mexicana también tuvo algo que ofrecer a los obreros de la capa alta del proletariado: seguridad en el empleo en las grandes empresas, salarios a la alza hasta 1976, aumento del paquete contractual de prestaciones económicas, extensión de la seguridad social y protecciones dosificadas de los líderes hacia los trabajadores dentro de los procesos de trabajo.

La relación de los sindicatos con el Estado proporcionó a las organizaciones y en particular en sus dirigencias influencia en las políticas estatales, especialmente en la referida a lo laboral, al monopolio de la representación de sus agremiados —garantizada por los controles gubernamentales al registro de sindicatos—, a la sustitución de dirigencias, a la contratación y la huelga, con medios tanto legales como de fuerza. A las dirigencias esta asociación con el Estado les significó también ser de la clase política de este país, con su participación en el reparto partidario de puestos de representación popular y en la administración pública.

Es decir, los espacios de actuación sindical no se concretaron a la negociación colectiva, sino que se ampliaron a los ámbitos del diseño de políticas públicas, al sistema político partidario y parlamentario y a la gestión pública de la fuerza de trabajo. Habría que anotar que la mayoría de los trabajadores asalariados nunca participaron de manera directa en las organizaciones corporativas: en su mejor momento (1980) la tasa de sindicalización no pasó del 27% de los trabajadores asalariados mayores de 14 años. Aunque es cierto que los obreros corporativizados fueron los de las ramas clave de la economía y sobre todo los de mayor potencialidad de movilización por

demandas laborales. En varias ocasiones este sistema de control de los trabajadores por el Estado fue cuestionado a través de grandes movilizaciones: a fines de los cuarenta cuando se constituyó la CUT en oposición a la CTM; a fines de los cincuenta con huelgas como las de los ferrocarrileros; y durante los setenta con la llamada insurgencia sindical. Sin embargo, el control corporativo continúa, si bien debilitado y en posible reestructuración como veremos.

1. Corporativismo y neoliberalismo

El agotamiento del modelo de sustitución de importaciones empezó por el sector agrícola que desempeñaba el papel de proporcionar materias primas baratas...

El neoliberalismo mexicano surgió de las cenizas económicas del modelo económico surgido de la Revolución Mexicana. Este modelo implicaba una participación muy importante del Estado en el proceso económico, como regulador, inversor y distribuidor de beneficios. En este último aspecto la relación corporativa suponía un costo económico que el Estado decidió pagar a través del gasto público. El agotamiento del modelo de sustitución de importaciones empezó por el sector agrícola que desempeñaba el papel de proporcionar materias primas baratas como insumos y alimentos para el sector industrial y mano de obra abundante para el mismo. El gobierno fomentó a través de mecanismos de los precios de garantía, el intercambio desigual entre agricultura e industria. Sin embargo, desde finales de los sesenta ya era evidente la crisis del sector agrícola, razón por la cual dejó de apuntalar la industrialización. El otro componente del modelo de sustitución de importaciones fue la crisis fiscal del Estado, que tomó la forma de crisis de la deuda hacia principios de los ochenta. El elemento desencadenante fue la caída en los precios del petróleo y la elevación de las tasas de interés internacionales, pero esta crisis provenía también de la forma deficitaria de aplicar el gasto estatal en aras de apoyar la acumulación del capital. El Estado, como inversor y consumidor, había convertido su gasto en factor importante de la demanda agregada y subsidiaba a la industria a través de la generación de bienes y servicios vendidos por debajo de su costo de producción, como en el caso de la electricidad.

Esta manera deficitaria de subsidiar la acumulación privada era contradictoria con una política fiscal que permitiera un gasto público sano, porque hubiera significado dar con una mano subsidios y quitarlos con la otra a través de impuestos. El resultado fue que el gasto público creció como nunca con el último gobierno de la Revolución Mexicana, el de José López Portillo, y fue financiado con los préstamos externos. Al caer los precios del petróleo en 1981 y subir las tasas internacionales de interés, el gobierno tuvo que declarar en 1982 la moratoria de pagos a la banca internacional. Lo que aparecía como una crisis sólo financiera, en realidad era la manera de funcionar de toda la Formación Socioeconómica centrada en el Estado. A partir de 1982 se desencadenaron ajustes macroeconómicos con injerencia cada vez mayor del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial que han conducido hacia el modelo neoliberal actual.

La transformación del modelo económico mexicano hacia el neoliberalismo ha tenido profundas implicaciones para los sindicatos, en especial para los corporativos. Estas implicaciones han ido primero en el sentido de reducción de los espacios en los que estos se movían con habilidad a través de la mediación estatal: la negociación colectiva, la gestión pública de la fuerza de trabajo, el diseño de políticas gubernamentales referidas al trabajo. Un problema adicional es si esta reducción de la tradicional capacidad de intercambiar con los trabajadores ciertas protecciones por la aceptación del orden estatal y laboral ha traído como consecuencia la deslegitimación de los sindicatos corporativos. Se trata de un problema fundamental que más que deducir hay que investigar. Porque los conceptos de qué es legitimidad, democracia y representatividad de una dirigencia en los sindicatos mexicanos, no necesariamente sigue la línea de democracia=legitimidad=representatividad.

Desgraciadamente las culturas sindicales de los obreros mexicanos, tras sesenta años de corporativismo y estatismo, podrían estar permeadas de clientelismo (beneficios materiales a cambio de consenso pasivo), delegación en la dirigencia (los verdaderos actores son los

Al caer los precios del petróleo en 1981 y subir las tasas internacionales de interés, el gobierno tuvo que declarar en 1982 la moratoria de pagos a la banca internacional.

dirigentes y no las bases) y estatismo (los problemas laborales los tiene que resolver el Estado). De tal manera que la democracia no sería precisamente capacidad de decidir para los de abajo, sino capacidad de los de arriba de conceder beneficios materiales a los de abajo: la confusión típica del Estado de la Revolución Mexicana entre democracia y justicia social. Hay indicios de investigación concreta que demuestran que, al menos una parte del liderazgo corporativo, ha tenido cierta legitimidad entre sus bases, con todos los vicios anotados anteriormente. En los setenta los investigadores del movimiento obrero se preocuparon por estudiar las irrupciones de los trabajadores en contra de los líderes corporativos y encontraron lo obvio: que no había democracia y que estaban sometidos al Estado, pero nunca investigaron los sindicatos en paz, que eran de cualquier manera la mayoría y supusieron que en ellos (como en los que estaban en insurgencia) la paz se conseguía solamente con la represión.

Es decir, la probable crisis del corporativismo y su reestructuración tiene varios e importantes niveles de análisis:

- La relación con el Estado, que no se reduce a la subordinación, sino a cuál sistema de intercambios puede sustituir a los de la Revolución Mexicana.

- La relación entre sindicatos y reestructuración productiva.

- Determinar si pueden reconstituirse las bases de legitimidad de los sindicatos corporativos en el neoliberalismo, sin que necesariamente tenga que significar mayor democracia.

Este es un proceso sinuoso y relativamente incierto (porque a un modelo económico no tiene porque corresponderle un sólo modelo sindical, sino que es síntesis de más determinaciones) que ha pasado desde 1983 por tres etapas:

a. De las huelgas de junio de 1983 a 1992

Este fue un período de tensiones entre el sindicalismo y el neoliberalismo en gestación. Las huelgas de junio de 1983 fueron una prueba

de fuerzas de lo que sindicalismo podría resistir al neoliberalismo durante toda la década. El resultado fue la derrota de los trabajadores. Los débiles sindicatos independientes, a pesar de sus esfuerzos, no lograron acumular suficiente fuerza; los corporativos protestaron por las primeras políticas de ajuste económico que afectaban a los salarios pero demostraron como hasta la fecha que sin el Estado no pueden vivir. Todo el resto de la década fue de tensiones entre sindicatos y Estado; los independientes tratando de resistir a las primeras flexibilizaciones de los contratos colectivos, a la caída del salario real y a los despidos; los corporativos no pudieron siquiera acoplarse discursivamente al nuevo modelo neoliberal; así, en un principio la CTM recurrió a su discurso acerca del "sector social de la economía" y de la "rectoría del Estado", que evidentemente no se correspondía con el nuevo rumbo del Estado y la economía.

Hasta fines de la década la CTM no fue capaz de generar un nuevo discurso justificatorio de su relación con el Estado. La prueba es que el ideólogo del momento fue Arturo Romo, dirigente neolombardista de esta organización que propició muchos choques discursivos con la cúpula estatal hasta los primeros años del salinismo. En este período la pérdida de influencia de los sindicatos corporativos fue manifiesta. El neoliberalismo estaba minando sus espacios básicos de influencia y negociación. Los sindicatos ya no tuvieron capacidad de negociar, como en los sesenta y primera mitad de los setenta, salarios reales a la alza, ni de proteger el empleo de sus agremiados, ni que la seguridad social fuera expandida y profundizada por el Estado. Tampoco fueron capaces de sostener el modelo de contratación colectiva. Fue la época de las flexibilizaciones más salvajes de los contratos colectivos de trabajo y cuando los sindicatos no parecían tener un papel especial en el nuevo modelo. Por ello, la modificación de los contratos tendió a dejar a los sindicatos fuera de las decisiones del cambio tecnológico o de la organización del trabajo, bajo la concepción implícita de que sindicalismo en general era portador de una rigidez que había que minimizar. Sin embargo, esta crisis de la relación corporativa no se tradujo en rupturas con el

"...se trataría no de la ruptura de la relación corporativa en aras de un pluralismo más acorde con el libre mercado (en este caso de la fuerza de trabajo), sino de un corporativismo neoliberal..."

Estado porque las dirigencias de los sindicatos mostraron que en un período de ascenso y fortalecimiento del nuevo Estado no estaban dispuestas a emprender aventuras de independencia. Los sindicatos no corporativos de izquierda fueron los que más resistieron en este período, pero terminaron reducidos a su mínima expresión luego de numerosas derrotas. Demostraron también una gran incompreensión acerca del significado de los nuevos rumbos e incapacidad de abrir nuevos espacios de lucha, concretándose a sus tradicionales demandas de democracia sindical, aumentos salariales, protección del empleo y conquistas contractuales y de seguridad social del período de sustitución de importaciones.

b. De 1992 a 1994, intento de refundacionalizar al corporativismo.

En 1990 el presidente Salinas emitió su famoso discurso acerca de la necesidad de "un nuevo sindicalismo". Este sindicalismo debería estar a la altura de las reformas neoliberales, pero no implicaba la reducción de su papel a la contratación colectiva sino que, explícitamente, se planteaba que continuase la "alianza histórica con el Estado". Es decir, se trataría no de la ruptura de la relación corporativa en aras de un pluralismo más acorde con el libre mercado (en este caso de la fuerza de trabajo), sino de un corporativismo neoliberal y, por el lado del Estado, de un neoliberalismo corporativo. En una primera instancia estos dos términos aparecen como lógicamente contradictorios: el neoliberalismo implicaría dejar a los mercados el papel de asignar los recursos sin intervención estatal y de determinar sobre acuerdos como los nacionales sobre aumentos salariales.

El corporativismo supondría el sostenimiento de dichos acuerdos. Sin embargo, desde 1987, el neoliberalismo mexicano tuvo que echar mano de acuerdos nacionales, llamados inicialmente Pactos Económicos, para mantener los aumentos salariales por debajo de la inflación y controlar esta de acuerdo con las doctrinas monetaristas. De esta manera los sindicatos corporativos eran necesarios en el nuevo modelo como controladores de los

trabajadores, al menos durante el período de ajuste macroeconómico. Sin embargo, es difícil pensar que un modelo sindical se puede sostener por largo tiempo sólo sirviendo al Estado y al modelo económico sin tener nada que ofrecer a los trabajadores. En esta medida, el salinismo pensó que el nuevo sindicalismo, además de aliado del Estado en la cruzada neoliberal, podría ofrecer a los trabajadores ganancias salariales pero en función de la productividad.

Para sostener la propuesta de un corporativismo de Estado y a la vez de las empresas se tenía la experiencia viva del Sindicato de Telefonistas, que para el salinismo se volvió en el modelo sindical alternativo al de la CTM. Es decir, el Estado neoliberal no podía ni debía prometer justicia social para todos, ni mejores condiciones de vida generalizadas como efecto de su función en el crecimiento económico y en la distribución del ingreso. Serían ahora la iniciativa privada empujada por la competencia la que podría repartir beneficios diferenciados por empresa y por trabajador de acuerdo con el incremento de la productividad. Como no se estaba cumpliendo la ley de la productividad marginal (en los noventa el crecimiento en la productividad y el de los salarios reales tienen trayectorias opuestas), dogma neoclásico por el cual los salarios corresponderían con la productividad marginal del trabajador y, en esta medida, si hay bajos salarios es porque la productividad es baja, se imponía un arreglo institucional flexible entre Estado, sindicatos y patrones para que lo que espontáneamente no se daba en la economía se diese a través de un pacto. El pacto inicial se llamó Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (1992) que incluyó lo más avanzado de las propuestas de interlocusión entre sindicatos y empresas en cuanto a modernización de las mismas. Para el salinismo el acuerdo, así como el concepto de "nuevo sindicalismo", era parte de un intento de renovación ideológica del discurso de la Revolución Mexicana.

Es decir, durante más de 60 años la ideología de la Revolución Mexicana fue el discurso de los gobiernos priístas con su contenido de nacionalismo, estatismo, y justicia social. Con el neoliberalismo este discurso se

volvió obsoleto, desaparecieron términos como "Revolución que sigue su marcha", "rectoría del Estado", "nacionalismo", "justicia social" y "reforma agraria". Sin embargo, el frío discurso económico neoliberal no es capaz de sustituir a una poderosa ideología estatal como la de la Revolución Mexicana. En esta medida el salinismo acuñó los conceptos de "Liberalismo Social" (ni populista ni neoliberal), "Estado solidario", "nuevo sindicalismo" y adaptó el concepto europeo de "democracia industrial". Dentro de esta reconstrucción de una ideología del Estado, que debería sustituir a la de la Revolución Mexicana, se ubica la idea de convertir a los sindicatos en parte de Estado y en parte de la producción.

Se ensaya así el corporativismo neoliberal, a pesar de su contradicción, puesto que los neoliberalismos realmente existentes son siempre combinaciones *ad hoc* de libre mercado con instituciones refuncionalizadas que vienen de atrás. Y porque una sociedad reducida al mercado es inviable: la sociedad siempre es más que el mercado y la legitimidad aun en el neoliberalismo no depende solo de los sectores económicos. Así, el neoliberalismo mexicano, que en un primer periodo marginó a los sindicatos corporativos, en un segundo momento trató de asignarles un papel más digno que el de simples controladores de obreros frente a las políticas de ajuste.

En este periodo el modelo de sindicalismo a seguir para el salinismo era el de telefonistas, pero pronto otros siguieron sus pasos en el intento de convertir el espacio del trabajo en uno de propuesta y negociación. Sin embargo, los tiempos políticos, que en México suelen imponerse a los económicos y productivos volvieron a presionar a los actores. En 1993 la negociación del Tratado de Libre Comercio estaba avanzada y las críticas norteamericanas arreciaban señalando al tipo de sindicalismo sometido que hay en México y los peligros de que las empresas norteamericanas emigrasen a nuestro país atraídas por los bajos salarios. En estas condiciones el gobierno salinista decidió cambiar de interlocutor sindical y fue nuevamente la CTM la llamada a negociar bonos por productividad (que era parte de la estrategia

...la sociedad siempre es más que el mercado y la legitimidad aun en el neoliberalismo no depende solo de los sectores económicos.

telefonista mucho antes de que la CTM la adoptara) y prometió indexar los salarios con la elevación de la productividad. De esta manera, en el pacto económico firmado en octubre de 1993, por primera vez se introdujo la fórmula de incremento salarial igual a la inflación esperada en 1994 más lo que aumentase la productividad en 1993.

En enero de 1994, cuando se inician las negociaciones de contratos colectivos y aumentos salariales, la Secretaría del Trabajo presionó para que se firmaran convenios de productividad. De esta manera el número de convenios firmados creció mucho en este año, aunque la mayoría de estos no supusieron diagnósticos de las trabas a la productividad, mediciones o evaluaciones de los efectos de programas de mejoramiento. Dichos convenios fueron considerados por empresas y sindicatos como un aumento salarial adicional e igual al concedido a los salarios mínimos. Solo en una minoría de empresas, los sindicatos aprovecharon la nueva línea dictada desde el Estado para ganar en interlocución con las empresas acerca de la modernización de las mismas y para obtener mejores bonos por productividad.

A partir de diciembre de 1994 la gran crisis y la política de ajuste del nuevo gobierno hizo pasar a un segundo plano los bonos por productividad. En 1995 los convenios dieron 1.4% por productividad frente a una inflación de alrededor del 50% y en 1996 esta situación tampoco cambió sustancialmente. Es decir, hasta ahora, con la excepción de un número minoritario de sindicatos y para sectores específicos como los telefonistas, los profesores de universidades o a través de la carrera magisterial para los docentes de la SEP, la política de convenios y bonos por productividad no ha tenido la virtud de mejorar los ingresos de los trabajadores ni de crear un nuevo sindicalismo como estaba contemplado en el proyecto salinista.

Sin embargo, por iniciativa de la CTM y de la COPARMEX, hacia mediados de 1995 se inició la peculiar negociación por una nueva cultura laboral que terminó en agosto de 1996. Este nuevo pacto es fundamentalmente una declaración de principios acerca de cómo deben

Solo en una minoría de empresas, los sindicatos aprovecharon la nueva línea dictada desde el Estado para ganar en interlocución con las empresas acerca de la modernización de las mismas y para obtener mejores bonos por productividad.

ser las relaciones laborales en el neoliberalismo de "cooperación en lugar de enfrentamiento entre sindicatos y empresas para vencer al verdadero enemigo: la competencia en el mercado. También se reeditaron promesas sindicales de involucramiento con los objetos de mejorar la productividad y la calidad y de los empresarios de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores cuando las empresas prosperen. Hasta ahora este acuerdo no se ha traducido en nada concreto, pero algunos pensamos que fue más bien el inicio de una negociación interrumpida que llevaría a la flexibilización de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, en el régimen zedillista, a diferencia del salinista, no hay un esfuerzo por definir una nueva función integral a los sindicatos corporativos. Pareciera que se ha vuelto al primer periodo en el que los sindicatos estorban a la flexibilización de los mercados de trabajo. Es en estas condiciones de falta de rumbo estatal para el sindicalismo corporativo y de profunda crisis económica (1995) cuando surge la iniciativa de los sindicatos llamados Foristas.

2. El Forismo y la refundación del movimiento obrero en México.

En febrero de 1995 tres grandes sindicatos convocaron al primer foro "El sindicalismo frente a la crisis y ante la nación". Se iniciaba por cierto la crisis del neoliberalismo en México. Las conclusiones de este foro fueron relativamente moderadas, la más importante pedía al Estado la concertación de un nuevo pacto social, en sustitución del hoy deteriorado por la situación económica. En Octubre de 1995 otros sindicatos, telefonistas y del Seguro Social entre ellos, se unieron a la convocatoria del segundo foro. Las conclusiones de este evento también fueron moderadas, se planteó que no romperían con el Congreso del Trabajo (CT) e insistían en ser llamados como interlocutores del Estado. Sin embargo, las reformas a la ley del IMSS propuestas por el gobierno y aprobadas por el Congreso de la Unión radicalizaron las posiciones dentro del

sindicato del IMSS y se transmitieron a los foristas.

Las posiciones foristas acerca de la seguridad social aparecieron ahora radicalmente contrapuestas a las del gobierno, reivindicando la idea de la seguridad social solidaria en lugar de privatizada e individualizada. Estas posiciones se reafirmaron en el tercer foro, efectuando en febrero de 1996, y posteriormente en declaraciones en contra de la privatización de la petroquímica y de la apertura del servicio de telecomunicaciones y con respecto de las Afores. El primero de mayo de 1996 los foristas marcharon junto con el organismo que agrupa a los sindicatos independientes, la Intersindical Primero de Mayo, hacia el Zócalo de la ciudad de México y plantearon abiertamente: rechazo a la injusta estructura económica, defensa de la propiedad estatal en áreas estratégicas, una política social solidaria, activación del aparato productivo y defensa de la planta productiva. Esta participación en el desfile al lado del organismo sindical independiente acentuó los choques al interior del CT. Los foristas, acusaron a las dirigencias que ahí coexisten (entre ellas las de la CTM y CROC) de hegemonismo, de tomar decisiones cupulares, de pretender legitimar las políticas de ajuste gubernamentales y, de paso, se negaron a validar al recién designado presidente del CT. Como corolario, plantearon realizar la siempre pospuesta Asamblea Nacional de Proletariado, sin abandonar el Congreso del Trabajo.

En Septiembre de 1996 los foristas establecieron en un manifiesto la necesidad de renovar al sindicalismo mexicano; insistieron en su rechazo al modelo económico salvaje, autoritario y excluyente; en la necesidad de que los sindicatos sean autónomos del Estado; se manifestaron en contra del corporativismo y por un nuevo modelo de desarrollo. Finalmente, durante los días 29, 30 y 31 de enero realizaron el Encuentro Sindical Nacional con la participación de 24 sindicatos foristas, 60 no foristas y cuatro grandes organizaciones obreras de otros países. En cinco mesas de trabajo se presentaron ponencias acerca de: renovación sindical; relaciones exteriores y alianzas; política económica; calidad de vida y condiciones de trabajo;

Por su parte, los electricistas siempre orgullosos de su democracia interna, han adquirido experiencia en sortear la privatización del servicio y en evitar que la Compañía de Luz desaparezca

y la de secretarios generales de los sindicatos foristas para discutir la convocatoria a la Asamblea Nacional del Proletariado.

La mayor parte de los sindicatos foristas no presentaron ponencias. Fueron los sindicatos de telefonistas, maestros, Seguro Social y electricistas los que acapararon las propuestas. Se trata del núcleo central del forismo (tal vez habría que agregar la COR) medido por la madurez de sus planteamientos, experiencia reciente de lucha y la movilización de sus bases.

Por un lado, son los telefonistas quienes han acuñado un discurso más elaborado acerca de la productividad, tienen una gran experiencia de negociación en este terreno y, consideran, la apertura del servicio telefónico puede poner en peligro conquistas importantes.

Por su parte, los electricistas siempre orgullosos de su democracia interna, han adquirido experiencia en sortear la privatización del servicio y en evitar que la Compañía de Luz desaparezca; su discurso se mueve sobre todo en el terreno de la democracia sindical y en el de la defensa de la rectoría del Estado en los sectores estratégicos de la economía.

A su vez, el Sindicato del Seguro Social ha emprendido en los últimos años importantes movilizaciones en defensa de su contrato colectivo de trabajo y mas recientemente en contra de la privatización de las pensiones. Su discurso sobre la seguridad social es el mas avanzado

Los maestros de la SEP, desde la caída de Vanguardia Revolucionaria, han pasado por un complejo proceso que implica la presencia de secciones en manos de la oposición de izquierda que participan en la Intersindical Primero de Mayo. Se enfrentan también a la federalización que ha llevado a los estados muchos problemas que se resolvían en el centro y al establecimiento de la carrera magisterial como forma de incentivo con repercusión salarial. Su discurso en defensa de la educación pública y gratuita forma parte de la nueva doctrina forista.

Todos estos son sindicatos que formalmente pertenecen al Congreso del Trabajo, pero que tienen una vida sindical más activa con la presencia de importantes corrientes de oposi-

ción. Además, no son los sectores que más han sido golpeados por la crisis y la reestructuración de empresas e instituciones, sus trabajadores son de los mejor pagados del país y de niveles altos de calificación.

En Encuentro Sindical Nacional llegaron a las siguientes conclusiones importantes: Convocar para antes del 31 de julio de 1997 a la Asamblea Nacional del Proletariado y participar en el desfile del Primero de Mayo junto con la Intersindical, --lo cual se llevó a cabo--, luchar en contra del neoliberalismo (contribuir a forjar un nuevo modelo económico que defienda la planta productiva, y enarbolando la intervención del Estado en sectores estratégicos y sin subordinar al mercado el proyecto nacional), considerar el terreno de la producción como campo de lucha y nuevo eje de las negociaciones colectivas (participación sindical en la modernización de la empresas), oponerse al corporativismo, defensa de la seguridad social, aceptar que la Ley Federal del Trabajo puede modificarse incluyendo un capítulo sobre productividad y eliminando la injerencia estatal en la vida interna de los sindicatos.

Además de estos puntos programáticos en donde pueden rastrearse diferentes concepciones y experiencias sindicales, el otro punto central radicó en plantearse si se constituye una nueva central de trabajadores al margen del Congreso del Trabajo. Al respecto hubo tres posiciones: una propuso que en la agenda de la Asamblea Nacional del Proletariado se incluyese ya la formación de la nueva central; otra planteó que se llamase a dicha Asamblea Nacional a los integrantes del Congreso del Trabajo y en caso de que los organismos que en el concurren su abstuvieran de participar se convocaría a la formación de la nueva central; y, la última, dejó sin definir por ahora si en la agenda de la asamblea estaría la formación de la central.

El resultado de este encuentro nacional concluyó considerando, únicamente, que en la agenda de la Asamblea Nacional se abriría un apartado sobre nuevas formas de organización de los trabajadores, sin especificar si se trataría de una nueva central al margen del CT. Independientemente de la cautela en este último

apartado hay una evidente radicalización de los foristas en contra del modelo neoliberal. Este agrupamiento de sindicatos ya está en el camino de acuñar un nuevo discurso que por lo pronto proviene sobre todo de las fuentes y experiencias señaladas, pero que incorpora en sus argumentaciones conceptos como los de globalización, reestructuración productiva, neoliberalismo y flexibilidad.

Algunos analistas desconfían de las potencialidades de los foristas para refundar al movimiento obrero en México, sobre todo porque sus principales líderes hace pocos años participaban en el proyecto salinista de nuevo sindicalismo (corporativismo neoliberal). Pero el error de estos análisis es doble: por un lado, suponen que el proceso de reconstitución del sindicalismo depende de los líderes sin tomar en cuenta los efectos de la crisis y del neoliberalismo en las bases obreras, a lo que se suma la ausencia de directriz estatal acerca de los sindicatos, lo cual deja sin control la refundación sindical; a ello habría que agregar la posible decadencia del poder priista en un futuro cercano y la crisis de capacidad de dirección presidencial en un sentido más amplio que el sindical. No se trata tampoco estrictamente de un problema de moralidad de la dirigencia, porque como decía Marx en el 18 Brumario, los hombres hacen la historia pero en condiciones que no escogieron y pueden verse empujados por los acontecimientos hacia posiciones no planeadas con mucha anticipación.

En segundo término, los analistas que desprecian la experiencia forista omiten que este agrupamiento ha mantenido un creciente proceso de radicalización y que la falta de alternativas en el modelo económico y por parte del Estado puede seguir empujando a estos dirigentes hacia posiciones más autónomas. No sería la primera vez en la historia del movimiento obrero en que líderes oficialistas hayan roto con el gobierno: basta recordar a Lombardo Toledano al fundar la CGOCM (antecesora de la CTM) en ruptura con la CROM de donde provenía Rafael Galván, ex senador priista que a través de un complejo proceso llegó a la ruptura con el Estado.

...como decía Marx en el 18 Brumario, los hombres hacen la historia pero en condiciones que no escogieron y pueden verse empujados por los acontecimientos hacia posiciones no planeadas con mucha anticipación.

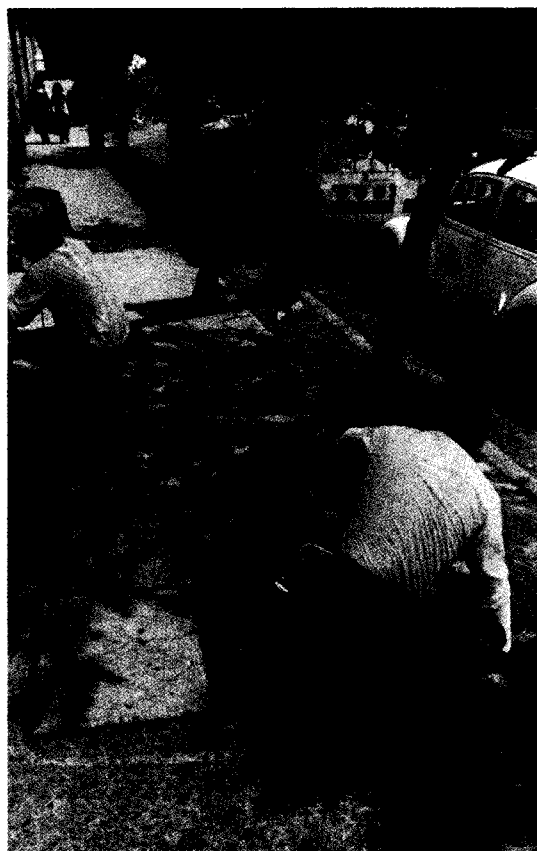
Las potencialidades del forismo como eje de la refundación del movimiento obrero en México (una vez fue refundado durante las jornadas cardenistas de los años treinta cuando el movimiento obrero rompió con la CROM y el callismo y fundó la CTM de Lombardo Toledano) no solo deriva del gran número de trabajadores representados hasta ahora por este agrupamiento (alrededor de 3 millones de trabajadores de un total sindicalizado de 7 millones), sino también por estar situados en ramas que no decaen frente al nuevo modelo económico como son las telecomunicaciones, electricidad, bancos, educación, aviación, etc. Se trata de lo que hace tiempo llamamos los sujetos obreros reconvertidos. No los de nueva creación (como los de la maquila), sino aquellos que han salido mejor librados de la reestructuración del trabajo, que han acumulado más experiencia en este campo, que ya poseen elementos importantes de un discurso sindical alternativo al del caduco corporativismo, pero también con ventajas respecto al del sindicalismo independiente puramente denunciativo. Es cierto que, como todo proceso histórico, el futuro no aparece estrictamente como predicción sino que hay un espacio de posibilidades para la acción y que pueden registrarse retrocesos. A la conversión del forismo en alternativa sindical pueden oponerse el temor de los líderes a la venganza del Estado y la competencia entre los mismos dirigentes foristas acerca de quien tiene el liderazgo en la nueva central.

Sin embargo, la crisis del modelo económico, la decadencia del priismo y la incapacidad estatal de trazar derroteros viables al sindicalismo corporativo (como antes lo hizo Carlos Salinas) juegan a favor de que, en la próxima Asamblea Nacional de Proletariado, surja una nueva y poderosa central sindical, frente a la cual la CTM tendría un rival realmente de cuidado. Y, respecto a la Intersindical, de no unirse a la nueva central quedaría marginada no sólo en términos numéricos, sino de posibilidad de influir en el cambio del modelo económico y del Estado en México.

Discursivamente y más allá de las desconfianzas entre dirigentes sindicales y partidarios, sin duda que la doctrina forista en

gestación se asemeja a la del PRD en su crítica al neoliberalismo, en defensa de la seguridad social, en la crítica al corporativismo y en los elementos de un posible modelo económico alternativo. En esta medida, este partido tendría que repensar la jerarquía de sus afinidades organizativas si no quiere apostar a quedar marginado sindicalmente en el futuro.

A la conversión del forismo en alternativa sindical pueden oponerse el temor de los líderes a la venganza del Estado y la competencia entre los mismos dirigentes foristas acerca de quien tiene el liderazgo en la nueva central.



Notas sobre las condiciones del trabajo académico

(Una comparación de tres centros de trabajo)

Javier Melgoza* y Sergio Sánchez**



*Maestro en Sociología del Trabajo, profesor-investigador de la UAM-Iztapalapa

**Doctor en Ciencias Sociales, profesor-investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores de Antropología Social, D.F.

En este artículo ofrecemos una comparación general de las condiciones de trabajo académico en tres centros de trabajo de educación e investigación superiores, a través de dos dimensiones de análisis: salario y condiciones generales de trabajo. Trataremos de ilustrar una situación laboral que sólo hasta años recientes viene llamando la atención de los sociólogos y antropólogos del trabajo: una situación que en tiempos recientes ha estado sujeta a cambios de fuste y profundidad.

En efecto, el sector de las universidades y centros de investigación, desde su heterogeneidad (salarial, sindical, referida al apartado del artículo 123 que las rige, etc.), ha venido experimentando cambios drásticos. El detonante primordial de tales cambios se ubica en la política estatal impulsada en el curso de la última década con el fin de promover --según se indica en los documentos oficiales-- la excelencia académica. En ese marco se han creado variados sistemas de becas y estímulos, como complementos al salario base, el cual, por lo demás, sólo experimenta leves incrementos anuales. Paralelamente, se ha promovido el modelo de la *big science*, es decir, el diseño y realización de mega proyectos alimentados por grandes financiamientos y recursos externos a las universidades y centros de educación superior.

En suma, el Estado, a través de oficinas como el Consejo Nacional de Ciencia y tecnología, ha difundido con particular brío un modelo que, supuestamente, nos pondrá en el camino que lleva a la excelencia.

En este contexto se inscribe el siguiente análisis que pretende abordar, así sea someramente, las condiciones laborales de los trabajadores académicos en tres centros de estudios y de investigación: la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA); la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); y el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).

En efecto, el sector de las universidades y centros de investigación, desde su heterogeneidad (salarial, sindical, referida al apartado del artículo 123 que las rige, etc.), ha venido experimentando cambios drásticos.

En lo que sigue hemos optado por hacer un acercamiento a dicha problemática a partir de dos dimensiones de análisis: salario y condiciones generales de trabajo. En la segunda dimensión, abordamos los temas de ingreso, definitividad, promoción, jornada de trabajo y terminación de la relación laboral.

Los tres centros de trabajo elegidos presentan rasgos en común y algunas diferencias notables. Entre los rasgos comunes, destaca que en los tres hay sindicatos; sin embargo, el del CIESAS es "único", porque agrupa a los académicos y administrativos de ese centro. Los otros dos sindicatos sólo agrupan a los académicos.

El CIESAS pertenece al llamado modelo SEP-CONACYT, que agrupa a 27 centros de investigación. A diferencia de los otros dos centros de trabajo, está regido por el Apartado B del artículo 123 de la Constitución, apartado cuyas restricciones a la bilateralidad y al derecho de huelga son de sobra conocidas. Los otros centros (la Universidad de Aguascalientes y la UNAM) son, obviamente, universidades, regidas por el Apartado A, es decir, con (teóricamente) mayor bilateralidad y con derecho a huelga por parte de los sindicatos.

Al final de este ensayo haremos consideraciones generales que, esperamos, sirvan para la reflexión sobre este tipo de situaciones laborales, al final de cuentas reflexiones sobre nosotros mismos y nuestras condiciones de trabajo. Esta es, desde luego, una aproximación general a la problemática planteada, la cual consideramos conveniente retomar y profundizar en posteriores estudios más detallados y que contemplen las circunstancias en que se desenvuelve el trabajo académico en otros centros de docencia e investigación.

El trabajo académico en la UNAM

Veamos la problemática en la UNAM. En términos de la primera dimensión, referida a salario, hemos escogido sólo los rubros que pueden ser comparados con las

otras dos instituciones, es decir, los rubros de Asociados y Titulares.

A) En lo salarial.- De entrada, puede pensarse que hay cierto rezago de los salarios en la UNAM. De haber sido una institución rectora para el conjunto de universidades y centros de investigación en los setenta, y modelo a seguir en lo laboral, ahora parece que la situación ha cambiado. Hay rezago con respecto al CIESAS, por ejemplo.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, administrado por las Asociaciones Autónomas del Personal académico de la UNAM (AAPAUNAM) hay, además, otros estímulos al personal académico entre los que están: Pago de ajuste por días diferenciales; compensación por antigüedad; estímulos por antigüedad; aguinaldo; por participación en exámenes profesionales o de grado y extraordinarios; estímulos por asistencia; dispensa y fondo de ahorro.¹

En el capítulo VII de dicho Contrato Colectivo se incluyen también el pago por tiempo extraordinario; por trabajo en días de descanso; disfrute de vacaciones con pago de salario; y prima de vacaciones (*op. cit.*, p.p. 33-35).

Tal vez algunos de estos rubros puedan catalogarse, en sentido estricto, como prestaciones. Algunas de estas cuestiones así están incluidas, por ejemplo, en el documento de prestaciones administrado por el sindicato del CIESAS.

En cuanto a los programas de estímulos a investigación y a la docencia, generalizados en las instituciones de educación superior, ya existen en la UNAM desde hace algún tiempo.

Recordemos que estos programas han sido implantados, en casi todos los centros de trabajo, como "becas" al desempeño y la productividad, al margen de los sindicatos. No son contempladas como salario y, por lo mismo, sus montos no son tomados en cuenta para los cálculos para las jubilaciones, por ejemplo.

En algunos casos (como en la Universidad Autónoma Metropolitana), las "becas" han venido aumentando considerablemente, de tal manera que el salario base representa, para un conjunto de trabajadores, tan sólo una tercera parte del total de los ingresos.

Alguna información indica que esta integración de los estímulos al salario se debió a la gestión de las AAPAUNAM, en años recientes.

Es evidente que en este punto hay una problemática que abordar. El salario base está quedando rezagado. Y las becas y estímulos van en aumento, es decir, la parte "flexible" de un ingreso que no es considerado como salario.

En cambio, en la UNAM estos programas de estímulos se encuentran integrados al salario, son parte de él. Los académicos reciben los montos correspondientes a estos estímulos en sus cheques normales; y no en un cheque aparte, como "beca", tal y como sucede en otros lugares.

Alguna información indica que esta integración de los estímulos al salario se debió a la gestión de las AAPAUNAM, en años recientes.

De ser verídico lo anterior, el caso de la UNAM en este rubro sería realmente excepcional. En términos de la integración de los estímulos al salario podría volverse de nuevo ejemplo a seguir por el resto de las instituciones y, más concretamente, por los académicos, si es que la lógica actual es limar los aspectos más absurdos del actual modelo de excelencia para la investigación y la educación superiores.

B) Condiciones generales de trabajo.- Las condiciones de ingreso, definitividad y promoción del personal académico, aunque se apuntan en el Contrato Colectivo de Trabajo, en realidad están estipuladas en el Estatuto de Personal académico.

Parece claro que dicho Estatuto ha emanado de las instancias académicas de la UNAM, es decir, no es resultado de un pacto bilateral entre las autoridades y las AAPAUNAM.

Lo que queda estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo habla de condiciones estrictas para el ingreso y la definitividad del personal académico. Por ejemplo, para el ingreso se indica, primero, la necesidad de pasar por un Concurso de Oposición Abierto. Pero no sólo eso. Profesores, investigadores y técnicos académicos tienen que presentar, también, un Concurso de Oposición Cerrado.

El mecanismo anterior parece aclararse cuando vemos las normas de definitividad establecidas en el Contrato Colectivo. Los

profesores de asignatura obtienen la definitividad al ganar el Concurso de Oposición Abierto. Los profesores e investigadores de carrera tienen, primero, que ganar el Concurso Abierto; luego, durante tres años, son sujetos de contratos anuales; hasta llegar al Concurso de Oposición Cerrado.

Es decir, los profesores e investigadores de carrera pasan por dos filtros, además de estar sujetos a contratos anuales por tres años, antes de alcanzar la definitividad.

Igualmente, para la promoción, el Contrato Colectivo de Trabajo indica un Concurso de Oposición. El título V, capítulo III del Estatuto del Personal académico de la UNAM, indica que en este caso se trata de un concurso cerrado. Tienen derecho a acceder a este concurso "Los profesores o investigadores *definitivos que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría o nivel, con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel.*"²

En términos de la jornada de trabajo de los académicos en la UNAM, en el Contrato Colectivo de Trabajo encontramos que ella está regida por la Ley Federal del Trabajo. Se trata de una jornada diaria que no excederá de 8 horas, más dos días de descanso.³

Otros derechos que tienen que ver con la jornada de trabajo, están contemplados en el capítulo V de dicho Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se denomina "Adscripción de los trabajadores académicos." Así, esos trabajadores tienen derecho a conservar su horario, dependencia de adscripción y área académica y nivel. En caso de cambios "el trabajador académico definitivo afectado tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines de un nuevo plan de estudio."⁴

Igualmente, cierta rigidez en el puesto es garantizada en la cláusula antes citada, cuando se señala que: "La UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores académicos a instalaciones en terrenos o zonas diferentes a los que fueron adscritos, aun cuando se trata de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista la conformidad del trabajador afectado o, en caso de ser colectivo, se suscriba el acuerdo correspondiente con AAPAUNAM."

En conjunto, los salarios base en el CIESAS son superiores en un 20 por ciento respecto los equivalentes de la UNAM y entre un 27 y un 29 por ciento si se les compara con los de los académicos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

En donde las AAPAUNAM cobra relevancia y tienen más participación es en la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo académico. Las condiciones para arribar a tales cuestiones están establecidas en el capítulo IV del Contrato Colectivo de Trabajo. No entraremos en detalles. Diremos que se establecen ahí procedimientos tales como la investigación administrativa; dictámenes de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, que es una instancia bilateral entre las autoridades y la AAPAUNAM. Se prevé también la inconformidad del académico ante la resolución de dicha Comisión Mixta y su demanda ante tribunales. Las AAPAUNAM intervienen en todo este proceso y es notificada de su curso por parte de las autoridades competentes.

El régimen laboral en el CIESAS

Veremos ahora dimensiones seleccionadas de la situación laboral en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) para los académicos.

A) En lo salarial.- Como puede verse en el cuadro correspondiente, el salario base en el CIESAS es mayor que en la UNAM. Sobre todo en las categorías de Titular, la diferencia es más notoria, llegando a ser dicha diferencia, a nivel de Titular C (la más alta), de casi 2, 000 nuevos pesos. En conjunto, los salarios base en el CIESAS son superiores en un 20 por ciento respecto los equivalentes de la UNAM y entre un 27 y un 29 por ciento si se les compara con los de los académicos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Conviene decir que durante poco más de 10 años, los salarios de los académicos del CIESAS estuvieron homologados con los de la UNAM. En los hechos, esto no era así. A lo largo de esos años era claro el rezago salarial en el CIESAS con respecto a la UNAM. Con la conformación del Sistema SEP-CONACYT a principios de los noventa, se llevó a cabo un proceso de deshomologación salarial, el cual inició entre el sector administrativo. Debido a la actividad sindical, la deshomologación se

extendió a los académicos. Se instauró así un nuevo tabulador que elevó notoriamente los ingresos de los académicos.

Pero no toda la situación ha sido totalmente favorable para los académicos de esta institución. Desde principios de los noventa, los académicos del CIESAS ubicados en las unidades desconcentradas (Occidente, Oaxaca, Golfo de México y Chiapas) disfrutaron del llamado "factor de descentralización", que incrementaba sus ingresos en una quincena más, aproximadamente. Sin embargo, durante 1996, dicho "factor de descentralización" fue anulado, perdiéndose este beneficio.

Finalmente, diremos que a ese salario base, hay que añadir los ingresos que provienen de un programa de estímulos del sistema SEP-CONACYT. Anualmente se establece un concurso y, dependiendo de los puntos que cada académico haga, del monto de la bolsa destinada para este programa, y de la productividad del conjunto de los y las académicas, los ingresos de algunos investigadores pueden incluso duplicarse durante un año.

Los ingresos provenientes de este programa de estímulos no son considerados como salario; tienen carácter de beca. El sindicato no interviene ni en las características del programa, menos en la vigilancia de su aplicación. Todo ello circula por las instancias académicas del CIESAS.⁵

B) Condiciones generales de trabajo.- El ingreso del personal académico está regido por la normas contenidas en el Cuaderno 69. Ahí se establece una Comisión Dictaminadora del Personal Académico, conformada por siete miembros: dos nombrados por la asamblea de investigadores; dos por la Dirección General del Centro; dos por la Junta Directiva; y el Secretario General del CIESAS.

En el ingreso del personal académico el sindicato no interviene. A pesar de los esfuerzos de los primeros comités ejecutivos del sindicato, a principios de los ochenta, para lograr una reglamentación que le permitiera vigilar el proceso de ingreso, las direcciones del CIESAS excluyeron al sindicato de este proceso.

El tabulador para ingresar corresponde a los artículos 25 al 31 del capítulo IV del

Finalmente, diremos que a ese salario base, hay que añadir los ingresos que provienen de un programa de estímulos del sistema SEP-CONACYT.

Reglamento de Personal Académico contenido en dicho Cuaderno 69, que define los niveles y requisitos de los Asociados y Titulares.

El ingreso pasa por una convocatoria pública y una evaluación de los proyectos presentados por los aspirantes por parte de la Comisión. La definitividad se logra a los seis meses, de acuerdo a lo establecido en el Apartado B de la Ley del Trabajo. El área o unidad desconcentrada emite su opinión sobre el desempeño del académico (no siempre ha sido favorable); la Comisión su dictamen; y la Dirección General otorga la definitividad, si ésta procede.⁶

En cambio, la promoción del personal académico está regida por el Reglamento de la Comisión Mixta de Promoción del Personal Académico del CIESAS (COMIP), pactado bilateralmente entre el CIESAS y el sindicato. Es un procedimiento que se lleva a cabo anualmente.

Dicho reglamento cuenta con un tabulador con categorías y requisitos. Ahí se contempla una Comisión Mixta, conformada por cuatro miembros, dos nombrados por la Dirección y dos por el sindicato. Esta Comisión está dotada, a su vez, de una Comisión Evaluadora, conformada por tres miembros propuestos por el sindicato y tres por las autoridades.

La Comisión Evaluadora de la COMIP es la que aplica el riguroso reglamento de promoción. La COMIP (dos miembros del sindicato y dos de las autoridades) ejerce aquí funciones de vigilante del proceso, aunque tiene atribuciones para modificar acuerdos de la Comisión Evaluadora.⁷

En cuanto a la jornada de trabajo, en el CIESAS está estipulada, para los investigadores, una jornada de siete horas diarias, de lunes a viernes. Sin embargo, en las Condiciones Generales de Trabajo (artículo 33), el horario y el lugar de trabajo de académicos (y de auxiliares especiales de investigación), está sujeto a las exigencias de los proyectos, establecidos en los planes y programas de trabajo anuales de cada investigador.⁸

Esta última disposición ha permitido, históricamente, una situación en la que un

número considerables de investigadores y de auxiliares especiales de investigación, concurren poco a los cubículos que tienen asignados, lo cual (hay que decirlo) no ha ido en detrimento de la tendencia hacia la elevación de la productividad en este lugar.

En cuanto a la última dimensión de análisis, la que se refiere a la terminación de las relaciones laborales, en el citado Cuaderno 69 hay un Reglamento de Personal Académico que contiene derechos y obligaciones de los académicos. En los títulos VIII y IX, están establecidas las condiciones para la terminación de las relaciones laborales (p.p. 69-73).

El título VIII se refiere al término de las relaciones laborales y reproduce el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El título IX de este capítulo del Reglamento del Personal Académico, que se titula "Sanciones", establece un procedimiento vertical, en manos de la Dirección General, que llevaría a la aplicación de tres tipos posibles de sanciones: extrañamiento por escrito, suspensión y cese. No se explica en qué consistiría la sanción. Le otorga un margen de defensa al académico: El (o ella) puede contestar por escrito, en un periodo de 10 días hábiles, las acusaciones de incumplimiento; acusaciones que deben haber sido hechas por el Coordinador del Área de investigación, en escrito dirigido al Director General, acompañado de las "pruebas conducentes".

Debemos aclarar que este procedimiento (para bien o para mal) no se ha aplicado a lo largo de los años. La salida de algunos académicos ha sido, en general, por cuestionamientos realizados por las autoridades, apoyadas en dictámenes desfavorables a los manuscritos de dichos investigadores. También salió un investigador por contar con un dictamen desfavorable de su área de investigación antes de alcanzar la definitividad a los seis meses.

Prácticamente todos los investigadores inmersos en esta situación renunciaron al CIESAS. Ninguno siguió una vía jurídica para esclarecer si efectivamente había incumplimiento laboral, tal y como lo marca el artículo 48 de la Ley del Trabajo.

El tabulador del personal académico de la ACIUAA estratifica al personal en tres grandes segmentos: profesores-investigadores con y sin licenciatura y técnicos docentes.

Condiciones contractuales en la Universidad Autónoma de Aguascalientes

Las condiciones de trabajo de los académicos de la UAA están estipuladas, en sus elementos generales, mediante la contratación colectiva pactada por la propia universidad (organismo público descentralizado, fundado en 1974), por una parte, y la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la UAA (ACIUAA), agrupación profesional que logró su reconocimiento oficial en noviembre de 1979.

En sus definiciones iniciales, el contrato colectivo de la ACIUAA delimita como trabajadores académicos a todos "aquellos que prestan servicios profesionales a la Universidad para desempeñar funciones de docencia, investigación, extensión y las que coadyuvan a la docencia realizando tareas específicas en aspectos auxiliares o participan en la dirección y administración en su caso de las actividades mencionadas".

A) Condiciones salariales. El tabulador del personal académico de la ACIUAA estratifica al personal en tres grandes segmentos: profesores-investigadores con y sin licenciatura y técnicos docentes. Los dos primeros segmentos se subdividen en Titulares y Asociados de tres niveles ("A", "B" y "C", respectivamente), mientras que los técnicos docentes se clasifican como Asociados y Asistentes con tres niveles análogos a los anteriores.

Entre los profesores-investigadores, independientemente de su categoría, hay una pequeña porción (menor al 10% del total) de académicos que cuentan con un nombramiento que se denomina "de exclusividad", lo cual se traduce en un incremento en el salario tabulado de aproximadamente 12 por ciento. Cabe mencionar que la asignación de la exclusividad no está reglamentada y depende, propiamente, del criterio de autoridades como llamados Decanos de Centro o el propio Rector.

A partir de una rápida comparación con los salarios de los académicos de la UNAM y el CIESAS, resulta evidente la desventaja de los afiliados a la ACIUAA en este rubro. De

manera general, sus salarios tabulados representan aproximadamente el 80 por ciento del correspondiente a académicos de la misma categoría del CIESAS y el 95 por ciento de los de la UNAM.

Diferentes elementos influyen sobre el ingreso directo de los académicos de la UAA. Entre ellos destacan: (i) la llamada prima de antigüedad, que consta de un incremento del 2 por ciento por cada año de servicio a partir del inicio del tercer año de servicio¹⁰; (ii) el estímulo por evaluación, consistente en un incremento ya sea del 5 por ciento o del 10 por ciento para aquellos académicos que obtengan un puntaje predeterminado (de 86 a 100 puntos) en las evaluaciones bienales previstas en el Reglamento del Personal Académico; y (iii) la ayuda de despensa, consistente en el pago de un 11 por ciento adicional sobre el salario tabulado.

A la fecha, es evidente que la tendencia hacia una mayor flexibilidad salarial —entendida como la distancia creciente entre la parte fija del ingreso y la porción del mismo dependiente del desempeño profesional o productividad—, no ha calado hondo entre los académicos de la UAA. En sus aspectos centrales, los ingresos se mantienen predeterminados por normas contractuales que guardan escasa relación con el desempeño profesional y su posterior evaluación. Asimismo, cabe destacar que en el procedimiento para asignar el estímulo por evaluación no interviene la ACIUAA, sino solamente las instancias académicas previstas por la legislación universitaria.

B) Condiciones generales de trabajo. La normatividad de los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia en la UAA está estipulada en un Reglamento del Personal Académico que se caracteriza por la exclusión de la ACIUAA. Dicho reglamento se desprende del Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad y mantiene al margen de la negociación bilateral los asuntos considerados de naturaleza académica, como el ingreso, promoción y estabilidad en el empleo. La Asociación de los académicos solamente tiene el derecho de consultar el archivo del personal

para verificar el cumplimiento del reglamento mencionado¹¹.

El procedimiento normal para el ingreso consta de dos etapas. En la primera, los aspirantes que satisfagan los requisitos académicos señalados por el reglamento, pueden participar en un concurso abierto para obtener la condición de trabajador académico pro-numerario. Posteriormente, el académico pro-numerario que desempeñe satisfactoriamente sus labores, a juicio del jefe de su departamento y del Decano de su Centro, puede solicitar la convocatoria de un examen cerrado o interno, con el fin de adquirir la condición de trabajador académico numerario, lo que le otorga automáticamente la definitividad. En este caso, de nueva cuenta, existe un amplio margen de discrecionalidad en favor de las autoridades universitarias, ya que la ACIUAA solamente tiene el derecho de dar a conocer al Rector las eventuales violaciones al procedimiento respectivo.

... cabe destacar que en el procedimiento para asignar el estímulo por evaluación no interviene la ACIUAA, sino solamente las instancias académicas previstas por la legislación universitaria.

Conforme lo estipula la cláusula 14 del CCT, todo académico "tiene el derecho de ser promovido sólo por las autoridades académicas y con estricto apego a los requisitos y procedimientos establecidos en la Legislación Universitaria". Así, mediante la combinación de diferentes instrumentos y criterios (como las evaluaciones de los alumnos, de los jefes de departamento y de los decanos respectivos, así como de la valoración de su antigüedad, desempeño y escolaridad), los académicos pueden solicitar cada dos años su promoción de categoría.

En los asuntos concernientes al ingreso y promoción, la situación que priva en la UAA es por demás similar a la de otras instituciones de educación superior, esto es, la determinación de tales cuestiones como estrictamente académicas y ajenas en todos sus aspectos a cualquier elemento de negociación bilateral. En el caso de la UAA este régimen se impuso sin mayores trabas, ya que desde sus orígenes esta normatividad se desprendió del Estatuto de la Ley Orgánica, situación diferente a la de otras experiencias, como la de la Universidad Autónoma Metropolitana, en la cual la exclusión del sindicato en estas cuestiones solamente

fue posible mediante un severo conflicto institucional que llegó incluso a paralizar las actividades de la propia universidad.

Si bien los académicos numerarios poseen un contrato por tiempo indeterminado, ello no significa la definitividad en cualquier situación. Al respecto, es necesario destacar que en la UAA la rescisión de un contrato puede desprenderse, además de las causales comunes -ausentismo, robo, falsificación de documentos oficiales, etc.--, de "una baja reiterada en las evaluaciones bienales", en las que sobresalen la valoraciones que del desempeño de los profesores hacen los alumnos, los jefes de departamento y los decanos correspondientes. En todo caso, los eventuales afectados por esta medida, pueden solicitar la intervención de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, estipulada en el CCT. Aunque la suspensión de la relación laboral puede originarse por un reiterado desempeño profesional deficiente, en realidad "han sido poquitos los casos de rescisión de contrato" por esta razón, según un entrevistado. Empero, esta puerta --de salida-- se mantiene abierta.

Por último, la determinación de la jornada de trabajo en la UAA está normada por los siguientes criterios: (i) para los académicos de dedicación exclusiva y parcial su jornada semanal es de 40 horas, "debiendo impartir como máximo tres materias distintas por semestre"; y, (ii) para los de dedicación parcial de menos de 40 horas, su carga docente frente a grupo "no podrá exceder de un 60 por ciento de su tiempo"¹². En este asunto conviene subrayar lo siguiente: impelidos por una lógica extraordinaria --por inusual-- en los centros de educación superior, los académicos de la UAA están sujetos a relojes checadores de entrada y salida, así como a la fiscalización y constatación de su efectiva presencia durante sus actividades de docencia en aula y en el curso de sus trabajos en sus cubículos u oficinas. Esta anotación alude, más que a las normas contractuales de la jornada, al estilo de supervisión y el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los más de 1,300 integrantes de la ACIUAA.

Si bien los académicos numerarios poseen un contrato por tiempo indeterminado, ello no significa la definitividad en cualquier situación.

Algunas consideraciones finales

A partir del análisis comparativo de las condiciones de trabajo en las tres instituciones consideradas, es posible extraer algunas conclusiones provisionales que pueden alimentar la reflexión y el debate sindical sobre la situación actual y probable futuro de los trabajadores académicos.

1. Al igual que en otros sectores, los académicos han experimentado un deterioro persistente en el monto de sus salarios base. En algunos casos (como en la UNAM), ese deterioro ha sido más pronunciado, en especial durante la segunda mitad de los años ochenta y los primeros años de la década actual. Por otra parte, se ha generalizado la práctica de "flexibilizar" el ingreso mediante la introducción de varias modalidades de sobresueldos (becas, estímulos, etc.) ligadas a la evaluación del desempeño profesional. En situaciones extremas, como en la UAM, la parte variable del ingreso llega a superar la tabulada, favoreciendo de esa manera una dinámica que, si bien se traduce cuantitativamente en una mayor productividad, no indica de manera necesaria un incremento en la calidad del desempeño individual y/o colectivo.

2. En la gran mayoría de los centros de educación superior, las representaciones sindicales no intervienen en el diseño y seguimiento de las evaluaciones, ni en la asignación del monto de los estímulos, asuntos que recaen en diversas instancias definidas como académicas. Esta consideración obliga a promover una discusión amplia sobre las fronteras que separan los asuntos laborales de los estrictamente académicos, lo que implica repensar qué aspectos de las labores académicas pueden o no estar sujetas a la negociación bilateral. Este tema se vuelve más acuciante si reconocemos que no existe un sólo modelo de evaluación, ni la definición precisa de los ítems a evaluar.

3. Por otra parte, el monto de los premios, estímulos o becas por desempeño se encuentra sujeto a la disponibilidad de recursos en cada institución, las cuales se ven precisadas en cada ejercicio presupuestal a negociar con distintas instancias federales y estatales recur-

tos adicionales. En otras palabras, la incertidumbre presupuestal no asegura la permanencia ni la vigencia de los criterios que regulan los programas de estímulos a la productividad.

4. Estas consideraciones solamente esbozan un terreno de reflexión que parece ineludible si se desea confeccionar estrategias sindicales que atiendan los intereses de los trabajadores académicos, no solo mediante la defensa de sus derechos ya pactados, sino también su constante actualización en un contexto plagado de incertidumbres y terrenos movedizos.

Notas:

1. Véase el Capítulo VI del Contrato Colectivo de Trabajo, 1997-1999, UNAM y AAPAUNAM, s/f, p.p. 27-33.
2. Véase el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, en Legislación Académico-Laboral Universitaria, Coordinación General de Asuntos Laborales de la Secretaría Administrativa de la UNAM y Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM, México, 1994, p.p.103-104, subrayado nuestro.
3. Véase el capítulo VII, cláusula 54, del Contrato Colectivo de Trabajo, pág. 33.
4. Véase el capítulo V del Contrato Colectivo de Trabajo, cláusula 34, pág. 25.
5. Fuente: Tabulador de salarios de académicos del CIESAS, 1997.
6. Para la información anterior, véase CIESAS, Decreto de creación, Reglamento interior, Reglamento del Personal Académico, Integración del Personal, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 69., México, 1982.
7. Sobre la promoción de académico, véase Reglamento de la comisión mixta de promoción del personal académico del CIESAS, CIESAS, 1984
8. Véase el documento Condiciones Generales de Trabajo, CIESAS, artículo 33, pág. 13, s/f.
9. Contrato colectivo de trabajo UAA/ACIUAA, 1996, cláusula 3.
10. Ibidem., cláusula 39.
11. Ibidem., cláusula 13.
12. Ibidem., cláusula 52.



Relaciones laborales de académicos

Dimensión	Ingreso	Definitividad	Promoción	Jornada	Fin relación
Universidad de Aguascalientes	Concurso de Oposición Abierto y Cerrado	Al ganar concurso interno (cerrado) y adquirir la condición de académico numerario	Cada dos años, previa evaluación del desempeño	40 horas semanales	En caso de reiteradas evaluaciones bienales insatisfactorias
UNAM	Concurso de Oposición Abierto y Cerrado	Contratos anuales por tres años más Concurso de Oposición Cerrado	Concurso de Oposición Cerrado cada tres años	8 horas diarias	Dictamen de Comisión Mixta
CIESAS	Concurso público Comisión no sindical	A los 6 meses del ingreso	Promoción anual Comisión mixta	7 horas diarias	Ley Apartado B y Reglamento

Salario base del personal académico

Categoría	Universidad Autónoma de Aguascalientes*	UNAM**	CIESAS***
Titular C	7,632.49	8,177.96	9,830.90
Titular B	6,614.69	6,976.44	8,385.70
Titular A	5,597.27	5,893.72	7,083.30
Asociado C	4,834.10	5,098.12	6,128.45
Asociado B	4,330.95	4,550.28	5,460.25
Asociado A	3,837.39	4,057.80	4,849.95

* Con base en el tabulador de sueldos vigente a partir del 3 de diciembre de 1996, correspondiente a la categoría denominada "Parcial con licenciatura", que es la predominante en el personal académico de la U.A.A.

** Salario base de académicos UNAM según el documento "Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999".

*** Corresponden a la Zona Económica II. En la Zona III es superior de 200 a 400 pesos por categoría.

SINDICALISMO, CONTRATACION COLECTIVA Y PRODUCTIVIDAD.

(El Caso de las Maquiladoras del Noreste Mexicano)¹

Cirila Quintero Ramírez*



* Investigadora de El Colegio de la Frontera Norte, Dirección Regional de Matamoros

Este trabajo presenta las diferenciaciones existentes entre los contratos colectivos firmados por los sindicatos en las maquiladoras fronterizas, específicamente en lo que se refiere a la participación en la productividad. La exposición se divide en dos apartados: el primero enuncia algunas consideraciones sobre el sindicalismo y la contratación colectiva en las maquiladoras; y el segundo las diferenciaciones contractuales en el aspecto de la productividad al interior del sindicalismo tradicional². En esta ponencia quedan descartadas las ideas en torno a la supuesta no sindicalización de las maquiladoras y la adopción de un comportamiento sindical único en dichas industrias³.

1.- El sindicalismo y la contratación colectiva en la frontera norte.

La tasa de sindicalización en las maquiladoras se ha mantenido más o menos estable en los últimos años: si en 1979, el 57.6 por ciento de los trabajadores de la maquila estaban sindicalizados, actualmente lo están el 52.3. Presentamos algunas de las principales características generales de las organizaciones sindicales en las maquiladoras:

1).- *Se perciben tres tipos de sindicatos al interior de las maquiladoras: los ya existentes en la localidad antes de la llegada de las maquiladoras, que lograron penetrar en ellas desde sus inicios; los que se conformaron ex profeso para sus actividades y los sindicatos ad hoc a sus necesidades.*

2).- *La hegemonía del sindicalismo oficial en sus distintas variantes: CTM, CROC, CRT, CROM, COR, al interior de las maquiladoras. Los sindicatos independientes son excepcionales.*

3).- *Una tendencia a la conciliación laboral por parte de las organizaciones sindicales, como medida necesaria para su permanencia en las maquiladoras, que ha fluctuado entre la aceptación total de las demandas empresariales y la búsqueda de un equilibrio entre demandas empresariales y defensa de los derechos obreros.*

El sindicalismo tradicional ha sido localizado en regiones con una trayectoria sindical consolidada y fuerte, especialmente en el noreste mexicano...

Empero, más allá de esta caracterización general, los estudios de caso de distintas experiencias fronterizas han permitido delinear dos comportamientos sindicales excluyentes: el sindicalismo tradicional en el noreste y el sindicalismo subordinado en el noroeste⁴. El estudio analiza la persistencia del sindicalismo tradicional durante tres décadas de permanencia maquiladora, señalando como, a través de sus contratos colectivos, ha intentado conservar sus características tradicionales, además de responder a los requerimientos que le ha planteado una industria tan dinámica como la de la maquila.

El sindicalismo tradicional ha sido localizado en regiones con una trayectoria sindical consolidada y fuerte, especialmente en el noreste mexicano,⁵. En este espacio ha persistido una tendencia al reconocimiento del sindicato como un interlocutor necesario en las relaciones laborales. Esta situación se ha desprendido de una lucha constante de las organizaciones sindicales locales por mantenerse vigentes en esta industria. Dadas las fricciones anteriores, las maquiladoras del noreste, exceptuando a Ciudad Acuña, aceptan al sindicato como un recurso pragmático para mantener un desarrollo industrial sin problemas, o como un elemento necesario, aunque no tolerado del todo, para conservar la paz laboral al interior de las plantas. Además de que, laborar en el noreste sin sindicato, es punto menos que imposible.

El comportamiento del sindicalismo tradicional se caracteriza por practicar una política sindical reivindicativa para obtener mejores salarios y prestaciones a través del contrato colectivo, actuación que le reditúa una legitimidad mínima entre sus agremiados. Desde luego, este modelo sindical, de filiación cetemista, no es homogéneo: tiene distintos matices que fluctúan entre un carácter notoriamente defensivo, que sólo pretende mantenerse en las maquiladoras mediante la petición de demandas mínimas, y un programa más propositivo, que no se circunscribe a los aspectos laborales sino que realiza propuestas en el aspecto productivo, terreno tradicionalmente ignorado por el sindicalismo mexicano.

A pesar de las diferencias, existen aspectos centrales que enlazan las distintas varian-

tes del sindicalismo tradicional, como es el caso de la negociación laboral vía contrato colectivo de trabajo (CCT). En estas localidades, el CCT no ha sido letra muerta. En él han quedado estipuladas, de manera formal, las conquistas y derrotas de tres décadas de negociación sindical con las maquiladoras. Dadas las circunstancias anteriores, el análisis de dichos contratos y sus clausulados resultan esenciales para evaluar la presencia y participación sindical en los distintos aspectos laborales al interior de las plantas. Recordemos que el CCT se convierte en una herramienta importante para mejorar las condiciones de trabajo en las cuáles se desempeña el obrero; al mismo tiempo, permite observar cuál es el poder de negociación del sindicato frente a la empresa.

En México, tradicionalmente, el CCT ha servido para reglamentar el uso de la fuerza laboral, según los requerimientos sindicales, situación que desembocó en un anquilosamiento de dicha fuerza al interior de la planta. También, mediante las negociaciones contractuales, el sindicato corporativo, más preocupado por las aspectos políticos que por cuestiones laborales, consiguió importantes prerrogativas de control sobre sus agremiados.

Este modelo de relaciones laborales fue cuestionado durante la reconversión industrial de los años ochenta. La nueva etapa enfatizó la eficiencia y la calidad para elevar la productividad y para ello demandó la flexibilidad laboral y rechazó cualquier tipo de rigidez. A partir de estos requerimientos, se inició una reestructuración sindical obligada tanto por las relaciones con el Estado como por el lugar en la estructura política del país y la participación de los trabajadores en su centro laboral.

La reestructuración a nivel fabril ha quedado estipulada en los últimos contratos colectivos de las maquiladoras. En ellas, ha existido un claro intento por parte de los empresarios para disminuir la importancia de los CCT y, con ello, del sindicato al interior de la planta. Los empresarios, respaldados en una argumentación de mayor calidad y productividad, han buscado la eliminación de cualquier elemento que impida la libre movilidad de la mano de obra, fijación de jornadas, turnos de trabajo y salarios mínimos.

Recordemos que el CCT se convierte en una herramienta importante para mejorar las condiciones de trabajo...

Los primeros estudios sobre la flexibilización contractual marcaron a las zonas con industrias claves para la reconversión industrial, caso de las maquiladoras en la frontera norte, como los lugares más propicios para la flexibilización total de los CCT. Ciertamente, en algunos contratos puede evidenciarse una mayor flexibilidad con respecto a los primeros contratos colectivos, pero esta conducta no debe generalizarse.⁶ Este trabajo presenta la respuesta de un sindicalismo que ha intentado conservar su papel de interlocutor en las maquiladoras fronterizas, así como responder a las necesidades productivas actuales.

III.- Contratación colectiva y productividad

La respuesta del sindicalismo tradicional a la demanda de una mayor participación en el terreno productivo se ha dado en dos sentidos: primero, continuando con la distinción clara entre el terreno sindical, el manejo de la fuerza laboral y el empresarial en cuanto a aspectos organizativos de la producción por parte de la empresa; en este sentido, el sindicato responde con un comportamiento laboral desprendido de las decisiones productivas unilaterales tomadas por la empresa; y el segundo, representa la modificación de su comportamiento tradicional, al tratar de tener una respuesta más activa a estas demandas, que puede ser mediante la flexibilización en su manejo tradicional de la fuerza laboral, sin renunciar a su papel de interlocutor laboral, o intentando involucrarse directamente en el terreno productivo. Ambas respuestas están muy relacionadas con una historia sindical particular.

1.- La reafirmación de la tradicionalidad: Matamoros y Nuevo Laredo.

La inclinación innata del sindicalismo mexicano hacia el terreno político, como fuente de su legitimación, más que como fuente de resolución de problemas fabriles y de una más amplia vinculación con sus bases, condujo a que la mayor parte de los sindicatos mexicanos, salvo algunas excepciones, se auto-excluyeran de la participación directa en la producción. Antes bien, el manejo de la fuerza la-

boral, por parte del sindicato, y la definición del proceso productivo, por parte de la empresa, se conformaron como espacios exclusivos de cada sector que no previó la participación del otro. En los CCT de las regiones con más arraigo sindical, dichos preceptos siguen siendo fundamentales, a pesar de ser escenario de modernas industrias, como lo evidencia el caso de Matamoros:

"3a. La empresa se obliga a ocupar única y exclusivamente miembros del Sindicato...6a. El sindicato reconoce que la Empresa tiene la facultad exclusiva de organizar, administrar y supervisar todos los trabajos para cuya ejecución se celebra el presente contrato por lo que compete a ella exclusivamente dar instrucciones para el desarrollo de los trabajos de operación y mantenimiento de la planta...por lo que los trabajadores a su servicio quedan sujetos a su autoridad en lo que concierne al trabajo que desempeñan...", (CCT, SJOHM-Matamoros, 1994).

Con pequeñas variaciones, el CCT de Nuevo Laredo expresa la misma exclusividad de la empresa para organizar todo trabajo y el compromiso de los trabajadores para 'permanecer sujetos a su autoridad con respecto al trabajo que desempeñan'. Así como 'la obligación de la empresa a contratar única y exclusivamente personal del sindicato', (CCT- tipo del SMNL, 1994). En ese sentido, existe un alejamiento total, por decisión propia, de la esfera productiva.

Este tipo de sindicatos considera que la no obstaculización en los planes de la empresas, especialmente en cuanto a sus fluctuantes necesidades de personal, y el buen control de la mano de obra, son apoyo suficiente para mejorar la productividad. Así, el sindicato ha introducido en sus CCT algunas variantes como las siguientes: 'contratación de personal eventual previo aviso al sindicato cuando sus programas de producción así lo requieran'; 'no castigar más de dos trabajadores para no afectar los intereses de la empresa'; 'la aprobación de turnos extras si la empresa tiene necesidad, con la debida ocupación de trabajadores sindicalizados'; 'disminuir el número de trabajadores en caso de problemas, siempre y cuando los indemnice y, permitir el

...el sindicato ha logrado la concesión del mayor número de plazas permanentes para sus trabajadores...

cambio de departamento y turno de un trabajador en caso de ser necesario, previo aviso al sindicato'. En este último caso el trabajador 'tendrá derecho a ser oído, con intervención del Delegado, al serle notificado el cambio de turno'; la Empresa en dicho caso 'atenderá las necesidades del trabajador', (CCT-SJOIMM, Matamoros, 1993). También, el sindicato garantiza el buen desempeño de sus trabajadores. Para ello, ha estipulado: 'la obligación del trabajador a realizar el trabajo que les asigne la Empresa con el mayor cuidado, eficiencia, esmero y seguridad, a fin de conseguir el mejor rendimiento posible y la mejor calidad de los productos'.

A cambio de este apoyo, el sindicato ha logrado la concesión del mayor número de plazas permanentes para sus trabajadores, 'si después de un periodo de prueba de 29 días, la empresa no tiene ninguna objeción con respecto al trabajador, éste será considerado trabajador de planta'; salarios según tabulador acordado en cada revisión contractual o emergencia económica con el fin de evitar 'que los trabajadores continúen perdiendo su poder adquisitivo', y pago de toda prestación según el tabulador vigente, (CCT-SJOIMM, 1994). En el caso de Nuevo Laredo, se ha estipulado:

"...ambas partes convienen que los salarios que devenguen los trabajadores a su servicio no podrán ser menores de los mínimos generales y/o profesionales en vigor. La Empresa acepta incrementar los salarios contratados cuantas veces y en el mismo porcentaje que lo determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Este hecho no implica la renuncia a la revisión del Contrato de Conformidad con la LFT", (CCT, Nuevo Laredo).

Aparte de estas concesiones, los sindicatos tradicionales tamaulipecos han conseguido otras conquistas interesantes. Por ejemplo, el sindicato neolaredense ha expresado:

"En consideración al continuo apoyo por parte del Sindicato hacia la productividad de la empresa además del continuo compromiso por parte de los trabajadores en producir con calidad las cantidades requeridas por la empresa, el 20 de mayo de cada año se entregará una cantidad no menor de 20 días de salario

integro para aquellas personas que hayan trabajado el año completo relativo al ejercicio fiscal anterior. Asimismo se pagará en forma proporcional a aquellas personas que hayan laborado más de 60 días durante ese periodo". (CCT, SMNL, 1994).

Empero, han sido el sindicato matamorense, al igual que el nigropetense, quienes han logrado ganarle una conquista esencial a la maquiladora: el pago de una fianza en caso de problemas económicos. Por cláusula existe un compromiso por parte de la empresa para realizar un depósito bancario por 'la cantidad equivalente a las prestaciones o indemnizaciones a que tuviese derecho los trabajadores sindicalizados' en caso de suspensión temporal. De no reanudar actividades, el sindicato retirará este dinero para el pago de indemnizaciones. Asimismo 'la empresa garantizará con la totalidad de los bienes de su propiedad, en la parte proporcional correspondiente, las indemnizaciones y demás prestaciones a que tienen derecho los trabajadores sindicalizados'. Con este tipo de cláusulas, el SJOIIM ha ahuyentado a la mayor parte de empresas golondrinas.

Es importante señalar que en ambas localidades, el sindicato ha conservado sus prerrogativas centrales: exclusividad laboral, cláusula de exclusión, exclusividad en el castigo del personal, pago para el delegado sindical, descuento de cuotas sindicales sin costo alguno, permiso por comisión sindical⁷ y exclusividad en caso de abrirse un nuevo centro de trabajo.

Finalmente, a pesar de mantener la mayor parte de sus conquistas iniciales, existe una diferenciación esencial entre Matamoros y Nuevo Laredo, en cuanto a la forma de pago: Matamoros ha intentado traducir sus conquistas en incrementos salariales y de prestaciones en el pago efectivo; Nuevo Laredo ha aceptado incrementos mínimos y la introducción de complementos salariales mediante bonos y subsidios. Los neolaredenses reciben subsidio para transporte, alimentación, apoyo al ahorro y bonificación por asistencia perfecta.

Como se puede observar en esta primera opción, estamos ante la presencia de un sindicalismo defensivo, que ha conservado entre sus objetivos centrales la búsqueda del mayor número de plantas laborales para sus trabajadores, el pago

...la estabilidad laboral, el compromiso de los trabajadores, desprendido de los salarios y las prestaciones pagadas en efectivo, se han traducido en excelentes niveles de calidad a nivel internacional.

de salarios y prestaciones ligeramente superiores a las estipuladas por la ley, y la conservación de sus principales prerrogativas de control laboral, sin inmiscuirse de manera directa en el proceso productivo.

El comportamiento empresarial de estas localidades es congruente con la actuación sindical. Gran parte de las concesiones sindicales se han desprendido del respeto de la exclusividad empresarial. Los espacios de participación conjunta como la comisión mixta de seguridad e higiene o la de capacitación, se circunscribe a la interacción mínima marcada por la LFT mexicana.

Contrario a lo que podría pensarse, este sistema de relaciones laborales ha resultado exitoso, especialmente en Matamoros. Porque la estabilidad laboral, el compromiso de los trabajadores, desprendido de los salarios y las prestaciones pagadas en efectivo, se han traducido en excelentes niveles de calidad a nivel internacional.

2.- La búsqueda de la modernidad: Reynosa y Piedras Negras.

Empero, la práctica sindical anterior sólo parece ser eficiente y exitosa para el caso de maquiladoras con una buena solvencia económica, que no dependan del todo del uso intensivo de la mano de obra, del pago de salarios mínimos, y que desempeñen un papel central en el esquema productivo mundial. Las crisis maquiladoras, experimentadas a mediados de los setenta y finales de los ochenta, han evidenciado una necesidad continua de flexibilizar la regulación laboral tradicional. En esos momentos surgieron propuestas sindicales para responder a esos requerimientos. Tal ha sido el caso del Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras (SITPM) de Reynosa, conformado después de una lucha intracetemista por los CCT en las maquiladoras, con la finalidad de seguir fomentando la inversión maquiladora y mantener su presencia sindical a nivel regional.

Los CCT del SITPM, principal sindicato reynosense, muestran una rara amalgama entre cláusulas tradicionales y flexibles. Entre las cláusulas que enfatizan su tradicionalidad se

encuentran: el control total de la fuerza laboral al interior de la planta y su reconocimiento como interlocutor por parte de la empresa; la defensa por la estabilidad laboral de sus trabajadores mediante la búsqueda constante por un mayor número de plantas para sus agremiados y la protección de los trabajadores que tengan más antigüedad; salarios y prestaciones superiores a los estipulados por la ley, y seguir considerando que su principal compromiso con la productividad actual es garantizar la obediencia, más no participación, de los obreros en los programas de producción diseñados por la empresa:

"Los trabajadores se obligan expresamente a realizar las tareas que les incumben, con todo esmero y cuidado, así como cumplir estrictamente las órdenes o indicaciones que reciban respecto a la forma y términos de desarrollo de trabajo y particularmente de las indicaciones...para la elaboración de los productos y la realización de las operaciones industriales en que intervengan, igualmente los trabajadores se obligan a cumplir fielmente las instrucciones de sus supervisores e instructores respecto a la forma de operar y conservar la maquinaria...", (CCT-tipo, SITPM, Reynosa, 1994).

Entre las cláusulas que muestran su disponibilidad a una actitud más flexible se encuentran ciertas concesiones a la empresa, como 'ocupar directamente al personal por parte de la empresa (en caso de que el sindicato no proporcione el personal requerido) y dar aviso al sindicato para los efectos de afiliación, en un término de dos días', (CCT, SITPM, 1993) o bien modificar el horario de los trabajadores, el CCT enuncia que 'el horario y turno normal de labor de los trabajadores será determinado y cambiado por la empresa de acuerdo con su programa de producción'. Aunque también enfatiza el cumplimiento de los pagos correspondientes y estipula límites en cuanto a horas extras, jornada laboral e incluso señala la responsabilidad del patrón en caso de falta de materia prima.

"Ambas partes convienen y aceptan que si iniciada la jornada de trabajo se termina la materia prima y esto impide la continuación de las labores normales de producción en algún

departamento, la Empresa colocará en algún otro puesto al trabajador correspondiente para finalizar la jornada completa, en caso de que el trabajador se rehuse a realizar las labores designadas por la Empresa, éste podrá retirarse de la misma y se le cubrirá en estos casos únicamente el tiempo que estuvo laborando...", (CCT-SITPM, 1993).

Los CCT también muestran un mayor enlazamiento de ciertas condiciones laborales y prestaciones a los ritmos de producción de la empresa, aunque con limitaciones que garantizan una protección mínima del trabajador. Por ejemplo, el programa de vacaciones se discute según las necesidades de la empresa e incluso se tiene la posibilidad de trabajar los días feriados, con el correspondiente pago doble más el sencillo correspondiente. Según el CCT 'el gerente puede solicitar a uno o varios trabajadores para que presten sus servicios en días festivos o de descanso obligatorio, pero no exigirlo salvo los casos previstos en el artículo 65 de la Ley'.

En los CCT del SITPM se acentúa una de las características evidenciadas por el sindicalismo neolaredense: el pago salarial complementado mediante subsidios. Los CCT reynosenses muestran un pago conformado por incrementos salariales mínimos y subsidios para gastos de productos básicos, comida, transporte, ahorro y ayuda para canasta básica.

Finalmente, los CCT reynosenses muestran una participación más activa en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (CMSH) en torno a las que se estipula 'que a los integrantes de la CMSH, por parte de los trabajadores, se les seguirá pagando sus percepciones aún y cuando se tenga que ausentar distintas veces por su cargo'. Una mayor participación se evidencia en el aspecto de la capacitación a los trabajadores:

"64a. Patrón y sindicato convienen en que deben perfeccionar los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas de aquellos trabajadores que ya posean una información básica...para lo cual el patrón se obliga a organi-

Los CCT reynosenses muestran un pago conformado por incrementos salariales mínimos y subsidios para gastos de productos básicos, comida, transporte, ahorro y ayuda para canasta básica.

zar permanentemente cursos de enseñanzas, capacitación y adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo se elaboran, éstos se impartirán por conducto de personal propio...contratados, instituciones, escuelas y organismo especializados...Los planes y programas podrán complementarse por necesidades específicas del trabajo, previo acuerdo de las partes con aquellos cursos de enseñanza de capacitación que permitan resolver oportunamente situaciones laborales apremiantes no previstas durante la elaboración de dichos planes y programas. Para el efecto, las partes están de acuerdo en que subsista la comisión mixta de capacitación con el carácter de permanente...La ejecución de los programas estará a cargo del Patrón y Sindicato, a través de los comités de capacitación de cada centro de trabajo..." (CCT-SITPM, 1994).

La experiencia reynosense ejemplifica el intento de una mayor participación del sindicato tradicional en el ámbito de la productividad, especialmente mediante la regulación menos rígida en algunos aspectos laborales de sus agremiados, que parecería ser una continuación del sindicalismo defensivo. Empero, el reconocimiento de la capacitación conjunta como sustento de la productividad de una empresa parece encaminar al SITPM hacia una nueva política laboral más participativa.

A pesar de su disposición, el sindicato reynosense aún presenta una actuación bastante tibia en torno a su participación en la productividad. Más exitosa ha sido la experiencia de Piedras Negras. Esta localidad cuenta con 43 plantas ensambladoras que dan empleo a 8085 trabajadores. Los rubros más importantes, en cuanto a capacidad empleadora, los constituyen la rama textil, con 2555 trabajadores, y la cerámica y de alfarería, con 1411 empleados.

Con la llegada de las maquiladoras, a finales de los sesenta, el sindicalismo nigropetense recuperó parte de la vertiente más radical del SUTERM regional. La influencia de los líderes electricistas fue evidente como promotores y como asesores en los primeros sindicatos maquiladores denominados sindicatos autónomos⁸, alejados de la influencia de los sindicatos oficiales y con una

**...el sindicalismo
cetemista de
Piedras
Negras... se
convirtió en
una amalgama
entre algunas
prácticas del
sindicalismo
autónomo y
otras del
sindicalismo
oficial.**

política contractual ofensiva a nivel empresa. Los primeros empresarios maquiladores aceptaron sin mucho cuestionamiento esta forma de negociar. Este sindicalismo se fortaleció hacia la mitad de los setenta cuando la crisis maquiladora lo sustituyó, con la ayuda de autoridades laborales, por el sindicalismo cetemista,⁹

En el debilitamiento de este sindicalismo jugó una participación muy activa el sindicalismo oficial, el cual encabezó una campaña que enfatizaba la colaboración en lugar del enfrentamiento, que lo condujo a obtener la hegemonía sindical en las maquiladoras. Los empresarios, cansados de los problemas con los sindicatos autónomos, apoyaron al sindicalismo cetemista, siempre con el expreso afán de mantener la paz laboral al interior de las plantas¹⁰.

No obstante, paradójicamente, el sindicalismo cetemista de Piedras Negras no varió mucho su política de las pautas autónomas. Su actuación se convirtió en una amalgama entre algunas prácticas del sindicalismo autónomo y otras del sindicalismo oficial¹¹. Del sindicato autónomo recuperaron cuatro aspectos: la estructuración mediante secciones sindicales; la negociación contractual a nivel empresa; las restricciones sindicales a la movilidad industrial de la maquila y la búsqueda de mejores salarios. Estas preocupaciones, similares a las descritas en las otras regiones, permiten considerar a la experiencia nigropetense como una de las variantes, quizá la más extrema, del sindicalismo tradicional.

Los objetivos centrales del sindicalismo nigropetense son los descritos para el sindicalismo tradicional. Aunque habría que señalar dos motivos de lucha diferentes: la búsqueda del salario profesional y el pago de una contraprestación en caso de cierre de la maquiladora. Por designios gubernamentales, Piedras Negras y Ciudad Acuña se encuentran catalogadas dentro de la región salarial más baja del país, desconociendo con ello su calidad fronteriza. Por tal motivo, desde los inicios maquiladores, se intentó contrarrestar esta desventaja laboral mediante una negociación que buscaba el pago de salarios profesionales, en lugar del mínimo. La concesión se logró en los ochenta. Actualmente los principales CCT de Piedras Negras, en especial del rubro textil, señalan el pago de salarios

profesionales, situación que les concede una pequeña diferencia en comparación a otros salarios maquiladores.

Otro avance importante en los CCT de Piedras Negras fue el intento de contrarrestar la movilidad industrial y de capital de la maquiladora. En este punto el eslabonamiento entre los objetivos del sindicalismo autónomo y oficial fue evidente. En los inicios maquiladores, el sindicato autónomo demandó el pago de una contraprestación a los trabajadores en caso de suspensión temporal; falta de materia prima; cancelación de pedidos, etc. **El argumento central fue que las contingencias no dependían del trabajador sino de la empresa.** Según los líderes sindicales, "así como los empresarios obtenían los beneficios, deberían asumir los riesgos". A finales de los setenta, la petición fue aprobada e incorporada en el contrato colectivo y en la lucha de las centrales oficiales. En la actualidad, la contraprestación se fija de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Otras dos de sus características: la estructuración sindical mediante secciones, conformadas por las distintas empresas, y la negociación contractual, han diferenciado la participación petcnegrina, en esta etapa de reestructuración. En Piedras Negras, el gran sindicato maquilador, tipo Matamoros o Nuevo Laredo, es inexistente. En esta localidad, cada maquiladora tiene su sindicato y su Comité Ejecutivo, quien se convierte en el único administrador y negociador del contrato colectivo, continuando con las preocupaciones del sindicalismo tradicional:

"La empresa reconoce al sindicato como...único representante de los trabajadores que de él forman parte...así como la única organización capacitada para la discusión y firma de este contrato. La empresa reconoce como representante legal de los trabajadores sindicalizados al Comité Ejecutivo del Sindicato. En consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales que sean debidamente acreditados por el Sindicato, todos los conflictos de trabajo que surjan con motivo de la aplicación o interpretación del presente contrato...todos los arreglos que pudieran celebrarse sin la interven-

ción sindical serán nulos...", (CCT-DIMMIT, 1993).

De esta manera, el diálogo laboral se lleva a cabo entre representantes sindicales fabriles y empresarios. Los agentes extrafabriles, como dirigentes sindicales locales, abogados laborales, independientes y/u oficiales, y autoridades laborales sólo tienen participación si la sección sindical lo solicita. En términos generales, la presencia del Secretario General del STIMEC está ausente y son los dirigentes seccionales quienes toman las decisiones de cada empresa.

En cuanto a la negociación contractual a nivel fabril, en ella se busca conseguir mejores condiciones laborales y salariales, aunque desde posturas distintas. Mientras el sindicalismo autónomo considera esta negociación como más efectiva y funcional que el gran sindicato maquilador, en donde las políticas se deciden por la cúpula; para el sindicalismo oficial es una forma ideal que permite negociar según las necesidades de la empresa y así evitar derrotas en las revisiones contractuales, (E.T.M., octubre 1993).

La diferenciación en la perspectiva de negociar se ha traducido en contratos colectivos distintos. Mientras el sindicalismo autónomo ha realizado exigencias laborales que consideran que los empresarios pueden conceder más sin problemas; el sindicalismo oficial, ha sido más condescendiente con el empresariado. Para ellos, el contrato colectivo sigue siendo "el documento más importante que puede perseguir una organización para obtener prestaciones laborales", sin embargo, las prestaciones solicitadas:

"...no deben estar por encima de lo que la ley establece. Nosotros tenemos la política de mejorar en el aspecto laboral de acuerdo a la capacidad económica que tiene la empresa. si bien se tienen que cuidar los intereses de los trabajadores, (también) se tiene que cuidar los de la empresa, pues de ellos dependemos...", (E.L.H., octubre 1993).

Ahora bien, pese a sus diferencias en la negociación, la estructuración sindical a partir de secciones ha introducido cambios interesantes en la negociación contractual del sindicalismo tradicional. Los contratos colectivos nigropetenses han trascendido su política defensiva al introducir-

...para el sindicalismo oficial es una forma ideal que permite negociar según las necesidades de la empresa y así evitar derrotas en las revisiones contractuales...

se en aspectos productivos. Los CCT, oficiales y autónomos, contemplan cláusulas referentes a los cambios en la producción, que se fijan de común acuerdo entre empresas y sindicato.

"18a. La Empresa notificará al Sindicato en forma previa, los cambios que tenga que hacer a las operaciones que componen los procesos de fabricación, señalando las nuevas cuotas, periodos y curvas de reentrenamiento y el día en que iniciaran su vigencia; si después de transcurridas seis semanas existe inconformidad del Sindicato con relación al monto de la cuota diaria de producción fijada, la Empresa a solicitud del Sindicato, dentro de los 45 días naturales siguientes hará de nuevo el estudio de tiempos y movimientos respectivos y comunicará el resultado al Sindicato. Si persiste inconformidad del Sindicato con el resultado de la revisión, quedarán a salvo los derechos de éste para hacerlos valer en la vía que corresponda...", (CCT-Dickies, 1993).

El involucramiento en decisiones de producción y/o en la modificación de procesos productivos, convierte a los sindicatos de empresa de Piedras Negras, en un primer ejemplo de organización más participativa en el marco de la modernidad, preocupada no sólo por aspectos laborales sino productivos.

Por otro lado, la estructuración a nivel empresa también ha concedido una gran autonomía en la toma de decisiones fabriles, las cuáles no están sujetas a políticas generales. La injerencia de cualquier autoridad externa, llámese central obrera o autoridades laborales, ha sido rechazada por los dirigentes sindicales fabriles,¹². Esta autonomía relativa de decisiones externas, concede al sindicalismo nigropetense una ventaja mayor para negociar acuerdos bilaterales que conduzcan a una participación más comprometida, y sobretodo más equitativa, en esta etapa de mayor productividad y eficiencia.

Ahora bien, no todo ha sido conquistas en Piedras Negras. A partir de los años noventa, la flexibilidad laboral se ha acentuado debido a los siguientes problemas: primero, la existencia de un desempleo agudo propiciado por la reestructuración minera; segundo, la llegada de nuevos migrantes atraídos por el artificio esplendor de la

región, y finalmente, el nombramiento de un liderazgo más colaborador que busca debilitar el liderazgo seccional.

En los CCT han empezado a estipularse algunas cláusulas que permiten un manejo más flexible de la mano de obra. Esta nueva política ha sido explicada por los líderes locales como una necesidad, no aceptarla implicaría el cierre de plantas, que agudizaría el desempleo regional, propiciado por la crisis minera en Coahuila. Por el momento, el sindicalismo nigropetense ha regresado a una política sindical defensiva, posponiendo con ello su incursión en otros aspectos laborales.

A manera de conclusión, el análisis muestra cómo, las respuestas sindicales a las demandas empresariales de mayor participación en la productividad de las maquiladoras del noreste mexicano, han estado más vinculadas con la trayectoria sindical, el tipo de maquiladora y de las condiciones contextuales de cada región, que con las grandes pautas o decisiones nacionales. En ese sentido, muchos de los grandes debates actuales en torno a la productividad, eficiencia y flexibilidad en el Contrato Colectivo, han sido más una discusión cotidiana de los sindicatos fronterizos desde hace más de dos décadas, que una comportamiento novedoso iniciado con la reestructuración industrial. En ese sentido, sus experiencias pueden brindar algunos elementos que podrían recuperar, o bien eliminar, las distintas organizaciones sindicales que por primera vez se enfrentan a esta problemática.

H. Matamoros, Tamps., mayo de 1996.

Bibliografía

Quintero Ramirez, Cirila, *El sindicalismo en la frontera norte. Balance y Perspectivas. Ponencia presentada en el IX Southern Labor Studies Conference Labor and Free Trade, University of Austin, octubre de 1995.*

Quintero Ramirez, Cirila, *Sindicatos de empresa en las maquiladoras: ¿avance o retroceso?, Ponencia preparada para el 36 conferencia de WSSA, Oakland, California, abril 1995.*

Williams, Edward, John Passé-Smith, *The unionization of the maquiladora industry: the tamulipan case in national context, Institute for Regional Studies of the Californias, 1992.*

...muchos de los grandes debates actuales en torno a la productividad, eficiencia y flexibilidad en el Contrato Colectivo, han sido ...una discusión cotidiana de los sindicatos fronterizos desde hace más de dos décadas...

Revisión sistemática de *El Zócalo*, Diario de Piedras Negras, 1970-1990.

Revisión sistemática de *El Bravo*, Diario de Matamoros, 1970-1990

Entrevistas

Nombres y Abreviaturas

Sr. Jacobo Ortega (E.J.O) presidente JLCA de Piedras Negras, octubre 1993

Tereso Mediana (E.T.M) Secretario de Educación Obrera de la CTM en Coahuila octubre 1993.

Contratos Colectivos

Nombres y Abreviaturas

Contrato colectivo del Sindicato DIMMIT de México, 1993, Piedras Negras. (CCT-DIMMIT, 1993).

Contrato colectivo del Sindicato de Dickies de México, 1993, Piedras Negras. (CCT-Dickies, 1993).

Contrato colectivo del Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora, 1994, Matamoros, Tamps. (CCT-SJOIIM, 1994)

Sindicato de Trabajadores en Industrias establecidas en Nuevo Laredo al Amparo del Programa de Industrialización para la zona fronteriza norte, 1994, Nuevo Laredo, Tamps. (CCT-SMNL, 1994)

Contrato colectivo del Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras de Reynosa, Reynosa, Tamps. (CCT-SITPM, 1994).

Notas:

¹ Una versión preliminar de este trabajo fue presentando en el I Congreso Mexicano de Sociología del Trabajo, realizado en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco, del 20 al 22 de marzo de 1996.

² La otra tendencia la constituye el sindicalismo subordinado, analizado en otros trabajos, Vid., Sindicalismo en la frontera norte. Balance y perspectivas, IX Conference Southern Labor, University of Texas, Austin, octubre, 1995. El estudio del sindicalismo tradicional está basado en los contratos colectivos de Matamoros, Reynosa, Nuevo Laredo y Piedras Negras.

³ Para una mayor profundización de esta problemática Vid., La sindicalización en las maquiladoras tijuánenses, CONACULTA, México, 1990; Reestructuración sindical en las maquiladoras tijuánenses, Tesis de Doctorado en Sociología, El Colegio de México, 1992 y Sindicalismo en la frontera tamaulipeca. Los casos de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo, Programa Cultural de las Fronteras/El Colegio de la Frontera Norte, 1993.

⁴ La categoría de sindicalismo subordinado podría definirse como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una fase de reestructuración industrial adopta y justifica una política liberalizadora del mercado laboral y de los derechos obreros en favor de los requerimientos empresariales, como condición necesaria para el desarrollo industrial del país. Desde esa postura, se constituye en un retroceso cualitativo en cuanto a su fortalecimiento como organización laboral pues no sólo renuncia al involucramiento en el ámbito productivo sino que negocia las concesiones laborales que le dan su fortaleza y legitimidad. En tanto que, el sindicalismo tradicional podría definirse como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que busca su permanencia como interlocutor laboral en una fase de reestructuración industrial, mediante el mantenimiento del control del mercado laboral y la práctica de una negociación contractual limitada por condicionantes laborales regionales. En esta acepción, la persistencia sindical se explica por la conservación de los preceptos mínimos de legitimidad entre sus bases.

⁵ A **grosso modo** estimamos que un 80% de los trabajadores de la maquila en el noreste están sindicalizados. Las excepciones, las constituyen Nuevo Laredo, en donde varias maquiladoras no están sindicalizadas, y Ciudad Acuña, en donde sólo el 12 % de los trabajadores están sindicalizados. También habría que realizar algunas precisiones poco conocidas del sindicalismo maquilador en el noreste. Primero, en Matamoros existen tres sindicatos maquiladores, la hegemonía la tiene el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora con 34,000 miembros; en Reynosa existen cuatro sindicatos que en 1993, agrupaban a 25,779 miembros, en Nuevo Laredo sólo existe el Sindicato de la Industria Maquiladora en Nuevo Laredo, recién reestructurado en 1994, todos los sindicatos tamaulipecos son cetemistas. En Piedras Negras, las maquilas son dominadas por la CTM (85%), CROC (10%) y Autónomos (5%). Finalmente, en Ciudad Acuña, los pocos sindicatos son cetemistas.

⁶ En otros trabajos se ha analizado como la flexibilización contractual ha fluctuado entre la cooperación moderada y la subordinación total a las necesidades empresariales, Vid. María Eugenia de la O/Cirila Quintero, "Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", Frontera Norte, julio/dic. 1992, pp. 7-47

⁷ Los dirigentes neolaredenses han logrado incluso que la empresa le cubra viáticos hasta por un mil pesos para cada uno de los representantes sindicales, dos veces al año, en caso de que éstos tengan que cumplir una comisión sindical a nivel estatal o nacional, (CCT, Nuevo Laredo, 1993)

⁸ Los precursores de este sindicalismo lo han denominado "autónomos" para diferenciarlos de los sindicatos blancos en Monterrey, que son instancias controladas por la empresa. Los sindicatos autónomos se caracterizan por no estar afiliados a ninguna central obrera, y si lo están su relación es de mera asesoría; contar con una autonomía total en sus

⁹ A pesar de la campaña en su contra, el sindicalismo autónomo no desapareció del panorama nigropetense. Actualmente, el 85 % de las organizaciones maquiladoras son cetemistas; el 10% croquistas y el 5 % son autónomas, (E.J.O, OCTUBRE, 1993).

¹⁰ A pesar de las campañas en su contra, el sindicalismo autónomo no ha desaparecido de las maquiladoras nigropetense. Actualmente, el 85 % de los sindicatos son cetemistas, el 10 % croquistas y el 5 % son organizaciones autónomas, (E.J.O, octubre, 1993).


¹¹ El amalgama se explica por la vinculación como asesor cetemista del Lic. Daniel Hernández, precursor y actual asesor de los sindicatos autónomos, durante el periodo 1981-1988.

¹² La defensa de la autonomía llegó a su clímax a principios de los noventa, cuando el dirigente del recién formado STIMEC-CTM, se convirtió en el titular de todos los contratos colectivos de las maquiladoras. En la nueva estructuración, los sindicatos de empresa se convertían en secciones del STIMEC, a la usanza reynosense, lo que indignó a los dirigentes de empresa, quienes protestaron y exigieron la remoción del líder del STIMEC.



LA CRISIS DE LOS DEUDORES Y EL RESCATE DE LA NACION

José Luis Calva*



COMOS DEUDORES
NO DELINQUENTES
ALTO a los DESPACHOS
EXTRA LEGALES .
A . N . T . A . C .

*Coordinador del Area de Estudios Prospectivos de la Estructura Económica de México en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM; y profesor de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía de la UNAM.

La crisis de los deudores es, entre las varias crisis que sacuden al país, una de las más devastadoras. Ha cobrado más vidas humanas, por la desesperada vía del suicidio, que la guerra de Chiapas. Afecta, directamente, a cerca de un tercio de las familias mexicanas e, indirectamente, a la mayoría de los demás mexicanos. Sintetiza los estragos de la *más grave depresión de la economía real* de que se tenga memoria, con los efectos perversos del *más agudo desastre financiero hasta ahora conocido en México*. Ha generado novedosas formas de organización y acción ciudadana que confluyen con otras corrientes sociales, incluso empresariales, en un clamor nacional por la reorientación del país hacia una nueva estrategia de desarrollo económico incluyente de la mayoría de los mexicanos. Es, por así decirlo, uno de los nudos más representativos de la realidad del México de hoy y de las energías renovadoras que emergen desde los tejidos sociales más profundos.

La *punta del iceberg* de ésta crisis de los deudores son las carteras vencidas, que emergieron como *megaproblema* bancario y de la economía real después de la reforma neoliberal del sistema financiero realizada a marchas forzadas a partir de 1988, comenzando por la liberalización de las tasas de interés y la supresión de los cajones de asignación selectiva de créditos.

Como se muestra en el **cuadro 1 (ver sección Dato)**, el crecimiento vertiginoso de las carteras vencidas arranca de 1989 para alcanzar niveles críticos a partir de 1991, cuando el *índice de morosidad* (cartera vencida/cartera crediticia total) rebasa los límites considerados aceptables en las prácticas bancarias internacionales y, específicamente, en los *Acuerdos de Basilea* que establecen un índice de morosidad del 3.5% como máximo aceptable. En 1992 la morosidad prácticamente duplicó este rango; en 1994, la cartera vencida lo triplicó; y, al instrumentarse el *plan de choque ortodoxo* de ajuste y estabilización del gobierno zedillista, el índice de morosidad de la banca mexicana se disparó hasta quintuplicar, en el último cuatrimestre de 1995, la norma internacional máxima.

Ciertamente, la cartera vencida había emergido también como problema en los años

La emergencia de las carteras vencidas como megaproblema bancario y de la economía real, apareció como resultado de la reforzada instrumentación del modelo neoliberal.

1982-1983, a raíz de la crisis de la deuda que estalló en agosto de 1982. Pero, en primer lugar, el índice de morosidad nunca superó entonces el nivel de 1.5 veces la norma internacional; y, en segundo lugar, el fuerte control que el gobierno mexicano ejerció sobre el sistema bancario (el neoliberalismo desbocado en la esfera financiera comenzaría después), unido a los programas específicos de rescate de las empresas endeudadas en dólares, pronto restablecieron la normalidad en el sistema bancario, haciendo descender, desde 1984, la cartera vencida a un nivel inferior a la norma internacional del 3.5% de la cartera crediticia total, logrando situar el índice de morosidad en 0.99% en 1988, cuando arranca el programa de liberalización acelerada de los mercados financieros mexicanos y se desata la enorme bola de nieve de las carteras vencidas hasta ascender al 18.65% de la cartera crediticia total en diciembre de 1995.

Causas de las crisis de deudores.

La emergencia de las carteras vencidas como megaproblema bancario y de la economía real apareció como resultado de la reforzada instrumentación del *modelo neoliberal* (que, a partir de 1988, incluyó la acelerada liberalización financiera) y de la *estrategia económica de mediano plazo* desplegada a partir de diciembre de 1987, que erigió la estabilización de los precios en su *objetivo prioritario* utilizando como instrumentos centrales de política económica: 1) la aceleración de la apertura comercial; 2) una política cambiaria que ancló los precios con el tipo de cambio, provocando la creciente sobrevaluación de nuestra moneda; y 3) una política de ingreso-gasto público que, en aras del equilibrio o el superávit fiscal, desmanteló o redujo significativamente los programas de fomento económico general y sectorial.

Los desequilibrios externos resultantes de esta estrategia (los descomunales déficit comercial y de cuenta corriente y el crecimiento vertiginoso de los pasivos externos de México, con un alto coeficiente de pasivos de corto plazo), que condujeron al desastre financiero, se manifestaron previamente de manera silenciosa, como cáncer oculto, en la microeconomía real de millones de mexicanos.

En *primer lugar*, la apertura comercial abrupta y la sobrevaluación cambiaria abarataron los precios internos de los productos importados y, al tiempo que hacían crecer el déficit comercial, provocaron la ruina o la penuria de cientos de miles de empresas en numerosas ramas del aparato productivo mexicano que no pudieron resistir la violenta apertura externa ni la obsesión de un peso fuerte.

En *segundo lugar*, el anterior efecto resultó magnificado porque, en vez de que la apertura fuera acompañada del reforzamiento de los programas de fomento económico general y sectorial, similares o mejores de los que favorecen a nuestros competidores en los países de origen de nuestras importaciones, ocurrió lo contrario: el fundamentalismo neoliberal hizo acompañar la apertura comercial con la supresión o achicamiento de los instrumentos de política industrial, de política agrícola y de fomento económico general, de manera que se ahondó la desventaja competitiva de los productores mexicanos respecto a sus adversarios estadounidenses, corcaños, europeos o japoneses.

En *tercer lugar*, la estrategia económica de Salinas-Aspe-Mancera trajo consigo otro efecto perverso en la microeconomía real de la mayoría de las empresas: el alza de las tasas de interés. Por un lado, la necesidad de financiar el creciente déficit corriente con ahorro externo indujo a las autoridades monetarias a desplegar una política de altas tasas internas de interés, apoyada en los instrumentos líderes (los CETES), con el fin de incentivar el ingreso del capital externo. (Como observé en mi libro *El modelo neoliberal mexicano. Costos, vulnerabilidad, alternativas*, cuya primera edición apareció en 1993: "el ingreso al país del ahorro externo, en los volúmenes requeridos por el actual modelo, enfrenta dificultades crecientes, aún con la ratificación del TLC de Norteamérica". "Por ello, el gobierno mexicano ha echado mano del expediente de elevar las tasas internas de interés para atraer y retener capitales extranjeros en títulos de deuda pública. Pero, al hacerlo, ha convertido los desequilibrios financieros externos en desequilibrios financieros de numerosas empresas mexicanas hundidas en crisis de liquidez, ha profundizado la segmentación de los mercados

Los desmesurados costos financieros, combinados con la sobrevaluación cambiaria, la apertura comercial abrupta y el desmantelamiento de los programas de fomento, provocaron la creciente insolvencia de las empresas.

financieros ampliando los espacios de la usura y ha elevado las carteras vencidas de los bancos, de suyo incrementadas tras el alza en los márgenes de intermediación financiera, debido a la contracción de los mercados internos y a la competencia externa exacerbada por la sobrevaluación cambiaria").

Por otro lado, la profundización del *modelo neoliberal* como estrategia de largo plazo, trajo consigo el indicado programa de *liberalización de los mercados financieros*, que se aceleró a partir de los años 1988-1989, y, de entrada, liberalizó las tasas de interés para dejar que el "mercado" las estableciera libremente, lo que en realidad significaba que el oligopolio de empresas bancarias propiedad del Estado (y, después, el *oligopolio bancario* privado compuesto por dieciocho grupos financieros y, *de facto*, liderado por sólo dos grupos), fijaran oligopólicamente los precios del dinero circunstancia que condujo a la *elevación de los márgenes de intermediación financiera* (diferencia entre las tasas pagadas a los ahorradores y las tasas cobradas a los usuarios del crédito), márgenes que saltaron de un promedio histórico de 7% en términos reales, hasta más del 16% real durante 1994 (y a más del 17% real durante 1995: véase cuadro 2) contra un margen de intermediación que en Estados Unidos es inferior del 3%.

De esta manera, los elevados márgenes de intermediación financiera, combinados con la elevación de las tasas de interés de los instrumentos líderes (los CETES), agrandaron la brecha de competitividad entre los empresarios mexicanos y sus contrapartes externas, porque mientras los mexicanos pagaban, por ejemplo en 1994, una tasa de interés real promedio del 23.52% (véase cuadro 3), sus contrapartes estadounidenses sólo pagaban una tasa de interés real promedio del 6.88%.

Los *desmesurados costos financieros*, combinados con la sobrevaluación cambiaria, la apertura comercial abrupta y el desmantelamiento de los programas de fomento, provocaron la *creciente insolvencia de las empresas*.

En *cuarto lugar*, el crecimiento vertiginoso de las carteras vencidas se vio fuertemente alimentado por la práctica bancaria mexicana de cargar sobre los deudores morosos *penas* extraordinarias en forma de una *tasa de*

interés moratorio capitalizable, contra la práctica de otros países que establecen cargos moratorios como un porcentaje fijo de los saldos insolutos. Como se ilustra en el **cuadro 4**, la práctica bancaria mexicana simplemente por el interés moratorio y sin considerar las otras causas de la insolvencia puede desembocar rápidamente en carteras incobrables.

En *quinto lugar*, a los anteriores efectos del *modelo neoliberal*, con su extraordinaria permisividad a los banqueros, y de la estrategia estabilizadora específica de Salinas-Aspe-Mancera, se agregaron los problemas causados por el propio modelo neoliberal entre los consumidores no empresariales: la casi nula generación de empleos remunerados entre 1983 y 1994 y el severo deterioro de los salarios reales en el paraíso neoliberal (véase *Momento Económico*, IIEC-UNAM, Abril de 1995), implicaron una brutal reducción de los ingresos familiares y de la capacidad de pago de las mayorías nacionales (véase **cuadros 2, 3 y 4**),

Sobre este "terreno mojado", la macrodevaluación de 1994 y el severo programa ortodoxo de estabilización y ajuste desplegado por el gobierno zedillista, *agravaron* los *problemas microeconómicos* de la mayoría de los mexicanos y, por ello mismo, *exacerbaron el cáncer de la insolvencia* y de las carteras vencidas.

Pero la forma causal específica de esta exacerbación ha sido parcialmente distinta con respecto a la relación causal observada del sexenio precedente.

Aunque se ha corregido la política cambiaria sobrevalorada, la actual administración mantiene el *modelo neoliberal como estrategia de largo plazo* basada en la apertura económica externa y en el achicamiento de las funciones del Estado en la promoción del desarrollo económico.

Además, la *estrategia de "corto" plazo* desplegada a partir del AUSEE, cuyo *objetivo prioritario dual* es *servir la deuda externa* y, a la vez, *abatir la inflación* que se desencadenó a raíz de la macrodevaluación, está fincada en instrumentos severamente recesivos: *primero*, una política salarial depredadora de los ingresos reales de la mayoría de los mexicanos, que *agrava los problemas de insolvencia*; *segundo*, el alza de los

... el crecimiento vertiginoso de las carteras vencidas se vio fuertemente alimentado por la práctica bancaria mexicana de cargar sobre los deudores morosos penas extraordinarias en forma de una tasa de interés moratorio capitalizable.

precios y tarifas del sector público, que resta liquidez a los ciudadanos y cercena su capacidad de pago; *tercero*, la reducción de la inversión pública y del gasto corriente programable, que contribuye al incremento del desempleo, a la reducción de la masa salarial y a la declinación de las ventas e ingresos empresariales; *cuarto*, una política monetaria severamente restrictiva que ha contribuido a la contracción de la economía y a la elevación de las *tasas reales de interés*; *quinto*, una política crediticia extraordinariamente permisiva de la usura bancaria (en márgenes de la intermediación, cargos moratorios, etc.).

La severa contracción de la demanda interna agregada resultante de lo anterior, ha provocado el *peor círculo vicioso recesivo* observado en México desde la gran depresión de 1929-1932: caen dramáticamente las ventas, disminuye brutalmente la producción (7% durante 1995), cae vertiginosamente la inversión (25% durante 1995); las empresas no sólo no generan nuevos puestos de trabajo sino que se ven obligadas a despedir personal (casi un millón de despedidos en 1995); el incremento del desempleo junto con la política salarial contractiva disminuyen los ingresos de las mayorías nacionales, presionando a la baja las ventas, la producción, la inversión y el empleo; y, en consecuencia, *aumentando la insolvencia* de las empresas y de los trabajadores asalariados.

El angustioso mundo de los deudores

La crisis de los deudores lastima la carne viva del tejido social, de tal forma que millones de familias mexicanas, además de resentir los efectos de la depresión económica, sufren los estragos de la usura bancaria, amenazante de su patrimonio, su honor y su sobrevivencia empresarial o familiar.

El universo de los deudores bancarios comprende más de un tercio de las familias mexicanas: cerca de ocho millones son deudoras hipotecarias, empresariales o personales de la *banca comercial* (véase **cuadro 5**) y alrededor de medio millón son deudoras empresariales (o específicamente campesinas) de la banca nacional de desarrollo (Banrural, Nafin, etc.).

El crecimiento explosivo del grado de apalancamiento financiero de las empresas y de los consumidores, que se produjo después de la liberalización de los mercados financieros realizada a marchas forzadas a partir de 1988 (véase cuadro 6), generó un alto grado de vulnerabilidad de las empresas y de los consumidores endeudados frente a los choques acaecidos en la economía real o en la esfera financiera.

Recordemos que la aparente bonanza económica, que acompañó las reformas salinistas (véase cuadro 5) profundizadoras del modelo neoliberal en México, entre las cuales figura la liberalización de los mercados financieros, tuvo entre sus instrumentos y resultados un mayor acceso al crédito para las empresas y los particulares, mediante el cual millones de mexicanos pudieron contrarrestar la caída de sus ingresos.

La historia económica de esos años registra, por ejemplo, las agresivas campañas bancarias para colocar *dinero de plástico* entre el mayor número posible de ciudadanos de las clases medias e incluso entre los estratos poblacionales con ingresos mensuales de dos salarios mínimos, de manera que hacia 1992 alrededor de un tercio de la población urbana ocupada contaba ya con tarjetas de crédito. Las familias cayeron en la dependencia del crédito para comprar alimentos, ropa, muebles, servicios restauranteros, hoteleros, etc., y aún para disponer de efectivo mediante *tarjetazos*.

Simultáneamente, las no menos agresivas campañas de otorgamiento de créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero (principalmente automóviles) y para la adquisición de bienes inmuebles, alcanzaron tal dimensión que los créditos hipotecarios crecieron 775.5% entre 1988 y 1994 y los créditos al consumo se cuatuplicaron tan sólo entre 1988 y 1991.

La bola de nieve del endeudamiento familiar pudo ser manejable mientras las tasas de interés tendían a la baja y el país disfrutaba de crecimiento económico aunque fuera modesto (3% a 4.5% anual entre 1989 y 1992), pero se volvió inmanejable cuando la economía cayó en recesión y las tasas de interés se dispararon.

La historia económica de esos años registra, por ejemplo, las agresivas campañas bancarias para colocar dinero de plástico entre el mayor número posible de ciudadanos.

Para una proporción creciente de la población se hizo imposible servir puntualmente los adeudos contraídos, de manera que la cartera vencida de créditos al consumo superó la cuarta parte de las carteras crediticias en este rubro, con la particularidad de que la insolvencia fue mayor en bienes de consumo duradero, donde la cartera vencida alcanzó (en agosto de 1995) el 53.2% de la cartera crediticia total.

La situación se tornó dramática para las familias, enfrentadas a las dificultades de servir sus adeudos y a las no menores de suprimir de golpe la *adicción al crédito* para sufragar sus necesidades básicas (de alimentación, servicios, etc.). La situación descrita no sólo involucra a los deudores morosos (quizá "menos" afectados, al optar por satisfacer sus necesidades básicas en vez de servir sus deudas), sino sobre todo a los estratos medios, que optaron por mantenerse al corriente de sus pagos sacrificando su consumo.

Las empresas se encontraron en una situación no menos difícil ante la depresión de la economía real y la elevación de las tasas de interés. Su *adicción al crédito* había crecido en tal dimensión que, por ejemplo, en la industria manufacturera el grado de apalancamiento financiero pasó del 17.3% del PIB en 1988 al 75.1% del PIB en 1994; y en otras actividades como el comercio y la construcción el incremento del apalancamiento financiero fue mayor (véase cuadro 6). La situación es tan crítica que la *Consulta Nacional sobre la Situación Financiera de las Empresas*, realizada entre sus agremiados por la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación en agosto de 1995, arrojó como resultado que el 98.5% de los empresarios estaban endeudados con la banca; sólo el 13% de la industria gozaba de una posición financiera buena; un 44% estaba en situación financiera regular pero no satisfactoria; y el 43% de las empresas estaban en serias dificultades financieras. Por su parte, la *Encuesta Semestral* realizada por el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado, correspondiente al primer semestre de 1995, indicó que el 51.2% de las empresas consideraban el *financiero* como su principal problema; un 20.6% reconoció tener problemas de cartera vencida; y un 9.6% de las empresas consideró *probable* o *muy probable* declararse en suspensión de pagos. (véase cuadro 6)

Para las familias o empresas que cayeron en cartera vencida, las deudas, de suyo impagables por los altos réditos "ordinarios" y por el desplome de los ingresos *reales* de familias y empresas, se volvieron más impagables por los intereses moratorios cargados usurariamente por los bancos.

Desde los primeros meses de 1995, la situación "dramática y desesperante" fue reiteradamente descrita por dirigentes empresariales, sobre todo regionales. Por ejemplo, el presidente de la Cámara Regional de la Industria de la Transformación de Jalisco, Salvador Cuevas, informó que más de la mitad de las empresas micro, pequeñas y medianas tenían problemas de cartera vencida. "La situación es grave, dijo, ya que las elevadas tasas de interés y la excesiva intermediación bancaria hacen impagables los débitos. Son renglones, reclamó, en los que se puede hacer un esfuerzo y reducirlos". Señaló que "la banca ha optado por la vía judicial para recuperar su dinero y diariamente se presentan 10 demandas judiciales contra industriales (*La Jornada*, 28/II/95).

Así, a las dificultades reales de sobrevivencia de familias y empresas afectadas por la depresión de la economía real y por *el alza de las tasas de interés* (que incluyen un elevado margen de intermediación financiera, se sumó la zozobra provocada por la agresividad de la banca.

Como el judío Shylock de *El mercader de Venecia* de Shakespeare, la banca se niega a mostrar misericordia.

Juez.- "Este pagaré ha vencido sin ser pagado, y por las estipulaciones consignadas en él, el judío puede legalmente reclamar una libra de carne, que tiene derecho a cortar lo más cerca del corazón de este mercader".

Shylock.- "Os requiero, pues, en nombre de la ley, de la que sois una de las columnas más meritorias, a proceder a la sentencia [...]. Me atengo al contenido de mi contrato".

En el México de hoy, "el proceso se inicia con constantes llamadas telefónicas a la casa y al centro de trabajo de los deudores en desgracia, para informarles que deben pasar a la institución so pena de ver embargados sus bienes. Si esas llamadas no encuentran respuesta inmediata, entonces vienen las cartas con amagos

...la orden girada por un juez permite a la banca acreedora embargar bienes equivalentes al 300% del adeudo reclamado, al tiempo que el actuario determina el valor de lo que cubrirá el débito, normalmente a su libre albedrío.

abiertamente anticonstitucionales: «Hemos recibido instrucciones de parte de nuestro cliente (en este caso específico Banca Serfin) de iniciar los trámites de demanda para recuperar por la vía judicial el adeudo que tiene para con esta institución. En el cumplimiento de dichas instrucciones hemos iniciado los medios preparatorios de embargo y simultáneamente estamos realizando una serie de trámites dentro de los cuales se encuentra el envío de la presente a efecto de agilizar la ejecución correspondiente». «El procedimiento de embargo da origen a una serie de grandes gastos y molestias, ya que la ley señala embargar bienes *hasta por tres veces el importe de la deuda* para garantizar la recuperación del mismo y, en caso de ser necesario, solicitar al juez competente dicto medidas de apremio como son *multas e inclusive el arresto*», destaca la carta del bufete jurídico Grupo Profesional de Multiservicio a una de sus innumerables víctimas" (*El Financiero*, 11/VI/95).

En la práctica, el problema es mucho mayor, según informa la Asociación Nacional de Tarjetahabientes (ANTAC): "la orden girada por un juez permite a la banca acreedora embargar bienes equivalentes al 300% del adeudo reclamado, al tiempo que el actuario determina el valor de lo que cubrirá el débito, normalmente a su libre albedrío". Además "los bancos promueven que los bienes embargados se enajenen, incluso, hasta la quinta o sexta almoneda, con lo que el valor de la mercancía llega a representar menos del 20% de su precio real, de tal suerte que la amortización del adeudo es interminable". "Para los bancos, todo es embargable [...] casas, negocios, terrenos, vehículos, electrodomésticos, bibliotecas; en suma, todo lo que produzca dinero"

La tremenda presión psicológica ejercida por los "modernos" *Shylock*, ha orillado a más de *doscientos deudores al suicidio* (según un recuento de los *suicidios por deudas* captados en su mayoría por la prensa nacional y los diarios locales de acuerdo con la ANTAC). Además, "los medios nacionales informan diariamente de fenómenos como *desintegración familiar* y enfermedades psicosomáticas derivadas del permanente estado de angustia que provoca la crisis. *Culpa, soledad, vergüenza, impotencia y frustración se entrelazan para producir insomnio, agresividad, hipertensión, trastornos menstruales, diabetes, úlceras,*

depresión, alcoholismo: una cadena de alteraciones psicológicas que no se integran a las estadísticas" (*La Jornada*, 4/IV/95).

Shylock.- "¡Que mis acciones caigan sobre mi cabeza! Exijo la ley, la ejecución de la cláusula penal y lo convenido en mi documento".

Los infamantes embargos bancarios crecieron a un ritmo tan vertiginoso como el de las carteras vencidas. Durante los primeros ocho meses de 1993, el valor de los bienes embargados por la banca (terrenos de cultivo, automóviles, casas, maquinaria, herramientas, etc.) ascendió a 1,100 millones de nuevos pesos, lo cual representó un crecimiento de 154.1% respecto a 1992 (*El Financiero*, 24/X/93). Durante los primeros nueve meses de 1994, el valor de los bienes embargados ascendió a 3,041 millones de nuevos pesos, 176% más que en 1993; y durante los primeros nueve meses de 1995, los bienes embargados por las once instituciones bancarias que no se encuentran intervenidas o en situación especial, alcanzaron un valor de 6,211 millones de nuevos pesos (*EL Universal*, 4/XII/95). "Los créditos al consumo mantienen la primera posición en la adjudicación de bienes por parte de la banca comercial, en donde los rubros con mayor participación son los financiamientos otorgados para compra de autos y viviendas. Sin embargo, cabe destacar que ese mecanismo que utiliza actualmente la banca para recuperar parte de los créditos autorizados arrastra también la captación de maquinaria industrial, equipo de oficina, sistemas computacionales e inclusive hasta estércos y muebles para el hogar" (*El Financiero*, 3/VII/95).

No conformes, los "modernos" Shylock aún idearon contra sus clientes la "moderna" afrenta de *la lista negra de los deudores*. "La base de datos del Buró Nacional de Crédito (BNC) ya integrada contiene más de 20 millones de registros aportados por los principales otorgantes de crédito a nivel nacional". "De manera que si un deudor aun en tienda departamental, emisoras de tarjetas de servicio como American Express, sistemas de crédito automotriz, instituciones hipotecarias, arrendadoras, compañías de telefonía celular, tiempos compartidos y otros caen en cartera vencida, en estas empresas o en cualquier otro banco, será

identificado y su solicitud de futuro crédito podría ser negado". "El BNC —explicó el presidente de su consejo de administración, Adolfo Lagos Espinosa—, permitirá integrar expedientes de cada cliente bancario, mediante la identificación de cada uno con una cuenta 'inteligente', que permitirá localizar todas sus operaciones de crédito aunque las realice en diferentes instituciones bancarias y comerciales. de manera que ese expediente dará el saldo efectivo de apalancamiento que tiene comparado con sus ingresos comprobados y su comportamiento para servir adecuadamente sus compromisos financieros en periodos de tiempos largos". "Esto permitirá que los otorgantes de crédito tomen 'la decisión adecuada' para cada solicitud futura, evitando la posibilidad de que se den financiamientos a personas con inadecuada capacidad de pago, no sólo con historial negativo" (*El Financiero*, 15/IX/95 y 11/X/95).

Así, el *paraíso* que advendría como resultado de la *reforma económica neoliberal* en general y, especialmente, como resultado de la liberalización de los mercados financieros, pisó el terreno de la realidad concreta convertido en *infierno dantesco* para más de un tercio de las familias mexicanas.

El Barzón sostiene que todos los esquemas que parten de una visión financiera, sin considerar la situación real de las unidades productivas, estarán condenadas al fracaso.

Rescatar a los deudores y a la nación

“**L**os programas de reestructuración de aducos --declaró José Madariaga, presidente de Asociación de Banqueros de México-- no son la solución de fondo, si no se tiene suficiente empleo para que las personas o las empresas puedan cubrir sus débitos” (*El Financiero*, 17/II/95). Por su parte, el dirigente del Barzón zacatecano, Manuel Ortega, había declarado previamente: “El Barzón sostiene que todos los esquemas que parten de una visión financiera, sin considerar la situación real de las unidades productivas, estarán condenadas al fracaso”. “Esta situación hace previsible el fracaso del *Acuerdo de Apoyo Inmediato a Deudores de la Banca (AIDE)*, ya que el problema, más que la deuda, es la falta de rentabilidad de las unidades productivas, por lo que crisis y deudas son consustanciales” (*La Jornada*, 23/X/95). “Mientras la economía no repunte --señaló el dirigente del Barzón Metropolitano, Alfonso

Ramírez Cuellar— será imposible cumplir con los compromisos legítimos de pago”; por eso “los programas de reestructuración de los créditos bancarios han fracasado” (*La Jornada*, 1/IX/95). Parecería que los extremos efectivamente se juntan.

Sin embargo, para el presidente de la Asociación de Banqueros de México (loc. cit.), “resulta fundamental mantener una disciplina monetaria y fiscal así como seguir profundizando el cambio estructural del país, a fin de generar confianza para que las inversiones fluyan nuevamente”, es decir, *más de lo mismo*. En cambio, para el presidente de la Unión Nacional de Productores Agropecuarios, Comerciantes, Industriales y Prestadores de Servicios El Barzón, Juan José Quirino, lo fundamental es “la búsqueda de un modelo económico adecuado que evite la quiebra masiva de las empresas”. “Buscamos alianzas estratégicas con todos los sectores sociales para exigir un cambio del modelo neoliberal”. (*La Jornada*, 19/VI/95).

De acuerdo con el presidente de los banqueros, “frente a la crisis que se presentó desde el año pasado se eligió la salida más conveniente, toda vez que existía la posibilidad de dejar aumentar la inflación o bien tomar una decisión de moratoria”; en cambio, para la dirigencia de los deudores barzonistas es necesaria “una reestructuración de la deuda externa, recalendarización de los pagos de intereses y un período de gracia”, así como “el incremento del circulante para reactivar la demanda, el empleo y la planta productiva”.

Por eso, mientras que los banqueros se sienten representados (y lo están realmente) por un gobierno que trabaja para los bancos, postulando abiertamente su salvamento como prioridad gubernamental (véanse las recientes declaraciones de Guillermo Ortiz M. secretario de Hacienda y Crédito Público al diario germano *Han delsblatt*); los deudores no se sienten representados por ese gobierno, ni su salvamento es prioridad de las autoridades hacendarias. Para la salvación de sus empleos, sus empresas y su sobrevivencia familiar tienen que *rascarse con sus propias uñas* y las de sus aliados naturales. Por eso pugnan por “un foro nacional, con calidad moral y posibilidad política, para

La dicotomía banqueros-deudores refleja, de manera extraordinariamente nítida, el perfil objetivo de la división general de intereses y de visiones del futuro de México.

proponer un modelo económico que proteja la soberanía nacional, reactive la planta productiva y preserve el patrimonio familiar de los mexicanos”. Se trataría de que “los actores económicos del país acuerden medidas que respondan a la problemática general de la economía” (*La Jornada*, 10/IX/95).

La dicotomía banqueros-deudores refleja, de manera extraordinariamente nítida, el perfil objetivo de la división general de intereses y de visiones del futuro de México. Sin duda, los destinos nacionales dependen de su solución: o triunfa la idea de “un acuerdo nacional por un nuevo modelo económico para defender la República, salvando la planta productiva y la familia”, como han propuesto los deudores barzonistas en voz de su presidente, o el país continuará hundiéndose en el abismo de la recesión, la destrucción y la desmexicanización de su planta productiva y sus empleos.

En la perspectiva del rescate de los deudores y de la nación, a manera de contribución a la amplia discusión ciudadana conducente a ese acuerdo nacional por un nuevo modelo económico que permita superar la problemática económica de corto plazo y, a la vez, reencauzar al país hacia un ciclo largo de crecimiento sostenido con equidad, permitásenos resumir lo que, a nuestro juicio, son los principios económicos fundamentales a contemplarse en ese acuerdo para el salvamento de la Nación.

Primero. Una nueva renegociación general de la deuda externa de México, con recalendarización de los pagos del principal y los intereses de acuerdo con la capacidad financiera real del país y con un período de gracia que permita a México recuperar el crecimiento económico y, por tanto, la capacidad real de servir su deuda externa. (Esta renegociación es indispensable puesto que los pagos de intereses de la deuda externa durante los próximos cinco años representarán más del 5% del producto interno bruto (PIB) anual y las amortizaciones comprometidas representarán otro 6% del PIB anual, de manera que si México se empeña en servir, en sus términos actuales, la deuda externa, tendría que erogar más del 10% de su producto nacional anual. Ahora bien, para que México logre crecer a una tasa mínima del 5%, para generar cuando menos el millón de empleos

anuales demandados por sus nuevas generaciones (sin contar 0.2 millones de emigrantes anuales a los Estados Unidos), requiere un coeficiente de inversión fija bruta de 24% del PIB. Esto significa que, para servir su deuda externa en los términos actualmente contratados y al mismo tiempo lograr un crecimiento del 5% anual, México requeriría un coeficiente de ahorro interno bruto de 35% del PIB, coeficiente que jamás hemos alcanzado en México: el mayor coeficiente de ahorro interno bruto hasta ahora, logrado *bajo condiciones de crecimiento económico*, ha sido del 22.4% del PIB. La disyuntiva es: o pagamos en los actuales términos pero no crecemos; o no pagamos en los actuales términos y conseguimos el crecimiento.

Frente a esta realidad, las autoridades hacendarias han declarado reiteradamente que México no renegociará su deuda externa, sino que buscará *refinanciar sus amortizaciones*. Sin embargo, esta postura generará dos dificultades: 1) México no podría pagar ni siquiera los intereses de su deuda externa, 5% de PIB anual en números redondos, y al mismo tiempo crecer al 5% anual. Lo más que México podría erogar al exterior sería un 2% de su PIB, como flujo neto por deuda externa (financiados factiblemente con inversión extranjera *directa o física, no especulativa*; 2) la estrategia de pedir prestado para pagar vencimientos, conlleva la necesidad frecuente de contratar préstamos urgentes de corto plazo a intereses altísimos, o realizar colocaciones de papel sumamente onerosas, como lo demuestran las recientes colocaciones y la experiencia mexicana e internacional. Por ello, es indispensable renegociar la deuda externa bajo un horizonte de largo plazo que posibilite el crecimiento de México).

Segundo: Una política cambiaria competitiva que evite en el futuro una nueva sobrevaluación del peso. A partir de un nivel de equilibrio (v. gr. de N\$ 6.31 por dólar observado durante la primera quincena de agosto de 1995) que debe ser tomado como piso cambiario, se abren dos opciones: *primera*, tan pronto el Banco de México disponga de las reservas necesarias para regular el tipo de cambio, se podría abandonar el régimen de *libre flotación* y adoptar una nueva *banda de flotación*, con ajuste periódico del piso y el techo cambiarios de

México no podría pagar ni siquiera los intereses de su deuda externa, 5% de PIB anual en números redondos, y al mismo tiempo crecer al 5% anual.

acuerdo con el diferencial de las tasas inflacionarias de México y Estados Unidos; *segunda*, mientras no haya reservas de divisas suficientes para regular el tipo de cambio sobre una banda de flotación, el Banco de México debe evitar que el precio del dólar baje del piso cambiario de equilibrio, ajustando éste periódicamente con base en los diferenciales inflacionarios. (Un tipo de cambio permanentemente competitivo contribuirá a evitar que la competencia de productos importados arruine a la planta productiva mexicana; y al mismo tiempo evitará que México continúe su espiral de endeudamiento para pagar importaciones excesivas de mercancías).

Tercero: Una política comercial pragmática, que utilice al máximo los márgenes de maniobra para regular nuestro comercio exterior, aplicando (exactamente igual a como proceden Estados Unidos, Canadá y los demás países con desarrollo exitoso) aranceles, normas técnicas, salvaguardas y disposiciones contra prácticas desleales de comercio, a los cuales tenemos derecho en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y en el GATT-OMC. Esto, sin demérito de emprender, en un segundo momento, negociaciones cuidadosas en áreas del TLCAN para introducir salvaguardas en ramas de la producción y de la inversión de alta vulnerabilidad y que son relevantes para México por su importancia económica o como generadoras masivas de empleo. (Una política comercial pragmática, junto con un tipo de cambio competitivo, contribuirá al desarrollo de la producción, la inversión y el empleo nacionales, evitando la competencia desventajosa de productos importados. No se trata de "cerrar" la economía, sino de aplicar una política comercial sensata, como la de los países exitosos).

Cuarto: Instrumentar verdaderas políticas de fomento industrial y de fomento agrícola, apoyadas en *políticas macroeconómicas idóneas* (un tipo de cambio competitivo, una tasa de interés que incentive la inversión a la que enseguida nos referiremos y una política comercial pragmática), así como en *instrumentos de fomento económico general* (construcción de infraestructura, desarrollo de la investigación científico técnica, educación y capacitación laboral, etc.) y en *instrumentos específicos de fomento sectorial* (incentivos

fiscales a industrias nuevas y necesarias, a la innovación tecnológica, a la transferencia de tecnología; apoyos crediticios preferenciales a pequeñas y medianas empresas; apoyos para estudios de factibilidad, a través de la Banca Nacional de Desarrollo; estudios de mercado y promoción externa de productos; precios de garantía para productos agropecuarios básicos establecidos sobre horizontes de largo plazo, etc.). Esta verdadera política de fomento industrial y agrícola permitirá aumentar la oferta interna de productos y la de mercancías exportables reduciendo presiones sobre el sector externo, a la vez que generará empleos e ingresos con efectos multiplicadores sobre la inversión, la producción y el empleo.

Quinto: Abatir las tasas de interés mediante la eliminación o severa reducción del déficit de cuenta corriente (que resultará de la aplicación de los cuatro instrumentos anteriores, los cuales harán decrecer dramáticamente, hasta un nivel sanamente financiable con inversión extranjera directa o física, los requerimientos de ahorro externo y, en consecuencia, la necesidad de pagar sobretasas de interés por recursos externos líquidos), así como mediante la *reducción de los márgenes de intermediación financiera* de su nivel actual (que en septiembre de 1994 eran del 19.4% real y en septiembre de 1995 del 21.2% real) a su promedio histórico de 7% real (superior al 3% a 3.5% observado en Estados Unidos, pero mucho menor que el actual), a través de un pacto financiero concertado por el gobierno, banqueros y sectores productivos, que al mismo tiempo inyecte prudente liquidez a la economía (flexibilizando razonablemente la política monetaria), *reestructure carteras vencidas* de acuerdo con la *capacidad de pago real de los deudores* (capacidad de pago que realmente existirá al aplicarse el conjunto de instrumentos de política económica comprendidos en esta propuesta) y *a partir de una reducción sustancial de los adeudos* congruente con la *aceptación de la corresponsabilidad de los banqueros* (márgenes usurarios de intermediación financiera e indebidos cargos moratorios capitalizados) y *la corresponsabilidad del gobierno* (políticas macroeconómicas y sectoriales adversas a los productores y asalariados,

...es necesario desechar el fetiche del equilibrio fiscal a fin de operar con un déficit público moderado durante la emergencia económica para el crecimiento.

así como permisividad a la usura bancaria) en la generación del megaproblema de las carteras vencidas; y, a la vez, alivie la carga de los deudores al corriente

Sexto: No reducción del gasto público corriente, sino ampliarlo por lo menos a su nivel de 1994, y aumento de la inversión pública en 1% del PIB respecto a 1994. Para ello, es necesario utilizar fuentes no inflacionarias de financiamiento, a través de la progresividad de la carga impositiva sobre los estratos de muy altos ingresos (aumentando los impuestos a los muy ricos, con ingresos personales mayores de 200,000 dólares, como lo hizo el presidente William Clinton en Estados Unidos, lo cual puede significar entradas fiscales adicionales de 2% a 3% del PIB). Preferentemente, esta captación adicional debe favorecer las arcas de los estados de la república, a fin de que éstos puedan expandir su gasto en infraestructura y fomento económico, lo cual sería congruente con el reforzamiento del federalismo y la soberanía de las entidades. Además, es necesario *desechar el fetiche del equilibrio fiscal* a fin de operar con un déficit público moderado durante la emergencia económica para el crecimiento. Hay que recordar que países de desarrollo económico exitoso, tales como Alemania actualmente con un déficit fiscal del 4.5% del PIB, Japón, Italia, etc, operan con un criterio de flexibilidad en el manejo de las finanzas públicas indispensable para regular el ciclo económico. (Una moderada expansión de la inversión pública permitirá detonar el crecimiento económico: cada punto porcentual del PIB en construcción pública genera alrededor de 300,000 empleos directos, con enormes efectos multiplicadores sobre el conjunto de la economía. Además, una prudente expansión del gasto corriente permitiría atender necesidades apremiantes en nutrición, salud y vivienda para la población más vulnerable, así como los requerimientos urgentes de las políticas de fomento económico general y sectoriales).

Séptimo: Evitar la caída del mercado interno de productos masivos mediante la conservación del poder adquisitivo de los salarios al nivel de 1994 (procediendo, después de consolidada la reactivación económica, a su recuperación progresiva hacia los niveles salariales previos al modelo neoliberal). Para ello, es

necesario restituir el poder adquisitivo de los salarios al nivel de 1994 y, en lo sucesivo, indizarlos a los precios, con ajuste trimestral retroactivo, evitando tanto el mayor empobrecimiento de la población trabajadora como el círculo vicioso recesivo provocado por la caída del mercado interno.



TRABAJO DESIGUALDAD Y CAMBIO SOCIAL

(incorporando el movimiento obrero en la investigación social)

Daniel B. Cornfield*



* Departamento de Sociología Vanderbilt University Nashville, Tennessee. Traducción: Moisés Mecalco y Rogelio Mendoza

Introducción

La investigación en Sociología del Trabajo acerca del estado de conflicto de los trabajadores, puede apoyar el crecimiento del movimiento obrero incorporando a las minorías sub-representadas --vrg. grupos étnicos y de género-- al nivel de la membresía sindical y el liderazgo. Sin embargo, la dispersión de la investigación sociológica respecto a los sindicatos a través de varias vertientes de la sociología, impide el desarrollo de teorías que integren las causas, desarrollo y consecuencias del sindicalismo.

Las teorías integrales del sindicalismo pueden contribuir a la renovación del movimiento obrero, esclareciendo el impacto de las estrategias de organización sindical y las agendas de la negociación colectiva partiendo de la inclusión de las minorías sub-representadas en los sindicatos. Esta estrategia de investigación en tres fases propuesta aquí, ubica las causas y resolución de los conflictos entre trabajadores de diversos orígenes como parte de un proceso de funcionamiento sindical. Las teorías resultantes pueden dar cuenta del desarrollo de estrategias de organización así como de agendas de negociación diferenciadas y ligadas a los intereses de esas minorías en una comunidad sindical, que trasciende y aún se adapta a los diversos intereses de tales minorías.

El reciente declive del movimiento obrero de Estados Unidos tiene importantes consecuencias societales. El declive sindical mina el poder de negociación obrero frente a los empleadores y, por tanto, la capacidad de los trabajadores para determinar sus propias oportunidades. Esta redistribución fundamental de la autoridad en el lugar de trabajo y el descenso de la autodeterminación del trabajador, incrementa la desigualdad socioeconómica y amenaza la productividad (Freeman 1992; Kochan y Wever 1991; Marshall 1992; Mishel y Voos 1992).

El declive sindical también amenaza su pluralismo. En el siglo pasado, el movimiento obrero en Estados Unidos fue la voz de mando de los trabajadores inmersos en una política

El movimiento obrero, entonces, ha servido como contrapeso político de aquellos otros intereses organizados dentro de la política nacional.

nacional compuesta por múltiples intereses organizados, inclusive de empresarios, que intentaban influenciar los resultados electorales y legislativos. El movimiento obrero ha incrementado la conciencia política del trabajador y su participación en los procesos electorales. También ha sido una fuerza política de primer nivel en la promulgación de derechos civiles y la legislación comercial internacional proteccionista (Cornfield 1989b). El movimiento obrero, entonces, ha servido como contrapeso político de aquellos otros intereses organizados dentro de la política nacional. El declive del sindicalismo disminuye la representación de los intereses del trabajador al seno de una política compuesta por diversos intereses organizados que compiten por influir en los resultados electorales y legislativos (Kochan y Wever 1991).

Los investigadores han ofrecido varias explicaciones de tal declive: las deterioradas condiciones del sindicalismo internacional, la creciente y agresiva resistencia del empleador a la sindicalización, el desplazamiento tecnológico de los trabajadores de cuello azul, la obsolescencia de las estructuras y estrategias sindicales y el advenimiento de condiciones políticas conservadoras que han generado leyes laborales y políticas públicas antiobreras (Cornfield 1991b; Heckscher 1988; McCammon 1990).

Se ha prestado menos atención al impacto que causa el *estado de conflicto* de los trabajadores en el declive sindical (Cornfield 1991b). Me refiero a este estado de conflicto como las tensiones que se dan entre trabajadores de grupos diferentes, esto es, grupos cuyos orígenes sociales difieren, tales como los grupos raciales o de género. Sin embargo, aunque esta persistente característica de la fuerza de trabajo estadounidense ha sido señalada por muchos sindicatos, todavía continúa limitando la capacidad del movimiento obrero para incorporar a los grupos de trabajadores sub-representados a los niveles de la membresía y el liderazgo (Cook 1991; Cornfield 1989a; 1991a, próxima aparición; Perlman 1979 [1928]; Form 1985; Shostak 1991). Superar el estado de conflicto

del trabajador es una forma en la que la investigación en Sociología del Trabajo puede contribuir a la auto-renovación del movimiento obrero.

El propósito de este trabajo es desarrollar una estrategia de investigación sociológico-laboral para analizar el impacto de ese estado de conflicto sobre la sindicalización. Después de revisar la investigación existente en la Sociología del Trabajo, sugiero que los sindicatos, más allá de ser vistos como constituidos formalmente y gobernados privadamente, podrían ser repensadas como instituciones dinámicas, sociales y políticas. Partiendo de esta reconceptualización de los sindicatos, propongo una estrategia de investigación, de tres fases, para analizar las causas y la superación del estado de conflicto dentro de los sindicatos y en el proceso de sindicalización. Concluyo con las implicaciones que esta investigación podría producir/reportar para la organización sindical y la negociación colectiva.

La investigación en sociología del trabajo

Los resultados de investigación de la Sociología del Trabajo pueden contribuir a la auto-renovación del movimiento obrero de Estados Unidos. Sin embargo, no hay Sociología del Trabajo una vertiente cuya misión explícita sea ligar las causas, desarrollo y consecuencias de la auto-organización obrera. En su lugar, el voluminoso cuerpo de la investigación sociológica acerca de los sindicatos --a la cual, no obstante, llamaré "sociología del trabajo" apelando a la brevedad-- comúnmente aparece separada en cinco ramas de la Sociología: 1) sociología organizacional; 2) sociología industrial o sociología del trabajo; 3) sociología política; 4) movimientos sociales; y 5) estratificación social. La investigación de las causas de la sindicalización puede encontrarse en la sociología industrial y en la teoría de los movimientos sociales; el desarrollo de los sindicatos es un tema de la sociología organizacional; y la investigación sobre los efectos socio-económicos y políticos del sindicalismo regularmente se encuentra en la estratificación

social y en la sociología política (Cornfield 1991b). Esta desafortunada balcanización intelectual efectivamente separa la investigación de las causas, desarrollo y consecuencias del sindicalismo, impidiendo el desarrollo de teorías integrales del mismo --esto es, teorías que integren las causas, desarrollo y consecuencias del sindicalismo en un proceso organizacional continuo (Cornfield 1991b).

La ausencia de teorías integrales del sindicalismo es evidente en las cuestiones superiores que han sido ubicadas en la Sociología del Trabajo. Estas cuestiones han enfatizado las relaciones entre tres conceptos: trabajo, desigualdad y cambio social. Me refiero a *trabajo* como trabajadores auto-organizados y sus organizaciones, trabajadores remunerados y empleados asalariados. Trabajo como integrado por sindicatos, líderes y miembros sindicales y trabajadores no-sindicalizados auto-organizados con el propósito explícito de mejorar su modo de vida (e.g. Hodson 1991). *Desigualdad* se refiere a variación en las oportunidades de vida --esto es, la probabilidad de alcanzar un alto status social-- a través de los grupos. Varias instancias de expectativas de vida pueden indicar status social, incluidos ingresos, beneficios adicionales, seguridad en el empleo, oportunidades de promoción y prestigio ocupacional. Un grupo con status es aquel dotado de prestigio determinado por valores culturales, predisposiciones o prejuicios hacia el grupo. Entre estos están incluidos los grupos étnicos y raciales. *Cambio social* se refiere a modificaciones en el carácter, magnitud y prevalencia de instituciones societales, tales como el lugar de trabajo, la corporación, la economía, el Estado, la política y la familia. Idealmente, las teorías integrales pueden tratar los tres conceptos en una relación mutuamente causal:

Varias instancias de expectativas de vida pueden indicar status social, incluidos ingresos, beneficios adicionales, seguridad en el empleo, oportunidades de promoción y prestigio ocupacional.

A. Trabajo	
B. Desigualdad	C. Cambio social

En vez de eso, las preguntas de investigación que han guiado la Sociología del Trabajo han sido incompletas, rechazando los vínculos entre las causas, desarrollo y consecuencias del sindicalismo. Por ejemplo, los tratamientos sociológicos clásicos del sindicalismo de Durkheim, Marx y Tannenbaum quienes examinaron la emergencia del sindicalismo como una consecuencia de las desigualdades generadas por el despegue de la sociedad capitalista, urbano-industrial. En el triángulo, esta es la relación causal "C --- B --- A". La investigación reciente de los movimientos sociales y en la sociología industrial y política sobre las causas del declive del sindicalismo en la segunda pos-guerra, enfatizan el impacto de la resistencia del Estado y los patrones a la sindicalización de acuerdo con la relación causal "C --- A"; la investigación que atribuye tal declinación a la creciente diversidad de status en la fuerza de trabajo estadounidense tiende a elaborar argumentos del tipo "B --- A" o "C --- B --- A" (Cornfield 1991b).

Respecto al desarrollo de la organización sindical, el tema privilegiado de la investigación sociológica en movimientos sociales y de la sociología política y organizacional ha sido el conjunto de las condiciones que promueven las tendencias oligárquicas y democráticas en los procesos políticos internos de los sindicatos obreros. La mayoría de estas investigaciones han examinado el impacto de la ideología sindical y las características estructurales, así como los desarrollos organizacionales inexorables, tal como la creciente e incrementada complejidad como en la "ley de hierro de las oligarquías" de Michels, sobre los procesos político-sindicales internos ("A --- A"); o el impacto del conflicto patrón-sindicato sobre la conformación de los procesos político-sindicales ("C---A") (Cornfield 1991).

Algunas vertientes de la sociología han señalado las consecuencias socioeconómicas y políticas del sindicalismo. La estratificación social, por ejemplo, ha examinado el impacto del sindicalismo sobre la desigualdad salarial. Tratando típicamente a la membrecía sindical como una variable "postiza" en un análisis de cruce seccional de regresión múltiple, la mayo-

La balcanización de la Sociología del Trabajo, sin embargo, ha parcelado efectivamente las cinco funciones del sindicalismo hacia diferentes vertientes de la Sociología.

ría de las investigaciones muestra que el sindicalismo eleva los salarios y disminuye las diferencias salariales entre los grupos de trabajadores, un argumento "A --- B". Otros han intentado analizar el impacto del sindicalismo en la forma de los mercados internos de trabajo y en las características de los puestos de trabajo, un argumento "A --- C". Pocos análisis político-sociológicos han señalado el impacto del sindicalismo en la promulgación de legislación del bienestar social y en el crecimiento del Estado de bienestar, un argumento "A --- C" (Cornfield 1991b).

No obstante estas importantes investigaciones resultantes de la Sociología del Trabajo, la ausencia de teorías integrales ha proporcionado una visión incompleta de la acción sindical. Las causas, desarrollo y consecuencias del sindicalismo están ligadas empíricamente. Los sindicatos están comprometidos normalmente con cinco funciones: 1) organización; 2) política interna y gobernabilidad; 3) negociación colectiva; 4) conciliación; y 5) cabildeo y proselitismo. Organización se refiere a las causas del sindicalismo; política interna y gobernabilidad es un proceso del desarrollo del sindicalismo; y la negociación colectiva, conciliación, el cabildeo y proselitismo generan consecuencias socioeconómicas y políticas al sindicalismo. Comprometiéndose simultáneamente en estas funciones, los sindicatos influyen así como responden a las desigualdades y cambios sociales. Además, su desempeño en cualquiera de estas funciones no afecta su actuación en las otras funciones --vrg. un argumento "A --- C --- B --- A".

La balcanización de la Sociología del Trabajo, sin embargo, ha parcelado efectivamente las cinco funciones del sindicalismo hacia diferentes vertientes de la Sociología. La organización ha caído en el dominio de la sociología industrial y la teoría de los movimientos sociales; la política interna y la gobernabilidad ha residido en la sociología organizacional; la negociación colectiva y la conciliación, aunque raramente estudiadas por los sociólogos, pueden existir en las vertientes de la estratificación social y en la sociología organizacional; y el cabildeo y el proselitismo pueden estudiarse por

la sociología política. Consecuentemente, la Sociología del Trabajo no ha desarrollado teorías integrales del sindicalismo y no ha examinado cómo el desempeño sindical puede afectar su actuación en otra función. Esto ayuda a explicar cómo los sindicatos se conducen y están constreñidos por el estado de conflicto de los trabajadores.

La investigación sindical y estado de conflicto

Los conflictos más importantes que han desafiado los esfuerzos de auto-organización obrera durante el siglo veinte han ocurrido a lo largo de las líneas ocupacionales, industriales, geográficas, de raza, étnicas y de género (Cornfield 1989a, 1991a, próxima aparición). El conservadurismo y debilidad del movimiento obrero de Estados Unidos comparado con sus contrapartes socialistas, más fuertes, de Europa Occidental, frecuentemente ha sido atribuido, en parte, al único y complejo estado de fragmentación que permea a la fuerza de trabajo estadounidense (Perlman 1979 [1928]; Form 1985). Esta complejidad, además, es menos una característica única de la fuerza de trabajo de Estados Unidos. La creciente movilidad del trabajador de origen étnico diverso en Europa, que resulta de la costumbre de los "trabajadores invitados" y de los esfuerzos de unidad europea, puede desafiar la supuesta solidaridad de clase subordinando los movimientos obreros europeos (Cook 1991).

Los conflictos --como los de raza, étnicos y de género entre trabajadores-- son obstáculos a la sindicalización que pueden ser, y ya empezaron a ser, ubicados directamente por los sindicatos tanto en las labores de organización como en la negociación colectiva (Cook 1991; Shostak 1991). El impacto del estado de conflicto en el declive sindical, y especialmente sobre la capacidad del movimiento obrero para reconstruir su membresía siendo parte "orgánica" de las identidades laborales (Piore 1991:389), es un asunto sub-investigado pero políticamente relevante. Estudiando los estados de conflicto pueden identificarse los asuntos propios del empleo y

otros asuntos de diferentes grupos (vrg. grupos étnico-raciales y de género), permitiendo la formulación de estrategias de organización diferenciadas y agendas para la negociación colectiva, la conciliación y el cabildeo/proselitismo --esto es, estrategias y agendas hechas para asuntos del empleo y otros asuntos de grupos-- que pueden atraer grupos sub-representados hacia el movimiento obrero.

El impacto de los conflictos del trabajador en la caída y crecimiento del sindicato puede ser abordado desde una perspectiva teórica-integral. Una estrategia de investigación desde esta perspectiva es examinar cómo el desempeño de los trabajadores, dentro de las cinco funciones de los sindicatos, afecta el subsecuente crecimiento del movimiento obrero: por ejemplo, un argumento del tipo "A --- C --- B --- A". La investigación de esta veta puede dilucidar cómo las obligaciones de los sindicatos en sus confrontaciones con los conflictos del trabajador afectan sus capacidades para resolver estos conflictos y crecer.

Específicamente, las cinco funciones sindicales están inextricablemente ligadas y pueden conjuntamente determinar la capacidad del movimiento obrero para ubicar el estado de conflicto entre los trabajadores, auxiliar para formar fuertes nexos entre trabajadores con distintos antecedentes y con ello reconstruir la membresía del movimiento obrero. Por otra parte, los éxitos sindicales en la negociación colectiva, conciliación, el cabildeo y el proselitismo pueden constituir un récord importante de la actuación sindical que puede ser usado en las tareas organizativas para persuadir a potenciales miembros del sindicato.

Por ejemplo, la negociación colectiva gana terreno cuando ubica las necesidades socioeconómicas desventajosas de los miembros del sindicato --como las políticas de trabajo familiar que benefician minoritariamente a mujeres trabajadoras-- que pueden ser un componente importante de la *trayectoria sindical* que han usado predominantemente sindicatos de hombres blancos, en tareas organizativas entre trabajadores con condiciones socioeconómicas desventajosas. Por otra parte, las innovaciones en la negociación colectiva,

Por otra parte, las innovaciones en la negociación colectiva, conciliación, el cabildeo y el proselitismo pueden derivar en parte de la entrada de nuevos grupos a la membresía y el liderazgo de los sindicatos.

conciliación, el cabildeo y el proselitismo pueden derivar en parte de la entrada de nuevos grupos a la membrecía y el liderazgo de los sindicatos. Como un resultado parcial de los esfuerzos organizativos del sindicato, la entrada de tales grupos antes sub-representados a la membrecía y liderazgo pueden sensibilizar las políticas internas y la gobernabilidad de dichas organizaciones. También pueden llevarlos hacia nuevas perspectivas en la negociación colectiva, las necesidades políticas e influir en la construcción de la agenda y los resultados de la negociación colectiva, la conciliación, el cabildeo y el proselitismo (Cook 1991; Cornfield próxima aparición).

Dirigir un enfoque integral hacia el impacto del estado de conflicto sobre la sindicalización, requiere un punto de partida conceptual proveniente de la visión convencional del sindicato como un gobierno privado, formalmente constituido (vrg. Fiorito, Gramm y Hendricks 1991; Strauss 1991). Adicionalmente, para ser una institución formalmente constituida, el sindicato debe ser visto como una institución *política, socialmente acoplada* (Cornfield próxima aparición). Ese acoplamiento social se refiere a la animación y persistencia de relaciones societales intergrupales --vrg. relaciones de raza, étnicas y de género-- en una institución formalmente constituida, que resulta de la entrada e interacción de gente de diverso origen. Una institución política se forma de grupos informales --vrg. facciones, corrillos, coaliciones, grupos de interés-- que pueden existir independientemente de, pero obligados por, la estructura formal que rivaliza con otra por el control de los recursos institucionales y la toma de decisiones. En los sindicatos y otras instituciones, los grupos informales frecuentemente son grupos socialmente acoplados (Cornfield próxima aparición). Tratar al sindicato como una institución política, socialmente acoplada permite al investigador analizar cómo las relaciones societales inter-grupos asientan e influyen en la operación y resultados del proceso político interno del sindicato y, con ello, el impacto del estado de conflicto y la resolución del mismo sobre el crecimiento y declive del sindicato.

Debe darse especial atención al impacto de la trayectoria sindical en la atracción de grupos subrepresentados hacia el sindicato.

Propongo una estrategia de tres fases para examinar el impacto del estado de conflicto sobre la sindicalización. Tal estrategia es para examinar un proceso longitudinal, organizacional de las cinco funciones sindicales, enfatizando al sindicato, a los miembros y los líderes, y las normas miembro/líder del sindicato como objetos de análisis (vrg. Cornfield 1986; Fantasia 1988; Katznelso 1986; Kimeldorf 1991; Kochan, Katz y McKersie 1986; Shostak 1991; Simpson 1989). Este proceso organizacional también entraña el desarrollo y resolución del estado de conflicto entre los trabajadores.

La *primera fase*, ubica el desarrollo de la agenda sindical para la negociación colectiva, la conciliación, el cabildeo y el proselitismo. El desarrollo de la agenda puede estudiarse como un resultado del proceso político interno del sindicato, que incluye la emergencia de y la competencia entre grupos en la toma estratégica de decisiones.

La *segunda fase*, es un examen del éxito sindical en la realización de la agenda observada en la primera fase. Esta fase incluye el éxito que beneficia directamente a los miembros del sindicato, así como los beneficios indirectos a los trabajadores no sindicalizados, tales como "efectos que amenazan al sindicato" y que resultan de los esfuerzos del patrón para apropiarse de la sindicalización proveyendo *un tabulador salarial sindical* y beneficios accesorios. La segunda fase analizaría las obligaciones políticas internas del sindicato, y las obligaciones provenientes del ambiente político-legal, social y económico, sobre la realización de la agenda sindical.

La *tercera fase*, enfoca el impacto de la trayectoria sindical para realizar su agenda con el reclutamiento de nuevos miembros del sindicato en campañas organizativas. Esta fase puede situar los constreñimientos de los recursos sindicales, las tácticas organizativas y los factores ambientales sobre los resultados de las campañas organizativas. Debe darse especial atención al impacto de la trayectoria sindical en la atracción de grupos subrepresentados hacia el sindicato.

En suma, asumir que el sindicato está socialmente acoplado, que la institución política facilita el análisis de las causas y la resolución del estado de conflicto en las tres fases del proceso. Los grupos informales pueden competir por el control de la toma de decisiones en las cinco funciones sindicales. El resultado de tal competencia es influir en la sensibilidad del sindicato hacia los asuntos del empleo y otros asuntos de los grupos sub-representados en el mismo. El grado de tal sensibilidad en el sindicato puede influir en su capacidad para la formulación y puesta en práctica de una estrategia diferente de organización y una agenda diferenciada para las otras funciones del sindicato y, así, atraer a los grupos antes subrepresentados hacia la membresía y el liderazgo (Cornfield próxima aparición).

Conclusión

Estudiar las tres fases del proceso de organización sindical puede contribuir al desarrollo de teorías integrales para facilitar la renovación del movimiento obrero. Este proceso de tres fases compele al investigador a integrar en un sistema teórico único las causas, el desarrollo y consecuencias de la sindicalización. Para superar la balcanización intelectual de la investigación sociológica acerca del sindicalismo, las teorías integrales que resultan de la investigación en un proceso de tres fases, pueden esclarecer cómo la acción de los sindicatos influye subsecuentemente en el crecimiento de la membresía.

La teorías integrales acerca de las causas y resolución del estado de conflicto entre los trabajadores puede ayudar a los sindicatos a desarrollar estrategias diferentes de organización y agendas diferenciadas para la negociación, la conciliación, el cabildeo y el proselitismo. Estrategias y agendas diferenciadas pueden atraer a grupos antes subrepresentados hacia el sindicato y revivir el crecimiento de la membresía sindical.

Asumiendo que los sindicatos pueden desplegar exitosamente estrategias y agendas diferenciadas, la membresía se diversificará con respecto a sus orígenes sociales. Integrar una

Estrategias y agendas diferenciadas pueden atraer a grupos antes sub-representados hacia el sindicato y revivir el crecimiento de la membresía sindical.

membresía diversa dentro de una comunidad sindical única no es, sin embargo, anticipar una conclusión. Más allá de examinar la diversificación y el crecimiento de la membresía, la Sociología del Trabajo, si desea contribuir a la renovación del movimiento obrero, debe establecer el proceso por el cual los grupos dentro del movimiento obrero desarrollan una comunidad viable y solidaria que trascienda y, aún a lo lejos, a sus diversos grupos de interés.

Notas

Cook, Alice. 1991. "Women and Minorities." pp. 237-257 en The State of the Unions, publicado por George Strauss, Daniel Gallagher y Jack Fiorito. Madison: Industrial Relations Research Association.

Cornfield, Daniel. 1986. "Declining Union Membership in the Post-World War II Era: The United Furniture Workers of America, 1939-1982." American Journal of Sociology 91 (Marzo): 1112-53.

Cornfield, Daniel, 1989a. Becoming a Migthy Voice. New York: Russell Sage Foundation.

Cornfield, Daniel. 1989b. "Union Decline and the Political Demands of Organized Labor." Work and Occupations 16 (Agosto): 292-322.

Cornfield, Daniel. 1991a. "The Attitude of Employee Association Members Toward Union Mergers": The Effect of Socioeconomic Status." Industrial Labor Relations Review 44 (Enero): 334-48

Cornfield, Daniel. 1991b. "The U.S. Labor Movement: Its Development and Impact on Social Inequality and Politics." Annual Review of Sociology 17: 27-49

Cornfield, Daniel forthcoming. "Integrating U.S. Labor Leadership: Union Democracy and the Ascent of Ethnic and Racial Minorities and Women into National Offices." In Research in the Sociology of Organizations (número especial de sindicatos y teoría organizacional), publicado por Samuel Bacharat, Ronald Seeber y David Walsh. Greenwich, CT: JAI.

Fantasia, Rick. 1988. Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers. Berkeley: University of California Press.

Fiorito, Jack, Cynthia Gramm y Wallace Hendricks. 1991. "Union Structural Choices." pp. 103-17 en The State of the Unions, publicado por George Strauss, Daniel Gallagher y Jack Fiorito. Madison: Industrial Relations Research Associations.

Form, William. 1985. Divided We Stand. Urbana: University of Illinois Press.

Freeman, Richard. 1992. "Is declining Unionization of the U.S. Good, Bad, or Irrelevant?" pp. 14-169 en Unions and Economic Competitiveness publicado por Lawrence Mishel and Paula Voos. Armonk, NY: M. E. Sharpe.

Heckscher, Charles. 1988 The New Unionism. New York: Basic Books.

Hodson, Randy. 1991. "The Active Worker: Compliance and Autonomy in the Workplace." Journal of Contemporary Ethnography 20 (Abril): 47-78.

Katznelson, Ira. 1986. "Working-Class Formation: Constructing Cases and Comparisons." Ch. 1 en Working Class Formation, publicado por Ira Katznelson y Aristide Zolberg. Princeton: Princeton University Press.

Kimeldorf, Howard. 1991. "Bringing Unions Back In (Or Why We Need a New Old Labor History)." Labor History 32 (Invierno): 91-103.

Kochan, Thomas, Harry Katz y Robert McKersie. 1986. The Transformation of American Industrial Relations. New York: Basic Books.

Kochan, Thomas y Kirsten Wever. 1991. "American Unions and the Future of Worker Representation." pp. 363-86. en The State of the Unions, publicado por George Strauss, Daniel Gallagher y Jack Fiorito. Madison: Industrial Relations Research Association.

Marshall, Ray. 1992. "Work Organization, Unions, and Economic Performance." pp. 287-315 en Unions and Economic Competitiveness, publicado por Lawrence Mishel y Paula Voos. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

McCammon, Holly. 1990. "Legal Limits on Labor Militancy: U.S. Labor Law and the Right to Strike Since the New Deal." Social Problems 37 (Mayo): 206-229

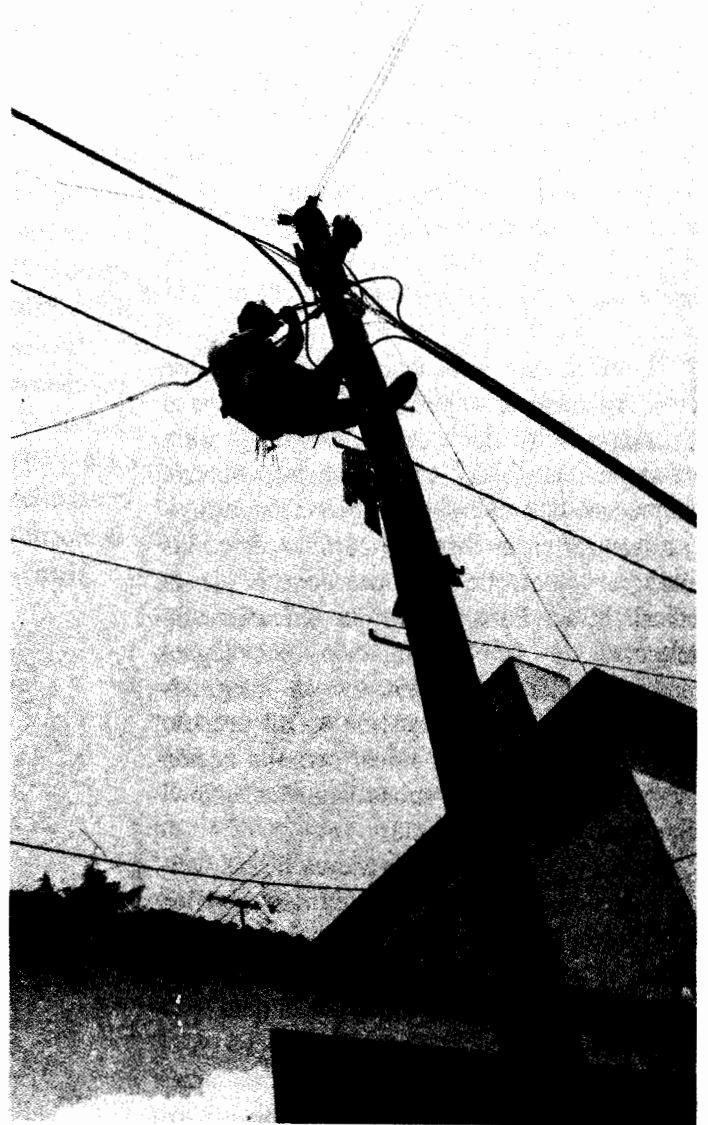
Mishel, Lawrence y Paula Voos (eds.). 1992. Unions and Economic Competitiveness. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Perlman, Selig. 1979 (1928). A Theory of the Labor Movement. Philadelphia: Porcupine Press (reprint).

Piore, Michael. 1991. "The Future of Unions." pp. 387-410 en The State of the Unions, publicado por George Strauss, Daniel Gallagher y Jack Fiorito. Madison: Industrial Relations Research Association.

Shostack, Arthur. 1991. Robust Unionism. Ithaca: ILR Press. Simpson, Ida. 1989. "The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone?" Social Forces 67 (Marzo): 563-581.

Strauss, George. 1991 "Union Democracy." pp.201-26 en The State of the Unions, publicado por George Strauss, Daniel Gallagher y Jack Fiorito. Madison: Industrial Relations Research Association.



CUADRO 1
EVOLUCION DE LA CARTERA VENCIDA
BANCA COMERCIAL
Saldos al final del año o periodo
Millones de N\$ de 1994 *

Años	Cartera		Cartera vencida/ cartera total
	Total	Vencida	
1982	195,107.9	7,893.1	4.05
1983	189,146.3	9,146.3	4.84
1984	196,484.3	5,015.4	2.55
1985	218,052.2	4,931.8	2.26
1986	248,962.3	3,138.1	1.26
1987	274,002.6	1,516.0	0.55
1988	148,662.0	1,476.5	0.99
1989	195,876.6	2,791.3	1.43
1990	245,258.6	5,549.3	2.26
1991	298,048.5	10,619.3	3.56
1992	339,589.9	21,758.0	6.41
1993	379,516.9	31,982.6	8.43
1994			
Septiembre	523,448.9	48,907.0	9.34
Diciembre	607,933.4	54,815.0	9.02
1995			
Junio	508,714.0	74,351.4	14.62
Septiembre	479,701.3	82,609.4	17.22
Diciembre	471,642.8	87,953.5	18.65

* Deflactados con el INPC base 1994. NOTA: De 1982 a 1991 no incluye Citibank; de 1992 a 1994 no incluye cifras del Banco Unión, Banca Cremi y Banpais en tanto no se regularice su situación. Para marzo 1995, además de los banco mencionados, no incluye cifras de Multibanco Mercantil Probursa y del Banco del Oriente.

FUENTE: Con base en Comisión Nacional Bancaria, "Banca múltiple diciembre de 1982-diciembre de 1992", Mayo de 1993, para datos de 1982 a 1991; y, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, "Boletín estadístico de Banca Múltiple", Marzo de 1995, para datos de 1992 a diciembre de 1995; Banco de México, "Indicadores económicos".

CUADRO 2
TASAS DE INTERMEDIACION FINANCIERA

Periodo	Tasas nominales promedio			Tasas reales promedio		
	Pasivas	Activas	Margen	Pasivas	Activas	Margen
1983	56.65	65.94	9.29	-22.55	-17.96	4.59
1984	51.10	61.18	10.08	-8.62	-2.52	6.10
1985	55.82	68.22	12.40	-1.24	6.62	7.86
1986	80.88	99.97	19.09	-2.86	7.39	10.25
1987	94.94	117.37	22.43	-15.91	-6.24	9.68
1988	67.64	92.29	24.65	-21.72	-10.21	11.51
1989	44.61	60.38	15.77	20.50	33.64	13.14
1990	37.07	50.53	13.46	8.72	19.40	10.68
1991	22.56	37.06	14.50	-0.54	11.23	11.77
1992	18.78	31.87	13.09	2.83	14.16	11.33
1993	18.56	33.69	15.13	8.03	21.81	13.79
1994						
Enero	13.22	30.40	17.18	3.56	19.27	15.71
Junio	17.18	33.40	16.22	10.49	25.79	15.29
Septiembre	16.96	36.70	19.74	7.39	25.51	18.12
1995						
Enero	29.87	62.20	32.33	-10.51	11.77	22.28
Marzo	56.82	85.40	28.58	-8.19	8.54	16.73
Junio	46.40	64.60	18.20	6.02	19.20	13.18
Septiembre	34.60	56.20	21.60	7.82	25.12	17.30
Noviembre	47.54	76.60	29.06	13.81	36.22	22.42
Diciembre	46.54	71.34	24.80	5.41	23.25	22.42

FUENTE: Elaboración propia con base en Banco de México, "Indicadores económicos"; informes semanarios de los bancos integrantes del sistema de banca múltiple a la CNBV y la BM; y reportes de los mercados financieros en "El Universal", "El Financiero" y "La Jornada".

CUADRO 3

TASA DE INTERES Y MARGENES DE INTERMEDIACION FINANCIERA
ESTADOS UNIDOS Y MEXICO
(Valores reales deflactados con los respectivos INPC)

	Estados Unidos		México			
	Tasas de interés Pasivas	Activas	Margen de intermediación	Tasas de interés Pasivas	Activas	Margen de intermediación
1988	3.45	4.98	1.53	-21.72	-10.21	11.51
1989	3.34	5.08	1.73	20.50	33.64	13.14
1990	2.64	4.40	1.76	8.72	19.40	10.68
1991	3.76	6.33	2.57	-0.54	11.23	11.77
1992	2.77	5.32	2.55	2.83	14.16	11.33
1993	2.11	4.91	2.80	8.03	21.81	13.78
1994	4.38	6.88	2.50	7.15	23.52	16.38
1995	4.01	6.87	2.86	2.52	19.59	17.07

FUENTE: Elaboración propia con base en Fondo Monetario Internacional, "Estadísticas Financieras Internacionales", para Estados Unidos; para México, Banco de México, "Indicadores económicos", informes semanales los bancos a la CNBYV al Banco de México, y reportes de los mercados financieros en "El Universal", "El Financiero" y la "La Jornada".

CUADRO 4
CRECIMIENTO DE UN ADEUDO EN MORA
TASAS ACTIVAS PROMEDIO
1995

PERIODO	Capital Adeudado A	Tasa de interés ordinaria anual 1/ B	Tasa de interés ordinaria mensual C	Intereses Ordinarios D = B*1.5	Tasa de interés moratoria mensual E	Interés moratorio F = A+C+E	Saldo Capitalizable	Saldo a pagar
Enero	100.00	62.20	5.18	5.18	7.78	7.78	112.96	112.96
Febrero	112.96	66.10	5.51	6.22	8.26	9.33	128.51	128.51
Marzo	128.51	85.40	7.12	9.15	10.68	13.72	151.38	151.38
Abril	151.38	93.80	7.82	11.83	11.73	17.75	180.96	180.96
Mayo	180.96	74.50	6.21	11.23	9.31	16.85	209.05	209.05
Junio	209.05	64.60	5.38	11.25	8.08	16.88	237.18	237.18
Julio	237.18	59.90	4.99	11.84	7.49	17.76	266.78	266.78
Agosto	266.78	58.60	4.88	13.03	7.33	19.54	299.35	299.35
Septiembre	299.35	56.20	4.68	14.02	7.03	21.03	334.40	334.40
Octubre	334.40	62.40	5.20	17.39	7.80	26.08	377.87	377.87
Noviembre	377.87	76.60	6.38	24.12	9.58	36.18	438.17	438.17
Diciembre	438.17	60.80	5.07	22.20	7.60	33.30	493.67	493.67

FUENTE: Elaboración propia con base en Banco de México, "Indicadores económicos", información de 18 bancos.

CUADRO 5
DEUDORES DE LA BANCA COMERCIAL 1/

Deudores	Número de	Pequeños deudores 2/		Deudores mayores 3/	
	deudores	Número	%	Número	%
Empresas	504,927	382,230	75.7	122,697	24.3
Hipotecarios	866,218	420,116	48.5	446,102	51.5
Tarjeta de crédito	6,033,955	4,718,553	78.2	1,315,402	21.8
Préstamos al consumo	480,116	438,346	91.3	41,770	8.7
Total	7,885,217	5,961,224	75.6	1,923,993	24.4

1/ Las cifras corresponden a agosto de 1995

2/ Empresas con adeudos no mayores de N\$ 200,000; deudores hipotecarios con adeudos hasta N\$200,000; tarjetahabientes con deudas no mayores de N\$5,000; y receptores de créditos personales o de consumo con adeudos hasta N\$ 30,000.

3/ Los que rebasan los límites anteriores

FUENTES: Elaborado con base en Departamento de Estudios Económicos de BANAMEX, "Acuerdo de Apoyo inmediato para deudores de la banca" en Examen de la situación económica de México, núm. 838, septiembre de 1995; y SHCP-CNBV y ABM, "ADE: Acuerdo de Apoyo inmediato a deudores", en El Universal, 24/VIII/1995.

APALANCAMIENTO FINANCIERO DE LAS EMPRESAS
 BANCA NACIONAL Y BANCA DE DESARROLLO
 Millones de nuevos pesos de 1980

Años	Total									
	PIB A	Crédito bancario B	Apalancamiento B/A	Agropecuario	Manu-facturas	Construcción	Comercio	Servicios		
1988	4,887.84	1,566.7	32.1	21.4	17.3	7.9	7.3	13.0		
1989	5,048.95	1,561.7	30.9	30.7	21.7	12.3	12.0	14.1		
1990	5,271.54	1,649.5	31.3	34.9	24.9	22.4	16.5	18.4		
1991	5,462.73	1,851.2	33.9	38.0	27.3	37.5	21.5	24.5		
1992	5,615.96	2,419.4	43.1	44.9	25.1	32.5	29.1	32.6		
1993	5,649.67	3,045.0	53.9	52.7	62.8	47.5	37.4	41.2		
1994	5,848.00	3,559.5	60.9	48.8	75.1	64.7	44.9	43.9		
1995	5,438.64	2,998.9	55.1	47.5	67.3	79.9	48.7	31.5		
Variaciones										
1994/1988	19.6	127.2	89.9	127.9	333.0	714.1	511.4	238.7		
1995/1988	11.3	91.4	72.0	121.5	288.3	905.9	564.1	143.2		

I/ Saldos promedio de principio y final de cada periodo, deflactados con el índice de precios implícito del PIB de cada

sector. Para 1995 a mes de octubre.

FUENTE: Elaboración propia con base en Banco de México, "Indicadores económicos", e, INEGI, "Sistema de Cuentas

SEP

ACIUSO

Asociación de Científicos
e Investigadores de la UAM

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