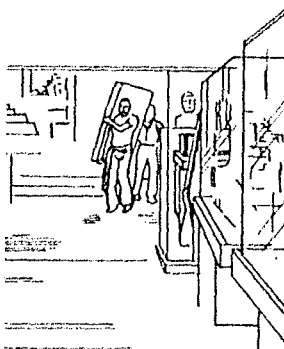


D
eaj

Julieta Avila Hernández

PROCESO DE TRABAJO Y DEMOCRATIZACION
SINDICAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE
ANTROPOLOGIA E HISTORIA (INAH)
(1975-1985)

Caso de la Delegación Sindical D-III-24.



TESIS
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN ECONOMIA



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Economía

México, D. F.

1988



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

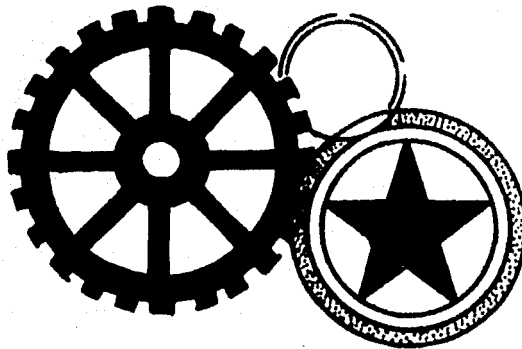
Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE

| | Página |
|--|--------|
| Introducción | 9 |
| | |
| Capítulo I | |
| Contexto económico 1975-1985 | 17 |
| 1. Repercusiones de la crisis internacional en México. | 18 |
| 2. Situación financiera del sector educativo | 26 |
| 3. Presupuesto asignado al INAH. | 28 |
| | |
| Capítulo II | |
| Caracterización del proceso de trabajo del INAH. | 30 |
| 1. Funciones que desarrolla la institución y el papel que desempeñan en la sociedad. | 31 |
| 2. Carácter productivo del proceso de trabajo. | 50 |
| a) Trabajo intelectual y trabajo manual | 50 |
| b) Valores de uso y valores de cambio creados durante el proceso de trabajo. | 59 |
| c) Creación de productos separables e independientes del trabajador | 63 |
| d) Valorización del capital a través del proceso de trabajo | 65 |
| 3. Control del proceso de trabajo. | 72 |
| 4. Jornadas. | 74 |
| 5. Salarios. | 80 |
| 6. Condiciones de trabajo. | 93 |
| | |
| Capítulo III | |
| Caracterización de la fuerza de trabajo. | 105 |
| 1. Composición de la fuerza de trabajo | 106 |
| 2. Distribución en áreas de trabajo. | 114 |
| 3. Sexo. | 116 |
| 4. Edad. | 117 |
| 5. Procedencia de los trabajadores | 118 |
| 6. Lugar de residencia | 118 |
| 7. Escolaridad | 119 |
| 8. Movilidad | 120 |
| 9. Forma de contratación | 122 |
| 10. Calificación del trabajo. | 124 |
| | |
| Capítulo IV | |
| Democratización de la Delegación Sindical D-III-24 | 131 |
| 1. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, ubicación de la D-III-24. | 132 |
| 2. Orígenes del movimiento y la democratización de la delegación sindical | 137 |
| 3. Logro de las demandas | 153 |
| a) Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo | 153 |
| b) Sistema escalafonario y de admisión. | 158 |
| c) Impulso de las demandas y modernización del INAH | 170 |
| d) Cambios observados en el proceso de trabajo. | 172 |
| 4. Características de la democracia de la D-III-24 | 175 |

| | |
|---|-----|
| 5. Participación de los trabajadores | 178 |
| a) Integración de la dirección sindical | 178 |
| b) Características de la elección de representantes. . . | 180 |
| c) Rasgos y factores del deterioro sindical de la D-III- 24. | 182 |
| d) Reflexiones sobre la democracia sindical. | 185 |
| Consideraciones finales | 188 |
| Cuadros, gráficas y organigramas. | 192 |
| Notas. | 206 |
| Bibliografía | 220 |



Hoja de información sindical núm. 16.
D-III-24, INAH. Mayo, 1978. p. 1

Introducción

La intención de hacer este trabajo nació hace aproximadamente seis años, cuando el desarrollo de la vida sindical en el INAH trajo consigo una infinidad de situaciones relacionadas con el proceso de trabajo que planteaban dudas constantemente.

La crisis que se había desatado en el país después de 1975 era innegable, como lo era también la necesidad del INAH de modernizarse. En este contexto, los logros sindicales se iban sucediendo y por momentos parecían ir en contra de la realidad. Por ejemplo, después de que entró en vigencia el primer documento de Condiciones Generales de Trabajo, en una ocasión en que se explicaba a un custodio del Estado de México que tenía todo el derecho de tomar sus días económicos y periodos vacacionales, él se resistía, no porque tuviera miedo o no entendiera su derecho, sino porque le preocupaba quién cuidaría el lugar mientras tanto. En casos como éste, los trabajadores dieron muestras de un profundo afecto por su trabajo y una comprensión de él en un contexto más amplio, en el de la vinculación del trabajador como persona con el patrimonio cultural. De casos como ese hubieran podido extraer muchas enseñanzas quienes se hallaban al frente de la organización sindical, pero la dinámica de la problemática laboral lo impidió en muchas ocasiones. Por otra parte, la actitud del custodio ya mencionado resultaba antagónica a la de otros trabajadores que, con mejores condiciones de trabajo, abusaban de las conquistas sindicales.

Surgió principalmente una duda, que de alguna manera dio origen a este trabajo: Las demandas de la D-III-24 ¿respondían a las necesidades de los trabajadores? Poco a poco, el problema se fue

definiendo; era necesario estudiar el proceso de trabajo del INAH, para que una vez determinado se pudieran situar en él las causas que animaron a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales a democratizar su delegación y a impulsar sus demandas.

Comenzó la búsqueda y consulta de materiales acerca del tema 'proceso de trabajo' que ayudarían a entender mejor el problema. En 1984 se asistió al seminario "Lo viejo y lo nuevo en el proceso de trabajo en México. Teoría y estudios de caso", pero éste se dirigía principalmente a problemas de la industria; se trataron ahí cuestiones como la automatización y la robótica. A pesar de ello, la idea persistió ¿por qué no analizar el caso de un grupo de trabajadores al servicio del Estado, cuyas actividades se ubican en el sector educativo? Sin embargo, la carencia de metodologías para efectuar este tipo de trabajo era un hecho.

En 1985, la División de Posgrado de la Facultad de Economía de la UNAM organizó un seminario sobre proceso de trabajo impartido por la maestra Ma. de la Luz B. Arriaga. Al saber que ella había participado poco tiempo atrás en una investigación que relacionaba el proceso de trabajo y la acción sindical en la fábrica El Anfora, se le planteó la idea y a partir de ese momento su orientación fue decisiva para la elaboración del trabajo.

En noviembre de 1985 se presentó un anteproyecto titulado Proceso de trabajo y demandas sindicales en el INAH, y que abarcaba el periodo 1975-1980. Se trazaron como objetivos principales los de plantear la posibilidad de llevar a cabo estudios de proceso de trabajo en el sector de servicios y, por otra parte, analizar el com-

portamiento sindical; para esto último resultaba necesario examinar las características de la fuerza de trabajo que llevaron a la democratización de la D-III-24 y encontrar en esas características los elementos que dieron origen a las demandas de ésta.

Las principales hipótesis planteadas fueron:

1. El proceso de trabajo del INAH puede considerarse como un proceso productivo.
2. El proceso de trabajo condiciona las demandas de los trabajadores.
3. Las demandas de los trabajadores fueron utilizadas por el INAH para modernizarse.
4. Una vez establecidas las funciones y/o niveles de trabajo para cada empleado, se lograron evitar abusos de los jefes, pero a la vez los trabajadores han encontrado una limitante para su desarrollo profesional ya que no es fácil moverse de categoría o especialidad con la remuneración consiguiente.
5. Si bien el resultado en un primer momento fue la mejoría económica de una mayoría de trabajadores, se dieron situaciones de desequilibrio en la ubicación de especialidades en el tabulador de salarios.
6. Aun cuando los trabajadores tengan un sindicato democrático, su conciencia de clase no evoluciona necesariamente.

El desarrollo del proyecto condujo al estudio del carácter institucional del INAH y de su proceso de trabajo, para descubrir los problemas básicos de los trabajadores y a partir de ello reflexionar en torno a los demás problemas planteados. Conforme avanzaba la investigación, se vio la necesidad de ampliar el perio

do abarcado por ella hasta 1985. A la vez, el análisis de la forma como influyó el desenvolvimiento del sindicato democratizado sobre el proceso de trabajo de la Institución y sobre las condiciones la borales determinaron la reestructuración del proyecto.

Mi inserción en el sector investigado y la inquietud de tiempo atrás por realizar este trabajo me permitieron contar con infor nación de primera mano, realizar observaciones directas y recopilar una buena cantidad de material, así como aplicar una encuesta a 200 trabajadores.

La encuesta se dividió en siete apartados: datos personales, escolaridad, empleo, condiciones de trabajo, enfermedades y riesgos, relación laboral y condiciones económicas. Además la información se enriqueció mediante la narración verbal que distintos trabajadores nos hicieron de su historia en el INAH. Para efectuar la encuesta se eligieron doce centros de trabajo, procurando que fueran representativos de las distintas funciones del INAH: se incluyeron oficinas, departamentos de producción, museos, una zona arqueológica y un monumento histórico. Su aplicación se hizo aproximadamente en el lapso de un mes, y ante la negativa de distintos trabajadores a res ponderla, sólo pudieron recobrase 128 cuestionarios; los datos fue ron procesados manualmente y vaciados en cuadros de relaciones para su interpretación.

Se revisó también material de archivo de la D-III-24 y diversas publicaciones de ésta, como boletines y hojas sindicales, carpe tas de eventos varios, folletos, etcétera. El mismo trabajo se hizo con memorias, boletines, leyes y reglamentos, así como listados de trabajadores, una nómina, cheques y otros documentos emitidos por

el Instituto, a los cuales se tuvo acceso a través de los trabajadores.

Se hicieron algunos intentos para elaborar un esquema del proceso de trabajo del INAH, lo cual se logró sólo parcialmente, pues ni la Ley Orgánica, ni los organigramas de que se dispuso dieron los elementos necesarios para ello. Finalmente, a partir de la actividad que desarrolla el INAH en torno a una zona arqueológica se ejemplificó gráficamente la intervención de los distintos trabajadores en el proceso global. A partir de él se señala la relación que existe entre los distintos sectores en el desempeño de las funciones de la Institución.

El proyecto quedó finalmente dividido en cuatro capítulos y con el título Proceso de trabajo y democratización sindical en el INAH. (1975-1985). Caso de la delegación sindical D-III-24. Se mantuvieron, sin cambio alguno, las hipótesis previamente formuladas.

El primer capítulo sitúa en el contexto de la crisis internacional las dificultades económicas que vive nuestro país y señala cómo, pese a tales obstáculos, el INAH creció durante los primeros años del periodo estudiado y es al final de éste cuando ve disminuir considerablemente su presupuesto.

En el segundo capítulo se desarrolla la hipótesis de que el proceso de trabajo del INAH es un proceso productivo; se observa cómo las funciones de la Institución son mayor o menormente apoyadas por el gobierno, dependiendo del doble papel que cumple al ser importante a la vez para los sectores de turismo y educación; se señala cómo su proceso de trabajo se ve fraccionado por la existencia de dos grupos de trabajadores (administrativos, técnicos

y manuales, por una parte; de investigación, por otra) que comparten una misma materia de trabajo; y se hace sentir lo inequitativo de la situación salarial en muchos casos.

En el tercer capítulo se caracteriza a la fuerza de trabajo del IIAI, cuyo enorme crecimiento numérico a lo largo del periodo estudiado no ha logrado impedir el desequilibrio en ciertas áreas; ello ha obcecado, a juicio nuestro, a que dicho crecimiento ha sido orientado por la preferencia que la Institución, de modo más o menos arbitrario, ha mostrado por alguna de las áreas que la componen y, en consecuencia, por algún determinado sector de trabajadores.

En el cuarto capítulo se revisa cómo surge el movimiento democrático de la D-III-24, cómo obtiene la satisfacción de algunas de sus demandas esenciales y cómo en los últimos tiempos, a pesar de subsistir como sindicato democrático, pasa por un proceso de debilitamiento en el que disminuye incluso la actividad de los sectores que la integran.

Las consideraciones finales señalan la necesidad de buscar otros caminos de actuación sindical, pues el trabajador vive actualmente dos problemas latentes: la pérdida del poder adquisitivo de su salario y las difíciles condiciones en que desarrolla su trabajo. A estos problemas, causados básicamente por la restricción de presupuestos y la rigidez de la política laboral gubernamental, se suma el surgido de las deformaciones en la práctica sindical que se refleja en las relaciones entre los trabajadores. Asimismo, se llama la atención acerca del papel de un sindicato democrático en el sector de servicios: si la actitud ante las

adversas condiciones es mal-hacer el trabajo, ¿qué se opina de quienes así actúan en el sector de la salud (el ISSSTE, por ejemplo) y con ello nos ocasionan momentos tan desagradables que a veces ponen en peligro nuestra vida? La reflexión que motiva el trabajo queda ahí. Los trabajadores con su diaria actitud darán, indudablemente, una orientación a la colectividad de la que forman parte. Creemos que, a pesar de las limitaciones que pueda tener este trabajo, plantea la problemática que enfrentan tanto los trabajadores del INAH como la propia Institución, y esperamos que este esfuerzo sirva al análisis de las circunstancias en que actualmente se hallan; de esa realidad institucional en la que tantos de los trabajadores --lo comprobamos en esta investigación-- están inmersos por una entrega y un cariño real a sus labores. Su actitud, no obstante, parece tambalearse en estos momentos y quizá sea hoy cuando más necesiten reunir fuerzas y ánimos para continuar desarrollando las tareas de la Institución y contribuyendo así a definir su papel en la sociedad de nuestro tiempo.



"La crisis económica y nuestra lucha".
Folleto de la D-III-24, Marzo de 1978.

Capítulo I
Contexto económico 1975-1985

1. Repercusiones de la crisis internacional en México

En el plano internacional, el panorama económico se caracterizó, desde la década de los setenta, por el estallamiento de una crisis económica que se materializó en un proceso en el que se combinaron la recesión con la inflación. Esta crisis "resultante del agotamiento del modelo de acumulación de los monopolios, predominante desde la década de los cuarenta, cuyo inicio marcó el final de la fase de auge del ciclo económico de larga duración, presente desde finales de la Segunda Guerra Mundial, y que marcó, por lo tanto el inicio de la fase depresiva del mismo".¹ A partir de 1974, los países occidentales se enfrentaron a la inestabilidad de sus sistemas monetarios, al freno del desarrollo y al hecho de que millones de trabajadores se vieran sometidos al desempleo. Estas manifestaciones de la crisis "en lo esencial se corresponden con las condiciones de tránsito a un nuevo patrón de acumulación capitalista, a nivel mundial y en los ámbitos nacionales".² El sello de este nuevo patrón está marcado fundamentalmente por "un acelerado proceso de internacionalización del capital, del que se hacen cargo las grandes empresas transnacionales, y un gigantesco 'redespliegue' industrial, que configura nuevos esquemas de división internacional del trabajo para el aprovechamiento mayor de la mano de obra 'barata' de las áreas dependientes y subdesarrolladas".³

Si partimos de que "en la economía capitalista mundial ocurren transformaciones muy profundas con consecuencias que se proyectan

en los más variados planos de las relaciones internacionales y en la propia significación de los sistemas nacionales",⁴ encontraremos como consecuencias de ese nuevo esquema que las economías latinoamericanas han sufrido imposiciones que cambian profundamente no sólo su estructura económica, sino la social y la política. Por tanto, como dice Vuskovic, en América Latina "se estrechan drásticamente los márgenes de un desarrollo nacional independiente; se acentúa la dominación directa a través de la penetración creciente de las transnacionales, y la indirecta mediante la imposición de nuevos esquemas de política económica que favorezcan su mayor articulación subordinada a los requerimientos de los grandes centros capitalistas".⁵

En este contexto encontramos que, en el plano nacional, el modelo de desarrollo estabilizador iniciado a mediados de la década de los cincuenta había logrado un crecimiento cuyo promedio anual fue de 6.5%; este crecimiento "combinado con la estabilidad monetaria y de precios daban al país [hacia 1970] una imagen comparable en ciertos aspectos con las naciones desarrolladas, en sus mejores épocas".⁶ Sin embargo, la estrategia del desarrollo estabilizador, en el contexto del desarrollo capitalista dependiente "tuvo resultados que acentuaron las desigualdades entre la población, las deformaciones del aparato productivo y la economía".⁷ Aun cuando se consideraba que el crecimiento económico que se obtendría con esta política permitiría resolver los diversos problemas de la economía mexicana, lo cierto fue que se generaron distintos desequilibrios: "Una rápida acumulación de desempleados, retraso de lustros en la satisfacción de las necesidades de servicios educativos, médicos, sanitarios y de vivienda; en los trans-

portes, las carreteras no habían arrancado de la marginación a vastas áreas rurales del país, y el estancamiento de los ferrocarriles constituía un cuello de botella para las actividades ya establecidas. El petróleo, que hoy tiene el país en grandes cantidades, tenía que importarse en cantidades crecientes. Cuestiones financieras frenaban la producción de energía eléctrica, petrolera y siderúrgica; el mercado interno se estancaba".⁸ Las fuertes importaciones demandadas ante la expansión de la economía provocaron que se agudizara el desequilibrio externo, pues no eran compensadas por las exportaciones de bienes y servicios.

Esta situación contradictoria trajo consigo, antes de finalizar la década de los setentas, no sólo la disminución del ritmo de crecimiento industrial, el cuasi estancamiento de la producción agrícola y los crecientes déficits presupuestales y comerciales; sino el brote de tensiones sociales provocadas por las difíciles condiciones económicas y la inexistencia de espacios políticos reales, en los cuales la población expresara sus demandas. La misma burguesía parecía mostrar fuertes contradicciones, las cuales tendían a profundizarse al buscar las distintas fracciones su colocación en el bloque dominante.

Con el fin de buscar una salida a esta situación, se trazaron tres proyectos, los cuales contenían distintos objetivos económicos y políticos:

"El proyecto del Gran Capital Monopolista y Financiero, ligado al Imperialismo. El cual partía de considerar a la recesión industrial y a la escasez de divisas como los principales problemas a resolver, por lo que propuso: la reorientación del aparato industrial al mer-

cado mundial.

El Proyecto Neocardenista, que quería prolongar la sustitución de importaciones hasta sus últimas consecuencias: la industria de bienes de capital. Lo que implicaba una redistribución del ingreso y ampliación del mercado interno.

El Proyecto Tecnocrático, adoptado por Luis Echeverría, que intentaba conciliar los intereses del gran capital con los intereses de la pequeña y mediana burguesía y una fracción de la burguesía política aferrada a su autonomía".⁹

Este último proyecto trató de "aplicar una política de compromiso que permitiera el paso de un modelo de acumulación a otro que tratara de limitar el costo social y político".¹⁰ Si bien sus objetivos eran "lograr el crecimiento económico con redistribución del ingreso, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la reorganización del desarrollo industrial",¹¹ su desenvolvimiento se dio en el marco del agudizamiento de la crisis mundial y de las pugnas interburguesas, lo que se tradujo en que la economía se tornara crítica e inestable y presentara tres grandes etapas: "La primera en 1971, llamada atonía, o sea de contracción en el crecimiento nacional; la segunda, de 1972 a 1973, de crecimiento económico con una inflación desenfrenada que profundizó la crisis",¹² y la tercera etapa de 1974 a 1976, en la que "la economía se estanca; la combinación del estancamiento total de la producción con el déficit de la cuenta corriente de la balanza de pagos, la salida de capitales especulativos y el incremento del sector público precipitaron la devaluación del peso".¹³

Es a partir de esta última etapa que ubicamos el presente estudio. En ella encontramos que el crecimiento económico con redistribución del ingreso no pudo realizarse ante el estancamiento de la producción y la inflación galopante, lo que agudizó el desempleo y el deterioro del nivel de vida de amplios sectores de la población y propició a la vez una mayor concentración del ingreso en manos de un pequeño grupo de monopolistas. El fortalecimiento de las finanzas públicas resultó en el debilitamiento de la autonomía económica del Estado frente al capital financiero y monopolista, que aliado con la pequeña y mediana industria impidió la reforma fiscal a fondo. Pese a que se realizaron importantes inversiones en infraestructura y en industrias básicas como el petróleo, electricidad y siderúrgica, así como en el campo, sus resultados no se podían obtener a corto plazo; esto, aunado al estancamiento continuo del sector primario, profundizó los desequilibrios existentes. Tampoco fue posible disminuir la dependencia del sector externo, hecho que resultó palpable a mediados del sexenio: "el fracaso de la inicial intención echeverrista se hace evidente en las declaraciones de su nuevo secretario de Hacienda, José López Portillo, según el cual ya para 1973 México no tenía otra opción que seguirse endeudando: sin los recursos externos el país se enfrentaría a la recesión y hasta al hambre".¹⁴

El proyecto de Echeverría "se tornó en un rotundo fracaso ante la imposición permanente del gran capital, que impidió llevar adelante la política de compromiso y, en cambio, empujó para que

el proceso desembocara en la devaluación".¹⁵ Una vez devaluado el peso el 31 de agosto de 1976, el proyecto de política económica del Capital Monopolista y Financiero "ligado directa e indisolublemente al imperialismo yanqui, se impuso definitivamente".¹⁶

La procedencia de los recursos financieros contratados para el país mostraba claramente que la deuda pública se privatizaba, pues los bancos privados norteamericanos pasaron a ser los principales acreedores de México, situación que desembocó finalmente en la firma de un "convenio estabilizador" de tres años de duración con el Fondo Monetario Internacional, que firmó Echeverría y refrendó López Portillo. Dicho acuerdo obligaba a México a devaluar virtualmente su moneda y a aceptar medidas que rigieran la actuación económica del Estado, pues planteaba "la necesidad de reducir considerablemente el déficit del sector público; se establecieron directrices sobre precios y salarios, así como sobre algunos aspectos relacionados con la estructura fiscal y el funcionamiento del sector paraestatal".¹⁷

Por ello al tomar posesión como presidente de la República, José López Portillo planteó el inicio de una nueva política económica, sustentada en los acuerdos con el Fondo Monetario Internacional, o sea una política económica recesiva. En concordancia con este planteamiento, uno de los puntos básicos de esta política sexenal fue la llamada Alianza para la Producción, del cual, el día de la toma de protesta como candidato del PRI, López Portillo afirmaba: "La Alianza para la Producción debe inscribirse en un programa general y de largo plazo que, al mismo tiempo,

defina con precisión las prioridades del desarrollo nacional y el capital extranjero, así como las formas de participación de los trabajadores que aseguren una efectiva justicia distributiva".¹⁸

Con la Alianza para la Producción, López Portillo aceptó las imposiciones en el terreno económico y terminó con las pugnas entre los distintos proyectos de política económica surgidos durante el sexenio echeverrista. La Alianza para la Producción tenía como objetivo el incremento de la inversión privada sobre la base de la restricción salarial, y formó parte esencial de la política económica del nuevo gobierno, pues no sólo vino a restablecer la concordia en el seno del bloque dominante, sino que hizo aparecer a López Portillo como el promotor de tal iniciativa.

Una vez echado a andar el proyecto, y pese a que en 1978 el Fondo Monetario Internacional ponía a nuestro país como ejemplo de la eficacia de las medidas instrumentadas, lo cierto era que "México no había podido limitar su gasto público, ni el déficit presupuestal, ni la inflación, ni el déficit comercial con el exterior; si bien mantuvo estabilizada la tasa de crecimiento, los resultados indicaron que en 1980 había más de 9 millones de trabajadores desempleados y subempleados, el tope salarial fue de 13.5% de aumento anual, el Estado regresó a bajas inversiones sociales e improductivas, la inversión privada invertía en donde la tasa de utilidad era más atractiva, la inflación fue de 20%, en fin la crisis no se resolvió, y la opción de México con convenio o sin convenio giró en torno a los criterios de estabilización

del FMI".¹⁹

En diciembre de 1982, cuando Miguel de la Madrid tomó posesión de la presidencia de la República, las dificultades económicas que se presentaron durante la década de los setentas no sólo persistían, sino que se habían agravado, por lo que al presentar su Programa Inmediato de Reordenación Económica, demandó al pueblo de México solidaridad y apoyo a sus planteamientos.

Pese a los intentos realizados, las dificultades económicas siguen agobiando al país, en tanto que la política de austeridad se ha agudizado, trayendo consigo condiciones económicas más difíciles para la mayoría de la población. La intención de adherirse al GATT (Acuerdo Internacional de Aranceles), que se manifestaba ya desde la administración de López Portillo, se han llevado a cabo durante el gobierno de De la Madrid, sin que por ello las exportaciones, principalmente las de petróleo, ofrezcan una verdadera posibilidad de que México sea autosuficiente financieramente.

En 1983, en su informe de Gobierno el presidente "subrayó enfáticamente que el problema económico representaba una amenaza para la estabilidad social y política del país",²⁰ y pese a que la "estrategia de su Gobierno se había orientado a combatir la crisis y a transformar las relaciones del aparato productivo y distributivo, a fin de sentar las bases para un desarrollo sostenido y eficiente",²¹ la situación inflacionaria no se ha podido controlar y el desarrollo económico se sigue apoyando en el endeudamiento externo como "única posibilidad de asegurar un nivel de bienestar social".²²

2. Situación financiera del sector educativo

El INAH fue creado en 1939, junto con otros organismos descentralizados; dicho año corresponde al periodo en el que Juan Felipe Leal considera que el Estado estaba tomando "en sus manos los sectores más dinámicos, estratégicos y productivos de la economía nacional, para utilizarlos como palanca promotora del desarrollo de todas las ramas de la producción y de la soberanía nacional".²³ Esta política, de acuerdo con Leal, reposaba "en una alianza de clases en la que, al tiempo que el sector dirigente de la burocracia y del gobierno lograba la consolidación de un Estado, se realizaban importantes intereses clasistas de obreros y campesinos".²⁴ Precisamente en este periodo, mediante su Ley Orgánica, el INAH quedó establecido como una institución "con personalidad jurídica propia y dependiente de la Secretaría de Educación Pública",²⁵ por ello consideramos que resulta de gran importancia ofrecer un panorama de las consecuencias que ha tenido la actual crisis económica en el sector educativo, ya que el INAH forma parte de él.

Creemos imprescindible analizar la problemática de la asignación de recursos financieros al sector educativo con base en dos elementos. En primer lugar, James O'Connor señala que "el volumen y la composición de los gastos gubernamentales [...] no están determinados por las leyes del mercado sino por los conflictos sociales y económicos entre clases y grupos".²⁶ Por otro lado, hay que recordar que el periodo 1975-1985, señalado para el presente estudio, se ha caracterizado por el estallamiento y

la permanencia de una crisis económica de carácter internacional que ha traído consigo la agudización de los conflictos sociales y económicos.

Dada la situación crítica de la economía nacional y ante el derrumbe de una estrategia de expansión del gasto público en condición deficitaria, las acciones educativas del Estado se han visto afectadas en forma determinante. En el periodo a estudiar se observó que el carácter decreciente del gasto público en el sector educativo se refleja en el porcentaje que éste ha significado en relación al gasto público total. Mientras en 1977 el gasto destinado al sector educativo significaba un 9%, en 1983 pasó a ser sólo de 5.7% (Cuadro 1).

Se encontró que los porcentajes de incremento anual del gasto público se mantuvieron de 1977 a 1982 por arriba del incremento anual de precios. Esto cambió radicalmente en 1983, o sea a partir de que la inflación fue mayor que la de los seis años anteriores (Cuadro 2); el cambio se ha manifestado concretamente en el control de salarios en este sector.

Ante su menor capacidad financiera, el Estado "no puede atender simultáneamente y en la medida en que lo venía haciendo, sus dos tareas financieras, indispensables a largo plazo para mantener la reproducción y el equilibrio del sistema: la directamente vinculada a la producción y el proceso de acumulación y las que conservan la estabilidad y el consenso",²⁷ por lo que "ha optado por canalizar el máximo de recursos hacia las inversiones directamente productivas, que pueden reactivar la econo-

mía, reduciendo proporcionalmente la parte del gasto social".²⁸ Del gasto público ejercido por el Gobierno Federal en servicios educativos y culturales, el asignado a "universidades, escuelas e institutos de enseñanza técnica, profesional y cultural" pasó de 21.3 en 1977 a 30.1% en 1979, en tanto que el señalado para "servicios de bibliotecas, hemerotecas y museos" decreció de 0.8 a 0.2% en el mismo periodo (Cuadro 3). Estos movimientos parecen responder a la caracterización que hace Cuauhtémoc Ochoa del sistema educativo en el periodo 1964-1970, en donde señala que la educación ha adquirido "un carácter más cerrado y elitista" y que este tipo de tendencias se vinculan "indisolublemente a un modelo de desarrollo que presenta como elemento central propiciar la acumulación acelerada de capital y el consecuente fortalecimiento del capital financiero".²⁹

3. Presupuesto asignado al INAH

En este contexto, y "más allá de estas restricciones, lo cierto es que el Estado necesita un aparato amplio y accesible de educación pública no tanto porque sea importante la formación de la población como fuerza de trabajo, sino por los efectos ideológicos que ejerce sobre la estabilidad y el consenso".³⁰ Así, encontramos que el INAH realiza actividades que tienden a una función ideológica y podría considerarse como una herramienta importante para los "grupos dominantes del Estado [que] promueven una cierta visión del mundo, más o menos explícita y articulada que debe ser enseñada, y que funciona como instrumento para la obtención del consenso y para consolidar en la población actitu

des adecuadas para la conservación del sistema".³¹ Así, como se explica en el capítulo segundo, además de que la institución está relacionada con el renglón de turismo, ésta influye en la concepción que se da a la población sobre la historia y el patrimonio cultural.

Contemplado en los términos anteriores, se encontró que el presupuesto del INAH, entre 1977 y 1980, pasó de 361 a 892 millones de pesos y que las tasas de crecimiento anual fueron mayores no sólo al incremento anual de precios sino al porcentaje asignado al sector educativo. La tasa mayor de incremento se observó en 1980 cuando alcanzó un 14.8% en relación al presupuesto del año anterior; sin embargo, esta situación parece cambiar en los últimos años, ya que de 1980 a 1984 disminuyó en 14.7%. (Cuadro 2). Este desbalance presupuestal de la institución frente a la tasa de inflación se reflejó en su política presupuestal, pues en 1984 demandó "una estricta racionalización del ejercicio presupuestal".³³ En efecto, ello se manifiesta en la gran cantidad de convenios y acuerdos que actualmente realiza no sólo con el gobierno federal y los gobiernos estatales y locales, sino con asociaciones y organismos particulares para la realización de distintos programas, por ejemplo en la instalación de museos y en la edición de publicaciones.

COMBATAMOS EL AUSENTISMO

Ciertamente, no todos los buenos trabajadores son buenos sindicalistas; sin embargo, la gran mayoría de los malos trabajadores son malos sindicalistas.

Un trabajador que falta mucho a su trabajo debe siempre favores a las autoridades. A cambio de no tomar sanciones en su contra se le pide que trabaje en días que no le corresponde o una gran cantidad de cosas que regularmente violan el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo. De esta manera se sientan precedentes que nos debilitan como sindicato. De igual manera, un trabajador que debe favores es un trabajador que no jala con sus compañeros y que, además, en muchas ocasiones los divide o, cuando menos, les resta fuerza.

El ausentismo, entonces, no sólo causa perjuicios al trabajador, a su trabajo y a su familia, sino también a sus compañeros. El ausentismo es un mal que debemos combatir.

Hoja de información sindical Núm. 33.
D -III-24, INAH, Junio, 1979, p. 6

Capítulo II

Caracterización del proceso de trabajo del INAH

1. Funciones que desarrolla la institución y el papel que desempeñan en la sociedad

En 1975 el Instituto Nacional de Antropología e Historia aún se regía por la Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial el 3 de febrero de 1939, que le señalaba las siguientes funciones:

- I Exploración de las zonas arqueológicas del país.
- II Vigilancia, conservación y restauración de monumentos arqueológicos, históricos y artísticos de la República, así como de los objetos que en dichos monumentos se encuentran.
- III Investigaciones científicas y artísticas que interesen a la Arqueología e Historia de México, antropológicas y etnográficas, principalmente de la población indígena del país.
- IV Publicación de obras relacionadas con las materias expuestas en las fracciones que anteceden.
- V Las demás que las leyes de la República le confieren¹.

Con base en estas funciones no fue posible definir el proceso de trabajo del INAH, ya que no correspondían a la realidad de sus labores; por ejemplo, pese a que en la misma Ley se le asignaban como parte de su patrimonio el entonces Museo Nacional de Arqueología, Historia y Etnografía y la parte del Castillo de Chapultepec que albergaba al Museo de Historia,² entendiéndose así que se le confiaban el funcionamiento y operación de dichas entidades, la Ley no mencionaba, como podemos observar, ninguna función relativa a museos. Esto resulta más extraño aún si se recuerda que ésta es

una de las actividades más conocida por el pueblo de México e incluso hay quien identifica a la institución con uno de sus museos: el Museo Nacional de Antropología.

Para 1975 la creación de diversos museos nacionales, regionales, locales y de sitio había hecho patente la responsabilidad del INAH, no sólo en lo relativo a la operación y administración de los museos ya existentes, sino de la apertura de otros nuevos.

En este mismo año se emitió el reglamento de la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas publicada en 1972;³ esta legislación amplió y precisó las obligaciones del INAH en lo referente al rescate y preservación del patrimonio cultural, ya que entre su articulado se señalaba lo siguiente: "Es de utilidad pública la investigación, protección, conservación, restauración y recuperación de monumentos arqueológicos, artísticos e históricos y de las zonas de monumentos"; y "El INAH y el INBA⁷ organizarán o autorizarán asociaciones civiles, juntas vecinales, y uniones de campesinos como órganos auxiliares para impedir el saqueo arqueológico y preservar el patrimonio de la Nación";⁴ normas jurídicas con las que se iniciaron nuevas actividades como el registro de colecciones privadas, la delimitación de zonas arqueológicas y los proyectos para las declaratorias y reglamentos de zonas y monumentos históricos.

En 1975 el amplio desarrollo del Instituto era manifiesto. La realización de sus diversas actividades había traído como consecuencia la constante creación de nuevos centros de trabajo y de nuevas secciones al interior de estos, lo que dejaba ver claramente

te que su Ley Orgánica no correspondía a su realidad. La administración 1971-1976, consciente de esta situación, señaló en su memoria de labores que había sido "indispensable formular explícitamente la política general del INAH y las políticas particulares de cada uno de sus grandes sectores de actividad".⁵

Así a fines de 1976, al concluir el sexenio echeverrista, el INAH sintetizaba sus objetivos en esta frase: "Lo que da unidad y permite integrar en un esquema coherente las principales funciones del INAH es el estudio, la conservación y la puesta en valor social del patrimonio histórico y cultural de México".⁶ De tal manera, el cumplimiento de sus múltiples actividades cobró sentido mediante los tres grandes objetivos así delimitados: investigación, conservación y divulgación. En ellos quedaban comprendidas las distintas tareas que había ido asumiendo a través del tiempo, y así lo expresó en el informe que la administración del doctor Guillermo Bonfil hizo al propio presidente de la República: "El Instituto Nacional de Antropología e Historia lleva a cabo actividades muy diversas. Empero, existe una problemática central que las conjuga y las hace coherentes: el estudio, la protección y la divulgación del patrimonio histórico y cultural de México. Tales son las tareas que definen el carácter del Instituto y sus modalidades de acción, y que constituyen sus responsabilidades fundamentales".⁷

Si bien para 1976 el INAH había delimitado sus objetivos de trabajo y hecho patente su necesidad de estructurar las actividades de sus trabajadores, pues propuso escalafones para diver-

sas áreas, el único que se definió fue el del área de investigación. El resto de trabajadores quedó considerado como administrativo, técnico y manual, por lo que agrupados en la delegación sindical D-III-24, vieron satisfecha su demanda de un escalafón hasta mediados de 1978 con la firma del convenio SEP-INAH-SMTE-D.III. 24, con el cual el Instituto logró "la transferencia del importe total de todas las plazas amparadas por cheque federal",⁸ a la vez que conseguía una rama escalafonaria. De esta forma, y aun cuando hubo un acuerdo mixto en la división del trabajo que se planteaba, una parte considerable de la propuesta partió de los trabajadores y vino a constituir el primer intento para su clasificación y la agrupación de áreas de trabajo.

En el profesigrama general de puestos, nacido de la rama escalafonaria para el INAH, encontramos que se ubicaron seis áreas de trabajo, en las que si bien se diversifica el proceso de trabajo general, pues las actividades no se agrupan en torno a los tres objetivos del INAH, se advierte que las especialidades cuyo objetivo es la conservación están consideradas básicamente en el área de custodios de bienes antropológico-históricos y artísticos y en el área de técnicos en conservación arqueológica, histórica y artística, pues como la misma institución ha manifestado, la protección y conservación del patrimonio debe comprender desde la vigilancia hasta los procesos más complejos de restauración. Por lo que toca a las especialidades cuyo trabajo se dirige al objetivo de divulgación, éstas están comprendidas en tres áreas: la de técnico en gráficas antropológico-históricas y artísticas, la de técnicos en divulgación antropológico-histó

rica y artística, así como del área de producción especializada antropológico-histórica y artística, pues la elaboración de materiales bidimensionales y tridimensionales que realizan los técnicos en gráficas cobra sentido como parte de la función de divulgación del Instituto, y la última área comprende las especialidades que llevan a cabo la producción de elementos usados, bien en los museos, bien en las reproducciones para venta al público, cuyos fines también corresponden al área de divulgación.

Respecto a los técnicos en documentación antropológico-histórica y artística, es conveniente aclarar que si bien el grueso del área está conformado por las especialidades que llevan a cabo el trabajo administrativo de apoyo a las demás áreas, en ella se encuentran especialidades que realizan funciones encaminadas a cubrir los objetivos de conservación, investigación o divulgación (bibliotecario, registrador, documentador museográfico y transcriptor).

Partiendo de que los objetivos básicos del INAH son la investigación, la conservación y la divulgación, se trató de hacer un esbozo de lo que sería el proceso de trabajo de la Institución, ejemplificado por medio de un sitio arqueológico,⁹ separando la exploración de la investigación para hacer más claro dicho proceso (Gráfica 1).

Tenemos que la primera fase del proceso sería la exploración y determinación del sitio arqueológico, como vemos en el esquema. Una vez determinado el objeto del patrimonio, éste es sujeto de estudio por parte de distintos especialistas, a la

vez que se somete a los procedimientos indicados de conservación para detener las causas del deterioro y estabilizarlo, con el fin de que perdure a través del tiempo, así como a los tratamientos de restauración que amerite, para posteriormente pasar al área de divulgación, cuyo objetivo sería no sólo poner físicamente este patrimonio al alcance del público, sino hacer que adquiriera para éste un significado tal que lo relacione estrechamente con su vida cotidiana.

Respecto a este intento de esquematizar el proceso de trabajo general, se debe hacer la aclaración de que en él aparece la investigación, a pesar de que este sector de trabajadores no está contemplado en el presente estudio. Esto se debe a que en distintos momentos del proceso, los trabajadores comparten la materia de trabajo independientemente de la delegación a la que pertenezcan y del objetivo de que se trate.

Se aclara también que durante el proceso general de trabajo se realizan procesos de trabajo completos que se desprenden de los objetivos del INAH, en los que participan una, dos o más especialidades, por ejemplo: los plateros elaboran las reproducciones de bienes culturales; en la ejecución de reproducciones de cerámica participan el moldeador de cerámica y el ceramista; en tanto que el proceso de publicaciones, a grosso modo, es efectuado por redactores, tipógrafos, diseñadores gráficos e impresores. De esta manera, se cubren multitud de procesos que materializan las distintas funciones de la Institución.

De los tres objetivos que persigue el INAH, el que se ha definido con mayor precisión durante las tres administraciones

estudiadas es el de la conservación. Fue instrumentado legalmente desde 1972 mediante la Ley Federal de Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas, y vino a normar las tareas de exploración, vigilancia, protección, restauración, mantenimiento y recuperación de monumentos y zonas arqueológicas e históricas; obligaciones de las que se desprenden la mayoría de las que actualmente enumera la Ley Orgánica.

Si bien se encontró que durante el sexenio echeverrista el INAH impulsó políticas para normar cada uno de los objetivos trazados, también se observó que esta administración concedió una mayor importancia al área de investigación, lo que se constata al leer en su memoria de labores: "Dentro de la variedad de tareas que por Ley debe realizar el Instituto, la investigación científica y tecnológica viene a ser su columna vertebral, y su actividad más importante. La investigación es la base sobre la cual descansan las restantes actividades de la Institución".¹⁰

Fueron los investigadores el primer sector de trabajadores al que se le otorgó un sistema escalafonario y prestaciones superiores a las del resto del personal.

Este estado de cosas pareció haberse modificado, sin embargo, durante el sexenio de López Portillo, al término del cual el INAH señaló en su memoria: "Las tareas de protección, custodia y restauración, constituyen parte medular de la función del INAH [...] comprendiendo desde la constante vigilancia de los bienes de nuestro patrimonio histórico, hasta los más complejos procedimientos de restauración".¹¹ La importancia concedida al área de conservación la encontramos reflejada en la distribución de los gastos

de inversión, donde se observa su incremento presupuestal en relación con las otras áreas (Cuadro 4).

Por su parte, la administración correspondiente al sexenio de De la Madrid acuñó el calificativo de "sustantiva" para referirse al área de conservación y se preocupó ostensiblemente por mejorar la situación laboral de las especialidades de restauración y arquitectura.¹²

Por lo que respecta al tercero de los objetivos de la institución,¹³ se observó que, pese a que en la propia Ley Orgánica se considera a la divulgación como una de sus funciones básicas, ésta se ha atendido sólo de manera parcial y en respuesta a circunstancias meramente coyunturales. Así ocurrió, por ejemplo, con el área de museos en el periodo 1975-1979, cuando se creó un departamento de Museos y Exposiciones y se propuso un escalafón que incluía a los técnicos en museografía, lo que explica la mejor ubicación de los museógrafos en relación con las otras especialidades en el escalafón impulsado por el sindicato democrático en 1978. Este acatamiento parcial que hace el Instituto de su función divulgadora se refleja con fidelidad en la recién revisada Ley Orgánica: si bien se acepta a la divulgación entre los objetivos de la Institución (junto con los de investigación, conservación y docencia), el área de trabajo correspondiente aparece designada como "área de museos", en lugar de "área de divulgación", mientras que sí figuran, en exacta correspondencia con los objetivos establecidos, las áreas de investigación y conservación.¹⁴

A lo largo de la historia del INAH, se ha perfilado en el

área de divulgación la importancia de la actividad editorial, a la que ya se refería la Ley de 1939, y la necesidad de crear un equipo de promoción y difusión cultural. En 1976 aparece en el organigrama del INAH un Departamento de Divulgación y Promoción Cultural que se ocupaba de la edición de las publicaciones y de las actividades de prensa, radio, televisión, cinematografía, paseos culturales, reproducciones de cerámica, joyería y platería, discos, carteles, diapositivas, tarjetas postales y estampas escolares.¹⁵ Ese departamento desaparece en el organigrama de 1977-1979, y queda sólo un Departamento de Impresiones, con lo que se motivó la dispersión del antiguo equipo. (Organigramas 1 y 2) En la actual administración se crean una Dirección de Publicaciones y una Dirección de Difusión, la segunda ha intentado nuevamente formar un equipo para retomar distintas actividades de promoción cultural.¹⁶

En el área de divulgación ha persistido como un obstáculo la inexistencia de una política de acción, lo que ocasiona que las actividades que podrían ser más ricas se limiten muchas veces a la mera promoción de eventos culturales y artísticos. Esta tendencia puede observarse también en distintos organismos relacionados con la cultura, e indudablemente se deriva de la concepción que asocia, de modo más o menos mecánico, a la cultura con el arte y con las expresiones consideradas como representativas de la intelectualidad humana; en consecuencia, la promoción cultural se entiende como la organización de eventos que proporcionen cultura a quienes los presencian. En México es evidente la existencia de diversas culturas: junto a las manifestaciones indígenas y campesi-

nas encontramos toda una gama de expresiones urbanas y mestizas. Si bien esta diversidad cultural es un hecho que deben reconocer todas aquellas instituciones que presten un servicio social, para el INAH debiera resultar ineludible. Si un supuesto básico para el desempeño de sus funciones es el de que "habitan la República Mexicana sociedades y sectores de muy diversas culturas",¹⁷ la promoción que lleva a cabo debe poseer un horizonte más amplio de acción y un cúmulo de alternativas de trabajo que rebasen la sola difusión de eventos. La concepción de las distintas comunidades del país como productoras y creadoras permanentes de cultura, nos conduciría a admitir la necesidad de respetar, valorar y promover todas las expresiones culturales, involucrando en ello a los distintos grupos que les dan vida.

Pese a que el INAH ha adoptado determinadas políticas para normar las tareas que cotidianamente lleva a cabo, consideramos que dichas políticas no han tendido a relacionar estrechamente sus tres grandes objetivos: Investigación, Conservación y Divulgación. Pensamos que es a través de esta interrelación de objetivos que puede darse el contexto adecuado para el cabal cumplimiento de sus labores, y por ello creemos necesario que se conciba su función como el resultado de un proceso de trabajo integrado en el que participen tanto la investigación como la conservación y la divulgación.

La necesidad de esta interrelación se observa en los siguientes señalamientos hechos por el INAH:

"[...]la diversidad y complejidad de los campos de actividad

en los cuales el Instituto tiene tareas y responsabilidades específicas de orden administrativo, legal, docente y técnico, deben ser coherentes con la planeación y la práctica de la investigación científica. Es indispensable que haya una interrelación estrecha entre todas estas áreas, que debe reflejarse claramente en la formulación de sus respectivas políticas".¹⁸

a) Relación entre la investigación y la divulgación:

"La tarea de investigación es un proceso de producción de conocimientos. En este sentido las investigaciones que realiza el INAH deben tener su correspondiente culminación en la divulgación de sus resultados. Se reconoce que, en términos sociales, no existe conocimientos sin comunicación, en cualquier nivel que ésta se produzca".¹⁹

"Una de las obligaciones fundamentales del Instituto Nacional de Antropología e Historia es la de promover y realizar programas intensos y extensos de divulgación del patrimonio cultural mexicano tanto en el nivel de los resultados de las investigaciones que se realizan en el Instituto como en el de la información didáctica y la sensibilización cultural".²⁰

b) Relación entre la conservación y la investigación:

"La conservación del patrimonio monumental de la nación requiere del estudio sistemático de los criterios y normas que deben regir esta actividad, de los métodos y técnicas de la restauración, de las técnicas artesanales. Es necesaria, además, la investigación sobre el urbanismo de las

zonas de monumentos históricos que abarque los variados aspectos técnicos, sociales y económicos relacionados con la conservación y reanimación de estos centros".²¹

c) Relación entre la conservación y la divulgación:

"Todos los esfuerzos, sin embargo, [en materia de conservación] serán incompletos y no se lograrán los resultados que se buscan, si no existe una profunda convicción entre el pueblo y las autoridades de la necesidad de conservar nuestro patrimonio cultural como un elemento de identidad y progreso de la nación".²²

La determinación del proceso de trabajo del INAH permite identificar los diferentes grados de calificación que se requieren en los trabajadores para dar forma al proceso laboral en su conjunto. De hecho encontramos que se ha manifestado la intención de que los distintos campos de trabajos del INAH convergieran en una sola estructura. Esto se advierte en lo expresado por la Institución en su Memoria de labores 1971-1976: "Paralelamente, comisiones mixtas paritarias revisan y adecúan los diferentes sistemas escalafonarios, a fin de elaborar uno general que comprenda todas las actividades que se realizan en el Instituto";²³ de la misma manera, los trabajadores de las diversas áreas del Instituto mediante la Comisión Coordinadora de las Delegaciones Sindicales, nombrada en 1975, manifestaron la necesidad de "Impulsar la discusión y elaboración de los escalafones por área que convergieran en el Escalafón único del INAH".²⁴

La interrelación entre los tres objetivos que cumple el Instituto sugiere una participación conjunta para su cumplimiento, lo que hace que los trabajadores del sector de

investigación no se limiten a cubrir sólo el objetivo de investigación, ni que los técnicos, administrativos y manuales se limiten a uno de los restantes objetivos; trabajadores de ambas delegaciones se ven precisados, en su trabajo diario, a realizar actividades encaminadas hacia los tres objetivos del INAH. De esta necesidad se deriva el hecho de que en ambas delegaciones se requiera personal con una capacitación específica que se responsabilicen de dichas labores. Esta capacitación se refleja, de alguna manera, en los requisitos de nivel académico universitario que se señalan en los dos sistemas escalafonarios que norman a los trabajadores de las dos delegaciones sindicales del INAH. Por lo que respecta al catálogo de puestos de técnicos, administrativos y manuales, entre sus requisitos se pide a ocho especialidades tener estudios universitarios o equivalentes que van desde la pasantía hasta el doctorado.

Los grados académicos para los campos de Arquitectura, Contabilidad, Diseño Gráfico y Artes Plásticas son reconocidos en las universidades del país, en tanto que la Restauración al igual que la Antropología e historia es impartida por el INAH a nivel de licenciatura. No ocurre lo mismo con el museógrafo, el redactor y el promotor de difusión cultural, disciplinas que si bien no son privativas del INAH, pues sus servicios son requeridos en otras instituciones de cultura, no tienen, salvo la Museografía, una institución académica oficial que las avale. Sin embargo, las actividades que deben desempeñar las han obligado a recurrir a la preparación proporcionada por otros campos universitarios y

a la práctica diaria, lo que les ha dado un reconocimiento en la mayoría de las Instituciones. Por lo que toca a la Museografía, su preparación corresponde, junto con la Restauración, a la Escuela Nacional de Conservación, Restauración y Museografía, dependiente del INAH. El reconocimiento de estos campos y de algunos otros, como el de Bibliotecario (en el que hasta hoy se ha establecido el grado universitario en el catálogo de puestos), sería de gran significado para las labores que realiza el Instituto. La participación de estas especialidades en actividades que materializan los distintos objetivos se hace evidente en la planeación, diseño y elaboración de museos y exposiciones; conservación y restauración de bienes muebles e inmuebles; elaboración de boletines de prensa, guiones de radio y televisión, cuya producción requiere de conocimientos específicos que son aportados por las distintas especialidades, independientemente de que pertenezcan a uno y otro sector. Esta situación se hace más clara cuando encontramos que ambas delegaciones sindicales tienen entre sus actividades la planeación, reestructuración, reinstalación y creación de museos; la elaboración de guiones temáticos; la organización, enriquecimiento y documentación de colecciones; la preparación de cédulas y textos de exposiciones; la elaboración de folletos de divulgación y la preparación de programas educativos y de difusión cultural.²⁵

Se considera que el mayor o menor desarrollo de los objetivos está íntimamente relacionado con el tipo de Institución

que es el INAH y con la materia de trabajo que tiene asignada. En primer lugar recordemos que por ser una Institución del sector educativo, de acuerdo con el esquema marxista, constituiría un elemento esencial de la superestructura y este tipo de instituciones "tienen funciones específicas que cumplir en el mantenimiento y reproducción del modo de producción dominante"²⁶, o, como dice Guillermo de la Peña: "En ese continuo juego de intereses en conflicto que caracteriza a las sociedades en donde el acceso a los bienes y servicios se distribuye en forma desigual la educación puede ser vista como una estrategia clave en la arena de negociaciones. Mediante las instituciones educacionales, los grupos en conflicto intentarán imponer ciertas orientaciones de valor que las favorezcan y preparar el tipo de hombre que más conviene a sus intereses. Cuando un grupo o categoría social llega a ser hegemónico, el proceso educativo deviene un arma clave en la reproducción de las condiciones sociales que le permiten mantener su dominio económico, político e ideológico: la educación transmite sentimientos e ideas".²⁷

En esta forma puede explicarse el hecho de que en el renglón de Divulgación no se haya dado un apoyo continuo a lo largo de las distintas administraciones para la creación de recursos humanos que sostengan a dicha área. Más bien se ha subsanado de manera temporal con la presencia de cierto personal, el cual bien se dispersa o desaparece. Resulta así que cada administración ha tenido la oportunidad de dar un carácter particular a dicha área.

La evidencia de que existe una correlación entre la suerte que le ha tocado al objetivo de Divulgación y el cariz ideológico

co que puede adquirir, se observa en las siguientes citas:

"La acción de indagar, adquirir y divulgar ese conocimiento debe dirigirse a promover y estimular la formación de una conciencia personal y social ante los problemas del país, auxiliar a la comprensión de éstos y a resolverlos de acuerdo a las enseñanzas de la experiencia histórica y las necesidades actuales y futuras".

"El patrimonio cultural, con todos sus valores históricos, artísticos y científicos, constituye una totalidad dinámica y vigente, capaz de influir en los procesos de cambio hacia mejores formas de organización económica y social. El conocimiento de estos testimonios materiales e intelectuales debe convertirlos en factores utilizables como referencia constante de la actividad creadora en tales procesos de cambio".²⁸

Este rasgo no se refleja con la misma intensidad en el renglón de Conservación; en realidad se observa justamente lo contrario: no sólo existe un apoyo institucional a esta área, sino que el Gobierno Federal lo considera tan importante que concede presupuestos para acciones de conservación por medio de otras dependencias. Durante el periodo estudiado se encontró que el INAH se enfrentó constantemente al hecho de que otras Instituciones cuenten con presupuestos mayores a los que a él se le asignan: "Baste señalar que muchas obras de restauración de monumentos históricos realizadas por otras dependencias durante este periodo, implicaron cada una de ellas una inversión mayor que el presupuesto anual que pudo destinar el INAH a toda el área de monumentos históricos".²⁹

"En ocasiones un organismo federal invierte, en la restauración de un solo edificio histórico, cifras que representan varias veces el presupuesto total que el Instituto destina al área de monumentos históricos".³⁰

Y en la vida diaria es común ver que la restauración de monumentos históricos es llevada a cabo por dependencias como SEDUE, DDF, etcétera. Incluso actualmente el INAH ha establecido relaciones con autoridades federales, estatales y municipales, así como con asociaciones civiles, pues ha manifestado que si "no se asocia con las autoridades y dependencias que directamente participan en los programas de desarrollo urbano, uso del suelo y ejecución de las obras que modifican el entorno urbano, no puede ni podrá cumplir efectivamente con esas funciones [de conservación de monumentos]".³¹ Como colofón de todo esto, la nueva Ley Orgánica establece la responsabilidad del INAH de "otorgar los permisos y dirigir las labores de restauración y conservación de los monumentos arqueológicos e históricos que efectúen las autoridades de los estados y municipios".³²

Si bien, como hemos visto, se dedica un gran presupuesto, no sólo a través del INAH sino de otras dependencias, a la conservación del patrimonio cultural monumental, en lo que respecta a la conservación del patrimonio cultural no tangible la situación cambia. Aun cuando el INAH acepta que el patrimonio cultural "abarca las obras materiales y no materiales que expresan y conforman la creatividad pasada y actual del pueblo; la lengua, las creencias, los ritos, la literatura..."³³ y

algunas de sus actividades se dirigen a estas manifestaciones, como la investigación lingüística o la edición de discos, la política de conservación no se ha extendido ampliamente a estas manifestaciones de nuestro patrimonio cultural. Aquí queremos hacer énfasis en la relación que existe entre el desarrollo de los objetivos del INAH y la materia de trabajo. Y es que si bien existe --como hemos señalado-- una función ideológica en las actividades del INAH, también es cierto que existe otro propósito: el de incrementar la estructura turística, lo que explica la importancia que se concede a algunas labores del INAH.

La materia de trabajo del Instituto la constituyen:

- Los monumentos arqueológicos, históricos y paleontológicos.
- Las zonas de monumentos arqueológicos históricos y paleontológicos.
- Los bienes culturales muebles (pintura de caballete, cerámica, escultura, etcétera).
- Las fuentes históricas (códices, documentos).
- El patrimonio cultural no tangible (expresiones literarias, lingüísticas y musicales; conocimientos; creencias; costumbres, etcétera).
- Las poblaciones vivas.

Como puede observarse la materia de trabajo del INAH está compuesta por patrimonio cultural material e intangible y por el mismo ser humano. Es precisamente el patrimonio

cultural material o tangible el que representa la posibilidad de ofrecer una infraestructura productiva encaminada al mero interés turístico, en tanto que el patrimonio intangible, junto con las poblaciones vivas, tiene una relación directa con la función de dominio ideológico. Es en esta relación que se establece entre la materia de trabajo y los objetivos del INAH donde se genera el mayor o menor apoyo que recibe.

Pese a que el mismo Instituto ha manifestado la necesidad de realizar un trabajo que rebase el solo interés turístico: "El estudio científico, la protección y divulgación del patrimonio cultural, son, por ende, actividades necesarias, imprescindibles, para la construcción de un México cada vez mejor, cada vez más justo. Ni son un lujo intelectual destinado a minorías privilegiadas, ni tienen sentido si se proponen únicamente incrementar el flujo turístico, sea éste nacional o internacional",³⁴ esto en la práctica no ha sido sencillo, ya que el patrimonio tangible mexicano es de gran magnitud: baste señalar que el país tendrá unas veinte mil zonas arqueológicas³⁵ y que en sólo cuatro estados se han catalogado "10 520 monumentos históricos inmuebles",³⁶ lo que hace que gran parte del trabajo se enfoque a este objetivo. Sin embargo, aún no se han dado las condiciones que permitan impulsar un trabajo integral, resultante de la interrelación en las tareas surgidas de los tres objetivos, en función de los distintos aspectos que conforman la materia de trabajo del INAH.

Si bien es comprensible que el pleno desarrollo de las funciones del INAH no se puede lograr mientras esté inscrito en la estructura de un país con un sistema capitalista dependiente como lo es México, también es cierto que aun en su enfoque que meramente turístico y en área de divulgación, tiene todo un panorama de perspectivas para ampliar su trabajo.

2. Carácter productivo del proceso de trabajo

En cuanto al desarrollo de sus actividades, se encontró que el INAH, a pesar de ser una institución de gobierno al servicio de la educación, es productor de valores de uso y valores de cambio y que a lo largo del proceso de trabajo que realiza, valoriza al capital. En este sentido trataremos de analizar lo que consideramos el carácter productivo del proceso de trabajo del INAH.

En primer término señalaremos algunos aspectos relacionados con el trabajo intelectual y el trabajo manual.

a) Trabajo intelectual y trabajo manual

Partiremos de la consideración de que el trabajo intelectual y el trabajo manual son sólo los aspectos bajo los cuales se presenta la fuerza de trabajo en el mercado. Se puede asegurar que aun cuando Marx no se ocupó especialmente de los tipos de trabajo, es un hecho que estaba consciente de ellos, ya que escribió: "El trabajo humano es el empleo de esa simple fuerza de trabajo que todo hombre común y corriente, posee en su organismo corpóreo, sin necesidad de una especial educación. El simple trabajo medio cambia, indudablemente, de carácter según los países y la cultura de cada época, pero existe siempre, dentro de una socie-

dad dada. El trabajo complejo no es más que el trabajo simple potenciado o, mejor dicho, multiplicado; por donde una pequeña cantidad de trabajo complejo puede equivaler a una cantidad grande de trabajo simple."³⁷

Si para el proceso de valorización es del todo indiferente que la fuerza de trabajo asuma uno u otro carácter, pues Marx consideraba que "para los efectos del proceso de valorización, es de todo punto indiferente el que el trabajo apropiado por el capitalista sea trabajo simple, trabajo social medio, o trabajo complejo, trabajo de peso específico más alto que el normal",³⁸ vamos a analizar por qué esta división del trabajo ha establecido una jerarquía no sólo salarial sino de dominación social tanto en el sitio en donde se realiza el proceso de trabajo como en la sociedad en general.

González Rojo nos dice acerca de esto: "A Marx apenas le interesa el carácter o tipo de trabajo que asume la fuerza humana de trabajo al ponerse en acción en el proceso productivo. Lo que le preocupa sobre todo en este punto es que el valor de la fuerza de trabajo reaparece en la mercancía objetiva, junto con el capital constante y la plusvalía."³⁹ Tenemos entonces que en el capital variable está el valor de la fuerza de trabajo, independientemente del carácter simple o complejo que presente, o sea que "las fuerzas productivas, basadas en la existencia de diversos tipos de trabajo, hacen que "v" se desdoble en trabajo simple y trabajo complejo, trabajo manual y trabajo intelectual!"⁴⁰

Al igual que otra mercancía cualquiera, la fuerza de trabajo tiene valor de uso y valor de cambio, "el valor de uso de la

fuerza de trabajo no es otra cosa, como se sabe, que el trabajo, esto es, la actividad que despliega en general un obrero en una jornada completa. El valor de cambio por su lado, es la cotización que equivale a su salario."⁴¹ El valor de uso de la fuerza de trabajo es la utilidad que representa, y el valor de cambio, la proporción en que se intercambia por otras mercancías. Si esto lo aplicamos a los tipos de fuerza de trabajo, tendremos que el trabajo simple, o sea esa fuerza de trabajo que todo hombre posee en su organismo, al ser utilizada en una jornada de trabajo, obtendrá una remuneración menor que la del trabajo complejo, el cual requiere una remuneración menor que la del trabajo complejo, el cual requiere de una instrucción especial o bien de una "experiencia excepcional (la experiencia puede sin lugar a dudas potenciar el trabajo)",⁴² por lo que este último tipo de trabajo se cotiza más alto, de aquí que diga Marx: "El trabajo complejo no es más que el trabajo simple potenciado, o mejor dicho multiplicado".⁴³ Por eso el trabajo complejo requiere, como dice González Rojo, "un trabajo socialmente necesario para trabajar el trabajo",⁴⁴ lo que trae como consecuencia que este tipo de fuerza de trabajo aumente su valor, y por lo tanto encuentre un salario más alto en el mercado de trabajo. Como dice Marx: "El trabajo considerado como trabajo más complejo, más elevado que el trabajo social medio, es la manifestación de la fuerza de trabajo que representa gastos de preparación superiores a los normales, cuya producción representa más tiempo de trabajo simple."⁴⁵

De aquí se desprende que la diferencia entre el poseedor

de fuerza de trabajo compleja y el dueño de fuerza de trabajo simple, es la posesión de conocimientos, o "propiedad privada de los medios de producción intelectual",⁴⁶ lo que motiva, además de salarios distintos, la existencia de una jerarquía social.

En esta jerarquización encontramos fuerza de trabajo con situaciones salariales "de privilegio", lo que da lugar a que se le tipifique no sólo como clase media, sino frecuentemente se le homologue, por sus ingresos, con dueños de medios de producción o circulación, o sea con la pequeña burguesía, ocasionando que en esta homologación "se englobe erróneamente a dos realidades distintas, diversas por su génesis, su estructura y su funcionamiento."⁴⁷ Esta ambigüedad ha conducido a algunos autores a pensar que Marx se equivocó al decir que la pequeña burguesía tiende a decrecer: "Este tratamiento homológico de los conceptos oculta el hecho palpable de que mientras la fuerza de trabajo intelectual tiende a aumentar (por requerimientos técnicos-científicos del propio capital), la pequeña burguesía tiende a disminuir (la burguesía en vías de proletarizarse, transita de la clase burguesa a la clase proletaria, arrojada por la acción competitiva de los otros sectores de la burguesía)."⁴⁸

La existencia de estas dos realidades se da como resultado de contradicciones que surgen de las relaciones sociales de producción y de las fuerzas productivas. La primera de ellas es la contradicción principal del régimen capitalista: que el capitalista sea propietario de los medios de producción material y que el trabajador tenga que venderle su fuerza de trabajo, que es lo único que posee; la segunda contradicción del régimen se-

ría: la polaridad trabajo intelectual - trabajo manual, ocasionada, según hemos visto, por la "propiedad privada de los medios de producción intelectual".⁴⁹ Las contradicciones antes señaladas, nos dice González Rojo, permiten ver claramente que la reunión de dos realidades distintas en un solo término, llámese clase media o pequeña burguesía, es incorrecto.

Si bien la fuerza de trabajo intelectual se diferencia del trabajo manual por no realizar actividades físicas, también muestra una diferencia tajante con el capital, ya que se ve en la necesidad de ofrecer sus servicios al capital o al Estado.

Hay otro aspecto estudiado por Marx que está relacionado con los tipos de trabajo, es la contradicción entre el trabajo concreto y el trabajo abstracto, la cual permite que dos mercancías, producto de trabajos concretos y distintos, puedan intercambiarse en el mercado equiparándose cuantitativamente, ya que ambas poseen el mismo tiempo de trabajo socialmente necesario para producirse. Si relacionamos esta contradicción con la mercancía producida por la fuerza de trabajo, en cualquiera de sus aspectos (simple o compleja), encontraremos por un lado que ambas producen mercancías concretas, y por otro, que cuando un trabajo concreto es realizado por fuerza de trabajo compleja, tendremos un producto con más trabajo abstracto que si hubiese sido trabajado por el trabajo simple; esto desde luego ocurre también si aplicamos directamente la contradicción trabajo concreto - trabajo abstracto a la fuerza de trabajo: veremos que si una persona recibe instrucción o preparación, logra aumentar el trabajo abstracto

de su propia fuerza de trabajo, que se ve así multiplicada. Por esto Marx dice: "Esta fuerza de trabajo superior al normal se traduce, como es lógico, en un trabajo superior, materializándose, por tanto, durante los mismos periodos de tiempo en valores relativamente más altos".⁵⁰

En cuanto a la relación de los tipos de trabajo con el trabajo productivo e improductivo, "debe rechazarse de modo definitivo la reducción del trabajo manual y físico a trabajo productivo y el trabajo intelectual a trabajo improductivo".⁵¹ Es un hecho que existe trabajo manual improductivo y trabajo intelectual productivo; tanto el productivo como el improductivo se desdoblan en simple y complejo. Cuando Marx habla de la relación entre el capital constante y el capital variable, respecto a la composición técnica del capital, se refiere no sólo a la división técnica del trabajo, al tipo de cooperación, etcétera, sino que al hablar de los agentes de la producción y de los medios de trabajo en particular, hace alusión al número de trabajadores que requieren ciertos medios de producción y el tipo de trabajo que se requiere para producir una mercancía. "Las relaciones técnicas de producción conforman la demanda de fuerza humana intelectual que les es indispensable para la reproducción ampliada del capital".⁵²

Una vez analizados los elementos anteriores que nos permiten caracterizar los tipos de trabajo en que se manifiesta la fuerza de trabajo, pasaremos a ver cómo se presentan estos en el INAI, como institución de servicios.

El INAI, a diferencia de una fábrica, no produce una mercan

cía en particular. Por ser una institución de gobierno al servicio de la educación, realiza actividades para el estudio, la conservación y la divulgación del patrimonio histórico y cultural del país, y estas actividades son materializadas por los trabajadores del sector denominado técnicos, administrativos y manuales, entre otras cosas, en libros, discos, reproducciones en barro, oro y plata, así como en exposiciones, museos, monumentos y zonas arqueológicas abiertos al público.

Esta materialización se lleva a cabo a través de diversas capacidades de trabajo que cooperan y dan forma al proceso laboral en su conjunto. En este proceso se encuentran lo mismo peones de albañil, trabajadores de servicios generales, etcétera, o sea quienes realizan fundamentalmente un trabajo físico, a la vez que localizamos arquitectos, redactores, etcétera, cuyo trabajo podría calificarse más bien como intelectual, mental o creativo. Otra expresión del trabajo intelectual, además del sector de investigación, la tenemos en los trabajadores llamados "personal de confianza". Este personal es remunerado, al igual que el personal de base, a través de una nómina de pago; si bien resulta que este personal está compuesto por trabajadores que también venden su fuerza de trabajo, son producto de un proceso de selección que efectúa la Dirección del INAH y se basa en los niveles de jerarquía y salario establecidos para este propósito. Este personal está encargado por la Dirección de representarla, y en su representación supervisar y organizar las labores de los trabajadores en general, y en este sentido tiene una relación direc

ta con el personal de base ya que son los que deciden qué hacer y en qué cantidad. Pese a esta función que originalmente desarrolla el personal de confianza, se dan casos de contratación de personal de confianza para la realización de actividades de base, definidas en el catálogo de puestos.

Respecto al trabajo de base, entre los dos casos extremos mencionados anteriormente, identificables de inmediato con trabajo simple y complejo, manual e intelectual, encontramos una gran cantidad de especialidades que realizan distintas labores profesionales, técnicas, administrativas y manuales que en general necesitan de una experiencia y/o preparación específica en cada caso.

En el sistema escalafonario del INAH encontramos que los requisitos establecidos para ocupar un puesto de trabajo varían desde saber leer y escribir para el más bajo, hasta doctorado universitario, para el más alto. Desde luego, los sueldos varían de acuerdo con la posición de cada categoría en el tabulador general de salarios; por ejemplo en el tabulador propuesto en 1977 encontramos una categoría A con \$4,213.00 y una categoría N con \$21,589.20, de donde podemos concluir que los trabajadores consideraban que la categoría más alta de trabajo complejo equivaldría a cinco veces el salario de la primera categoría de trabajo simple. En el tabulador de niveles salariales del INAH, las diferencias entre las categorías parecerían depender más de un intento de división del trabajo en simple y complejo que de trabajo calificado escolarmente.

En cuanto a la jerarquía social, se considera importante

hacer estudios que permitan conocer los tipos de trabajo y las condiciones de vida de los diferentes grupos sociales, ya que sin ellos se hacen aseveraciones como la siguiente: "Si tal es la situación es indudable que la población universitaria está integrada por elementos tanto de extracción pequeñoburguesa (hijos de profesionistas, burócratas, comerciantes)",⁵³ en la que al decir burócratas, implícitamente se les considera pequeñoburgueses, y además se generaliza el término para todos los trabajadores al servicio del Estado; esta aseveración es producto, indudablemente, de la homologación de la que habla González Rojo, y concluiríamos que por los altos salarios que reciben algunos, se tipifica a todo un grupo de trabajadores como clase media y en consecuencia se les equipara con el grupo pequeñoburgués. Si hacemos caso de esta idea, encontraremos que los peones de albañil del INAH o un trabajador manual de una escuela, por ser burócratas, resultan pequeñoburgueses. Por otro lado, a lo largo del proceso de trabajo del INAH, se ha desarrollado también una jerarquía social que resulta de una posición gremialista, no sólo de especialidades sino de áreas. En la interrelación entre investigadores, administrativos, manuales, técnicos y personal de confianza, cada grupo se rebela a pertenecer a un nivel menor en la escala jerárquica, situación que muchas veces entorpece el desarrollo natural del proceso de trabajo.

Volviendo a los tipos de trabajo que hay en el INAH, encontramos, como decíamos, casos claros, bien de trabajo intelectual, bien de trabajo manual; sin embargo, hay también es-

pecialidades a las que no resultaría tan sencillo clasificar, cuyas actividades pueden ser intelectuales y a la vez simples, o manuales y a la vez complejas. Esta situación parecería encontrar explicación en la siguiente frase: "No hay, desde luego un trabajo puramente intelectual sin aspectos físicos, ni un trabajo manual sin complicaciones intelectuales. Pero aunque se combinan los dos elementos, uno de ellos es de tal manera el predominante que podemos hablar de trabajo intelectual y de trabajo físico."⁵⁴

Lo más importante es reconocer que, en el INAH, la fuerza de trabajo se manifiesta en ambos caracteres de trabajo, y en todas las posibilidades que señala González Rojo, y si partimos de que "debe considerarse como trabajo productivo todo trabajo concreto, independientemente de que sea simple o complejo, intelectual o manual, que se requiere para la elaboración de tal o cual mercancía",⁵⁵ tenemos que en la elaboración de los valores de uso y de los valores de cambio que se hacen en el INAH, interviene tanto trabajo intelectual como manual; y que dado el carácter cultural y educativo del INAH, hay una buena parte de trabajo complejo, tanto intelectual como manual, que hacen que su materialización ofrezca al INAH la posibilidad de que sus productos tengan un valor alto, pues a ellos se ha incorporado ese trabajo complejo.

b) Valores de uso y valores de cambio creados durante el proceso de trabajo del INAH

En este inciso señalaremos que el resultado del proceso de trabajo del INAH, es la creación de valores de uso y valores

de cambio.

En el análisis que Marx hace de la economía capitalista, considera a la mercancía como la forma elemental de la riqueza de las sociedades, y a esta riqueza como un "inmenso arsenal de mercancías". Define a la mercancía como un objeto externo, una cosa que satisface determinadas necesidades del hombre, "el carácter de estas necesidades, el que broten por ejemplo del estómago o de la fantasía, no interesa en lo más mínimo para estos efectos."⁵⁶

El impulso que ha recibido el INAI en los últimos años se se explica por la misma expansión de las actividades del Estado. "Con la rápida urbanización de la sociedad, y la aceleración del ritmo de vida social y económica, se ha incrementado la necesidad de otros servicios proporcionados por el gobierno y en consecuencia se ha multiplicado el número y la variedad de éstos. De entre estos servicios sobresale la educación, la que ha asumido un papel más amplio en la era del capitalismo monopolista."⁵⁷

Partiendo del doble carácter del trabajo que representan las mercancías: valor de uso y valor de cambio; tenemos que los valores de uso se manifiestan en la utilidad de un objeto, en las cualidades que le permiten satisfacer ciertas necesidades del hombre. Cada objeto útil "representa un conjunto de las más diversas propiedades y puede emplearse, por tanto en los más diversos aspectos."⁵⁸

En el INAI, a lo largo del proceso de trabajo, los trabajadores de diversas especialidades crean diferentes objetos que

son valores de uso. Estos valores de uso son satisfactorios, fundamentalmente de tipo cultural, pero por sus mismas propiedades se emplean en diversos aspectos. Entre estos objetos están los siguientes: maquetas; maniqués; reproducciones arqueológicas de barro, oro y plata; galerías tipográficas; boletines de prensa; muebles; microfilms; audiovisuales; programas de radio y televisión; fonogramas; planos; ilustraciones; pinturas; esculturas; diapositivas; fotografías; carteles; guías para museos y zonas arqueológicas; discos; folletos; libros; etcétera. Así, por ejemplo, mientras el INAH hace una reproducción arqueológica de barro con dos objetivos, por un lado, como medida de conservación para que el público tenga la posibilidad de adquirirla y de esta manera pueda satisfacer su necesidad de tenerla y disponer de ella, y por otro como medio de divulgación, pues a través de ella se identifican las características de las distintas culturas mesoamericanas; el público la adquiere como recuerdo, para regalo, en fin para satisfacer necesidades estéticas o turísticas.

Si tomamos en cuenta que los valores de uso además de satisfacer directamente las necesidades del hombre, pueden servir como medios de producción de bienes materiales, tenemos entonces que hay valores de uso en el INAH que son parte del proceso de trabajo y pasan a formar parte de determinados bienes materiales, por ejemplo: los muebles y las maquetas se requieren para las exposiciones; las ilustraciones y las galerías tipográficas para los libros, etcétera.

"Los valores de uso forman el contenido material de la ri-

queza, cualquiera que sea la forma social de ésta."⁵⁹ Y en la sociedad capitalista, como sabemos, los valores de uso son los portadores del valor de cambio de las mercancías. Hay valores de uso en el INAH que son el soporte material del valor de cambio. Para encontrar la relación de cambio que guardan, es necesario como hizo Marx abstraer de ellos sus valores de uso respectivos; a partir de ese momento dejan de tener importancia sus elementos materiales y sus formas que les dan el valor de uso. Ya no interesa que sean reproducciones, libros, discos, etcétera, no importa qué trabajos específicos representan, se vuelve innecesario distinguir unos de otros, todos se reducen al mismo trabajo humano, al trabajo abstracto. Como en la producción de estos objetos se ha invertido fuerza de trabajo humana, han acumulado trabajo humano, los objetos pueden pasar a ser valores, valores mercancías. En este caso están, entre otros, los discos, las fotografías, las diapositivas, las reproducciones.

A la par que en el INAH se realizan objetos concretos, se dan distintos servicios. "Un servicio --señalaba Marx-- no es más que el efecto útil de un valor de uso, sea éste de una mercancía o bien que lo sea del trabajo".⁶⁰ Los servicios no se materializan en un objeto vendible, dado que su producción y su consumo son simultáneos, se ofrecen directamente al consumidor, son los efectos útiles del trabajo los que se convierten en mercancías.

Los servicios de este tipo que realizan los trabajadores del INAH son: monumentos y zonas de monumentos abiertos al pú-

blico, visitas guiadas, excursiones, cursos, talleres infantiles y sabatinos, servicios de biblioteca, fonoteca y fototeca, funciones de cine, etcétera.

c) Creación de productos separables e independientes del trabajador

La imagen que se tiene de los trabajadores de servicios es que no producen ningún objeto concreto, que sólo son prestadores de servicios, y que estos servicios desaparecen casi en el mismo momento en que se ofrecen, y por lo tanto, al no quedar materia lizados en un objeto o en una mercancía, esta fuerza de trabajo no crea ningún valor.

A pesar de lo anterior, se puede decir que hay ocasiones en que la fuerza de trabajo desplegada en una actividad de servicios da origen a un objeto, o bien a una mercancía. En el caso del INAH, los servicios que prestan los trabajadores se materializan en objetos (valores de uso) y aun en mercancías (valores de cambio), como hemos visto. Más aún, estos objetos tienen existencia propia, y ya sea que se incorporen como elementos de valor a otro objeto, o bien que tengan valor por sí mismos, o las dos cosas, su existencia no depende de la presencia del trabajador o trabajadores que les dieron vida. Estos objetos adquieren por tanto una total independencia y son absolutamente separables de sus creadores.

La independencia de los objetos nos deja ver que pueden ser utilizados para el fin que desee su poseedor.

Si bien el carácter concreto de un trabajo y su producto no son determinantes para definir un trabajo como productivo, sí per

miten que quien tiene el derecho de disponer temporalmente de la fuerza de trabajo de un prestador de servicios, pueda prescindir de éste, lo que le facilita la utilización del objeto, no sólo como valor de uso sino como valor de cambio, y al disponer de un valor de cambio, poder incluirlo en ese "inmenso arsenal de mercancías" del que habló Marx.

El fin que persigue un proceso de trabajo es el que determina si un valor de uso, aun cuando sea independiente del trabajador que lo hace, se va a consumir en un trabajo inmediato, o se va a utilizar directamente como valor de cambio. En el INAH se producen objetos que por sí mismos podrían llevarse al mercado; sin embargo, estos pueden ser solamente un elemento que formará parte de otro objeto final, por ejemplo, el trabajo concreto de un carpintero, que podría ser en sí una mercancía, será quizá sólo el soporte para un trabajo de restauración, y en este caso el trabajo del carpintero se añadirá al valor de la pieza restaurada.

Por otro lado, en cuanto a los servicios prestados en el INAH, cabe también hacer la apreciación de que si bien éstos están sujetos a horarios, la fuerza de trabajo que les da vida sí se materializa en objetos que, una vez que existen, quedan a disposición del usuario tantas veces como éste lo solicite. Se quiere destacar esta característica, ya que no ocurre lo mismo con todos los servicios. Pongamos por ejemplo el que da un restaurante. Los alimentos que prepara para dar su servicio son consumidos enseguida de que se ofrece dicho servicio, y si llega un nuevo cliente no se le puede ofrecer el mismo

plato; en cambio, una vez que, pongamos por caso el bibliotecario ha clasificado y catalogado un libro, queda la ficha técnica de datos a disposición de quien la requiera. Lo mismo ocurre con los museos y las zonas arqueológicas, una vez que están habilitadas, pueden ofrecerse al público cuantas veces se desee.

Marx mismo nos advirtió que algunos trabajos improductivos son productores potenciales de mercancías: "Una parte del trabajo llamado improductivo se concreta en valores de uso materiales, que podrían también, perfectamente, revestir la forma de mercancías susceptibles de ser vendidas."⁶¹

De esta manera vemos que no sólo los productos concretos creados en el INAH pueden ser mercancías, si no los mismos servicios materializados son también mercancías en potencia.

d) Valorización del capital

Si se parte de la siguiente frase: "Sólo el trabajo que se realiza dentro de la esfera de la producción es trabajo productivo, e improductivo el que se realiza fuera --incluyendo el realizado en las esferas de la circulación y los servicios",⁶² encontraremos que aun actualmente se entiende y tipifica a los servicios como trabajo improductivo.

Quizá a partir de que en la fábrica se separa la conceptualización de la ejecución del proceso de trabajo, se comienza a asociar trabajo físico o manual con trabajo productivo, y al improductivo con el intelectual; sin embargo, como hemos visto en el primer inciso de este punto, el trabajo ya sea manual o intelectual, no es más que la expresión de los tipos de trabajo simple y complejo de los que Marx nos habló, y si bien trabajo com-

plejo puede dotar de mayor cantidad de trabajo abstracto a un producto, no es el carácter de la fuerza de trabajo lo que valoriza al capital.

Hemos encontrado asimismo que el INAH, a pesar de ser una Institución de gobierno al servicio de la educación, produce valores de uso y valores de cambio, y que la fuerza de trabajo del INAH sí se materializa en productos concretos, separables e independientes de los trabajadores.

Es importante hacer notar que en la discusión que Marx sostuvo con los clásicos, especialmente con Adam Smith, sobre el trabajo productivo - inproductivo, señaló que, para que un producto pueda ser considerado como mercancía, "esta materialización del trabajo no debe tomarse en el sentido estrecho en que la toma Adam Smith. Cuando hablamos de la mercancía como materia de trabajo, en el sentido de su valor de cambio, nos referimos a una existencia ficticia, exclusivamente social de la mercancía, totalmente distinta de su realidad física; la enfocamos como una determinada cantidad de trabajo social. Puede ocurrir que el trabajo concreto de que es fruto no deje la menor señal en ella. En el producto industrial, esta huella es la forma externa que conserva la materia prima. En la agricultura la forma de las mercancías, del trigo, de la temera, etcétera, es asimismo el fruto del trabajo humano continuado y completado de generación en generación, pero el producto no lo indica. Otros objetos industriales no tienen por finalidad modificar la forma del objeto,

sino simplemente desplazarlo de un sitio a otro. Tal ocurre, por ejemplo, con las mercancías importadas de China a Inglaterra".⁶³

Pese a esto, el transporte es considerado todavía como una actividad al margen de la producción, como un servicio, siendo que desde el siglo XIX Marx lo consideró como productor de mercancías y por lo tanto como un trabajo potencialmente productivo.

"La discusión sobre el trabajo productivo conducida por Marx, implicaba no el juicio sobre la naturaleza del proceso de trabajo en discusión o su utilidad para los humanos en particular o la sociedad en general, sino que se refería específica y completamente al papel del trabajo en el modo capitalista de producción",⁶⁴ o sea, que un mismo trabajo puede ser productivo o improductivo, dependiendo esto de su forma social y no de su utilidad particular o de la forma concreta que asuma.

Los trabajadores de servicios han pasado a ser en la actualidad, como otro trabajador cualquiera, productores potenciales de ganancia. El hecho de que los servicios puedan considerarse actualmente productivos resulta comprensible, de acuerdo con lo que señala Braverman: "La continuación de la sucesión de teorías económicas que asignaban el papel más productivo a la forma particular de trabajo que era más importante o estaba creciendo más rápidamente en ese tiempo: los mercantilistas al trabajo que traía metales preciosos al país; los fisiócratas al trabajo agrícola, los economistas clásicos al trabajo de manufactura".⁶⁵ Más adelante Braverman nos dice: "En la historia del capitalismo, mientras que una u otra forma de trabajo productivo puede jugar un mayor papel en épocas determinadas, la tendencia es hacia la

erradicación de distinciones entre sus diversas formas".⁶⁶

De aquí que sea importante analizar la situación actual de los trabajadores de servicios, inmersos en sus relaciones de producción en la estructura de clases de la sociedad, pues "la existencia de una clase obrera como tal no depende de las diversas formas concretas del trabajo que está llamada a ejercer sino más bien de su forma social".⁶⁷

Vamos a ver ahora cómo es que el proceso de trabajo realizado en el INAH valoriza al capital. Recordemos que las labores de los trabajadores del INAH tienen como objetivo el estudio, la conservación y la divulgación del patrimonio cultural, por lo que en primer lugar pasaremos a revisar el contenido de este último término.

La 17a. Reunión de la UNESCO en París, en 1972, consideró patrimonio cultural:

- 1) Los monumentos: Obras arquitectónicas, de escultura o de pintura monumentales, elementos o estructuras de carácter arqueológico, inscripciones, cavernas y grupos de elementos que tengan un valor universal excepcional desde el punto de vista de la historia, el arte o la ciencia.
- 2) Los conjuntos: Grupos de construcciones, aisladas o reunidas, cuya arquitectura, unidad e integración en el paisaje, les dé un valor universal excepcional desde el punto de vista histórico, etnológico o antropológico".⁶⁸

Posteriormente México, en su Carta en Defensa del Patrimonio Cultural, expresó en agosto de 1975: "Identificamos al patrimonio cultural de un país en el conjunto de productos artís-

ticos, artesanales y técnicos; de las expresiones literarias, lingüísticas y musicales; de los usos y costumbres de todos los pueblos y grupos étnicos, del pasado y del presente".⁶⁹

De este bagaje cultural, la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas, estableció desde mayo de 1972 que al INAH corresponde legalmente la parte arqueológica e histórica del patrimonio cultural, en el periodo que va de la época prehispánica al siglo XIX. Es esta parte del patrimonio cultural que hemos precisado, la que se convierte en el objeto de trabajo del INAH.

Una vez definido el patrimonio cultural que el INAH estudia, conserva y divulga, encontraremos que ya materializado por el proceso de trabajo bien en monumentos o zonas arqueológicas o históricos, bien en muebles o inmuebles, éstos pasan a convertirse en recursos económicos. Esto se plantea claramente en el informe final de la Reunión sobre Conservación y Utilización de Monumentos y Lugares de Interés Histórico y Artístico: "Se está aceptando implícitamente que esos bienes del patrimonio cultural representan un valor económico y son susceptibles de erigirse en instrumentos de progreso";⁷⁰ el hecho de que esta reunión no sólo hable de 'conservación', sino de 'utilización', se aclara en el mismo texto: "Es evidente que la inclusión del problema relativo a la adecuada preservación y utilización del patrimonio monumental en la citada reunión, responde a las mismas fundamentales razones que llevaron a los Presidentes de América a convocarla: la necesidad de dar a la Alianza para el Progreso un nuevo y más vigoroso impulso y de ofrecer, a través de la cooperación

continental, la mayor ayuda que demanda el desarrollo económico de los países miembros de la OEA",⁷¹ esto explica también que en el punto de valoración económica de los monumentos diga: "Partimos del supuesto de que los monumentos de interés arqueológico, histórico y artístico constituyen también recursos económicos al igual que las riquezas naturales del país. Consecuentemente, las medidas conducentes a su preservación y adecuada utilización no ya sólo guardan relación con los planes de desarrollo, sino que forman o deben formar parte de los mismos".⁷²

Es así que los bienes materializados en el proceso de trabajo del INAH, se convierten en recursos explotables para la industria turística; en el mismo documento se dice: "Que en los países de gran riqueza patrimonial de bienes de interés arqueológico, histórico y artístico, dicho patrimonio constituye un factor decisivo en su equipamiento turístico y, en consecuencia, debe ser tomado en cuenta en la formalización de los planes correspondientes".⁷³ De los beneficios económicos derivados de esta política, el documento destaca los siguientes:

"a) la afluencia turística que determina la apropiada revaluación de un monumento, asegura la rápida recuperación del capital invertido a esos fines; b) la actividad turística que se origina como consecuencia de la adecuada presentación de un monumento y que de abandonarse determinaría su extinción, conlleva una profunda transformación económica de la región en la que el mismo se halla enclavado".⁷⁴ En este contexto es entendible que López

Portillo, en su Informe del 10. de septiembre de 1977, explique: "Se han obtenido importantes créditos del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo, que el Gobierno Federal ha destinado a continuar la construcción de los desarrollos regionales de Cancún, Ixtapa-Zihuatanejo... Destaca igualmente la construcción de cinco hoteles en zonas arqueológicas, que demuestran otro enfoque de la actividad turística, tendiente a diversificarla y ligarla a uno de los aspectos más preciados de nuestro patrimonio histórico: las culturas indígenas".⁷⁵

El INAH tiene dos posibles consumidores de sus productos y de sus servicios: uno es un consumidor que a nivel individual adquiere un libro o una reproducción, o bien paga su boleto de entrada a una zona arqueológica, el otro es una tienda a la que se le da concesión para vender productos de la competencia del INAH, o bien una agencia de viajes que llevará a un turista a una zona arqueológica. Dado que el Estado no realiza sus actividades con fines de lucro, en ninguno de los dos casos el INAH o el Estado se apropia de la ganancia que dejan los productos o los servicios, pero sí los canaliza al sector privado: "los poderes del estado... han servido como un motor para bombardear riqueza a las manos de grupos especiales".⁷⁶ De esta manera, no sólo quien adquiere productos o servicios se beneficia, sino que "la puesta en valor de un monumento ejerce una beneficiosa acción refleja sobre el perímetro urbano en que éste se halla emplazado y aun desborda esa área inmediata, extendiendo sus efectos a zonas más distantes. Ese incremento de valor real de un bien por acción refleja constituye una forma de plusvalía que ha de tomarse en

cuenta[...]. Es evidente que en la medida que un monumento atrae ⁷² la atención del visitante, aumentará la demanda de comerciantes interesados en instalar establecimientos apropiados a su sombra protectora". ⁷⁷

Es precisamente de este carácter productivo que tiene el tra bajo del INAH de donde se desprende la importancia que le da el Gobierno Federal, mismo que, en el actual momento de crisis y austeridad económica y presupuestal, reclama de este tipo de ins tituciones mayor "productividad", incluso para asegurar su exis tencia misma. Esta necesidad e intención se advierte en la si- guiente declaración del INAH:

"Mantener, proteger, estudiar y difundir el patrimonio cul tural son actividades que exigen inversiones grandes, constan- tes y en continuo crecimiento. Tradicionalmente la totalidad de estos gastos los absorbía el gobierno federal. Hoy los estados de la Federación comienzan a participar en su financiamiento. Aun cuando la participación de ambos aumentara, no sería sufi- ciente para atender los rezagos y los nuevos requerimientos que demanda la protección del extenso patrimonio cultural de México. Es necesario, como ya se ha hecho en otros países, crear nuevas formas de financiamiento, imaginar nuevos medios que permitan aprovechar el propio mercado turístico y comercial creado por la puesta en valor del patrimonio cultural, y discurrir nuevas formas para asegurar el mantenimiento y la conservación de ese patrimonio." ⁷⁸

3. Control del proceso de trabajo

• En el INAH se lleva a cabo un proceso de trabajo cooperatiti

vo en el que los distintos trabajadores, independientemente del sector al que corresponden, realizan distintas tareas que son controladas y dirigidas por el personal de confianza que se encuentra distribuido en los distintos centros de trabajo.

A pesar de que existe esta función de control y dirección, quienes la asumen no llegan a convertirse en fiscalizadores de la producción, de manera que no exigen a los trabajadores un rendimiento determinado. Se observó que esta situación se da principalmente por tres razones:

- 1) El Instituto no tiene la finalidad directa de creación de plusvalía, menos aún persigue el aumento de ésta.
- 2) Menos del 10% de las especialidades están relacionadas con máquinas, que representan un instrumento de trabajo, las que de alguna manera pudieran convertir a los trabajadores en autómatas de la producción.
- 3) Porque en distintos casos desconocen el trabajo en lo particular, o sea el trabajo técnico.

De lo anterior se desprende que la gran mayoría de actividades se realiza de manera prácticamente artesanal, por lo que la habilidad del personal que lleva a cabo la actividad es definitiva en la puesta en marcha del proceso de trabajo. Esto implica que la generalidad de trabajadores del INAI conserva una unidad entre sí y su medio de trabajo, lo que significa que a pesar de haber un proceso colectivo, los trabajadores tienen la posibilidad de separar su trabajo individual del proceso colectivo en el que está inmerso.

Esta misma situación parece permitir a los trabajadores del

sector de administrativos, técnicos y manuales organizar hasta cierto punto su jornada; una vez que reciben la orden de qué hacer, en la mayoría de las ocasiones ellos mismos deciden cómo hacerlo.

En relación con este mismo punto, se observó que hay una característica que define tajantemente la diferencia entre el sector de investigación y el de administrativos, técnicos y manuales; es el hecho de que los primeros no "checan" tarjeta de asistencia y los segundos sí lo hacen. Hay excepciones al interior de cada sector, pues mientras algunos investigadores sí registran entrada y salida de los centros de trabajo respectivos, algunos trabajadores del sector de administrativos, técnicos y manuales no lo hacen; en este caso se encontraron principalmente arquitectos, museógrafos, diseñadores, redactores, promotores de difusión cultural, etcétera. Hay también centros de trabajo completos en los que esta medida no se aplica, lo que parece estar destinado a compensar alguna condición de trabajo que el Instituto no puede satisfacer de otra manera, como son el alargamiento de la jornada oficial de trabajo, las exigencias del mismo, los bajos salarios. Con las salvedades anteriores, se desprende que hay un mayor interés de la Institución por controlar la asistencia de los trabajadores del sector de administrativos, técnicos y manuales.

4. Jornadas y horarios

Para analizar este punto, señalaremos, en primer lugar, algunos fragmentos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-

cio del Estado, los cuales determinan que "trabajo diurno [es] el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas", "la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas". "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas", en tanto que por jornada mixta se entiende "la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario se computará como jornada nocturna".⁷⁹

Con base en los datos anteriores, se puede asegurar que la mayor parte del trabajo del INAH se desarrolla en jornadas diurnas y mixtas, aunque existe también personal que realiza su trabajo permanentemente en jornadas nocturnas, debido a que el INAH tiene asignada la función de vigilar los monumentos arqueológicos e históricos de la República, entendiéndose por estos tanto los inmuebles como los objetos que ahí se albergan; se desarrollan asimismo, en forma eventual, algunas funciones en horarios nocturnos, por ejemplo el montaje de salas de exposiciones o labores de contabilidad o administración.

La definición de la jornada pasó a ser una demanda constante de los centros de trabajo para el comité de la delegación democrática,⁸⁰ pues no existía en esos años ninguna reglamentación institucional al respecto. Se dieron numerosos casos de trabajadores que realizaban sus funciones en forma discontinua, y una vez reglamentada la jornada, lo hicieron en forma ininterrumpida.

En cuanto a los horarios, se puede asegurar que había una gran variedad de ellos, pues al igual que en el caso de las jornadas no estaban reglamentados. Si bien la Ley establece que una jornada debe ser de 8 horas, y "en la práctica desde hace muchos años, la jornada de trabajo burocrático ha sido inferior a 8 horas diarias",⁸¹ en diversas áreas de trabajo del INAH laboraban 8 horas, e incluso se registraron horarios más amplios. Igualmente, se debe resaltar la existencia de horarios que no cubrían 7 horas de trabajo, independientemente de las personas que habían sido contratadas sólo por media jornada de trabajo. En general, quienes trabajaban menos horas de las establecidas por la Ley eran considerados por el resto de trabajadores como privilegiados; sin embargo, estos horarios se daban ocasionalmente como compensación por algún inconveniente del puesto, como los ya mencionados (Arquitectura, Museografía, Redacción, por mencionar algunos).

Por lo que toca al alargamiento de jornadas, se encontró que el horario se extendía, en ocasiones, a más del doble, si tomamos en cuenta la duración máxima indicada por la Ley para estas jornadas. Muestra de lo anterior son los siguientes tres casos: un trabajador de la zona arqueológica de Cuicuilco, Distrito Federal, manifestaba que su turno de trabajo abarcaba horas de mañana, tarde y noche.⁸² Un velador del Museo de Guadalupe, Zacatecas, declaró que laboraba diecisiete horas de trabajo.⁸³ Otro caso de horario similar y que nos ofrece más elementos de juicio, fue de un trabajador de la zona arqueológica de Santa Cecilia, Estado de México, quien explicó que en-

traba a las siete de la mañana y salía a las veinticuatro horas.⁸⁴ Si a este caso aplicamos la reglamentación de la Ley a la jornada mixta, puesto que comprende periodos de tiempo tanto de la jornada diurna como de la nocturna, encontraremos que rebasa las tres horas y media que establece la Ley para considerar un caso jornada diurna, pues después de las veinte horas se considera trabajo nocturno, y en este caso se trabajan cuatro horas después de las veinte horas. Considerando lo anterior, puede decirse que el trabajador realizaba dos jornadas completas; aún más, si sumamos el máximo de horas trabajadas tanto para la jornada diurna como para la jornada nocturna, nos da un total de quince horas, y el trabajador laboraba diecisiete, tiempo que rebasa dos jornadas completas.

Otro caso de trabajadores con horarios atípicos lo constituían quienes vivían en la zona o en el lugar que cuidaban, como el caso de un trabajador de Calixtlahuaca, Morelos, quien incluso construyó la casa que habitaba con su propio dinero para vigilar mejor la zona arqueológica,⁸⁵ o el caso de los trabajadores de Malinalco, del mismo estado, quienes por no tener delimitada la zona bajo su cuidado, debían mantenerse alerta aún en horas de sueño para evitar destrozos.⁸⁶ Los casos anteriores son parte de los antecedentes que propiciaron que en la Comisión Mixta de Escalafón se discutieran los horarios de trabajo, pues si bien nunca se aceptó que alguien pudiera trabajar 24 horas continuas, también es cierto que en algunos casos, los trabajadores no podían dedicar las horas de sueño exclusivamente a él. El resultado de los estudios realizados por la Comisión en 1979 fue

el reconocimiento de casos de 50, 55 y 60 horas semanales,⁸⁷ tiempos que rebasaban el máximo establecido en la Ley; aún si se toma un horario de ocho horas, y basándose en los 6 días de jornada que había todavía a principios de la década de los setentas, la jornada máxima podía ser a lo sumo de 48 horas semanales.

Con la entrada en vigencia del reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, comenzaron a normarse los criterios de jornadas y horarios; en primer término, al definir la jornada de trabajo se declaró: "y de preferencia se desarrollará de lunes a viernes",⁸⁸ definiéndose así la jornada oficial de 5 días de trabajo. Al revisarse dicho reglamento, se especificaron las jornadas de la siguiente manera: "La jornada de trabajo será de 45 horas (tiempo y medio), 35 horas (tiempo completo) o 20 horas (medio tiempo) semanales".⁸⁹ Con esta última revisión, se acordó que quienes laboraban 35 horas, lo harían en jornada continua y se permitió también esta oportunidad a quienes trabajaban 45 horas, dependiendo de las necesidades del servicio, y del uso y la costumbre,⁹⁰ lo que ha permitido que gran número de trabajadores realicen actualmente su jornada en forma continua.

En el primer documento se establecieron los siguientes horarios:

Investigación, docencia

y técnicos:

Jornada diurna, discontinua.

Administrativos:

Jornada de 35 horas, de 8:00 a
15:00 horas.

Manuales:

Jornada matutina de 6:00 a 14:00 y

jornada mixta de 14:00 a 21:30 horas.⁹¹

La revisión de las Condiciones Generales de Trabajo modi
ficó los horarios de la siguiente manera: se definieron 7
horas de trabajo para jornadas matutinas y diurnas, independient
ente del área de trabajo, y 12 horas de trabajo por 36
de descanso para jornadas nocturnas. Se estableció como la hor
ra más temprana de ingreso las 7:00 en vez de las 6:00 horas,
y se dio posibilidad de horarios matutinos en la jornada diur
na para trabajadores de todas las áreas de trabajo.⁹²

Por lo que respecta a las jornadas actuales, éstas pueden
ser de menor tiempo de trabajo efectivo, ya que los trabajador
es que estudian tienen derecho a la disminución de su jornada
hasta por una hora y media. Además se concede media hora de
descanso a las jornadas de 35 horas y cuarenta y cinco minutos
a los de 45 horas.⁹³ Además con la revisión de prestaciones de
1985 se aumentó el número de días económicos⁹⁴ y actualmente
se han aumentado los días festivos y parece haber mayor disponib
ilidad para otorgar días que, unidos a otros festivos, den como
resultado los famosos "puentes".

Una última observación fue que diversos trabajadores
manifiestan que, dada la situación económica del país, cuand
o se requiere trabajo extraordinario, en vez de recibir el
pago correspondiente, en distintas ocasiones se les paga con
tiempo. O sea, de su jornada normal se les dispensa un tiempo
proporcional al trabajado extraordinariamente, situación
que vuelve obsoleto el artículo que declara "estrictamente

prohibido el pago de tiempo extraordinario con tiempo de trabajo."95

De lo anterior se observa que la situación era caótica y que con el movimiento sindical, se fue ordenando para beneficio tanto de los trabajadores como de la Institución; sin embargo, en los últimos años el hecho de que el tiempo de trabajo se haya convertido en objeto de negociación para sustituir un desembolso monetario hace suponer que los espacios que se van abriendo motivarán un deterioro en el proceso de trabajo.

5. Salarios

Por lo que respecta a los salarios, el INAH tenía, hacia 1975, un presupuesto que le otorgaba la Federación mediante el tabulador de la SEP. Como los puestos de este tabulador no correspondían a las funciones requeridas por el Instituto, y por lo tanto los sueldos que recibían quienes cobraban con cheques de la Tesorería no tenían relación con las labores realizadas, el Instituto había recurrido a otras formas de pago, tanto para contratar trabajo más calificado como para incrementar su planta de personal, y así poder desarrollar sus diferentes actividades.

De esta manera se había contratado un gran número de personas, principalmente por lista de raya; además, quienes cobraban con cheque y realizaban un trabajo más calificado o tenían una mayor carga de trabajo recibían un pago adicional, ya fuera a través de lista de raya, compensación u honorarios.

En la encuesta realizada se encontraron 104 casos de personas que trabajaban en el INAH desde antes de la retabulación

(1978) y de la unificación de pago surgida de la misma (1981).

Se observaron los siguientes tipos de pago:

| | |
|-------|---|
| 22 % | Cheque de tesorería |
| 59.6% | Lista de raya |
| 6.7% | Cheque y lista de raya |
| 3.8% | Honorarios |
| 3.8% | Cheque y compensación |
| 0.9% | Cheque y honorarios |
| 0.9% | Lista de raya y honorarios |
| 1.9% | Comisionados de otras instituciones al INAH |

De los sueldos de cheques de tesorería asignados a trabajadores del INAH en 1976, se encontró que los dos más bajos, y al parecer los más concurridos, tenían entre 1.3 y 6.3% menos que el salario mínimo general, el cual era de \$2,358.00. (Cuadro 5).

Si bien no se pudo establecer con precisión el número de trabajadores que había en los distintos niveles, puede asegurarse que el puesto más concurrido era el de Auxiliar de Intendencia, al cual estaban asignados gran número de trabajadores, situación que se corroboró al momento de la reclasificación en la retabulación de 1978. Como puede observarse, sólo el jefe de oficina y el oficial administrativo contaban con categorías altas, a las cuales no tenía acceso ni el mismo puesto de Médico que podría indudablemente haberse considerado como uno de los más calificados. De lo anterior puede suponerse que, en general, las plazas asignadas al INAH tendían a ser bajas.

De los salarios que percibían los trabajadores a lista de raya no contamos con cifras, pues no se tuvo acceso a las nómi-

nas correspondientes a los primeros años del estudio; sin embargo es importante recordar que el INAH vivía en los primeros años de la década de los setentas graves problemas administrativos que se manifestaban, en relación al personal, en los siguientes puntos:

"Control insuficiente de los recursos entregados a las dependencias y, como consecuencia, debilidad en la cantidad y el contenido de la información financiera.

Ausencia de un registro permanente de trabajadores, según sus categorías, dependencias y remuneraciones.

Voluntarismo y falta de objetividad en la mayoría de las proposiciones de nombramiento de nuevo personal.

Ausencia de un sistema escalafonario, ya fuese éste general o específico por áreas.

Utilización de métodos obsoletos para el procesamiento de la nómina quincenal."⁹⁶

La atención de estos problemas, a la vez que solucionaba algunos puntos, hacía surgir otros; la irregularidad y la tardanza de los pagos era un serio problema que afectaba a gran parte de los trabajadores. En julio de 1972, se había procesado por primera vez la nómina en las máquinas electrónicas del Museo Nacional de Antropología, y posteriormente por "la complejidad de la nómina por la incorporación de personal al ISSSTE y a otras Instituciones de seguridad social, fue necesario contratar los servicios de una empresa especializada en estos aspectos".⁹⁷ Pese a estos intentos, el problema de la irregularidad en los pagos subsistió. En el pliego petitorio

que presentó la delegación sindical en 1978, se pedía la reestructuración del aparato administrativo para que los salarios llegaran puntualmente a los centros de trabajo. Por otro lado, el procesamiento de la nómina había permitido que se hicieran "muy patentes las disparidades de remuneraciones en trabajos iguales o similares",⁹⁸ asimismo se hizo manifiesta "la necesidad imperiosa de establecer ciertas reglas mínimas, de común observancia para todas las dependencias, en lo relativo a remuneraciones."⁹⁹

El INAH tuvo que reconocer que "el personal técnico y profesional, reducido en cantidad, percibía salarios muy por abajo de los que se pagaban a especialistas de la misma categoría en otras instituciones".¹⁰⁰ En 1972 y 1974 se habían hecho retabulaciones de personal, pero posteriores reclasificaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a las plazas federales impidieron que estas retabulaciones surtieran efecto, pues volvían a existir diferencias. En 1975 hubo otra retabulación, esta vez parcial, en la que los trabajadores participaron en un movimiento espontáneo y que puede considerarse como el origen del movimiento democrático; sin embargo, las diferencias salariales para trabajadores con una misma función se mantuvieron, y se hicieron palpables en la retabulación de 1978, en donde encontramos personas con horario de 35 horas y que a pesar de haberseles asignado una misma letra del tabulador de salarios, tenían, antes de su ubicación, las siguientes variedades de salarios:¹⁰¹

| Salarios anteriores a la retabulación de 1978 | Letra asignada en 1978 | Salario asignado en 1978 |
|--|---------------------------|-----------------------------|
| \$4,303 | E | \$6,751 |
| \$4,320 | | |
| \$4,570 | | |
| \$4,880 | | |
| \$4,303 | F | \$7,145 |
| \$4,320 | | |
| \$4,693 | | |
| \$4,793 | | |
| \$5,119 | | |
| \$5,514 | | |
| \$5,954 | | |
| \$3,157 | G | \$7,797 |
| \$4,320 | | |
| \$4,579 | | |
| \$4,589 | | |
| \$5,585 | | |
| \$5,731 | | |
| \$9,350 | | |
| \$11,866 | | |
| \$4,320 | H | \$8,507 |
| \$4,363 | | |
| \$4,517 | | |
| \$4,552 | | |
| \$4,610 | | |
| \$4,730 | | |
| \$4,879 | | |
| \$6,270 | | |
| \$6,295 | | |
| \$7,868 | | |
| \$7,873 | | |
| \$9,566 | | |
| \$4,517 | | |
| \$4,549 | | |
| \$4,661 | | |
| \$5,316 | | |
| \$5,333 | | |
| \$5,376 | | |
| \$5,540 | | |
| \$5,716 | | |
| \$5,918 | | |
| \$6,985 | | |
| \$7,976 | | |
| \$8,680 | | |
| \$11,000 | | |

Como puede observarse, durante la retabulación hubo casos de personas que tenían un salario superior al que se les asignó; este grupo de personas fue conocido como "sobrepagados". Pese a que su caso fue objeto de distintas discusiones, finalmente, las autoridades del Instituto eliminaron las diferencias salariales existentes en dichos casos, aprovechando los aumentos.

Además de las diferencias de salarios, la variedad de formas de pago hizo que surgieran relaciones de trabajo distintas y desde luego asignaciones de prestaciones diferentes.

Los únicos que gozaban de definitividad y de las prestaciones otorgadas a los trabajadores del gobierno eran los que cobraban con cheque de Tesorería, a excepción de los comisionados, que dependían, en cuanto a su adscripción, de la decisión de la Institución a la que pertenecían.

Los trabajadores a lista de raya, que como ya hemos visto, representaban un porcentaje muy alto, aún cuando tenían una relación laboral directa con el INAH, carecían de seguridad social. En 1972 el Instituto consiguió para estos trabajadores "sólo servicio médico", como aclaraban las credenciales del ISSSTE que se les entregaron. Fue a partir de julio de 1975 cuando, por acuerdo presidencial, los trabajadores considerados a lista de raya lograron ser beneficiarios de todas las prestaciones otorgadas por el ISSSTE.¹⁰²

Además de las anteriores formas de pago, en provincia se encontraron casos de trabajadores que, a veces en forma parcial y a veces en forma total, cobraban de los Gobiernos de los Esta

dos, e incluso se encontró el caso de un trabajador de Tlapacoya cuyo sueldo era pagado mitad por el Instituto y mitad por una cooperativa del pueblo. La problemática común de estas formas de pago era la carencia de seguridad y prestaciones; estas características se extendían a los pagos por compensación, pues no eran tomados en cuenta ni para los aumentos de salarios ni para el aguinaldo.

Con la retabulación de 1978, se definieron 17 niveles salariales ordenados alfabéticamente de la A a la Q en los que se nombraron, de la K a la Q, dos tipos de compensaciones: 1206 y 1224. Se precisaron también los sobresueldos, de acuerdo con la zona correspondiente a cada una de las áreas de trabajo en el país. Este tabulador fue el que sirvió de base para realizar el pago a partir de enero de 1979. La ubicación salarial se hizo por medio de la correspondencia que guardaron las 52 especialidades respecto al tabulador de salarios en el profesiograma (o tabulador de puestos) del INWI, correspondencia que motivó distintas inconformidades en los trabajadores, las cuales se manifestaron tanto individual como colectivamente.

A raíz de estas inconformidades, diversas especialidades solicitaron la revisión de su ubicación en el tabulador de puestos, entre ellas las diez especialidades de producción especializada —barnizador, carpintero, pintor, etcétera—, arquitectura, restauración, promotor de difusión cultural, diseñador gráfico. Sin embargo, no sólo en el área llamada técnica había brotes de inconformidad. Desde mediados de 1979 las especialidades de custodio, servicios generales, expendedor y jardinero habían

dejado sentir también una ola de malestar que culminó en una petición organizada del área de custodios para pedir dos categorías más en su salario. Como resultado de las negociaciones, el Director General del INAH aceptó conceder las categorías solicitadas por esta área a cambio de que las otras se comprometieran a no pedir ningún otro ajuste durante 1980. Pese a que la Comisión de Escalafón había incluido en su informe de febrero de 1980 el punto titulado: Modificación de la tabla de equivalencias, afirmando que bastaba "echar una mirada a la tabla y al catálogo para apreciar la inequidad con que fueron colocadas algunas especialidades, sobre todo si se atiende a la complejidad de las tareas y su cotización en el mercado libre de trabajo",¹⁰³ la asamblea general de la delegación se inclinó por aceptar la revaloración de las especialidades del área de custodios, posponiendo la reclasificación de las demás. Este compromiso fue quedando pendiente, y mientras las categorías salariales A y B desaparecían, estableciéndose como salario mínimo para los trabajadores del INAH el señalado por la categoría C, las inconformidades de otras especialidades parecían ahondarse al sentir que se perdía la proporción que hasta entonces habían guardado entre sí los diversos niveles salariales. Por otro lado, las categorías A y B no desaparecieron del profesiograma y se realizaron diversas contrataciones en ellas, a pesar del acuerdo entre sindicato y autoridades de no ocuparlas.

Fue también en 1980, a raíz de las negociaciones del reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, cuando se comenzó a

pagar una cantidad fija por antigüedad (quinquenio), otra más por concepto de despensa y un pago simbólico de siete pesos quincenales para pasajes.

En 1981, o sea un año antes de la homologación del sector de educación superior, el INAH procedió a una "unificación de pago", resultante del convenio de retitulación de 1978 y que consistió en la eliminación de los cheques de tesorería y el establecimiento de una sola relación laboral para todos los trabajadores, mediante un pago directo en efectivo. El salario quedó integrado en una sola cifra, con lo que desaparecieron el sobresueldo y las compensaciones como partes complementarias. Asimismo desaparecieron las categorías A, B y Q, por no haber ahí ningún trabajador.

Septiembre de 1981 fue la última ocasión en la que los trabajadores técnicos, administrativos y manuales del INAH recibieron el aumento de salarios que se desprendería del Informe Presidencial. A partir de 1982, al equipararse con el modelo IPN-UNAM, el porcentaje de aumento a los salarios dependió de la negociación que realizara la UNAM y se otorgó en noviembre de cada año. Como resultado de este convenio, comenzó a pagarse una prima de antigüedad porcentual, cosa que mejoró notablemente el salario de los trabajadores con cinco o más años de trabajo en la Institución.

Con la equiparación, los niveles salariales aumentaron a 30 (de la A a la doble Z, pasando por CH, LI, y N). Las diferencias salariales entre cada categoría se hicieron mínimas, lo

que no motivó al trabajador para concursar por sólo una o dos categorías. Algunos trabajadores manifestaron nuevamente una cierta inconformidad, unos al volver a saberse ubicados en los niveles A y B, y otros por sentir que en la correspondencia de puestos en el nuevo tabulador salarial no sólo no se revaloraban sus especialidades, sino que tenía aún más desproporción que el anterior.

La distribución de trabajadores en los distintos niveles salariales muestra una tendencia a ubicar a la mayoría de ellos en las categorías bajas (Gráfica 2). Esta tendencia se manifiesta con mayor claridad a partir de la aplicación del Servicio Civil de Carrera.

Un último factor que modificó los salarios fue el cambio de zonificación del país que hasta entonces se había utilizado para efectuar el pago. La reducción de trece a siete zonas económicas disminuyó la diferencia de salarios entre las distintas regiones.

Al momento de la retabulación, se encontró que el salario mínimo del INAH estaba por abajo de instituciones como la UNAM. Una vez que subió las dos categorías mencionadas anteriormente, se mantuvo por arriba del de la mayoría de las instituciones del sector de educación superior. A mediados de 1984, cuando el Estado se negó a otorgar incrementos salariales a los trabajadores del sector, la delegación D-III-24 del Instituto Nacional de Antropología e Historia, expresaba que: "La posición de la Secretaría de Programación

y Presupuesto es: no hay aumento salarial para nadie y a las dependencias que faltan de homologar la respuesta ha sido ofrecerles tabuladores que apenas los acercan a nuestros salarios".¹⁰⁴ En 1981 y 1982 los salarios reales no sólo alcanzaron el nivel de 1979, que se tomó como año base, sino que lo rebasaron (en estos años el porcentaje de incremento en los salarios monetarios fue mayor al incremento de los precios), en tanto que a partir de 1983 comenzaron a deteriorarse; sólo la categoría A conservó un salario real mayor al de 1979. Las categorías intermedia y alta habían perdido de 1979 a 1985 44.8 y 46% respectivamente, mientras el deterioro de la categoría A fue de 25.2%.

De 1982 a 1983 se dio el aumento más grande en el índice de precios dentro del periodo estudiado, lo que quiere decir que en ese lapso se elevó al máximo la inflación; es precisamente a partir de ese momento que comienza a manifestarse un decremento en el salario de los trabajadores del INAH.

La pérdida de la proporción entre los salarios de las distintas especialidades, en relación con el mínimo del INAH, se había ido perdiendo con el paso del tiempo, acentuándose cada vez más ante la fuerte presión inflacionaria vivida en el país, así como ante la política gubernamental de contraer los salarios a la baja. Mientras en 1979 el salario de la categoría intermedia del tabulador era de 1.96 veces el salario mínimo, en 1985 encontramos que es sólo de 1.44 veces, y la categoría alta que en 1979 era de 3.34 veces el salario mínimo, para 1985 sólo

es de 2.4 veces.¹⁰⁵ (Cuadros 7, 8 y 9).

La imposibilidad de mejorar los salarios --especialmente de las categorías altas e intermedias-- trajo como consecuencia que muchos trabajadores, al encontrar otras posibilidades fuera del INAH, comenzaran a salir de él. Esta parece ser una situación generalizada en las dependencias del gobierno en los últimos años, si tomamos en cuenta lo que dice Humberto Ruiz respecto al deterioro salarial de estos trabajadores: "Al desplegarse con más fuerza el salario de los grupos técnico y profesionalista, se ha creado una condición objetiva y material para el desinterés por un mejor desempeño laboral y profesional, o, de plano, SE ALIENTA LA FUGA DEL ACERVO DE LOS TRABAJADORES MAS CAPACITADOS CON QUE CUENTA EL ESTADO. Cuando así lo permite el reducido mercado privado de trabajo. En consecuencia, el Estado viene perdiendo importantes cuadros técnicos formados por él con su respectivo costo social. Con ello se debilita al Estado y, por ende, a la nación".¹⁰⁶

Indudablemente, este fenómeno se debió en gran parte a la inequitativa ubicación de distintas especialidades en el tabulador de salarios, puesto que diferentes trabajadores manifestaron la falta de interés por parte tanto de las autoridades como del sindicato para modificar la correspondencia de puestos en el tabulador de salarios. En 1980, la Comisión de Escalafón declaraba que "es dudoso el criterio academista que privó en la ubicación de especialidades, sin tener en cuenta la preparación equivalente eminentemente práctica".¹⁰⁷

Al hacer un análisis de la ubicación de las distintas especialidades en el tabulador de puestos, a partir de la categoría P de salarios (se tomó ésta por ubicarse ahí la primera categoría en la que se pide una licenciatura), se encontraron indistintamente requisitos escolares que van desde primaria o saber leer y escribir, secundaria, preparatoria, maestro normalista, técnico medio, estudiante de licenciatura, hasta la licenciatura misma. Así pues, no parece haberse tomado en cuenta la escolaridad, sino más bien que hubo un intento de ubicar a las diferentes categorías con base en su complejidad práctica. Sin embargo, el no haber aplicado de modo categórico este último criterio ha impedido corregir desequilibrios como los ejemplificados en los siguientes casos: mientras el fotógrafo al que se le pide "allegar los materiales, herramientas, objetos, etc; realizar la limpieza del local; reunir y limpiar herramientas; desalojar objetos; colaborar en la toma de la fotografía", está ubicado en la categoría salarial N; el carpintero que "interpreta planos; hace dibujos y plantillas respectivas; calcula y distribuye los materiales propios al desarrollo de un proyecto; colabora en el montaje museográfico co; determina costos y presupuestos; repara y hace mantenimiento de muebles y objetos de madera", se ubica en la categoría salarial J, cinco niveles abajo del fotógrafo citado.

El tipógrafo que "opera máquina IBM Ejecutiva o análoga; transcribe textos de acuerdo a indicaciones de originales; realiza correcciones tipográficas" se ubica en el nivel II, mientras que la secretaria que "toma dictados en taquigrafía; me

canografía documentación; revisa correspondencia; lleva y controla archivo; atiende y transmite llamadas telefónicas; atiende público, etcétera", se encuentra en la letra F, es decir, con nueve niveles menos que el tipógrafo mencionado.

De estas diferencias tan palpables se desprende la innegable necesidad de hacer una nueva valoración de categorías que permita un pago equitativo a las que así lo requieren.

6. Condiciones de trabajo

En este punto partiremos de que el término condiciones de trabajo ha sido motivo de discusión, sin lograr aún una definición clara en el terreno de la Economía Política,¹⁰⁸ pues mientras para unos "las condiciones de trabajo se refieren esencialmente al ambiente físico de trabajo; para otros, por el contrario, condiciones de trabajo englobaría la higiene y la seguridad, la representación de los asalariados en la empresa, la remuneración $\sqrt{\cdot}$, sin que existan criterios decisivos para señalar los límites o las razones por las cuales se pueden englobar también las condiciones de vida o de transporte, la seguridad en el empleo, etcétera".¹⁰⁹

Para el desarrollo de este trabajo se ha considerado importante no restringir dicho término, y aun cuando se hablará del medio físico en que se desenvuelven los trabajadores se describirán además las condiciones no sólo de permanencia en el empleo, sino la situación que guarda dicho sector en cuanto a su carácter de trabajadores y no de "servidores públicos" y a los derechos colectivos e individuales que los han regido, puesto que tienen características propias, distintas a las de

los trabajadores de empresas privadas.

Para entender las demandas que hacen estos trabajadores a partir de 1975, es necesario hacer una revisión de la situación legal a la que han estado sujetos los empleados públicos.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 reconocía y protegía a los servidores públicos como a cualquier otro trabajador, al establecer que sus disposiciones se aplicaban a todo aquel que estuviera sujeto a un contrato de trabajo, "el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".¹¹⁰ Pese a ello, los gobiernos posteriores a esta Constitución consideraron que los empleados públicos no estaban contemplados en el artículo 123 de ella, lo que impidió a estos trabajadores ejercer ningún derecho, ni individual ni colectivo. Este impedimento se hacía patente cuando los cambios sexenales en la administración pública ocasionaban movimientos de trabajadores en las distintas dependencias.

Esta imprecisión se prolongó durante los años posteriores a dicha Constitución. Se otorgaron solamente algunas prestaciones como la de la jubilación, mediante la Ley de Pensiones Civiles de 1925.

En 1931, cuando se expide la primera Ley Federal del Trabajo, los trabajadores estatales quedan excluidos de protección

en dicha ley "por razones de índole doctrinal y práctica, dada la naturaleza de los servicios que están a su cargo en concordancia con los deberes fundamentales de los órganos políticos del Estado, una clase laborante, la de los servidores del Poder Público, no quedó incluida en la legislación garantizadora de derechos; pero el legislador de 1931, al expedir la Ley Federal del Trabajo, no olvidó a dicha clase social, cuando en el artículo 2o. del Ordenamiento expresado dijo: 'Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan' ".¹¹¹ Pese a esto los problemas de estos trabajadores se agudizaron y la inestabilidad en el empleo se volvió su más grande preocupación.

"Ya en 1933 se manifestaron los primeros síntomas de organización de los trabajadores públicos que en núcleos determinados se agrupan en la ilegalidad y hacen sus primeras peticiones de mejoramiento".¹¹² Organizaciones como el Sindicato de Profesores Veracruzanos, el Sindicato de Talleres Gráficos de la Nación, el Sindicato de la Fábrica Nacional de Amas, el Sindicato de Aguas, Saneamiento, Panteones, Parques y Jardines, el Sindicato de Salubridad, el Frente Único de Trabajadores de Caminos, entre otras, lograron que el Gral. Abelardo Rodríguez consignara algunas disposiciones para favorecer a los empleados públicos en el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, en 1934.¹¹³ El presidente Rodríguez manifestó en dicho acuerdo: "Abdico de la facultad constitucional que tengo para nombrar y remover libremente a

los funcionarios y empleados que dependen del Poder Ejecutivo y estatuyo[.] un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, señala sus derechos y obligaciones y recompensas, y establece en su favor la garantía de que, a partir de la fecha del presente acuerdo [12 de abril] y hasta el día último de noviembre de este año en que terminará mi ejercicio presidencial, ningún funcionario o empleado podrá ser removido de su puesto sin causa justa, debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil que se instituyen".¹¹⁴ Si bien este acuerdo concede algunos derechos, éstos fueron únicamente de carácter individual. No se otorgó el carácter de trabajadores a los "servidores públicos", negándoles en consecuencia sus derechos colectivos. Finalmente, la vigencia del acuerdo fue sólo temporal.

Al fundarse la FSISE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado) en 1938, los trabajadores estatales quedan separados organizativamente del resto de la clase obrera. Sin embargo, en este mismo año el Gral. Lázaro Cárdenas promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. "Lo que antes se hizo sobre el particular [en relación a los empleados públicos] no pasó de simples intentos; de proyectos que jamás llegaron a tener la categoría efectiva de normas legales que regularan con amplio sentido de justicia las relaciones de la burocracia y el Gobierno de la República".¹¹⁵ Con este estatuto se reconoció a los empleados del Gobierno el carácter de trabajadores, pues

en él se manifestó; "Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales",¹¹⁶ y estableció derechos tanto individuales como colectivos. "En ningún caso el cambio de funcionarios de una unidad burocrática cualquiera, afectará a los trabajadores de base correspondientes".¹¹⁷ Al establecer una jornada máxima de ocho horas, permitió su reducción al decir: "Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud".¹¹⁸ Quedaron registrados asimismo descansos y vacaciones anuales de 20 días, sobresueldos, escalafón, sindicalización, y se establecieron como causales de huelga total las siguientes:

"Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.

Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva el propio tribunal.

Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.

Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial."¹¹⁹

Y para huelga parcial, las siguientes:

"Violaciones frecuentemente repetidas de este Estatuto.

Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.

Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal."¹²⁰

Desde aquellos tiempos se consideró limitado el derecho de huelga: "el Derecho de Huelga constituye un Derecho indis- cutible y más liberal en el caso de los trabajadores de la in- dustria, véase cómo al admitirse en favor de los trabajadores federales, este Derecho se halla perfectamente limitado y re- glamentado, al grado de que hace sumamente difícil el que se produzca un movimiento de tal naturaleza".¹²¹

Pese a estas limitaciones, al publicarse el Estatuto "des- pertó la más apasionada crítica de propios y extraños. Se dijo por unos que el Gobierno había festinado su expedición, sin darse perfecta cuenta de los alcances que traía aparejada su vigencia... que la Ley era inconstitucional fue una de las prin- cipales objeciones que le hicieron distinguidas personalidades del Foro Mexicano".¹²² Además de lo anterior, la vigencia del artículo 89 constitucional, que en su fracción II aún facultaba al presidente para remover libremente a los empleados de la Unión, hizo que la aplicación de este Estatuto fuese muy difícil.

A la necesidad de derechos colectivos e individuales para los trabajadores del Estado, la FSTSE respondió con la expedición, en 1960, del Apartado B del Artículo 123 constitucional. De esta manera se legislaron nuevamente los derechos individuales y colec- tivos de este sector de trabajadores; el derecho de huelga quedó

reducido a una sola causal: "cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del Artículo 123 constitucional",¹²³ con lo que prácticamente se hizo inexistente la posibilidad de ejercer el derecho de huelga.

Por último mencionaremos la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en 1963, que viene a reglamentar el apartado B, y en la que se observa nuevamente la restricción de derechos colectivos a este sector de trabajadores. En primer término se niega el derecho de contratación colectiva, y se sustituye por las Condiciones Generales de Trabajo para cada dependencia. En el terreno sindical se establecen dos limitantes: "En cada dependencia sólo habrá un sindicato", y "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados."¹²⁴

En este contexto legislativo, diremos ahora que el INAH, al crearse en 1939, quedó sujeto, en cuanto a sus derechos laborales, al Estatuto expedido por el Gral. Lázaro Cárdenas. Sin embargo, dada la aplicación irregular de la que hemos hablado, por la existencia del artículo 89 constitucional, tenemos que la Ley Orgánica del INAH de 1939, estableció: "el personal administrativo de las oficinas del Instituto se regirá, en cuanto a su nombramiento y remoción, por el Estatuto Jurídico de los Empleados Públicos de la Federación", en tanto que "todo el personal técnico o de conocimientos especiales

que el Instituto requiera, serán nombrados también y renovados libremente por el Secretario de Educación Pública."¹²⁵ De esta situación se deriva, a pesar del posterior decreto del apartado B y de la Ley burocrática, que en el periodo que se estudia, los trabajadores de la D-III-24 enfrentaron toda la problemática de los trabajadores estatales. El último problema planteado resulta palpable en la exhortación que hicieron los trabajadores manuales a sus compañeros administrativos y de restauración: "Nosotros los trabajadores manuales hemos detectado varios problemas que ustedes tienen: por ejemplo uno de ellos es: cuando cambian a las autoridades, ustedes como Administrativos son puestos a disposición del Depto. de Personal ¿porqué? porque las nuevas autoridades traen a sus secretarias y sus ayudantes".¹²⁶ La inestabilidad en el empleo seguía siendo una preocupación y un problema en este grupo de trabajadores en el año de 1976.

Como parte de esta inestabilidad en el empleo pueden mencionarse también los cambios de adscripción arbitrarios que eran una constante en la vida de los trabajadores del INAH, situación que no sólo alteraba la estabilidad del trabajador sino la de su familia. La demanda de poner fin a estos cambios se advierte tan to en los pliegos petitorios nacionales, como en los locales, hechos por los trabajadores en el periodo 1978-1980,¹²⁷ y en la revisión del documento de Condiciones Generales de Trabajo de 1981 se establecen mecanismos para normarlos.

Por lo que toca a la ropa de trabajo, en los primeros años ésta se otorgaba muy irregularmente; en las zonas arqueológicas

de Malinalco y Calixtlahuaca, por ejemplo, los trabajadores manifestaron en 1978 que hacía 5 ó 6 años que no recibían uniformes,¹²⁸ y en casos como los custodios de zonas arqueológicas es de imperiosa necesidad, pues se enfrentan directamente a las inclemencias del tiempo (sol, frío, lluvia, etcétera). La ropa de trabajo es su única protección, además de que les da presentación ante el público y les ayuda a ser respetados y reconocidos en sus puestos de trabajo. Actualmente se da "ropa de trabajo" a diferentes especialidades, sin embargo, no parece haber un criterio específico, pues en muchos casos la ropa que se entrega no parece responder a las necesidades reales del trabajo y se observó que sólo un número reducido de trabajadores la usa.

Durante los primeros años del estudio se advirtió que el hecho de que no hubiera normas para el trabajo facilitó la existencia de actitudes despóticas y abuso de las autoridades hacia los trabajadores. Casos reconocidos en este sentido fueron las órdenes constantes y ajenas al trabajo del INAH que desempeñaban los choferes para servicios personales, o la utilización de electricistas, albañiles, carpinteros y otras personas para trabajos personales, por ejemplo los que se hicieron en la casa del "cacique-administrador" de Teotihuacan.¹²⁹

Respecto al ambiente físico se encontró que la mayoría de los trabajadores manifestaron tener condiciones de ventilación, iluminación, temperatura, sonoridad, espacio y limpieza más o menos adecuadas; sin embargo, éstas varían según la especialidad del trabajador (fotógrafo, custodio, chofer, secre

taria, etcétera) y las características de los centros de trabajo (zona arqueológica, monumento histórico, museo, casa-habitación adaptada, construcción provisional). En las condiciones de ventilación, iluminación y espacio se concentraron los porcentajes más altos de ambientes inadecuados para el trabajo.

Se observó que la mayoría de quienes manifestaron tener condiciones deficientes de iluminación y ventilación, pertenecieron a las áreas de Técnico en Gráficas y Técnico en Producción Especializada, en porcentajes que de 57 y 63% respectivamente, en relación al total de cada área. Estas áreas están formadas por las siguientes especialidades: Diseñador Gráfico, Serigrafista, Fotógrafo, Impresor, Productor en Artes Plásticas, Barnizador, Carpintero, Ceramista, Herrero, Joyero, Moldador de Cerámica, Pintor, Platero y Productor en Plásticos de Bienes Culturales. Aunque un elemento importante y común para el desarrollo de sus actividades es luz adecuada, se encontró que un 50% de los trabajadores laboran con luz artificial y un 40% aproximadamente declaró tener iluminación mixta. Otra de sus características es que varias de ellas utilizan solventes, barnices o materiales que requieren de ventilación.

Si bien es cierto que hay otras especialidades en el INAH con estas mismas características, se observó que en los casos de estas áreas específicamente, al problema de insuficiente ventilación e iluminación se sumó el problema de espacio inadecuado, ya que en ellas se localizó también el 40% de los señalamientos de espacio insuficiente. Este último problema se debe en gran parte a que la mayoría de instalaciones (en este caso talleres y laboratorios fotográficos principalmente) fue

ron adaptados, ya que los inmuebles que los albergan no se hicieron expresamente para este fin. Incluso hubo casos de trabajadores que manifestaron haber hecho arregles en su lugar de trabajo para lograr un mayor aprovechamiento del espacio, para beneficio de sí mismos y para el mejor desarrollo de sus actividades.

Por lo que toca a las enfermedades a que están expuestos los trabajadores, se encontraron dos variantes:

En la primera agrupamos: infecciones en los ojos, enfermedades pulmonares, contagio por hongos, afectación de células cerebrales por inhalación de solventes, intoxicaciones, hernias, silicosis y paludismo, las cuales no parecen manifestarse en forma alarmante, aunque sí se han dado casos aislados en varias de ellas.

En el segundo caso, ubicamos la pérdida de agudeza visual, reumas, artritis, gripes y problemas con las vías respiratorias, las cuales sí parecen afectar a una mayor número de trabajadores. La afectación a la vista está ocasionada tanto por la especificidad de las labores (redactor, tipógrafo, diseñador, dibujante, platero, joyero, etcétera) como por las inadecuadas condiciones de las que ya hemos hablado, y en las otras parece haber una relación con el tipo de inmuebles que en el INAH funcionan como centros de trabajo y que son básicamente construcciones antiguas, las cuales tienden a ser frías, y en ocasiones húmedas, o bien construcciones provisionales, generalmente de lámina, que resultan de clima extremoso.

Por último, los riesgos potenciales manifestados por los trabajadores --cortadas, torceduras, machucones, incendios,

golpes, picaduras o mordeduras de animales, quemaduras con ácidos, accidentes automovilísticos, problemas con visitantes y enfrentamientos con personas o comunidades-- nos produjeron en diversos casos la sensación de preocupar más a los trabajadores que las mismas enfermedades, pues se manifestaron con especial énfasis, haciendo alusiones a circunstancias que ya se han dado. Los primeros afectan la salud de los trabajadores y los últimos dos se relacionan con personas externas al INAH, y cuando suceden pueden afectar no sólo la integridad física del trabajador sino su calidad moral de persona. El miedo a asaltos, accidentes automovilísticos, mordeduras o picaduras de animales se dan en mayor medida en relación al trabajo de campo, en tanto que al enfrentamiento con personas o comunidades se ven sujetos aquellas personas cuyo trabajo se relaciona con el público, como es el caso de los custodios de museos y zonas arqueológicas y los integrantes de especialidades que realizan trabajo de campo.

Se encontró que la realización de labores fuera del propio centro de trabajo es frecuente entre los trabajadores del INAH, independientemente del área a la que pertenecen, tanto en forma cotidiana como eventualmente. De 19 a 62.5% de los trabajadores de las distintas áreas manifestaron haber realizado labores fuera de su centro de trabajo, dentro del área metropolitana, y un 18% manifestó salir cotidianamente a comisiones a provincia.

DENUNCIA

[...] después de haber trabajado 30 años en el INAH, haber recibido 2 medallas (plata y oro) de la SEP, (haber tenido que hacer guardia cuando descubrió la tumba de Palenque el Prof. Ruz), únicamente recibiera \$ 15 mil pesos de retiro por jubilación y hoy esté medio viviendo en condiciones miserables y con \$ 700.00 quincenales ¿es esto justo compañeros? ¿Es este tipo de "Estímulos" a los que aspiramos los trabajadores del INAH?

¿Cuántos casos como el del Sr. Agustín Álvarez Peñate 65 años Jubilado, sueldo de \$ 700.00 quincenales, vamos a dejar que se repitan?

¡Por la unificación de todos los trabajadores del INAH a nivel Nacional!

Hoja de información sindical Núm. 13.
D-III-24, INAH. Marzo, 1978, p. 8

Capítulo III

Caracterización de la fuerza de trabajo

1. Composición de la fuerza de trabajo

Si bien el presente estudio se dirige al caso de la delegación D-III-24 que sólo agrupa, según los estatutos del SNTE, a los trabajadores técnicos, administrativos y manuales del INAH en el Distrito Federal, dado que el trabajo sindical ha tenido repercusiones en todo el país, se consideró importante hacer una revisión de la evolución que este sector ha tenido en la Institución a nivel nacional por dos razones:¹

- 1) A partir de 1975 el crecimiento del INAH tanto cuantitativo como cualitativo, se ha dado a la par del desarrollo del movimiento sindical democrático a nivel nacional, estableciéndose una influencia recíproca INAH-D.III.24.
- 2) Señalar el contexto en el que se ha dado el crecimiento de la fuerza de trabajo, pues su problemática es enfrentada tanto por la Institución como por sus trabajadores.

Los datos de la población del INAH de los últimos años (1977-1984) mostraban un crecimiento aparente de 111%; sin embargo, con base en datos anteriores pudimos advertir la situación real del INAH.

Sabíamos que los primeros trabajadores que tuvo el INAH para iniciar el cumplimiento de sus funciones provenían de las dependencias que le dieron origen y eran básicamente investigadores y personal "manual", como se le denominaba, y que en su mayoría eran vigilantes, esto se comprobó en relación al personal de la D-III-24 en un estudio realizado en las personas más antiguas del INAH que todavía trabajaban

en 1982,² encontrándose 23 casos (que ingresaron a trabajar de 1937 a 1949), resultando que el 70% eran custodios, el 8% auxiliares de servicios generales y el 22% restante de otras especialidades. Fue a medida que el Instituto fue afianzando el cumplimiento de sus funciones y umentando el número de sus dependencias cuando se diversificaron las especialidades del personal contratado, por ejemplo para la inzuguración (1964) y funcionamiento del Museo Nacional de Antropología, además de que se readscribió personal, se contrató gente para servicios educativos, para la producción de talleres, para museografía, etcétera.³ Así tenemos que para 1969 habían ingresado al INAH aproximadamente 920 personas, en tanto que en el periodo 1970-1976 entraron unas 967.⁴

A partir de estos datos podemos asegurar que el INAH umentó su población 159% de 1969 a 1979, en relación a la que tuvo en sus primeros 30 años de vida y en 26.8% de 1979 a 1984; se observó, sin embargo, que este crecimiento no fue constante, ya que a lo largo del periodo estudiado hubo altas y bajas en el número total de trabajadores. (Cuadro 10).

El primer movimiento que se observó fue un descenso de 24%, de 1976 a 1977, pues la cantidad de trabajadores pasó de 1887 a 1433. Se considera que esta situación obedeció principalmente a tres causas:

1. Los bajos salarios. Para diversos grupos de trabajadores su situación laboral, especialmente la salarial, significaba una desventaja en relación con otras dependencias y, en general, con

el mercado de trabajo exterior. Dicha situación persistía en 1977, pese a que durante el gobierno echeverrista se había concedido una mayor importancia al Instituto, dotándolo de un presupuesto directo más alto (pasó de 34 millones en 1971 a 191 millones en 1976),⁵ y las autoridades del INAH habían ofrecido en 1975 un proyecto de escalafón para el personal de Arquitectura y Técnicas Museográficas.⁶

En tales circunstancias, mientras algunos trabajadores prefirieron abandonar la Institución aceptando mejores ofertas de trabajo, otros comenzaron a sentir la necesidad de mejorar sus condiciones laborales en el propio Instituto. Se inició así, por primera vez, una participación organizada de los trabajadores en la tarea de ampliar el beneficio del escalafón propuesto por el Instituto.

2. El cambio de sexenio. Los trabajadores del INAH se enfrentaban al final de cada sexenio, a la problemática común al resto de la burocracia: la inestabilidad en el empleo. En 1977, la nueva administración nombró director del INAH al Profr. Gastón García Cantú, quien, apartándose de la tradición, no trajo consigo un equipo de trabajo que propiciara cambios en los distintos centros. Por otra parte, a través del trabajo sindical se había impulsado ya un reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que ofrecía mejores perspectivas laborales. Pese a lo anterior, y una vez que se manifestaron cambios en el desarrollo del trabajo, se dieron disminuciones considerables de trabajadores. Se recordaron especialmente los casos de los entonces departamentos de Divulgación y Promoción Cultural, Restauración y Museos y Exposi

ciones.

3. El acuerdo emitido por el Poder Ejecutivo el 31 de enero de 1977. En éste se establecía que las diferentes entidades de la Administración Pública realizarían sus actividades durante la semana laboral de cinco días entre las 7:00 y las 19:00 horas. Acuerdo que fue refrendado por el convenio firmado el 22 de abril del mismo año entre la SEP y el SMTE, en el cual se estableció: "cuando no sea posible ajustar los horarios del personal que labora doble turno en Dependencias distintas de la propia Secretaría, se estudiará la posibilidad de adscribirlo a la Dependencia donde más se requieran sus servicios, previa comprobación fehaciente por parte de cada interesado".⁷

Lo anterior motivó que algunos trabajadores que prestaban sus servicios por la mañana en el INAH y por la tarde en otra dependencia, o viceversa, al tener que elegir una sola Institución, optaran por aquella que les ofrecía una mejor situación laboral.

Sin duda la efervescencia que dio lugar al comienzo de la vida sindical democrática y las posibilidades de negociación que fueron surgiendo con el nuevo director permitieron vislumbrar un panorama de mayor estabilidad y limitaron así los alcances que la desertión pudo haber tenido.

De 1977 a 1978 se advirtió un fenómeno totalmente distinto: la población aumentó un 85%, pasando de 1433 a 2663 trabajadores. Esto se debió a que en 1977 el presupuesto asignado al renglón de 'servicios' personales se elevó un 57%,⁸ lo cual se reflejó en la plantilla de personal de 1978. Aun cuando persistía entre los trabajadores la molestia por las inadecuadas condiciones labora-

les, el 1o. de marzo de 1977 había entrado en vigor el reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, que contenía las bases de un escalafón y diversas disposiciones que tendían a nombrar el trabajo en el INAH. Dicha reglamentación ayudó a estabilizar, al menos temporalmente el número de plazas.

De 1978 a 1979 se vuelve a manifestar una baja, esta vez de 10.4% en el número de trabajadores, que se redujo de 2663 a 2384. La situación que existía en este momento en el INAH y que podría explicar este nuevo éxodo de trabajadores era la siguiente: En 1978 se había firmado el convenio SEP-INAH-SENTE-D.III.24, que establecía una rama escalafonaria para los trabajadores técnicos, administrativos y manuales; el pago correspondiente se efectuó en enero de 1979. Sin embargo, una vez que se llevó a cabo la ubicación de los trabajadores en el tabulador salarial, la recién formada Comisión Mixta de Escalafón enfrentó distintos problemas, entre los cuales cabe destacar los siguientes:

1. Un 21.6% del personal no vio satisfechas sus expectativas salariales, situación que se expresó en las numerosas solicitudes de apelación y revisión de casos,⁹ y que siguió possibilitando, ante mejores ofertas de trabajo, la renuncia de algunas personas.

2. El 20% del personal de confianza nombrado en esta administración se extrajo del sector de administrativos, técnicos y manuales,¹⁰ y como la reglamentación correspondiente apenas se iniciaba, los trabajadores que ocupaban cargos de confianza seguían cobrando en su salario la parte que les correspondía como personal de base, con lo que contribuyeron a disminuir el número

de éste.

3. La inconformidad de varias especialidades por su ubicación en el tabulador de salarios en relación con otras especialidades también propició la salida de personal.¹¹

En los cinco años que van de 1979 a 1984 se observó un crecimiento de 26%, pues el número de trabajadores se elevó a 3025. Este crecimiento significó un promedio de 5.2% anual, que, si bien no es un promedio alto, resulta importante debido a que los efectos de la crisis empezaban a manifestarse ya desde 1982 en la restricción presupuestal que ha limitado hasta la fecha los ingresos de personal. A partir de 1979, el desempleo ha propiciado una menor posibilidad a los trabajadores para cambiar su fuente de trabajo, trayendo como consecuencia una mayor estabilidad de aquéllos en sus plazas. A ello hay que añadir que el nuevo sistema escalafonario garantizó una vigilancia permanente, tanto por parte de autoridades como de trabajadores, sobre la plantilla de personal, dando como resultado el control de plazas.

La estabilidad se altera en 1985, cuando vuelve a advertirse una tendencia a la baja en el número de trabajadores. Con el objeto de saber si en 1984 ya había señales de esta baja, se hizo una comparación entre el número de trabajadores de las distintas especialidades en las plantillas de personal de 1981 a 1984, por ser los datos más cercanos al periodo de que hablamos; se constató una disminución --apenas advertible en algunos casos-- en las siguientes especialidades:¹²

| ESPECIALIDADES: | NUMERO DE TRABAJADORES | |
|------------------|------------------------|------|
| | 1981 | 1984 |
| Asesor Educativo | 22 | 18 |

| | | |
|--------------------------------|-----|----|
| Auxiliar de Museografía | 47 | 45 |
| Carpintería | 41 | 39 |
| Ceramista | 18 | 17 |
| Diseñador Gráfico | 24 | 21 |
| Guía | 21 | 18 |
| Herrero | 10 | 9 |
| Inventarista | 15 | 12 |
| Laboratorista | 8 | 7 |
| Oficial de Partes | 8 | 7 |
| Operador de Sonido y Grabación | 5 | 4 |
| Promotor de Difusión Cultural | 9 | 5 |
| Redactor | 13 | 11 |
| Restaurador | 114 | 93 |
| Serigrafista | 10 | 9 |

73% de ellas corresponden al área de Divulgación.

Pese a que el trabajo sólo abarca hasta 1985, vale la pena manifestar que actualmente existe ya una visible tendencia a la disminución de personal de base en el sector de administrativos, técnicos y manuales. Tal conclusión se desprende de observaciones directas, pláticas con trabajadores de diversas especialidades y consulta de las memorias de las reuniones de evaluación que las jefaturas de las distintas dependencias del INAH han efectuado en los últimos años del sexenio. Como ejemplos mencionaremos que, a fines de 1986, en la especialidad de Difusión Cultural labora una sola persona en el Distrito Federal, de 9 que había en 1981; en el Museo Nacional de Antropología hay seis guías, cuando en 1981 había 12; en la sección de redacción

de la Dirección de Publicaciones hay 3 personas, cuando en ella hubo hasta trece; en la Dirección de Restauración del Patrimonio Cultural trabajan 39 restauradores, que en 1981 eran 47. Además de las renunciaciones del personal, esta problemática se ha agravado debido a diversas causas, entre las que se cuentan el programa de desconcentración administrativa (que se vio ampliado por las consecuencias del sismo de 1985), la restricción presupuestal y, en menor proporción, el cambio de trabajadores del sector estudiado al de investigación.

El interés de la administración del Dr. Enrique Florescano ante esta situación se manifestó a principios de 1986, al ofrecer posibilidades de mejoría a doce especialidades (museógrafos, arquitectos, guías, asesores educativos, promotores de museos, promotores de visitas culturales, redactores, archivistas y bibliotecarios);¹³ pero tal interés se reorientó a mediados de 1986 para concretarse en la propuesta de equiparar con el sector de investigación únicamente a dos especialidades del área de conservación: arquitectura y restauración.¹⁴

Como se ha visto, hay una tendencia cíclica en algunos trabajadores a abandonar la Institución. Su salida causa problemas, de mayor o menor dimensión, en el trabajo diario, lo que ha presionado a las distintas administraciones a tomar medidas que eviten un éxodo más acentuado en las áreas que les interesan. Sin embargo, estas medidas, al cubrir sólo parcialmente las necesidades salariales de los trabajadores, han ocasionado un desequilibrio en los recursos humanos designados a cubrir los distintos objetivos del INAH.

2. Distribución en áreas de trabajo

Por lo que respecta a la distribución del personal en las distintas áreas de trabajo, se encontró que la única división del trabajo existente de 1975 a 1978 fue la que le ha dado nombre a la delegación sindical: técnicos, administrativos y manuales. Para tener una idea de la manera en que se agrupaban los trabajadores se calcularon, mediante la información arrojada por la evaluación de 1978, los siguientes datos:

Si el área de custodios absorbió al personal de servicios generales, limpieza y guardianes, entonces el 55% que éstos representaron en el nuevo sistema correspondería aproximadamente al sector llamado anteriormente "manuales"; si el personal secretarial, administrativo y de contabilidad se evaluó como área de documentación, se desprendería de esto que un 19% había sido el antiguo personal "administrativo" y, en cuanto a los técnicos, éstos quedaron comprendidos en cuatro áreas y constituyeron el 26% del personal.

La necesidad de "cubrir mínimamente" sus funciones, llevó al Instituto a contratar --vía lista de raya-- personal que no estaba contemplado en los cheques de tesorería: guías, museógrafos, redactores, diseñadores, etcétera. De acuerdo a la encuesta que aplicamos, un 72% del personal de lista de raya fue contratado entre 1970 y 1979.

Con la aplicación del escalafón de 1978, el personal quedó ubicado en seis áreas de trabajo. Hacia 1981 la distribución era la siguiente:¹⁵

| AREAS DE TRABAJO | Porcentaje | Trabajadores |
|--|------------|--------------|
| 1. Custodios de bienes culturales | 54.8% | 1436 |
| 2. Técnicos en gráficas antropológicas, históricas y artísticas | 3.7 | 99 |
| 3. Técnicos en divulgación antropológica, histórica y artística | 6.2 | 164 |
| 4. Técnicos en conservación arqueológica e histórica | 11.2 | 293 |
| 5. Técnicos en documentación antropológica, histórica y artística | 18.6 | 487 |
| 6. Técnicos en producción especializada artística, histórica y antropológica | 5.2 | 137 |
| TOTALES | 99.7% | 2616 |

Esta disminución muestra la reducida cantidad de trabajadores que había desde entonces en varias áreas. Al repartirse en las 52 especialidades del profesiograma, algunas de ellas quedaron con formadas por sólo dos o tres trabajadores. Por esta razón, y para ofrecer un panorama real de la estructura de la fuerza de trabajo del INAH, se proporciona a continuación el número de trabajadores por especialidad:

| AREAS Y ESPECIALIDADES | Núm. de trabajadores |
|--|----------------------|
| 1. Custodio de bienes culturales | 1436 |
| Custodio de bienes antropológicos, históricos y artísticos | 847 |
| Almacenista de bienes culturales | 30 |
| Auxiliar de servicios generales | 294 |
| Expendedor | 60 |
| Jardinero conservador | 16 |
| Operador de transportes de bienes culturales | 84 |
| Velador de bienes culturales | 105 |
| 2. Técnicos en gráficas a.h. y a. | 99 |
| Diseñador gráfico | 24 |
| Fotógrafo de bienes culturales | 35 |
| Impresor | 19 |
| Productor en artes plásticas | 11 |
| Serigrafistas | 10 |

| | |
|---|-----|
| 3. Técnico en Divulgación | 164 |
| Asesor educativo histórico y cultural | 22 |
| Auxiliar de museografía | 47 |
| Güfa | 21 |
| Museógrafo | 21 |
| Operador cinematográfico | 7 |
| Operador de sonido y grabación | 5 |
| Promotor de museos | 4 |
| Redactor | 13 |
| Tipógrafo | 6 |
| Promotor de visitas culturales | 3 |
| Promotor de difusión cultural | 9 |
| Documentador museográfico | 3 |
| Transcriptor | 3 |
| 4. Técnico en conservación | 293 |
| Albañil de bienes culturales inmuebles | 42 |
| Arquitectos | 105 |
| Laboratoristas | 8 |
| Microfilmadores | 4 |
| Restauradores | 114 |
| Fototecarios | 15 |
| Topógrafos | 5 |
| 5. Técnicos en documentación | 487 |
| Almacenista | 17 |
| Archivista | 24 |
| Auxiliar administrativo | 45 |
| Auxiliar de contabilidad | 31 |
| Bibliotecario | 69 |
| Cajero pagador | 2 |
| Inventarista | 15 |
| Oficial de partes | 8 |
| Registrador de bienes culturales muebles | 9 |
| Secretaría | 267 |
| 6. Técnicos en producción especializada | 137 |
| Barnizador | 8 |
| Carpintero | 41 |
| Ceramista | 18 |
| Electricista | 26 |
| Herrero | 10 |
| Joyero de bienes culturales | 6 |
| Moldeador de cerámica | 2 |
| Pintor | 13 |
| Platero de bienes culturales | 5 |
| Productor de plásticos de bienes culturales | 8 |

3. Sexo

La fuerza de trabajo del INAI se caracteriza por ser mayoritariamente masculina: se encontró un 77.8% de hombres en 1981 y

un 72% de ellos en 1986. La participación de la mujer aumentó de 22.2% en 1981 a 28% en 1986; este aumento responde, indudablemente, a la tendencia general de su incorporación a la vida económica. Esta tendencia resulta más patente, si retrocedemos a los diez primeros años de vida de la institución, en los que era aún mayor el predominio masculino y la mujer alcanzaba sólo una presencia de 8%.¹⁶

El personal masculino participa en todas las áreas de trabajo, en porcentajes que van del 36 al 100% y son superiores a los que representa la participación femenina, con excepción del área de técnicos en divulgación, en donde alcanza un 63.6%. Las mujeres figuran fundamentalmente en cuatro de las seis áreas de trabajo, con porcentajes que van del 19 al 63.6% y tienen una participación mayor a la del hombre en especialidades en las que se concentran guías, asesores educativos, museógrafos, tipógrafos, personal secretarial, promotores y registradores, las cuales tradicionalmente han estado conformadas, en su mayoría, por mujeres. En las áreas de técnicos en gráficas y técnicos en producción especializada la presencia femenina fue mínima (se detectaron sólo tres casos en todo el país y en la encuesta no apareció ninguno).

4. Edad

Poco más de la mitad de los trabajadores, tanto de hombres como de mujeres, se hallan en la etapa de vida considerada como productiva (30 a 50 años). En los dos sexos se observa un importante grupo de trabajadores menores de 30 años. El personal masculino mostró una mayor tendencia a permanecer en el INAH después de los 50 años: hubo un 36% de trabajadores que van de los 50 a

los 70 años que aún se encuentran activos, en tanto que sólo el 11% de las trabajadoras continúan laborando después de los 50 años.

5. Procedencia de los trabajadores

Entre un 58 y un 78% de los trabajadores de las distintas áreas son originarios del Distrito Federal, a excepción del área de custodios, en la cual se observó lo contrario: un 38% resultó originario del Distrito Federal y un 62% de provincia. Esto se debió a que en la encuesta se incluyeron trabajadores del exconvento de Acolman y de la zona arqueológica de Teotihuacán, quienes manifestaron ser oriundos de estos mismos sitios o de lugares aledaños. No obstante, los anteriores datos se consideran significativos, puesto que en general los custodios provienen de las poblaciones en las que se encuentran las zonas a que están adscritos o a lugares cercanos.

6. Lugar de residencia

Más de la mitad (53%) de los trabajadores viven lejos de sus centros de trabajo, ya que un 46.8% realiza trayectos de una a dos horas, y un 7% necesita de dos a tres horas para llegar. Se puede asegurar que un gran número de ellos se ven sometidos en forma cotidiana a situaciones de fatiga y pérdida de tiempo, pues un 54.6% manifestó utilizar los medios de transporte público (principalmente metro, colectivo y camión). El problema es tanto más grave para estos trabajadores cuanto que económicamente se ven obligados a invertir en su transportación una parte significativa de su salario. 13.9% de ellos destinan a tal fin de 16 a 30% de su salario y 38% paga entre 6 y 15%.¹⁷

7. Escolaridad

Puede afirmarse que el nivel de escolaridad de los trabajadores de la D-III-24 es, en general, bastante alto. Un 44.5% del personal manifestó tener estudios de nivel medio y superior, o sea, secundaria con alguna carrera técnica, preparatoria o estudios superiores; no hubo ninguna persona que manifestara no saber leer ni escribir. Pese a que en las áreas de custodios y de técnicos en producción especializada tienen como requisito escolar saber leer y escribir y que tan solo el área de custodios constituye casi un 55% del personal, se encontró entre ellos la siguiente escolaridad:

| | Custodios | Técnicos en producción |
|-------------------------------|-----------|---------------------------|
| No terminaron la primaria | 29% | 17% |
| Si terminaron la primaria | 19 | 48% |
| No terminaron la secundaria | 10 | 17 |
| Si terminaron la secundaria | 29 | 8.5 |
| No terminaron la preparatoria | 13 | 8.5 |

El grado de escolaridad de las mujeres fue más alto, pues el 72% de ellas declaró tener estudios de nivel medio y superior, mientras que sólo el 33.6% de los hombres manifestó tener este mismo nivel. El 89% de las personas que declararon tener estudios de nivel medio y superior se concentran entre los 26 y los 45 años.

Al comparar la escolaridad que tienen los trabajadores con los requisitos que se les piden en el catálogo de puestos, se encontró que un 15.6% no los cubre, un 41.4% cumple con ellos y el 42% restante rebasa las exigencias de las categorías ocupadas; un poco más de la mitad de este último 42% tiene estudios universitarios, sin que le sean requeridos en su puesto.

8. Movilidad

Si a los datos de escolaridad formal añadimos que un 43% de los trabajadores con estudios que van de primaria a preparatoria manifestó tener una carrera, curso o conocimiento técnico que le permitiría desempeñar una actividad mejor remunerada, tendremos un porcentaje mayor al 50% de trabajadores que constituyen el potencial de concursantes dispuestos a cambiar de categoría. De acuerdo con la encuesta, la mayor parte del personal (40%) con preparación media y superior entró entre 1971 y 1975, lo que explica la gran participación de esos trabajadores en la demanda de un escalafón que permitiera una mayor movilidad; antes del escalafón de 1978, únicamente un 3.1% del personal manifestó haber cambiado de plaza. Después de que entró en vigor el escalafón de 1978, un 32% de trabajadores afirman haber participado en los concursos escalafonarios. Más de las tres cuartas partes de este 32% se concentra entre los 26 y 45 años, periodo de vida en el que se mostró un marcado interés por cambiar de puesto; hubo personas que manifestaron haber concursado hasta cuatro veces para conseguir una plaza mejor remunerada, y es conveniente señalar que, si bien en mínima proporción, se presentaron casos de personas que optaron por una categoría de menor salario pero con actividades que daban mayor satisfacción y posibilidad de desarrollo personal.

Se detectó que un 24% del personal obtuvo una plaza mediante concurso escalafonario, o sea que 75% de los que concursaron lograron un cambio escalafonario, y un 2% de trabajadores manifestaron haber obtenido dos cambios. El hecho de que un 80.8% de quienes dijeron haber tenido dos o más puestos a lo largo de su

vida laboral se concentre entre los 26 y los 45 años, nos confirma que en este periodo los trabajadores tienen mayor interés por cambiar de puesto.

Nos llamó la atención el hecho de que sólo un 32% se haya interesado en concursar por una plaza, siendo que, como hemos visto, más del 50% del personal estaría en condiciones de hacerlo. Ante el señalamiento de algunas personas de haber esperado hasta varios años para que surgiera una vacante de su conveniencia, o de no haber encontrado hasta el momento una plaza de la especialidad o categoría que deseaban, se hizo un análisis de las plazas que el INAH ha creado entre 1979 y 1984. De este análisis se concluyó que en 32% de las especialidades no se ha creado ninguna plaza; del 68% restante de especialidades, aun cuando en la mitad de ellas sí se han creado algunas plazas de categorías altas, éstas han representado el 7% del total, mientras que el 52% se ha abierto en las categorías más bajas de cada especialidad y el 41% en categorías intermedias. Este estado de cosas ha contribuido a defraudar las expectativas de los trabajadores que confiaban en que el nuevo sistema escalafonario les daría una mayor oportunidad de ascenso.

Se puede asegurar que, pese a que el INAH ha preferido crear plazas de categorías intermedias o bajas, los trabajadores que han ingresado en los últimos años muestran tendencias a aumentar su nivel de escolaridad: se encontró que sólo un 12% tiene estudios menores a secundaria incompleta, cuando que los trabajadores con este nivel llegaban a constituir hasta un 71% en años anteriores. Este hecho ha sido propiciado también induda-

blicamente por el alto desempleo actual que obliga a muchas personas con estudios superiores a los que se requieren en un puesto a optar por él con tal de obtener empleo.

Para los concursos escalafonarios, el actual reglamento de escalafón recomienda un 50% de examen teórico y un 50% de examen práctico. Recomendación que en actividades eminentemente prácticas parece brindar ventaja a los candidatos con mayor escolaridad, lo que ha contribuido a que un 40% del personal del INAI se encuentre desvalorizado. Esto se expresa en que, aun cuando el escalafón tiene treinta niveles salariales, el 84% del personal se halla ubicado en los primeros quince, pese a que las tareas que desarrolla el INAI requiere un mayor porcentaje de trabajadores de las categorías más altas, en las que sólo hay un 16% del total. (Gráfica 2).

9. Forma de contratación

Respecto a la forma de contratación, tenemos que el 67% de quienes ingresaron antes de 1970 manifestaron haber obtenido su plaza por medio de una recomendación personal, ya sea de amigos o parientes, el 17% por referencias laborales, el 9.5% por comisión de otra dependencia federal, y sólo el 6.5% declaró haber ingresado por sus aptitudes personales demostradas mediante examen. Esta última forma comienza a tomar importancia en el periodo 1971-1975, en que asciende a un 23.5%. Se produce, en consecuencia, un descenso en la frecuencia de las otras formas de contratación: la recomendación personal baja a 58.8%, la referencia laboral a 14.7% y los comisionados ocupan sólo un 2.9%. En esta época el Instituto comienza a sentir la necesidad de personal con mayor experiencia y, al tiempo que ofrece un escalafón a

algunas áreas de trabajo, selecciona a sus trabajadores por medio de examen. De 1976 a 1979, el sistema de recomendación personal continúa en descenso para llegar a 48%, mientras que aumenta el porcentaje de los que ingresaron por referencia laboral a 28% y el de los que ingresaron por examen a 20%. En 1979, a raíz de la creación de 147 plazas, la Delegación Sindical plantea, a través de la Comisión de Escalafón,¹⁸ la necesidad de establecer una Comisión Mixta de Admisión. La resistencia de los representantes del Instituto a acceder a esta demanda se manifestó en múltiples ocasiones y los llevó a adoptar diversas actitudes con el fin de impedir su creación. Por ejemplo en el acta de la sesión del primero de agosto de 1979 de la Comisión Mixta de Escalafón, en la que se asentó de común acuerdo, "la necesidad de atender conjuntamente el ingreso de personas que ocuparían las plazas nuevas", y por otro lado se observa su oposición a que una plaza vacante, resultado de un recorrido escalafonario se sometiera a concurso, argumentando que "por ser de la categoría más baja de la especialidad, la autoridad, por Ley, puede disponer de ella".¹⁹ Finalmente el 18 de febrero de 1980 se firmó el reglamento de admisión para normar los ingresos del personal técnico, administrativo y manual.²⁰ No obstante, la contratación por examen sólo pasó a ser la forma predominante de ingreso y alcanzó, de 1980 a la fecha, un 68.1%. Tal cosa no resulta comprensible si nos atenemos a que todo el personal técnico, administrativo y manual, ya sea temporal o definitivo, debiera ingresar por medio de examen. Sin embargo, actualmente, a punto de finalizar un sexenio más y con un sindicato que comienza a

mostrar algunos desajustes internos, encontramos que nuevamente hay conisionados, principalmente de la SEP, así como de personal contratado unilateralmente por las autoridades y gente con nombramiento de confianza que realiza labores de base. En conjunto, estos casos irregulares podrían constituir el 31% de los ingresos restantes que ha tenido el INAH en los últimos años y que no se han sujetado a lo establecido en el reglamento de admisión.

10. Calificación del trabajo

Hablaremos ahora de la calificación de los trabajadores. La elaboración del catálogo de puestos del sistema escalafonario de 1978, al establecer las actividades de cada especialidad, definir su número de categorías y anotar los requisitos en cada una de ellas, reflejó la manera como se capacitaba al personal del Instituto.

Respecto a la descripción de las actividades y el número de categorías distinguimos dos situaciones. Por un lado en 36 de las especialidades se creó una categoría --la inferior--, que correspondía a un aprendiz cuyas obligaciones, en términos generales, fueron: allegar materiales, desalojar objetos que obstruyeran el área de trabajo, limpiar el local y reunir y limpiar las herramientas y objetos de trabajo.²¹ Durante la entrevista realizada para el presente estudio, personas de especialidades como ceramista, carpintero, platero, joyero y herrero refirieron haber ingresado al INAH por recomendación directa de algún jefe o de alguien allegado a éste, todos ellos, poseían conocimientos y amplia experiencia en su campo, por tradición familiar en el caso de plateros y

joyeros o por haber desempeñado actividades afines, como sucedió con los ceramistas que habían sido obreros de la fábrica de loza El Anfora. De tal manera adecuaron sus conocimientos a las tareas propias del INAH, que con el paso del tiempo se convirtieron en los primeros maestros de sus especialidades en los centros de trabajo; después los ayudantes con la experiencia que les daba el trabajo diario obtenían paulatinamente la necesaria destreza en el desarrollo de sus labores. Cuando se hizo la evaluación de 1978, prácticamente nadie se consideró aprendiz; sin embargo, la existencia de este grado en el catálogo de puestos permitió distinguir el camino que siguieron en su conformación las especialidades que lo contemplan.

Para el 55% restante de especialidades, las actividades de la categoría más baja se establecieron en el catálogo de puestos siguiendo un criterio de colaboración o de primer contacto con la materia específica de trabajo del INAH; ello supone en todo momento la existencia de categorías más altas que se responsabilicen del trabajo en cada especialidad o que desarrollen actividades de la complejidad que requiere el Instituto.

Se encontró que en estas especialidades, si bien se exigía a quienes ingresaban a ellas ciertos conocimientos, preparación o habilidad, era también el jefe directo el que decidía sobre la permanencia de alguien en un puesto que le permitiera desarrollar la experiencia necesaria. Respecto a los requisitos por categoría en cada una de las especialidades, a lo largo del catálogo de puestos se define el tipo de trabajo que corresponde a las categorías más bajas y los conocimientos que en ellas deben

adquirirse para poder aspirar a las subsecuentes. En doce especialidades se requiere un total de diecinueve cursos, de los cuales 31% se pueden recibir fuera del INAH (contabilidad, electrónica, secretarial, computación), 63% son de competencia exclusiva del INAH (asesor educativo, custodio de bienes culturales, guía, registro de bienes culturales, restauración y adiestramiento de visitas culturales) y 6% fueron organizados, en su momento, por la adquisición de nuevo equipo.²²

Mediante la encuesta se hizo patente que los trabajadores se capacitaban participando en distintas actividades, las cuales aprendían en la práctica diaria. Sin embargo, sólo el jefe inmediato podía autorizarles dedicarse un mayor tiempo a un cierto tipo de trabajo, así como también él decidía quién recibiría el entrenamiento para el manejo de una nueva máquina o quién asistiría a un curso determinado.

Así pues, la posibilidad de alcanzar la calificación que se requería en cada especialidad estaba estrechamente ligada a la elección de las jefaturas. Esta situación se modificó con el advenimiento del sistema escalafonario y de admisión, a partir del cual los movimientos del personal --tanto ingresos como cambios de categoría o especialidad-- se aprueban de manera mixta sindicato-autoridad. La expectativa que surgió entre los trabajadores con este nuevo sistema fue que cada dos años habría una evaluación general del personal, dado que así lo prescribía el artículo 86 del primer reglamento de Condiciones Generales de Trabajo: "los periodos de promoción del personal serán bianuales, salvo en los casos de obtención de pasantía y grado académ-

mico, o cuando se opte a otra categoría por concurso de oposición, por necesidades del servicio."²³ Sin embargo, esto nunca se aplicó y desapareció del reglamento de 1981, lo cual representó un obstáculo decisivo en el desarrollo normal del sistema previsto que contemplaba la movilidad permanente de los trabajadores a partir de su ingreso a las categorías más bajas, lo que les serviría de capacitación para un ascenso progresivo. Como consecuencia, el catálogo de puestos comenzó a perder vigencia.

El nuevo sistema escalafonario no aprobó la existencia de las llamadas "actividades múltiples", o sea, el hecho de que los trabajadores desempeñaran actividades de especialidades distintas a la de su dictamen. En el acta del 8 de agosto de 1979, la Comisión Mixta de Escalafón acordó lo siguiente: "el representante de las autoridades se comprometió a enviar a todos los centros de trabajo, tanto del área metropolitana como de la provincia, una copia del catálogo de puestos... Lo anterior es con el objeto de que los jefes respectivos de los centros de trabajo se ajusten a lo establecido en cada una de las categorías y especialidades, y dejen de asignar a los trabajadores tareas distintas a las contempladas en su dictamen escalafonario. La circular mencionada establecerá también que el trabajador podrá realizar otras actividades diferentes a las de su categoría, siempre y cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, estableciéndose para dichos casos por parte de la Comisión de Escalafón la posibilidad del estímulo escalafonario correspondiente".²⁴ Como nunca hubo un acuerdo sobre este tipo de estímulos, los trabaja

dores fueron negándose en forma sistemática a realizar actividades ajenas a las que les señalaba su dictamen. No obstante que esta situación se considera generalizada, y aun se ha hecho famosa la frase "no me corresponde", que expresa la negativa a ejecutar tareas distintas a las expresamente asignadas, a través de la encuesta se encontró que un 34% de los trabajadores realiza actividades de categorías más altas o de otras especialidades. De cualquier forma, este proceso contribuyó a disminuir las posibilidades que tenían los trabajadores de capacitarse mediante la práctica de distintas actividades.

En la revisión del reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de 1981 se acordó la creación de la Comisión Mixta de Capacitación. La representación de los trabajadores se halla conformada por seis comisionados. Hasta hoy se han llevado a cabo cursos para dos de las especialidades en que estos se establecen como requisitos (custodios y secretaria), y se han instrumentado otros sobre campos específicos, como los de carpintería y fotografía, o bien de carácter más general, como los relativos a organización del trabajo y proceso editorial. A pesar de ello, subsiste la problemática que representa la preparación de trabajadores, especialmente en las áreas que no cuentan con una fuente directa de aprendizaje (ejemplo de ello serían los casos de guía, asesor educativo y registrador). Hay especialidades tan propias de la materia de trabajo del INAH que difícilmente puede alguien capacitarse en ellas fuera de él, como sucede con el museógrafo, el restaurador, el registrador, el asesor educativo y el transcriptor entre otras. De la misma manera, cabe señalar que en otros

casos los trabajadores adquieran algunos de los conocimientos requeridos fuera del INAH, pero al entrar a él deben especializarse en la materia de trabajo específica. Por todo ello, la institución debe ofrecer los distintos cursos contemplados en el catálogo de puestos y otros que fomenten la iniciativa y el sentido crítico del trabajador con una visión más amplia del entorno social en el que desempeña sus labores.

La Comisión Mixta de Capacitación ha participado directamente en la designación de las personas que se capacitan en el área de restauración. Sin embargo, habría que recordar que la Escuela Nacional de Conservación, Restauración y Museografía tiene a su cargo no sólo la preparación de restauradores, sino también de museógrafos, de acuerdo con lo dispuesto tanto en la Ley Orgánica como en la Ley de Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas. En este sentido, habría que señalar que esta escuela hasta hoy sólo ha instrumentado la licenciatura de restauración de bienes muebles, la maestría en conservación de in muebles y el curso de Museología de tres trimestres, en tanto que está pendiente la creación de la licenciatura en Museografía, que, paradójicamente, constituye un requisito para estos trabajadores en el catálogo de puestos. Por lo tanto, las personas que llevan a cabo estas tareas en el INAH lo hacen recurriendo a la experiencia adquirida en la práctica y a conocimientos de distin tos campos, entre estos, la historia, la antropología, la historia del arte, el diseño y la arquitectura.

De la misma manera cabe mencionar que las personas que han participado en los cursos de capacitación manifiestan con desa-

liento que no les proporciona ningún beneficio económico y, en el caso de los que se capacitan en restauración, el tener que buscar por sí mismos la posibilidad de trabajar en esta área. Esto muestra una desarticulación entre la capacitación y la organización del trabajo del Instituto: es inaplazable el establecimiento de criterios para la capacitación del personal que potencialmente podría cubrir otras áreas de trabajo en las que no participa en este momento.

Al no impulsarse la calificación del personal, en múltiples ocasiones categorías intermedias y altas se cubren mediante personas de nuevo ingreso que no siempre han garantizado una formación plena en los campos de interés para el INAH debido a que es difícil adquirir fuera del INAH la capacitación que es de su competencia.

1er EVENTO DE CAPACITACION SINDICAL D-III-24



Hoja de información sindical núm. 35.
D-III-24, INAH. Julio, 1979. p. 2

Capítulo IV Democratización de la Delegación Sindical D-III-24

1. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)
y ubicación de la delegación D-III-24

De acuerdo a sus estatutos, el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación se integra por "los trabajadores de base al servicio de la enseñanza, dependientes de la Secretaría de Educación Pública, de los gobiernos de los Estados, de los municipios, de empresas del sector privado, de los organismos descentralizados, así como los jubilados y pensionados en el servicio educativo de las entidades citadas".¹ En los mismos estatutos se especifica que los trabajadores de base pueden ser: "permanentes, interinos o transitorios, y los pensionados o jubilados, siempre que presten o hayan prestado servicios a la educación, y que contribuyan económicamente al sostenimiento del Sindicato."²

Considerado como el sindicato más grande no sólo de México, sino de América Latina, el SNTE parece haber quintuplicado el número de sus miembros en el periodo 1975-1985, pues encontramos que Eduardo Montes le asignaba en 1973, 1974 "más de 200 mil afiliados en todo el país"; en 1979, la D-III-24 hablaba de "más de medio millón de afiliados" y actualmente el periodista Enrique Garayzuma que consta de un millón cien mil integrantes.³

Los trabajadores de la educación pertenecen a él casi automáticamente, ya que en el apartado B del artículo 123 constitucional se establece que sólo puede existir un sindicato en cada entidad gubernamental. De tal manera, que mientras no haya otro sindicato que pretenda la dirección sindical en la Secretaría de Educación

Pública y que pueda demostrar que es la organización mayoritaria (lo cual requeriría de un apoyo de la mitad más uno de sus actuales agremiados, o sea más de medio millón de participantes), el SNTE es el único sindicato para los trabajadores de la educación.

Fundado en 1943, como consta en los propios estatutos: "Por acuerdo del Congreso Nacional de los trabajadores de la Educación, celebrado en la ciudad de México, D.F., los días del 24 al 30 de diciembre de 1943, se constituye el SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION",⁴ su creación coincidió con el impulso que dió el presidente Avila Camacho a la política de Unidad Nacional, con el objetivo de integrar a todos los maestros en un solo organismo. Esta organización "se reveló, de inmediato, aliada entusiasta de la política avilacamachista al respaldar las rectificaciones en materia educativa expresadas, entre otras formas, con la reforma del Artículo 30 constitucional para eliminar las famosas alusiones de la 'educación socialista' estampadas en la época de Cárdenas"⁵ y su espíritu de colaboración hacia el Estado se advierte en su misma declaración de principios, en la que manifiesta que "reitera su fe en el régimen jurídico institucional establecido por la Revolución Mexicana, conceptuado como la manifestación objetiva de nuestras más puras tradiciones, como sólido baluarte de las conquistas populares obtenidas hasta hoy y como instrumento para obtener cada día metas sociales más progresistas y que permitan observar y proceder con estricta justicia".⁶

En los artículos tercero y cuarto de sus estatutos se establece que el SNTE es integrante tanto de la Federación de

Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) como del Congreso del Trabajo, de donde se desprende que forma parte de esa "burocracia sindical" o "charrismo" que Eduardo Montes define como "una capa cerrada que domina la vida sindical... [que] ha desarrollado un férreo sistema de control de los sindicatos que impide la participación de sus afiliados en las decisiones que les afectan directa o indirectamente. Estos dirigentes revisan y firman contratos, tarifas de salarios, escalafones, reglamentos interiores de fábricas, convenios especiales, etc., sin someterlos al conocimiento, discusión y aprobación de los trabajadores. Asimismo, abrogándose facultades extrasindicales que violan derechos ciudadanos de los trabajadores, hacen declaraciones sobre los más variados temas políticos nacionales e internacionales, afilian en masa a los sindicatos al partido oficial, el PRI, y permanentemente dan su apoyo incondicional a la política del gobierno por más que ésta tiene un profundo contenido antiobrero y antipopular".⁷ De esta manera el SNTE ha cumplido con su papel, controlando la acción de sus agremiados y manteniéndolos sujetos a la burocracia sindical que ha establecido.

Volviendo a Eduardo Montes, tenemos que nos dice: "los dirigentes sindicales cumplen su parte principalmente con la anulación de todo vestigio de vida democrática en el seno de las organizaciones sindicales".⁸ Este control de los trabajadores se refleja en los mismos estatutos del SNTE, pues al tiempo que ahí se expresa que "la soberanía del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación reside esencial y originalmente en sus integrantes",⁹ se manifiesta también que esta soberanía "la

ejercen los órganos de gobierno sindical, según la jerarquía y jurisdicción que a éstos corresponde",¹⁰ y se señala que tales órganos de gobierno son:

- I. El Congreso Nacional
- II. El Consejo Nacional
- III. El Comité Ejecutivo Nacional
- IV. El Comité Nacional de Vigilancia
- V. El Congreso Seccional
- VI. El Pleno de Representantes de Comités Ejecutivos Delegacionales
- VII. El Comité Ejecutivo Seccional
- VIII. La Asamblea Delegacional
- IX. El Comité Ejecutivo Delegacional"¹¹

Asimismo se estipula que "el Comité Ejecutivo Nacional, es el órgano superior permanente de gobierno del sindicato".¹² Por último, entre las atribuciones y obligaciones de los comités ejecutivos se establece la de "acatar y hacer cumplir los acuerdos y resoluciones de los órganos superiores",¹³ aspectos todos estos en los que se manifiesta una estructura de gobierno en la cual son los "dirigentes" los que definen los intereses del sindicato. La misma palabra "dirigente" da idea de una concepción contraria a la de representar a los trabajadores.¹⁴

En 1975 se había dado un cambio en el Comité Ejecutivo Nacional del SNIE: Carlos Jonguitud Barrios había logrado destituir por la fuerza a Carlos Olmos Sánchez, y en el contexto de la política echeverrista, durante el X Congreso Nacional, el grupo

Vanguardia Revolucionaria consolida su poder hegemónico.

A partir de entonces, este grupo se ha mantenido como "líder" de los trabajadores de la educación, durante prácticamente ya 15 años.¹⁵

De acuerdo con sus estatutos, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación está estructurado por secciones, las que a su vez se componen de delegaciones: "las delegaciones sindicales son unidades orgánicas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, formadas por los miembros adscritos a una zona escolar de Enseñanza Preprimaria o Primaria, o a cada centro de trabajo postprimario, administrativo o extraescolar", en tanto que "las secciones sindicales son unidades orgánicas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, formadas por el conjunto de trabajadores que integran las delegaciones sindicales de una entidad federativa o región del país que lo amerite".¹⁶

Si bien los estatutos se inclinan porque haya una sola sección sindical en cada entidad federativa, pues establece que "en los Estados en donde la educación esté federalizada, sólo habrá una sección sindical"¹⁷ (y aun en aquellos donde haya trabajadores con plaza estatal), da la pauta para que "en las entidades donde existan condiciones que lo permitan y así lo exprese la mayoría de los trabajadores dependientes de los sistemas educativos mencionados, aun cuando la educación no esté federalizada, funcionará una sola sección sindical".¹⁸ Se prevén, como casos excepcionales, tres secciones para el Estado de México y cuatro para el Distrito Federal. Estas excepciones

parecen darse por las dificultades que surgen de la concentración de trabajadores en estas zonas, las cuales requieren de una estructura más fragmentada que facilite al sindicato ejercer un mejor gobierno.

En el Distrito Federal las cuatro secciones del SMTE son: la IX, X, XI y XII. Es a esta sección XI a la que pertenece la delegación D-III-24, junto con otras 51 delegaciones, en las que se agrupan "trabajadores administrativos, profesionales no docentes, especialistas, obreros y del servicio auxiliar de intendencia".¹⁹ El caso de la sección XI es único en el país, ya que en ella se encuentran todos los trabajadores del Distrito Federal que, si bien desarrollan actividades relacionadas directamente con la educación, no ejercen propiamente labores magisteriales. Seguramente su inferioridad numérica ha motivado que esta sección no tenga un peso político importante en un sindicato donde el sector predominante es el de los maestros; sin embargo, en los últimos años surgieron entre sus agremiados corrientes independientes y opositoras a la política oficial del SMTE, las cuales fueron partícipes de los grandes movimientos de carácter democrático que se dieron en todo el país.

2. Orígenes del movimiento y la democratización de la Delegación D-III-24

Los orígenes del movimiento sindical democrático de la D-III-24 del INAH los encontramos en el año de 1975, en los primeros intentos de los trabajadores por precisar sus puestos de trabajo y sus salarios.²⁰ En pleno auge del movimiento

obrero, y a raíz de que los investigadores pertenecientes a la delegación D-II-345 del mismo Instituto habían logrado en 1974 un convenio para reglamentar su estructura escalafonaria, algunos trabajadores administrativos, técnicos y manuales inconformes ante las propuestas de escalafones parciales que hacían las autoridades comenzaron a promover la unificación y organización del resto de trabajadores del INAH para lograr un sistema esca-lafonario acorde a las actividades desempeñadas.

En 1975 se formó una "comisión censora" para revisar los casos de las personas que desempeñaban actividades relaciona-
das con los museos. Esta comisión nació como respuesta de los trabajadores al proyecto de escalafón para el personal de Ar-
quitectura y Técnicas Museográficas presentado por las autori-
dades, en el que no se había incluido a los trabajadores de
los talleres, a quienes se les consideraba como artesanos.²¹
Los miembros de la comisión censora visitaron los distintos
centros de trabajo del Distrito Federal, lo que les permitió
conocer las distintas especialidades; a la vez, su presencia
propició la discusión de los problemas y el intercambio de
opiniones entre los trabajadores, y ayudó a evidenciar las
distintas condiciones de trabajo que había en el Instituto.

Mediante el trabajo de la comisión censora, se logró
que el proyecto de escalafón propuesto por las autoridades be
neficiara a un mayor número de personas, ya que se hizo ex-
tensivo a los trabajadores de los talleres y a los de promo
ción y extensión cultural. Con los datos obtenidos en las

visitas de la comisión, se levantó un censo que permitió la elaboración del primer catálogo de puestos y de un método de evaluación. Negociados éstos con las autoridades, dieron como resultado una nivelación parcial de salarios, pagada a principios de 1976.²²

La demanda de un escalafón se convirtió en una exigencia general, y ante la negativa de la representación sindical oficial de respaldar esta petición y colaborar en la difusión y discusión de un proyecto de reglamento de Condiciones Generales de Trabajo (elaborado por los investigadores), los trabajadores interesados actuaron otra vez por su cuenta, organizando la difusión y discusión de dicho documento. Así se estableció una comisión que elaboró un anteproyecto de reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, producto ahora de la coordinación de los trabajadores de ambos sectores sindicales.²³ En estas circunstancias, los trabajadores administrativos, técnicos y manuales se percataron de la necesidad de rescatar la dirección de su delegación sindical, e impulsaron una de las demandas más contundentes del movimiento obrero en ese momento: la democratización sindical.

El 17 de febrero de 1976, cuando los dirigentes de la Sección XI del SNTE convocaron a una Asamblea General Extraordinaria para elegir delegados para el Congreso Seccional, los trabajadores de la D-III-24 exigieron el cambio de su comité ejecutivo delegacional. Ante lo imprevisto de la situación, los representantes de la Sección no pudieron impedir que se llevara a cabo la decisión de la Asamblea. El

comité ejecutivo fue renovado por completo y quedó integrado por personas que los trabajadores identificaban debido al trabajo que habían desarrollado en la comisión censora.²⁴

Si bien el trabajo de la comisión censora no se había dirigido anteriormente a todos los trabajadores del sector de administrativos, técnicos y manuales, la posibilidad de cambiar al comité ejecutivo motivó a dicho sector, así como a los que no fueron reconocidos en la delegación de investigación, a integrarse a la D-III-24 para lograr un sistema escalafonario.

Ante la perspectiva de un trabajo sindical distinto y con el apoyo del nuevo comité, pronto se nombraron delegados en los distintos centros de trabajo. Con la nueva política sindical se crearon distintas comisiones auxiliares (mejoramiento profesional, escalafón, acción social, difusión cultural, seguridad e higiene y coordinación de comisiones).²⁵ Los comisionados y el conjunto de delegados conformaron la instancia intermedia de decisión de la organización sindical: el pleno de delegados, que se reunía inicialmente dos veces al mes.²⁶ El pleno de delegados y el comité ejecutivo quedaron a cargo de la dirección política de la delegación. Periódicos murales y un boletín servían como medios de expresión de los trabajadores. Por primera vez se organizaron asambleas locales periódicas, en las que se discutía la situación de los centros de trabajo y de la delegación en general; los acuerdos resultantes se llevaban al pleno de delegados.

A fines de 1976, los trabajadores del INAH, por medio de

los comités ejecutivos de las delegaciones de técnicos y de investigación, iniciaron las pláticas con las autoridades para establecer un reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.²⁷ Ese mismo mes, y como resultado de la nueva política sindical, los trabajadores decidieron "participar conscientemente en los Desfiles o eventos masivos que por tradición están establecidos, razón por la cual se tomó la determinación de No asistir al Desfile del día 1o. de Mayo",²⁸ pues no estaban de acuerdo en participar "como acarreados y con la consigna de no llevar pancartas ni desplegados en que se expresaran los problemas del trabajador del INAH".²⁹

El día 12 de mayo el SMTE envió a la D-III-24, con tres emisarios, el oficio número 341, firmado por el Secretario General de la Sección XI, José Colín Pizaña, en el que se desconocía al comité ejecutivo delegacional electo en la asamblea del 17 de febrero anterior, el cual se firmó de recibido bajo protesta.³⁰ A pesar del desconocimiento, la organización se mantuvo: "esta torpe maniobra produjo en la mayoría de los trabajadores únicamente un mayor descontento hacia los métodos que acostumbra la sección para imponer sus arbitrariedades".³¹ El trabajo sindical continuó, si bien gran parte de las actividades estuvieron dirigidas a exigir la ratificación del comité. Se organizaron, entre otras actividades, un paro el 23 de noviembre para exigir el 30% de aumento de salarios que se había dado a los trabajadores del Estado y que en el INAH no se había pagado,³² se logró asimismo, mediante las negociaciones realizadas de

junio a noviembre de 1976, la firma del reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que normarían las relaciones laborales del Instituto.³³ Asimismo, de acuerdo con la nueva política, la delegación manifestó su decisión de asistir en calidad de observador a la Primera Conferencia Nacional de la In-surgencia Obrera, Campesina y Popular.³⁴

Los trabajadores realizaron una asamblea general, pese a la oposición del SNTE, en la que se ratificó al comité ejecutivo y se acordó llevar a cabo algunas medidas para exigir al SNTE la voluntad de la D-III-24. "El problema fue difundido a partir de ese momento a través de comunicados de prensa y volantes. Más de 700 trabajadores tomaron la calle y marchamos hacia los locales del SNTE",³⁵ logrando que el Secretario de Organización recibiera al comité desconocido y a los delegados para discutir el problema. Entre los argumentos del SNTE estuvo el que el personal de lista de raya no estaba sindicalizado y no cotizaba al Sindicato, por tanto su participación no tenía validez. La representación manifestó que la mayoría de los trabajadores daba cuota sindical desde 1969, y además hizo presente el acuerdo presidencial del 15 de marzo de 1976, mediante el cual había otorgado a los trabajadores de lista de raya al servicio del Estado todas las prestaciones del ISSSTE, haciéndolos de base a partir de julio de 1975.³⁶

Pese a la negativa del SNTE de ratificar al comité electo por la D-III-24, y a sus intentos de lograr el apoyo —principalmente del sector manual— que posibilitara la creación de otro comité que se ciera a su política,

la presión de los trabajadores encontró una coyuntura para que la Sección XI reconociera al comité delegacional: el cambio de dirigentes a nivel nacional. Onofre Hernández, comisionado por Jonguitud Barrios para resolver el problema del INAH, presidió la asamblea del día 20 de enero de 1977, en que fue legalizado el Comité Ejecutivo de la D-III-24, después de más de ocho meses de desconocimiento.³⁷ Con esto, la organización democrática se fortaleció: se realizaron asambleas generales cada 3 meses; locales, por lo menos una vez al mes; plenos de delegados, una vez a la semana por las tardes y en ocasiones extraordinarias, y reuniones de representantes de especialidad para iniciar los trabajos de escalafón.³⁸

Es importante mencionar que los delegados y comisionados, por su mayor cercanía y su labor sindical con los trabajadores, fueron teniendo mayor peso en la conducción de la delegación, de tal manera que al terminar el periodo del primer comité se habían definido claramente dos corrientes, la del comité y la impulsada por la mayoría de los delegados; "otro fenómeno que se produce al interior de la delegación ha sido el de los diferentes enfoques de la lucha, lo que ha traído como consecuencia, un relajamiento en las relaciones entre delegados y comité ejecutivo. Pese a ello pensamos que esto es positivo en la medida que se clarifiquen los objetivos y métodos de la lucha."³⁹ Recordemos que quienes llevaron a cabo los primeros intentos de organización lo hicieron con la finalidad de obtener un escalafón, el cual se había logrado en forma parcial en 1975, y que dicho escalafón se convirtió en una demanda general de los traba-

jadores. Cuando se democratizó la delegación, esta demanda se volvió el eje central del movimiento; la presencia del comité ejecutivo de quienes habían instrumentado esta demanda, orientó la política de la delegación, en mayor medida, hacia la obtención de la reclasificación del trabajo. Por lo anterior, y aun cuando la participación de los trabajadores surgió como consecuencia de esta demanda esta participación era limitada ya que prevalecía un objetivo económico. Sin embargo, conforme avanzó el movimiento surgió otra corriente que trató de rebasar los límites económicos, impulsando la conciencia de los trabajadores, lo que hizo que la democracia que caracterizara entonces a la D-III-24 fuera la expresión de las concepciones de una y otra corriente, dependiendo de la fuerza de cada en las distintas coyunturas. Vale la pena resaltar que si bien cada corriente tenía objetivos distintos, hubo coincidencia en las tácticas de procedimiento, lo que permitió a la organización mantenerse relativamente estable. Durante la etapa de la aplicación del escalafón, la corriente economicista, al ocuparse en mayor medida de las tareas técnicas de la reclasificación, descuidó su relación con los trabajadores, mientras la otra corriente tenía cada vez mayor cercanía con ellos. Cuando se hizo patente que la información del escalafón la manejaban sólo algunos miembros del comité, se generó desconfianza, la cual aumentó cuando los problemas laborales se hacían a un lado ante el trabajo del escalafón. En este contexto, el segundo comité democrático, expresión de la corriente de los delegados, fue nombrado decidida y efusivamente por los trabajadores en

1979, y cuando tomó la dirección de la delegación echó a andar todo aquello que había estado limitado: eventos de educación sindical, el fortalecimiento de las asambleas locales, de los medios de información; congresos nacionales, en fin, estableciendo una estructura que permitiera la participación y la organización de los trabajadores de Antropología.⁴⁰

En cuanto a la organización con los trabajadores de provincia, estos se acercaron a la D-III-24 para buscar solución a sus problemas; el primer comité se convirtió en el gestor de los trámites y problemas de los trabajadores de los estados, e incluso algunos representantes llegaron a pensar que había un Sindicato Nacional de Antropología, por lo que en 1978, en el Primer Congreso de Trabajadores del INAH en provincia,⁴¹ ciertos delegados del Distrito Federal, trataron de explicarles la estructura del SNIE, y aun cuando hubo quienes pensaron que la D-III-24 les negaba la participación, se logró que algunos centros conocieran y entendieran tanto la estructura del SNIE como la situación sindical de los trabajadores del INAH. Pese a esto la situación organizativa de provincia era, todavía en 1979, heterogénea, lo que impedía "una participación y una acción nacional unificada de todos los trabajadores" de Antropología.⁴² En septiembre de 1979, ya con el segundo comité, la delegación convocó un Segundo Congreso de trabajadores, pues consideraba necesario reunirse para "evaluar nuestro trabajo y señalar los objetivos a seguir en el futuro, así como la forma organizativa que tendremos como trabajadores del INAH",⁴³ "en el segundo congreso nos dimos cuenta de lo débil que aún era

nuestra organización".⁴⁴ Mientras en el Distrito Federal se desarrollaba un intenso trabajo sindical, se encontró que en provincia había niveles muy diferentes. "Se hace necesario fomentar la necesidad de las asambleas locales periódicas en donde se discutan los problemas laborales y se planteen medidas para su solución. Es necesario implementar los periódicos murales para mantener informada a la base, así como promover la lectura y discusión de los documentos sindicales. Asimismo urge promover la capacitación tanto legal como sindical, para dotar a los compañeros de elementos suficientes y puedan de esa manera enfrentar y solucionar sus demandas. Se vio también la necesidad de conocer ampliamente las experiencias de lucha de todos los compañeros del INAH".⁴⁵ A este congreso acudieron personas que todavía pensaban que los trabajadores de provincia formaban parte de la D-III-24, por lo que nuevamente se explicó la estructura del SNTE, y una vez analizada la situación de provincia en relación al sindicato nacional, se encontró que aunque en algunos lugares los trabajadores participaban en él utilizando su cobertura legal, en la mayoría no había siquiera un conocimiento recíproco, y por tanto no tenían ninguna relación con él. Fue a partir de este congreso que se sentaron las bases de la organización nacional de trabajadores de Antropología, pues se creó un "ambiente fraternal" en el que los distintos representantes de provincia manifestaron su confianza a la D-III-24, y los 75 asistentes de provincia firmaron con los 20 del Distrito Federal un "pacto de unidad y solidaridad" que tuvo como objetivo la construcción de una organización nacional; se conformó ahí

mismo una Coordinadora Nacional con 6 representantes para aglutinar y coordinar el trabajo organizativo en todo el país, y vigilar que solucionara el pliego petitorio que también se elaboró en este congreso.⁴⁶ A partir de este congreso se fijaron tareas para fortalecer la organización nacional. Comités, comisiones y delegados visitaron constantemente diversos centros de trabajo del país, en donde daban a conocer a los trabajadores la experiencia de la delegación, los logros obtenidos, la situación general del INAH, etcétera, con lo que se fomentaba la necesidad de una participación y una organización sindical democrática. Se organizaron eventos de educación sindical y congresos de trabajadores a nivel nacional, por tanto, la información se hizo más constante y los medios de comunicación de la delegación se ampliaron para satisfacer su demanda en todo el país. De esta manera, la delegación consideró a finales de 1980 que se habían tenido grandes avances en la organización sindical nacional, "casi todos [los centros] realizan asambleas generales trimestrales, algunos tienen ya conformado su Pleno de Delegados y realizan reuniones periódicas, algunos centros elaboran su órgano informativo, muchos problemas laborales son resueltos por los propios representantes en sus respectivos centros, etc".⁴⁷

Aún después de ratificado el comité de la D-III-24, la Sección XI trató de intervenir en la delegación para conservar su injerencia, "uno de los problemas que ha tenido que enfrentar nuestra delegación después de su reconocimiento, es la existencia de un pequeño grupo de charros apoyados por la Dirección de la Sección XI, que se encargaba de hacer trabajo constante y perma

nente en algunos sectores de la base".⁴⁸

Por otro lado, pese a que los comités democráticos se dedicaron a atender, negociar y conquistar las demandas comunes y particulares de los trabajadores, había problemas de orden general que se canalizaron por primera vez a través de tres pliegos petitorios. En noviembre de 1977, los trabajadores del Distrito Federal demandaron "respeto al reglamento de Condiciones Generales de Trabajo; aprobación del proyecto de escalafón; nivelación de salarios (10% de aumento al sueldo mínimo, etc.); entrega de ropa de trabajo; reinstalación de despedidos y destitución de autoridades arbitrarias y antisindicalistas".⁴⁹ Respecto a las dos últimas demandas, los despedidos eran trabajadores que estaban contratados por honorarios o por presupuesto de inversión, tenían más de seis meses en el Instituto, y aún cuando sus labores eran permanentes seguían bajo esta contratación que no les permitía tener seguridad en su empleo; por lo que toca a la solicitud de destitución de algunas autoridades, encontramos que la delegación había llegado a la conclusión de que "el cumplimiento del documento de Condiciones Generales de Trabajo sólo podría lograrse si se lograba destituir a una serie de personas totalmente opuestas a respetar al trabajador; tal era el caso del jefe de personal, el jefe de Nóminas y el jefe del Centro Regional de Morelos-Guerrero",⁵⁰ con este pliego la delegación consideró que "logró unir todas nuestras fuerzas con objetivos comunes, levantando una gran campaña de discusión y agitación en la base, que nos permitió demostrar las posibilidades enormes de lucha en un sindicato realmente democrático".⁵¹

El hecho de que el Director General del INAH solucionara las demandas del pliego el día de la movilización del primero de diciembre de 1977 hizo que los trabajadores tuvieran mayor credibilidad en la delegación, obteniendo mayor fuerza. El pliego petitorio de 1978 fue prácticamente complementario del primero, pues en él los trabajadores de provincia plantearon su situación y demandaron que se regularizaran sus condiciones de trabajo, pues expresaban que: "durante muchos años los trabajadores del Instituto en los Estados de la República hemos sido los más afectados en nuestros intereses económicos así como en los derechos laborales. Para nadie es un secreto las condiciones en que desempeñamos nuestras labores, los casos de despotismo en los centros de trabajo, la falta de garantías cuando se reclama un derecho y la gran cantidad de irregularidades administrativas de que somos objeto, sumado a todo esto el no reconocimiento de nuestra responsabilidad en el cuidado del patrimonio cultural".⁵² El pliego de 1979 contiene, además de aspectos referentes a la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo, la necesidad de hacer extensivo el escalafón a todos los trabajadores del INAH, y fue firmado por representantes tanto de los trabajadores del Distrito Federal como de provincia.

Por lo que respecta al trabajo exterior de la delegación podemos decir que era mínimo, en los plenos de delegados se daba información y se discutía básicamente sobre los asuntos de los centros de trabajo del INAH, esta situación se va modificando poco a poco. Se comenzó por dar solidaridad a grupos de obreros, de trabajadores o a grupos de insurrectos como Nicaragua y

Guatemala únicamente cuando éstos se acercaban a pedirlo, no se hacía de manera constante ni formaba parte de la política de la delegación. A partir de marzo de 1978 se agrega la sección "Otras luchas" en la Hoja Sindical, dando así un lugar especial a la información de otros movimientos. Para fines de 1979 su información y discusión pasó a ser parte del lenguaje y las reuniones sindicales; en octubre de 1979 la delegación informó, a través de su boletín sindical de la huelga de 15 mil maestros de Chiapas, de las Secciones VII y XI del SNTE y de sus logros, declarando "la lucha de los maestros de Chiapas es también nuestra lucha".⁵³ Fue precisamente a partir de 1979, cuando estallaron a lo largo del país diferentes movimientos de trabajadores de la educación que exigían demandas de carácter económico y la democratización del SNTE. Ante esta situación, la delegación tuvo una mayor relevancia hacia el exterior, hizo patente su solidaridad, particularmente con los movimientos magisteriales de Chiapas, Tabasco, Guerrero, Michoacán, Nayarit, La Laguna, Puebla; de la Sección XI: el IPN, Bellas Artes, y en general con los movimientos de la clase trabajadora. "Los días 17 y 18 de diciembre más de 25 organizaciones --entre movimientos, corrientes y grupos democráticos-- habían celebrado el I Foro Nacional de Trabajadores de la Educación y Organizaciones Democráticas del SNTE. El entusiasmo unificador de las organizaciones participantes permitió constituir la Coordinadora Nacional, con la participación de representantes de todas las organizaciones asistentes".⁵⁴ La D-III-24 participó con una ponencia explicando su experiencia y en la que con-

cluyó diciendo: "Hoy por hoy, la D-III-24 es uno de los batiosnes más decididos en la lucha en contra del charrismo sindical en el SNTE. Sus triunfos y avances, son triunfos y avances de todos los trabajadores democráticos de nuestro país. A todas las organizaciones democráticas del SNTE nos toca luchar unidos por su consolidación".⁵⁵

En enero de 1980, ante el Congreso de la Sección XI, la delegación hizo gestiones con los dirigentes del Comité Ejecutivo Seccional y Nacional, y se movilizó cinco veces en el lapso de dos semanas e hizo "dos asambleas combativas" para exigir que se respetaran sus derechos de tener delegados que la representaran, con lo que logró tener doce delegados en el Congreso Seccional, ocupó las carteras de titular y suplente de la Secretaría de Relaciones Internacionales del SNTE.⁵⁶ Por medio de esta secretaría, la delegación se trazó como objetivo integrarse a la Sección XI, aprovechando la coyuntura que se presentó después del Congreso, pues algunos movimientos lograron varias carteras no sólo a nivel seccional sino nacional. Se trabajó en la promoción la democratización de delegaciones como la del IPN, UPICSA, Radio Educación, etcétera.

En noviembre de 1980 ya era manifiesto el ascenso del movimiento magisterial, el descontento de los maestros hacia el SNTE se manifestó mediante la creación de sus consejos de lucha y comisiones ejecutivas y con la organización de paros, huelgas y marchas que presenciamos en el Distrito Federal en ese entonces.⁵⁷

La delegación D-III-24 del INAH participó en todo momento

en la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación, pues la consideró "la instancia organizativa que desde diciembre de 1979 ha contribuido grandemente a extender el movimiento magisterial en otros estados, y a realizar importantes acciones nacionales coordinadas".⁵⁸ Como la delegación se manifestó siempre por la democratización del SNTE, veía en ella "la posibilidad de una conjugación de la inconformidad real y aspiraciones de los trabajadores, sin que necesariamente conduzca a la estructuración progresiva del SNTE, ape- gándose a la decisión e intereses mayoritarios de las fuerzas que confluimos".⁵⁹ De esta manera la delegación rompió con su aislamiento y se volcó al trabajo exterior. "Y es que en la práctica la solidaridad nos permite a los trabajadores actuar conjuntamente para superar la competencia intestina y la dispersión que en un momento dado nos afecta, dándonos así la oportunidad de ejercer nuestra única fuerza: la unidad de los trabajadores; y es a partir de esto de donde comenzamos a crear también nuestra conciencia de clase, de la clase trabajadora".⁶⁰

Una vez que el SNTE reconoció a la delegación, y que su estructura organizativa se desarrolló como hemos visto, pudiendo ofrecer así a sus agremiados distintos recursos de discusión y canales de opinión, previendo una conducción democrática de la delegación, ésta consideró que había entrado a su etapa de consolidación,⁶¹ puesto que no sólo había establecido una plena relación entre los trabajadores del Distrito Federal, sino que esta relación se extendió a provincia, logrando conformar una organización de trabajadores administrativos, técnicos y manua-

les del INAH a nivel nacional.

3. Logro de las demandas

a) Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

Una vez nombrado el primer comité ejecutivo democrático en 1976, los nuevos secretarios se enfrentaron a la inexistencia de normas que rigieran rubros tales como: pago de primas, de tiempo extra, de viáticos; ropa de trabajo; cambios de adscripción; horarios; días económicos, etcétera. Ante los numerosos problemas que había que resolver, se hizo evidente la necesidad de reglamentar las condiciones de trabajo para lo cual se nombró una comisión que junto con los investigadores quedó encargada de revisar y mejorar el anteproyecto preparado a fines de 1975.⁶²

Cuando el anteproyecto fue revisado, discutido y aprobado por los trabajadores, se entregó a las autoridades para su negociación. Durante el mes de abril, los trabajadores tuvieron pláticas con el doctor Guillermo Bonfil Batalla, director del INAH, con el fin de iniciar la discusión del reglamento. Esta se llevó a cabo de junio a noviembre, y se firmó antes de concluir el sexenio echeverrista, el 30 de noviembre de 1976.⁶³

Después de que el reglamento fue firmado por las autoridades y los representantes sindicales del Instituto, y estando al frente de la nueva administración el profesor Gastón García Cantú, durante el gobierno de López Portillo, este documento fue entregado el 27 de enero de 1977 a la Secretaría de Educación Pública para su aprobación,⁶⁴ y el primero de marzo, ante la solid citud de las representaciones sindicales del INAH, la Dirección

General comunicó a los trabajadores: "la Dirección General del Instituto entiende que la vigencia provisional de las Condiciones Generales de Trabajo represente un paso adelante en la tarea de mejorar el trabajo, compromiso que incumbe tanto a las autoridades como a los trabajadores del INAH. La Dirección General confía en que en muy breve plazo, pueda hacerse el depósito que marca la Ley en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; pero, mientras tanto, con excepción de los artículos señalados [Artículos 55, 56, 57, 58, 61, 62 y 124 que contenían prestaciones económicas], el documento que se discutió y aprobó por ambas partes, rige desde hoy la vida laboral del Instituto Nacional de Antropología e Historia".⁶⁵

Pese a sus limitaciones, con este documento, se precisaron las causas de suspensión y terminación de los efectos del nombramiento; los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; las obligaciones del titular de la dependencia; se establecieron las sanciones que el INAH podría aplicar en caso de incumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo o de la Ley; y aun cuando casi todo el capítulo de seguridad social que daba pendiente de operatividad, permitió comenzar a solucionar los problemas de uniformes y ropa de trabajo. Asimismo se establecieron las jornadas y horarios de trabajo para el personal, las bases para la aplicación de un sistema escalafonario, se especificaron las normas que regirían los salarios, se inició la reglamentación para los cambios de adscripción y las permutas. Se legisló sobre los riesgos profesionales, descansos, vacaciones, licencias, estímulos y recompensas.⁶⁶

Si bien este primer reglamento de Condiciones Generales de Trabajo permitió resolver buena parte de los problemas individuales de los trabajadores, los trastornos de tipo más general fueron dando forma a la demanda de revisión del mismo.

En 1979, junto con el nombramiento del segundo comité democrático, se dió cuerpo a un programa de reivindicaciones y demandas, cuyos apartados fueron:

1. Respeto del reglamento
2. Registro del reglamento
3. Plena operatividad del reglamento
4. Revisión y mejoramiento del reglamento
5. Demandas varias
6. Demandas por las que se debe establecer una lucha constante⁶⁷

Como la mayoría de los puntos contenidos en los apartados anteriores tenían una estrecha relación con el reglamento, para solucionarlos se planteó la necesidad de establecerlos con mayor claridad, por lo que la D-III-24 encaminó gran parte de sus esfuerzos hacia este trabajo.⁶⁸ La revisión del reglamento se convirtió en una de las tareas fundamentales del comité ejecutivo de la D-III-24, quien con una comisión de nueve personas tanto del Distrito Federal como de provincia quedaron encargados de preparar y negociar junto con la delegación de investigadores dicho documento.⁶⁹

Una vez analizada la situación y estudiados los puntos del programa de reivindicaciones y demandas, la D-III-24 se propuso satisfacer los siguientes seis objetivos:

1. Actualización del reglamento vigente, proponiendo cambios en algunas de sus disposiciones e incluyendo nuevas cláusulas.

2. Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.
3. Garantizar la estabilidad del empleo.
4. Garantizar la participación de los trabajadores.
5. Establecer formas y mecanismos para lograr el cumplimiento de acuerdos.
6. Fortalecer la organización sindical.⁷⁰

En agosto de 1980 la D-III-24 y la D-II-345 de investigadores presentaron el proyecto de revisión,⁷¹ el cual fue negociado de septiembre a diciembre de 1980, firmándose por autoridades y trabajadores el 15 de diciembre del mismo años.⁷²

La D-III-24 consideró que después de la revisión, todos los puntos del apartado "Respeto del reglamento" del proyecto de reivindicaciones y demandas quedaban contemplados y resueltos. Para el de "Registro del reglamento" se estableció una fecha específica para su cumplimiento. En cuanto al apartado "Plena operatividad", en el que se pedía la aplicación sin excepción de artículos, la D-III-24 consideró: "podemos decir que no sólo se aplicarán, sino que se ampliarán".⁷³ Respecto al inciso "Revisión y mejoramiento", quedaron pendientes las siguientes demandas:

- Acondicionamiento de comedores en los centros de trabajo
- Revisión y mantenimiento del buen estado y funcionamiento de la maquinaria y transporte del INAH
- Establecimiento de guarderías infantiles. (Si bien esta demanda sí se contempló en el reglamento, no fue materializada).

En relación al punto "Demandas varias", quedaron pendientes las siguientes:

- Reestructuración del aparato administrativo para que los salarios de provincia sean pagados oportunamente
- Regularización y entrega de las pólizas del seguro de vida

Por último del punto "Demandas por las que se debe establecer una lucha constante", el punto pendiente fue:

- Llevar a efecto estudios socio-económicos para determinar a los sectores del INAH deficiente injustamente retribuidos, con el fin de promover su nivelación salarial.⁷⁴

La D-III-24 aseguraba a finales de 1980 que sus Condiciones Generales de Trabajo eran "las más avanzadas del Sector Público centralizado",⁷⁵ de lo que se desprende que, en general, logró cubrir sus objetivos. Un 85% del programa de reivindicaciones había quedado contemplado en el nuevo documento. Se estableció la existencia de los reglamentos de admisión y de escalafón, se crearon las comisiones mixtas de capacitación y becas, seguridad e higiene, organización del trabajo, estímulos y recompensas y admisión, y se pactó la elaboración de los reglamentos respectivos, con lo que se estableció plenamente la bilateralidad como norma en el INAH. Por otro lado, además de darse plena operatividad al reglamento incluyendo los artículos con prestaciones económicas, éstas lograron incrementarse. Asimismo el capítulo de cambios y permutas quedó reestructurado como cambios, permutas y comisiones, estableciéndose mecanismos para los cambios de adscripción, lo que proporcionó una mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores y se establecieron plazas liberadas para las comisiones sindicales.

Pese a lo anterior, se observó que en el 15% de demandas pen

dientes quedó la de determinar los sectores del INAH deficientemente pagados para promover su nivelación salarial.

Si bien el artículo onceavo de las Condiciones Generales de Trabajo señaló que "serán revisadas bienalmente por el Instituto y el Sindicato a solicitud de éste",⁷⁶ llegado el momento de la segunda revisión, en 1983, los trabajadores del INAH, a través del Séptimo Congreso Nacional "analizaron los avances alcanzados por otros sindicatos del sector educativo y se discutió acerca de la conveniencia o no de revisarlas".⁷⁷ Ante la difícil situación económica y las restricciones impuestas por la política laboral, la delegación consideró que "en la actualidad el gobierno está intentando uniformar las Condiciones Generales de Trabajo de las diferentes dependencias del sector público en lo económico, en lo laboral y en lo sindical",⁷⁸ por lo que se acordó, realizar por un lado "durante 1984 un proceso amplio de discusión que nos llevará a la toma de una decisión colectiva y consciente acerca de revisar o no nuestras CGT",⁷⁹ y por otro lado "buscar la ampliación de prestaciones socioeconómicas con base en los avances logrados por otros sindicatos del sector, independientemente de la revisión".⁸⁰ De esta manera la delegación ha optado por negociar paquetes de prestaciones como vía para mejorar las condiciones de trabajo.

b) Sistema escalafonario y de admisión

En el primer capítulo mencionamos que el INAH tenía asignadas plazas federales de la Tesorería, señalaremos ahora algunas características relacionadas con la situación escalafonaria de este tipo de plazas. Quien tenía, por decir, una plaza de auxi

liar de intendencia o de auxiliar administrativo, en realidad trabajaba como secretaria o restaurador. De lo anterior, se desprende que las plazas del tabulador no respondían ni a las labores que requería el funcionamiento y desarrollo del INAH, ni a las realizadas por los trabajadores. Por otro lado cuando alguien obtenía una plaza distinta, si bien lograba aumentar sus ingresos, en la práctica no había ningún cambio de funciones, ni se le requerían mayores requisitos. Si bien la Ley Burocrática nos dice que los factores escalafonarios son: "los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad", y establece que por conocimiento se entiende "la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desarrollo de una plaza", y por aptitud "la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada",⁸¹ como el tabulador no establecía requisitos para los diferentes niveles, ni las funciones que deberían desempeñarse estaban definidas, los factores de conocimiento y aptitud no representaban mayor importancia para los ascensos. Aun cuando se requería de una calificación aprobatoria en dichos factores escalafonarios a quien obtenía otra plaza, estas calificaciones se daban mediante informes que rendían las subcomisiones calificadoras, y en estos se otorgaba, por lo general, la máxima puntuación a los factores citados, excepto a la antigüedad. Ello ocasionó que el único factor decisivo para un ascenso fuese la antigüedad, pese a que la Ley lo señala como factor de desempate: "en igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador".

que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática".⁸²

Ante esta situación la Institución, propuso algunos proyectos escalafonarios, el de 1975, dirigido a trabajadores de arquitectura y técnicas museográficas, manifestaba lo siguiente: "Este escalafón y los correspondientes criterios de evaluación, puntos escalafonarios y retribución salarial, está dirigido a los trabajadores especializados incorporados al INAH, ya sea de base, lista de raya o por contrato que desempeñen determinada profesión, técnica y/o arte cuya realización proporciona elementos necesarios para alcanzar los fines propuestos en los planes y programas que desarrolla el INAH, en el campo de la Arquitectura y las Técnicas Museográficas. Como trabajadores especializados se considerarán tanto a los que requieren para su nombramiento de título profesional, diploma de áreas técnicas superiores o de subprofesiones derivadas, como a los que requieren de estudios técnicos de nivel medio o inferior, o niveles de preparación suficientes y comprobables".⁸³ Y en la lista de "profesiones y técnicas afines y/o necesarias", consideraron las siguientes:

| | |
|------------------------|----------------------|
| Arquitecto | Antropólogo Social |
| Ingeniero-Arquitecto | Arqueólogo |
| Ingeniero Civil | Artes Plásticas |
| Administrador de Obras | Artes Gráficas |
| Dibujante Técnico | Comunicación Gráfica |
| Residente de Obras | Conservador |
| Técnico Constructor | Decorador |

| | |
|--------------------------|------------------------------------|
| Dibujante Gráfico | Dibujante Técnico |
| Diseñador Gráfico | Diseñador Industrial |
| Escultor | Etnólogo |
| Fotógrafo | Fotoserigrafista |
| Historiador | Historiador del Arte |
| Impresor | Maquetista |
| Museógrafo | Normalista |
| Redactor | Restaurador |
| Técnico de Instalaciones | Técnico en Plásticos ⁸⁴ |

Este proyecto, presentado el 5 de junio de 1975, contenía los siguientes puestos y salarios:

| | |
|--|---------------------------|
| Aprendiz de técnico especialista | \$ 3,000.00 |
| Ayudantes de profesionales y de técnicos Especialistas A | \$ 4,910.00 |
| Ayudantes de profesionales y de técnicos Especialistas B | \$ 5,800.00 |
| Ayudantes de profesionales y de técnicos Especialistas C | \$ 6,800.00 |
| Profesionales y/o técnicos especialistas Asistentes A | \$ 8,100.00 |
| Profesionales y/o técnicos especialistas Asistentes B | \$ 9,400.00 |
| Profesionales y/o técnicos especialistas Asistentes C | \$10,600.00 |
| Profesionales y/o técnicos especialistas Titulares A | \$11,700.00 |
| Profesionales y/o técnicos especialistas Titulares B | \$13,400.00 |
| Profesionales y/o técnicos especialistas Titulares C | \$15,620.00 |
| Profesionales y/o técnicos especialistas Enéritos | \$17,800.00 ⁸⁵ |

Después de la aplicación parcial que se dió a este proyecto de escalafón, con la intervención de la Comisión Censora, y ya con el comité democrático, se procedió a la elaboración de los documentos que permitirían lograr la demanda general de un escalafón. Desde mayo de 1976 encontramos que se realizaron encuestas en los centros de trabajo para ir conformando el material que permitiera lograrlo.⁸⁶ Estas encuestas y las reuniones por especialidad permitieron realizar las propuestas de un reglamento de escalafón, de un catálogo de puestos, de un método de evaluación y de un tabulador de salarios para discutirse con las autoridades del INAH. En febrero de 1978 las autoridades comisionadas por la Dirección General para discutir el proyecto de escalafón manifestaron que en ese año el presupuesto asignado al Instituto había sido reducido y que debía darse un tiempo mayor para análisis de los puestos de trabajo.⁸⁷ Ante esta situación la delegación impulsó una serie de asambleas, boletines de prensa, cartelones, volantes y mítines para lograr su demanda. Fue después de casi tres años de insistir en ella,⁸⁸ que los trabajadores de la D-III-24 lograron la firma de un convenio el 27 de junio de 1978, el cual tuvo "como propósito establecer los procedimientos y medios para reclasificar los salarios del personal que labora en el Instituto Nacional de Antropología e Historia dentro de las áreas técnica, administrativa y manual",⁸⁹ en base a seis puestos:

1. Custodio de Bienes Antropológico-Históricos
2. Técnicos en Gráficas Antropológico-Históricas y Artísticas
3. Técnicos en Divulgación Antropológico-Histórica y Artística

4. Técnico en Conservación Arqueológica, Histórica y Artística
5. Técnico en Documentación Antropológico-Histórica y Artística
6. Técnico en Producción Especializada Antropológico-Histórica y Artística⁹⁰

Los puestos anteriores conformaron el profesigrama del Instituto. De esta manera se establecieron las bases para la clasificación del personal del Instituto y la posterior remuneración de acuerdo al tabulador de salarios.

El convenio estableció que el Instituto administraría todas las plazas de su personal, o sea tanto las plazas que anteriormente pertenecían a la SEP como las de lista de raya, respetando en ambos casos los derechos o prestaciones adquiridas. Señaló asimismo que las plazas de nueva creación y las promociones serían manejadas internamente por una comisión mixta del INAH. Se asentó también que los comisionados de otras instituciones recibirían plazas de base del INAH de acuerdo al profesigrama. Se acordó asimismo que los pagos se harían de acuerdo a la estructura salarial determinada por la Comisión Mixta del INAH y serían con carácter retroactivo al primero de julio de 1978, pago que realizaría directamente el INAH.

El convenio estableció también el compromiso de la SEP para tramitar el presupuesto necesario para que el INAH cubriera el monto de dinero de la reclasificación, más lo requerido para las aportaciones del ISSSTE, FOVISSSTE y Aseguradora Hidalgo.⁹¹

La clasificación y evaluación del personal se llevó a cabo durante el segundo semestre de 1978. Los mecanismos de evaluación fueron los siguientes:

1. Autoevaluación
2. Evaluación por especialidad
3. Evaluación por área⁹²

La autoevaluación se llevó a cabo en base a un catálogo de puestos, establecido mixtamente; se repartieron formas ana rillas que llenaron los trabajadores de todo el país, ubicándose de acuerdo al mencionado catálogo, en una especialidad y una categoría determinada.

Posteriormente tanto la evaluación por especialidad como la de área las hicieron comisiones mixtas integradas oficialmente en forma paritaria por autoridades y trabajadores, utilizando para ello el catálogo de puestos, un profesigramas general de puestos y un tabulador de salarios. No se observó que hubiera un criterio general en cuanto a la aplicación de exámenes para la ubicación de los trabajadores, pues mientras los de algunas especialidades manifestaron haber realizado uno y hasta dos exámenes, otras especialidades sólo recibieron la visita de la comisión en su centro, quien les hizo preguntas acerca de sus actividades y a otros les pidieron muestras de su trabajo. En cuanto a los requisitos, el criterio fue respetar y valorar la experien cia de los trabajadores, pues los requisitos escolares no fueron exigidos al momento de la retabulación, planteando que dicha exi gencia se llevaría a cabo con los casos de nuevos trabajadores que aspiraran a esas categorías.

Parece ser que en general la evaluación final se apejó a la autoevaluación de los trabajadores, sin embargo se detectaron los siguientes problemas:

1. Hubo quienes manifestaron que ya estaban ubicados en la hoja y sólo firmaron.
2. Algunos trabajadores se ubicaron en ciertas categorías esperando que la comisión, al revisar sus casos, les reconociera su trabajo y les aumentara de categoría, sin que esto sucediera.
3. Distintos trabajadores manifestaron que hubo quienes se ubicaron por encima de sus posibilidades de trabajo, y que a pesar de ello la comisión ratificó su autoevaluación.
4. Se observaron algunas limitaciones en la asignación de categorías (por ejemplo, en el interior de la República no se otorgó una sola categoría alta en la especialidad de secretaria).

Una vez concluida la ubicación de los trabajadores, la delegación advirtió que los documentos negociados hasta ese momento no permitirían satisfacer la movilidad de los trabajadores, aspecto que sí estaba contemplado en reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, en donde se definió entre los objetivos del escalafón, el de "Garantizar la promoción de los trabajadores como el resultado de un esfuerzo de superación personal".⁹³ En consecuencia, la delegación señaló que la promoción de los trabajadores sólo se garantizaría mediante el establecimiento del procedimiento escalafonario, ya que ésta constituía la parte más importante del escalafón, puesto que ahí se definirían las reglas para ascender, para pasar de una especialidad a otra, la entrada de nuevo personal, etcétera. Si bien el procedimiento escalafonario era la parte más importante del escalafón, también fue el aspecto que más obstáculos tuvo por parte de los representantes de las autoridades, pues

una vez concluida la evaluación del personal, la nueva representación de los trabajadores ante la Comisión Mixta se encontró en mayo de 1979 que "se había acordado que los comisionados volverían a sus centros de trabajo el 6 de junio, y que sesionarían únicamente dos veces por semana, en tanto que en el local /. / per manocería sólo el coordinador administrativo auxiliado por dos secretarías y un archivista".⁹⁴ Esta medida no fue llevada a la práctica, en parte por los numerosos problemas surgidos de la reclasificación; estos se organizaron y clasificaron en una agenda y un plan de trabajo, con los que se solicitó ante las autoridades la permanencia de una persona por cada área para continuar el trabajo de la Comisión durante tres meses más, logrando también que a principios de septiembre se reconsiderara de nueva cuenta la permanencia de sus miembros.⁹⁵ Las cancelaciones y el aplazamiento de citas por parte del representante oficial de las autoridades ante la Comisión Mixta fue otro obstáculo al buen funcionamiento de la comisión, lo que motivó que una amplia comisión sindical buscara una entrevista con el Director General para reorganizar el trabajo escalafonario.⁹⁶ Otro obstáculo de la comisión de escalafón lo constituyó la lentitud del proceso, ya que de los 24 puntos presentados en la agenda original, la comisión informó en julio de 1979 que sólo se habían resuelto favorablemente tres, por lo que se formó una nueva agenda.⁹⁷ Finalmente en octubre de 1979, la comisión manifestó que sólo quedaban pendientes tres puntos:

1. El referente al pago de los pensionados
2. El de las coordinaciones técnicas realizadas en el Instituto,

cuyas remuneraciones se habfan suspendido al momento de la retabulación

3. Las apelaciones.⁹⁸

Sin embargo, la comisión había declarado: "en los dos últimos días de negociaciones se contemplan los problemas medulares de la retabulación, y son los siguientes:

- A. Especialidades no sancionadas por las autoridades y las no contempladas en el Catálogo de puestos.
- B. Modificación del mismo.
- C. Modificación de la Tabla de equivalencias.

A estos tres problemas se une el del Reglamento de Escalafón."⁹⁹

Ante esas necesidades, el comité ejecutivo señaló: "la retabulación recibió todo el apoyo de las autoridades, ya que paralelamente se sentaron las bases de una reorganización administrativa del Instituto. Sin embargo, la retabulación es tan sólo la ubicación de los trabajadores en un tablero, constituido por el tabulador de puestos y salarios. Es decir, es algo estático, permanente. El escalafón, como tal, no es algo estático, sino de movimiento perpetuo. Y cada movimiento significa dinero. Además los puntos más importantes del escalafón son:

- A. Admisión
- B. Capacitación, y
- C. Promoción".¹⁰⁰

La delegación planteó, haciendo uso de toda su estructura, la necesidad de consolidar el sistema escalafonario, así como de negociar un reglamento que normara la movilidad del personal (la elaboración, aplicación y calificación de exámenes para optar por

una categoría superior. los ascensos por obtención de grado académico, los ingresos de nuevo personal, etcétera), ya que el que se había elaborado anteriormente "contemplaba un proceso de retabulación más que uno escalafonario".¹⁰¹

La negociación del reglamento de escalafón se llevó a cabo en el primer semestre de 1980, el punto que presentó mayor problema para su aprobación fue el conocido como "vasos comunicantes", o sea la posibilidad de que los trabajadores pudieran pasar de una especialidad a otra, "siempre y cuando se cumpla con los requisitos que requiere el puesto".¹⁰² Finalmente el reglamento fue firmado y tuvo una vigencia de cinco años. Actualmente las actividades de la comisión se rigen por el reglamento revisado y firmado el 23 de abril de 1985. En él se planteó una estructura escalafonaria más amplia y la posibilidad de revisarlo cada dos años.¹⁰³ Esta revisión, al igual que la de las Condiciones Generales de Trabajo, parece estar suspendida actualmente.

Por lo que respecta a la creación de un sistema de admisión que normara el ingreso de personal al INAH, diremos que esta necesidad se hizo sentir en julio de 1979, a raíz de que se autorizaron al INAH unas 140 plazas de nueva creación; el sindicato exigió participar en la selección del personal de nuevo ingreso, a pesar de que hasta ese momento esta función "estaba reservada a las autoridades y que propiciaba que los ingresos al INAH fueran por dedazo, compradrazgo o corrupción".¹⁰⁴ Fue en esta ocasión cuando se formó la primera Comisión Mixta de Admisión; sin embargo, las autoridades manifestaron que el artículo correspondiente de las Condiciones Generales de Trabajo no detallaba de-

bidamente las funciones, y procedieron a cubrir las plazas por sí mismos. Para evitar estas situaciones, el sindicato elaboró y presentó un proyecto de reglamento para la Comisión Mixta de Admisión, publicándolo al mismo tiempo un folleto que explicaba los objetivos del reglamento a los trabajadores.¹⁰⁵ Después de algunas reuniones de discusión con las autoridades, se aprobó y firmó el reglamento el 18 de febrero de 1980.¹⁰⁶ En él se estableció que la comisión mixta de admisión quedaba encargada de atender las vacantes temporales de un término no mayor a seis meses, los interinatos, las contrataciones por obra y tiempo determinados, así como las solicitudes de ingreso a plazas de nueva creación y vacantes definitivas.¹⁰⁷ Pese a que en un principio distintos jefes se opusieron a que el sindicato interviniera en la admisión de personal, los procedimientos que marca dicho reglamento comenzaron a funcionar. Se impulsó el nombramiento de las comisiones auxiliares de admisión en los centros de trabajo; lo mismo en el Distrito Federal que en provincia, fue activo su trabajo. Las labores de esta comisión han sido la recepción, clasificación y archivo de solicitudes; los acuerdos con las autoridades y la comisión de escalafón para fechas, tipos y elaboración de exámenes; aplicación de exámenes a aspirantes; calificación de exámenes; revisión de casos como regularizaciones de trabajadores, impugnaciones, etcétera; gestiones para que ingresen los familiares de los trabajadores fallecidos; pagos de los nuevos trabajadores.¹⁰⁸ De esta manera el sistema de escalafón se complementó con el de admisión.

c) Impulso de las demandas y modernización del INAH

El logro de las demandas impulsadas por el sindicato democrático, fue indudablemente resultado de la organización de estos trabajadores; sin embargo, es importante también señalar que varias de ellas fueron concedidas porque en su momento facilitaron la modernización de la Institución.

En 1975, cuando comenzó el movimiento democrático, el INAH vivía una etapa de reorganización. Mucho se dijo que en ese tiempo los centros de trabajo constituían verdaderos "feudos", ya que los jefes tenían un amplio poder sobre los centros de trabajo y sobre los trabajadores, situación que de alguna manera se advierte en la memoria de esta administración, en la siguiente cita: "no había instancias intermedias entre las distintas dependencias creadas y la Dirección General, lo que imposibilitaba la atención y la coordinación adecuada de sus actividades".¹⁰⁹ En este sentido la exigencia de un reglamento de Condiciones Generales de Trabajo por parte del sindicato obligó a los distintos funcionarios a manejar los criterios derivados de la aplicación de dicho documento, lo que permitió la integración de una sola estructura no sólo en la zona metropolitana sino a nivel nacional, en donde la necesidad de consolidar a los centros regional, cuya creación se había impulsado en ese sexenio, se hace patente en el siguiente párrafo de la citada memoria: "la presencia del Instituto en la provincia se manifestaba de diversas formas: por una parte se habían creado varios institutos mediante convenios entre los gobiernos de los Estados, las universidades respectivas y el INAH; de éstos, sólo el Veracruzano había logrado consolidarse,

en tanto que los demás, por falta de apoyo de las partes, o habían desaparecido o llevaban una vida precaria, casi puramente formal".¹¹⁰

En este mismo terreno de la reorganización del INAH, se explica la destitución del jefe de personal en 1977, de quien distintos trabajadores expresaron que conocía de memoria al personal y su situación laboral, y que en sus manos estaba conceder o no los distintos movimientos que se solicitaban; él constituyó una expresión de lo que el Instituto manifestó en el siguiente párrafo: "muchas rutinas, procedimientos y formas de control, que habían sido adecuadas para una institución, mucho más pequeña y homogénea no eran ya funcionales dado el crecimiento y la diversificación del INAH, el cual exigía la creación de nuevos sistemas en casi todas las esferas de su vida institucional".¹¹¹

Su destitución no sólo significó un triunfo para el sindicato, sino que permitió cambiar un sistema administrativo de personal obsoleto y anacrónico.

En general, la estructura administrativa del INAH se había visto rebasada ante su crecimiento. Durante el sexenio echaverris ta uno de los problemas fue la carencia de un registro permanente y actualizado de su personal, y si bien es innegable que hubo intentos para organizar la plantilla, la ordenación y revisión definitiva del personal se hizo con la aplicación del sistema escala fonario aplicado en 1978.

Por lo que respecta al sistema de admisión, éste coadyuvó a normar el ingreso de personal, ya que esto se hacía anteriormente de manera caótica, lo que impedía una racionalidad en la adminis-

tración global de recursos humanos. Situación de la que la misma organización sindical parecía consciente, ya que al impulsar la creación de la comisión de admisión, expresó: "nosotros sabemos que la comisión nos beneficia no sólo a nosotros sino también a la Institución, pues permite la entrada de personal más capaz".

d) Cambios observados en el proceso de trabajo

A partir de 1981, después de la revisión del reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y una vez que las comisiones de Escalafón y Admisión se encontraron en pleno funcionamiento, comenzaron a advertirse las consecuencias del cambio en el proceso de trabajo.

Si bien el sistema escalafonario facilitó la reestructuración administrativa del Instituto, se advirtió que en el momento mismo en que el trabajador se autoevaluó para ubicarse en el sistema escalafonario, se vio obligado, pese a sus variadas actividades a elegir sólo una especialidad. Trabajadores de los llamados anteriormente "talleres", ahora técnicos en producción especializada nos manifestaron que "antes se hacía de todo, pintura, electricidad, carpintería", con el escalafón habían prácticamente elegido sólo una de ellas, quedando cada trabajador en una especialidad determinada. Se observó asimismo que en el caso de personas que tenían asignadas dos especialidades, una en el turno matutino y otra en el vespertino, terminó asignándoseles una sola especialidad.

Una vez que cada trabajador tuvo designada su especialidad y categoría, comenzó a surgir una situación diferente a la que antes

existía. Mientras el trabajador estaba acostumbrado a realizar labores en otras secciones, a llevar a cabo alguna actividad que el servicio requiriera, o bien a participar en otras por no tener trabajo propio en ese momento, los acuerdos de limitar se únicamente a las actividades señaladas por el puesto que ocupa van ocasionando un cambio brusco en el proceso de trabajo. Comienza a gestarse una "conciencia" de los límites del puesto. Los trabajadores van negándose a desarrollar lo que no se les paga y las autoridades locales se van construyendo a las actividades señaladas para los trabajadores de su jurisdicción por el catálogo de puestos.

Se encontraron asimismo casos de personas que habían sido jefes o encargados de departamento, sección, taller y oficina, que al momento de la ubicación escalafonaria quedaron colocados en las distintas especialidades; si bien se observó que la mayoría quedó en categorías altas, esto no impidió que adquirieran el carácter de un trabajador más, lo que ocasionó un deterioro al proceso de trabajo al perderse la relación de quien realizaba la coordinación y distribución del trabajo. Fue a mediados de 1980, cuando la Comisión Mixta de Escalafón comenzó a dar criterios para las llamadas "coordinaciones técnicas", llegó al acuerdo de que éstas serían nombradas mixtamente y que se otorgaría una compensación a las plazas de las coordinaciones y no a las personas que las ocupaban. Sin embargo, al cubrirse estos mecanismos, se observaron las siguientes situaciones:

1. Al considerarse las coordinaciones técnicas puestos sindicalizados, las autoridades no parecieron mostrar mayor interés

interés por ellas.

2. Institucionalmente se les otorgó una compensación ten peque ña, que sólo ha motivado el rechazo al puesto por parte de quienes pudieran desempeñarlo.
3. Los trabajadores parecen identificar estos puestos con personal de confianza, o muy cercano a éste, por lo que se observó que hay ciertas dificultades en la relación coordinador - trabajador.

A esta problemática debe sumarse el hecho de que al haber un número tan reducido de personas en las distintas especialidades, y como uno de los requisitos para ser coordinador es estar al frente de personas de la misma especialidad, esto ha impedido que puedan llevarse a cabo coordinaciones de trabajadores de especialidades distintas a la que posee el posible coordinador. Situación que, además de impedir el desarrollo personal de distintos trabajadores, ha limitado enormemente el desarrollo del proceso de trabajo.

En cuanto al sistema de admisión, se han observado algunas situaciones que tienen relación directa con el proceso de trabajo. Casos en los que las especialidades requieren fundamentalmente de un trabajo práctico, en las cuales el examen teórico - práctico ha posibilitado la entrada de personas quizá más preparadas cultural y escolamente, pero han negado el ingreso de personal que aún cuando no resulte hábil para redactar preguntas y respuestas, sea verdaderamente competente en su campo. En los puestos en los que además de preparación profesional o técnica, se requiere de una especialización que sólo se logra dentro del INAH, los

ingresos de personal nuevo ni resuelven el problema del proceso de trabajo y sí contribuyen a que los trabajadores que tienen un mayor conocimiento de la Institución se sientan relegados ante el nuevo personal, pudiendo algunos de ellos desempeñar el puesto.

4. Características de la democracia de la D-III-24

A partir del movimiento sindical de los trabajadores de la D-III-24, surgido en 1975, se ha aplicado el término "democrático" o "democrática" para designar al movimiento o a la delegación. Si la palabra "democracia" --originada de los vocablos griegos *dēmos*, pueblo y *kratos*, autoridad o gobierno--, es interpretada como "gobierno en el que el pueblo ejerce la soberanía", al aplicarla al espacio sindical, tenemos que a los sindicatos con un gobierno ejercido por el conjunto de los trabajadores, se les llama sindicatos democráticos.

Es por esa intención de alcanzar un gobierno ejercido realmente por los trabajadores de la D-III-24 se le asigna el término de sindicato democrático (cabe aclarar que aunque es delegación de un sindicato nacional, el SNIE, los trabajadores se refieren a la delegación como el "sindicato"). Tal intención se puede observar en distintos aspectos de su actividad a partir del movimiento democratizador de 1975. La situación anterior a este movimiento, fue descrita por la misma delegación de la siguiente manera:

"La delegación durante más de 20 años estuvo controlada por líderes corruptos de la Sección XI, que mantuvieron una política por todos conocida, y que se caracterizaba por el total desinte-

rés en la solución de nuestros problemas, sus abiertas alianzas con las autoridades, el favoritismo hacia los trabajadores incondicionales, otorgando injustamente las prestaciones, los acarreos masivos para actos gubernamentales y sindicales, etc.

Durante estos años fuimos sometidos a esta política, trayendo como consecuencia la indiferencia hacia el sindicato, y de esta manera permanecíamos imposibilitados para defendernos colectivamente de las arbitrariedades e imposiciones de las autoridades, así como del manipuleo y corrupción de los líderes sindicales, prevaleciendo la desorganización y división entre nosotros mismos".¹¹²

Con el movimiento democratizador se pretendió terminar con la situación anterior. Este movimiento surgió en oposición al "charrismo sindical". Las características del movimiento democratizador de la D-III-24 se enmarcan dentro de las características generales de los sindicatos democráticos. Algunas de ellas podemos advertirlas en la manera de funcionar del sindicato después de que el movimiento democrático ocupó la dirección de la delegación.

Si bien en el reglamento de la delegación, se expresa que ésta "se apoya en los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque representan la única referencia legal de la cual pueden derivarse los planteamientos y luchas por obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal del INAH en el marco de una auténtica democracia sindical ejercida por todos los integrantes de la Delegación".¹¹³ Su estructura sindical plantea a la asamblea gene

ral como el órgano de gobierno principal de la delegación, ya que se le define como "el máximo organismo representativo y resolutivo de los trabajadores",¹¹⁴ no es solamente el contenido estatutario el que da vida al concepto de sindicato democrático, sino la pretensión que tuvieron los trabajadores que conforman la delegación, de ir más allá del enunciado, para ejercer en la práctica el gobierno sindical.

Consecuencia de esta pretensión es que sus representantes hayan sido electos realmente por los trabajadores y surgidos del seno de los mismos, y que las decisiones más importantes fueran discutidas y aprobadas por una asamblea general de trabajadores. Asimismo el sindicato democrático les dió la oportunidad de reunirse a discutir sus problemas así como la posibilidad de proponer y encontrar alternativas de solución a los mismos, llevando a cabo todo ello sin la injerencia de los líderes sindicales oficiales. Para ejercer la discusión de esos problemas, se instituyeron una serie de mecanismos de participación (asambleas generales, locales, de especialidad; plenos de delegados, etcétera), todos ellos expresión concreta del espíritu de su reglamento interno.

Además de reunirse, los diversos sectores de trabajadores tuvieron la oportunidad de expresar su opinión, con lo que hubo una participación amplia y decidida. Al establecerse la cmunicación entre los diferentes centros y una relación entre los trabajadores en general, se posibilitó el conocimiento y la identificación de los trabajadores hacia los sindicalistas oficiales y los sindicalistas surgidos del mismo movimiento. La cmunicación

se dio no sólo entre los trabajadores de la D-III-24 que laboraban en el Distrito Federal, sino entre estos y sus compañeros de toda la República Mexicana, quienes alentados por el movimiento que se daba en la capital, también democratizaron o pusieron a funcionar sus delegaciones en sus respectivos estados, generándose un movimiento a nivel nacional por parte de los trabajadores del INMI.

El conocimiento entre sí y la participación conjunta permitió a los trabajadores enfrentar a la autoridad, creándose un poder, mediante el cual la estructura sindical negocia los problemas laborales que surgen en la institución.

5. Participación de los trabajadores

a) Integración de la dirección sindical

Tomando en cuenta que la delegación D-III-24 está integrada por administrativos, técnicos y manuales, se revisó de qué especialidades provengan los trabajadores que han formado parte de sus órganos directivos, para determinar en qué medida ha participado cada sector. Los órganos sindicales que se analizaron fueron el comité ejecutivo y el pleno de delegados (incluyendo en este último a delegados de los centros de trabajo y a los comisionados). Recordemos también que la delegación está formada mayoritariamente por manuales; como referencia tomaremos los datos de 1981, que arrojan 48% de manuales, 35% de técnicos y 19% de administrativos.

A pesar de la anterior conformación de la delegación, la representación sindical recayó básicamente en los técnicos de 1976 a 1983. En los dos primeros periodos de gestión sindical,

si bien el comité ejecutivo estuvo integrado en su mayoría por técnicos, hubo representación de los sectores administrativo y manual. En el tercer periodo prácticamente todas las secretarías fueron cubiertas por técnicos, y sólo ante la renuncia de uno de sus miembros se cubrió una de ellas con un administrativo. En el último periodo sindical analizado (1983-1985), la proporción de la participación de los sectores cambió, pues esta vez hubo tres secretarías ocupadas por administrativos (Cuadro 11).

La configuración del pleno de delegados coincide con la del comité ejecutivo. Con el primer comité los diversos sectores colaboraron en la siguiente proporción: 54% de técnicos, 24% de manuales y 22% de administrativos. La participación de los técnicos aumentó después a 74.2%, en tanto que los manuales ocurrieron en 14.2% y los administrativos en 11.4%. Actualmente la mayor participación de los administrativos confirma la tendencia que ya mostraba el último comité, pues es de 48%, mientras la de técnicos ha pasado a 36% y la de manuales a 16%.

Por otro lado se observó una tasa alta de participantes con estudios de nivel superior. En el primer comité, dos personas tenían estas características así como 20% de delegados y comisionados. Durante el segundo comité el total de sus miembros tenían ese nivel escolar, lo mismo que 48% de los delegados y comisionados. Si bien las tasas parecen descender en momentos, sigue participando un gran número de personas con altos niveles escolares.

En la disminución que ha tenido el sector de técnicos en la vida sindical podría radicar parte del debilitamiento que vive en

el momento actual el sindicato, pues el factor más importante para una participación efectiva ha demostrado ser el conocimiento del propio trabajo. Los planteamientos sindicales han adquirido un mayor peso a partir de los argumentos fundamentados en la capacidad que el trabajador tenga para el buen desempeño de sus funciones. Por otro lado, es indudable que hay una nueva conformación en la estructura participativa de la delegación, que será determinante para el sostenimiento y la orientación que ésta tome en el futuro cercano.

Es deseable el equilibrio en la representación de los sectores de trabajadores para conseguir una vida sindical plenamente democrática. También es necesario que la representación sindical sepa cómo se desarrolla el trabajo en la Institución, a fin de poder dar mayor solidez a la diaria negociación laboral.

El conocimiento del proceso de trabajo parece constituir un reto para los sindicalistas democráticos y conlleva una necesidad de estudio y análisis por parte de los distintos sectores de trabajadores si se quieren obtener mejores resultados en la organización sindical.

b) Características de la elección de representantes

El cambio del comité oficialista del SNTE por el comité democrático en 1976 motivó una gran efervescencia sindical que permitió los movimientos de trabajadores administrativos, técnicos y manuales para lograr que el SNTE reconociera al comité y la firma y el funcionamiento del convenio de escalafón de 1978, las Condiciones Generales de Trabajo, así como la creación de toda una estructura sindical que garantizó la vida democrática

de la delegación por varios años. Sin embargo a partir de 1983 comenzó a notarse un deterioro en la participación de los trabajadores y en el desarrollo de la vida sindical.

El nombramiento de personas para las distintas comisiones empezó a tornarse difícil, pues poca gente, aún hoy, acepta un puesto sindical. La menor participación de los trabajadores comenzó a ser notoria cuando no hubo quien aceptara una comisión sindical, y en distintas ocasiones se comenzó a nombrar a quien aceptaba, aunque no fuera la persona más capacitada, y aunque esto sigue politizando a los trabajadores, también es cierto que debilita al sindicato, pues la voluntad no sustituye a la capacidad --capacidad nacida de la experiencia--, ni en lo político ni en laboral para ocupar esos puestos. Consecuencia de este descenso en la participación es que en comisiones tan determinantes como la de Escalafón se nombren con mayor facilidad personas de categorías bajas como representantes, situación que ha propiciado que al momento de cubrir plazas vacantes, quienes ganen el concurso no reúnen todos los requisitos, lo que contribuye a que los trabajadores desconfíen de la estructura sindical.

Otra situación que se ha dado en el nombramiento de delegados y comisionados es que al tratar de rehuir los puestos sindicales se vota, en ocasiones, por trabajadores que no sólo han estado alejados de los ideales sindicales, sino que ha habido quien tiene plena antipatía en su centro de trabajo y se acepta su nominación, con tal de que deje de formar parte de él, al menos temporalmente. Otro hecho que llama la atención es que así como algunos trabajadores que han formado parte de la estructura

sindical han pasado a ser personal de confianza, personas que estuvieron en la nómina de confianza, y aún en la mesa de negociaciones, comienzan a formar parte de la estructura sindical, pareciera incluso que los trabajadores se resisten más a lo primero que a lo segundo.

c) Rasgos y factores del deterioro sindical de la D-III-24

Por otra parte la asistencia al pleno de delegados disminuyó, por lo que la delegación decidió cambiar su horario de la tarde a la mañana --dentro de la jornada de trabajo de la mayoría--, para evitar el ausentismo. Las sesiones y eventos de capacitación sindical, los folletos, los audiovisuales y las movilizaciones comenzaron a disminuir. La hoja sindical que todavía en 1979 se confirmaba como una necesidad, corrió la misma suerte; la importancia que se le daba se advierte en las siguientes citas de sus artículos:

"Una publicación que aparezca continuamente es un gran arma para estar enterados de los acontecimientos recientes en nuestros centros de trabajo y en nuestro sindicato. En la lucha que actualmente libramos los trabajadores del INAH necesitamos aprender experiencias que nuestra práctica no nos puede proporcionar en este momento, conocimientos que nos servirán como herramientas para cambiar nuestra realidad.

Es necesario que nuestra voz se oiga, que nuestras opiniones se conozcan. Que, a pesar de nuestras limitaciones, los trabajadores vayamos creando nuestra prensa en donde podamos hablar claramente y sin tapujos, en donde vayamos mostrando nuestra forma de ver los problemas y cómo pensamos que deberían solucionarse". 116

Pese a su necesidad, la hoja sindical comenzó a disminuir hasta prácticamente desaparecer en 1985. Lo mismo ocurrió con las que se hicieron en algunos centros de trabajo de provincia.

Actualmente podemos decir que la mayoría de los trabajadores tienen una participación determinada por lo inmediato, por los problemas de la carestía, de los bajos salarios y los problemas laborales; problemáticas más amplias como el sindicalismo en general no les interesan. La solidaridad hacia otros sectores sociales no es dada conscientemente. Por ejemplo en la asamblea general celebrada en agosto de 1979, justo la primera que presidió el segundo comité democrático y pese a los buenos ánimos sindicales que había, se pactó un acuerdo que no fue posible sostener. Se acordó donar a Nicaragua la dotación de leche que compraban quincenalmente los trabajadores a LICONSA; sin embargo, como quedó registrado en la hoja sindical: "a la hora de la hora, cuando nos dimos cuenta de que la leche destinada a Nicaragua era la nuestra, la que ya habíamos pagado, entonces sí: encontramos injusto darla toda, y protestamos".¹¹⁷

Recordemos que fue también en 1983, cuando los problemas de la crisis económica se acentuaron para los administrativos, técnicos y manuales del INAH (Ver cuadros 7, 8 y 9, en el primer capítulo). Actualmente ante la pérdida de su poder adquisitivo, cada vez más acentuada, y al ver que a pesar de que durante tanto tiempo se hablaba de una nueva retabulación, esta no se da (los salarios han llegado a ser inferiores a los de instituciones que anteriormente pidieron nivelarse con el INAH), se ha acentuado también la pasividad de la gente.

Por tanto se podría decir que los principales elementos que explican la menor participación de los trabajadores son: el debilitamiento de la estructura sindical, los problemas de la crisis y la consecuente rigidez de la política laboral.

El debilitamiento del sindicato, coincidió con el desarrollo potencial que tuvieron distintos grupos políticos, quienes en 1982 mostraron su consolidación dentro de la estructura sindical. Estos grupos, al tratar de impulsar sus proyectos políticos, enfrentaron sus fuerzas y provocaron fricciones y pugnas --mezclando a veces cuestiones personales--, en las cuales participaron los mismos trabajadores sin ser conscientes del fondo de los problemas, propiciándose desquites personales.

Ante este antagonismo, sectores de trabajadores con una visión más amplia de las cuestiones políticas, pero que no participan ni simpatizan con ningún grupo político en especial, manifiestan una cierta frustración, pues en diversas ocasiones han visto fracasar sus iniciativas, obstaculizadas por los grupos políticos.

Los trabajadores que pertenecen a algún grupo político, quienes además de tener una cierta visión del contexto político son parte y colaboran en el impulso de un proyecto de respuesta a ese contexto, muestran una actuación sindical decidida que los lleva a una participación en muchos casos permanente. Ello ha dado como consecuencia el control de la dirección sindical por estos grupos, que buscan estar presentes en la mayoría de las comisiones y en general en la estructura sindical. De tal manera, los trabajadores ven limitada su participación, pues difícil

mente pueden expresar sus opiniones y hacer prosperar sus pro
puestas.

d) Reflexiones sobre la democracia sindical

Actualmente, ante el debilitamiento que vive la delegación es necesario buscar mecanismos que permitan construir una política participativa, en la que independientemente de las diferen
cias políticas, se garantice la incorporación a la estructura sindical de personas con experiencia sindical para fortalecer los nuevos "cuadros" y de todos aquellos que hayan mostrado honestidad y respeto al sindicato, lo cual permitiría una democracia más plural y más sana.

Por otro lado en una institución de carácter educativo como el INAH, resulta imprescindible la necesidad de una participación real en el desarrollo de las actividades. Actualmente es un hecho que mucha gente no participará sindicalmente, y es necesario bús
car otro medio de incorporación a la vida social del país, pues si la Institución tiene una función educativa, sus trabajadores deberían ofrecer una opción al pueblo mexicano, acorde con sus objetivos institucionales. La experiencia histórica de México debe ser del dominio popular y los programas de divulgación y sensibilización del público están en manos del trabajador del INAH. La lucha contra una educación elitista debería formar parte de la lucha del trabajador al servicio de la educación.

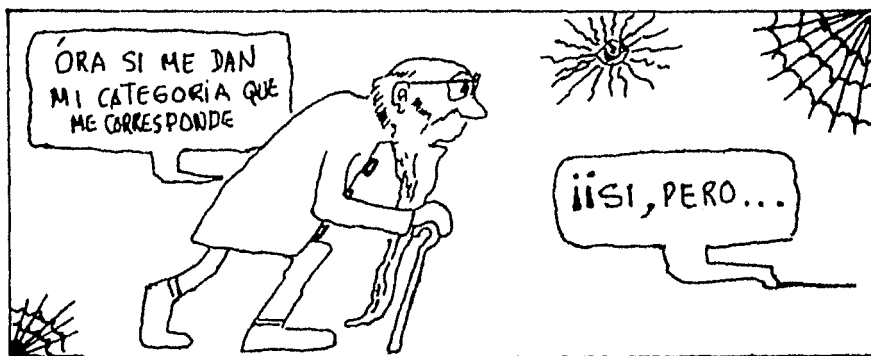
En la historia reciente de la D-III-24 encontramos por lo menos dos casos en que se ha mostrado cómo los trabajadores se han volcado en la defensa del patrimonio cultural y el cumplimiento de una labor de beneficio social. Nos referimos a la intervención como delegación sindical para impedir la afectación del cen-

tro histórico con la construcción de la línea 8 del metro y a la iniciativa de los trabajadores para apoyar a los damnificados de los terremotos de septiembre de 1985. En el segundo caso la protección del patrimonio cultural conllevó, de manera consciente a la defensa del derecho a la vivienda de quienes habitaban los monumentos históricos afectados. Los caminos de una participación mayor en el desempeño del trabajo se funden en el cumplimiento de las funciones de la Institución.

Rescatar la dignidad que tiene cada trabajador como persona, independientemente del puesto que desempeñe, generará un mayor respeto entre los propios trabajadores y los ayudará a ser más objetivos en su relación personal y profesional. De esta manera aprenderá a manifestar su desacuerdo con otra persona sobre un cierto asunto sin que por ello tenga que perminecer como enemigo.

El desarrollo de una conciencia social se refleja en la actitud del trabajador ante la vida diaria en sus distintas facetas: como miembro de una familia, de un grupo de amigos, de un centro de trabajo, de un sindicato y finalmente de una sociedad. El papel que desempeña el trabajador del INAH en esa sociedad deberá ser un punto de interés para la organización sindical. La búsqueda de propuestas que incidan en los proyectos educativos y culturales del INAH y en la política general del sector educativo son un reto y una posibilidad para la delegación sindical en el momento actual, en que parece más factible conseguir días de asueto que un pago equitativo, los espa-

cios de negociación de las reivindicaciones económicas están restringidos y la correlación de fuerzas resulta adversa a la clase obrera en su conjunto.



Hoja de información sindical núm. 44.
D-III-24, INAH. Marzo, 1980. p. 2

Consideraciones finales

El análisis del proceso de trabajo del INAH nos ha permitido señalar la importancia que las funciones de esta Institución tienen para el Estado en su conjunto. El hecho de que los puestos para las actividades de su competencia no se le asignen por completo sino que se canalicen hacia otros organismos, indican la diversificación que hace el Estado de ellos para ejercer un mayor control. Dado el doble carácter de su proceso de trabajo: el de generador de infraestructura turística y el de moldeador de la ideología, su desarrollo ha dependido de la concepción que el Estado vaya teniendo del papel que debe jugar.

Creado en un contexto social de efervescencia nacionalista, el INAH reconstruyó los grandes monumentos que hoy admiramos y desarrolló todo un bagaje de estudios etnográficos, históricos, arqueológicos, etcétera, que de alguna manera nos han dado una identidad con el pasado prehispánico; habilitó zonas arqueológicas, monumentos históricos, museos. Sin embargo, pese a que su intervención en todo el país era un hecho, en 1975 aún no tenía una estructura nacional como su nombre lo indicaría: su reorganización y la consolidación de sus centros regionales en provincia recibieron un apoyo decisivo con el establecimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, del sistema escalafonario, etcétera.

Por otro lado, y pese a la creencia popular de que quienes laboraban en el gobierno tenían una situación de privilegio, hemos visto cómo los trabajadores democratizaron su sindicato con el afán de impulsar sus demandas. Ante una situación laboral

desigual, en la que encontramos en pleno siglo XX horarios de trabajo mayores a 15 horas y salarios por debajo del mínimo general, los trabajadores se desbordaron en la búsqueda de mejores salarios, asignaciones de puestos específicos, etcétera. Hemos visto cómo, pese a que el país atravesaba por momentos de crisis, incluso de devaluación en 1976, el INAH pudo conceder las demandas.

Sin embargo, sumidos en todo ese contexto económico en el que México se ve envuelto, los trabajadores, después de más de 10 años de lucha por mejorar sus salarios, son nuevamente sujetos de una situación desfavorable y algunos de ellos no pudieron en todo este tiempo lograr, ni aún temporalmente, una ubicación equitativa.

Actualmente ante la rígida política de austeridad y la modernización estatal el INAH ha entrado, junto con todas las dependencias que realizan servicios y las paraestatales en una situación de inestabilidad por la reprivatización. Los trabajadores del INAH ven cómo el trabajo que les corresponde efectuar se realiza fuera de la Institución, frecuentemente por compañías privadas; cómo después de una lucha prácticamente conjunta autoridades - trabajadores, el INAH sigue dependiendo, y cada vez en mayor proporción, de otros presuestos.

El espejismo del escalafón se revierte contra diferentes especialidades, pues las desproporciones existentes en el tabulador de salarios parecen preveer incluso una situación de mayor desequilibrio. El sindicato, presa de un círculo vicioso entre poca participación de trabajadores - estructura sindical debili

tada, vive un periodo de grandes restricciones económicas que difícilmente puede enfrentar, tanto por el descenso de su fuerza como por la notoria declinación del movimiento obrero en general.

Ante esta situación, el sindicato deberá afrontar momentos difíciles, quizás aún para subsistir como organización democrática, y, junto con el sindicalismo democrático, tendrá que buscar una opción distinta de participación. Es precisamente la búsqueda de alternativas para el sindicalismo en general uno de los problemas actuales, si tomamos en cuenta que antes de que se desarrollara la crisis, los líderes políticos auguraban que ésta traería una mayor participación, y hoy que ella nos rebasa resulta necesario buscar otros caminos.

En el desarrollo de este trabajo se observa cómo la D-III-24 se ha visto inmersa constantemente en la negociación laboral, sin poder encontrar una satisfacción económica real para los trabajadores, y cómo pocas veces se ha propuesto rebasar estos planteamientos. El impulso a la participación en el proceso de trabajo quizá sea una de las posibles opciones para un sindicalismo democrático del sector educativo.

CUADRO 1

GASTO PÚBLICO EN EL SECTOR EDUCATIVO (1977--1983)
(Millones de pesos)

| Año | Gasto Público Federal | Gasto del Sector Educativo | % Porcentaje asignado al Sector Educativo |
|------|-----------------------|----------------------------|---|
| 1977 | 673 000 | 62 000 | 9.2 |
| 1978 | 869 000 | 76 000 | 8.7 |
| 1979 | 1 171 000 | 103 000 | 8.7 |
| 1980 | 1 780 000 | 140 000 | 7.8 |
| 1981 | 2 761 000 | 220 000 | 7.9 |
| 1982 | 5 515 000 | 369 000 | 6.6 |
| 1983 | 8 493 000 | 489 000 | 5.7 |

Fuente: Subsecretaría de Control Presupuestal y Contable. SPP.

CUADRO 2

EVOLUCION DEL GASTO PUBLICO EN EL SECTOR EDUCATIVO
Y DEL PRESUPUESTO DEL INAH
(1977-1984) (Millones de pesos)

| Año | Indice de precios | %Incremento anual de precios | Gasto Público en el Sector Educativo* | Incremento del Gasto en el Sector Educativo | Presupuesto del INAH* | %Incremento del Presupuesto del INAH |
|------|-------------------|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------|--------------------------------------|
| 1977 | 100 | | 62 000 | | 361 | |
| 1978 | 117 | 17 | 64 957 | 4.7% | 397 | 9.9% |
| 1979 | 139 | 19 | 74 100 | 14 | 443 | 11.5 |
| 1980 | 175 | 26 | 80 000 | 7.9 | 509 | 14.8 |
| 1981 | 224 | 28 | 98 214 | 22.7 | -- | -- |
| 1982 | 356 | 59 | 103 651 | 5.5 | -- | -- |
| 1983 | 721 | 102 | 67 822 | -34.5 | -- | -- |
| 1984 | 1 192 | 65 | -- | -- | 434 | -14.7 |

*Se efectuó deflactando el total de millones de pesos corrientes con el índice de precios correspondiente.

Fuentes: Subsecretaría de Control Presupuestal y Contable, SPP y Memorias del INAH.

CUADRO 3

ESTRUCTURA PORCENTUAL DEL GASTO BRUTO EJERCIDO DEL GOBIERNO
FEDERAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS Y CULTURALES (1975 - 1979).

| Año | Gasto total en millones de pesos* | Servicios de biblioteca hemeroteca y museos | Universidad, escuelas e institutos de enseñanza técnica profesional y cultural |
|------|---|--|---|
| 1975 | 16 169.1 | 0.8 | 21.3 |
| 1976 | 18 449.1 | n.s. | 29.9 |
| 1977 | 20 362.2 | 0.1 | 27.3 |
| 1978 | 22 166.0 | 0.6 | 27.7 |
| 1979 | 24 317.6 | 0.2 | 30.1 |

*Se efectuó deflactando el gasto total en millones de pesos corrientes con el índice de precios implícitos, base 1970 = 100.0 del PIB.

n.s. No significativo

Fuente: "10 años de indicadores económicos y sociales de México, Coordinación general de servicios nacionales de estadística, geografía e informática. SPP. México, 1982.

CUADRO 4

GASTOS DE INVERSION DEL INAH
(Millones de pesos)

| PROYECTOS | 1978 | 1979 | 1980 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Investigación de la Cultura | 19,687,100 | 24,446,500 | 26,430,700 |
| Conservación del Patrimonio Cultural | 24,981,300 | 25,136,300 | 58,214,000 |
| Difusión del Patrimonio Cultural | 19,983,000 | 20,927,000 | 23,027,800 |

Fuente: Datos obtenidos de la Memoria de Labores del INAH 1977-1979. p. 137.

CUADRO 5

SUELDOS DE CHEQUES DE TESORERIA DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, TECNICOS Y MANUALES DEL INAH EN 1976 Y SU RELACION CON EL SALARIO MINIMO GENERAL

| NIVELES SALARIALES | | | | Incremento porcentual en relación al salario mínimo general (\$2,358) | |
|--------------------|---|---|---|---|-------|
| G | G | G | | \$ 3,079 | 30.5% |
| F | | F | | \$ 2,905 | 23% |
| E | E | E | E | \$ 2,743 | 15% |
| D | | D | D | \$ 2,592 | 9.9% |
| C | C | | | \$ 2,453 | 4% |
| B | | | B | \$ 2,325 | -1.3% |
| A | | A | A | \$ 2,209 | -6.3% |

| | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|
| Jefe de Oficina | | | | | |
| Controlador | | | | | |
| Oficial Administrativo | | | | | |
| Médico | | | | | |
| Conservador | | | | | |
| Artesano | | | | | |
| Auxiliar de Intendencia | | | | | |
| Operador de Transportes | | | | | |
| Electricista | | | | | |

CUADRO 6

EVOLUCION DEL SALARIO EN EL INAH. SALARIO MENOR
DIC 1979 = 100

| Años | Indice de precios | Incremento % Anual de precios | Salario nominal (pesos) | Incremento % Salario nominal | Salario real | Decremento % Salario real |
|------|-------------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------|------------------------------|
| 1979 | 100 | | \$ 5,985.80 | | \$ 5,985.80 | |
| 1980 | 126.5 | 26.3% | \$ 7,601.95 | 26.9% | \$ 6,018.96 | 0.55% |
| 1981 | 161.6 | 27.9% | \$13,100.00 | 72.3% | \$ 8,106.43 | 34.6% |
| 1982 | 256.8 | 58.9% | \$24,343.00 | 85.8% | \$ 9,479.36 | 16.93% |
| 1983 | 518.5 | 101.9% | \$31,314.00 | 28.6% | \$ 6,039.34 | -36.2% |
| 1984 | 857.9 | 65.4% | \$40,507.00 | 29% | \$ 4,721.64 | -21.8% |
| 1985 | 1,353.3 | 57.7% | \$60,563.00 | 49.5% | \$ 4,475.20 | - 5.2% |

Fuentes: "10 años de indicadores económicos y sociales de México", Coordinación general de servicios nacionales de estadística, geografía e informática. SPP, y tabuladores de salarios del INAH.

CUADRO 7

EVOLUCION DEL SALARIO EN EL INAH. SALARIO INTERMEDIO
DIC 1979 = 100

| Años | Indice de precios | Incremento% Anual de precios | Salario nominal (pesos) | Incremento % Salario nominal | Salario real | Decremento % Salario real |
|------|-------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------|------------------------------|
| 1979 | 100 | | \$ 11,768.48 | | \$ 11,768.48 | |
| 1980 | 126.3 | 26.3% | \$ 14,357.53 | 21.9% | \$ 11,367.79 | - 3.4% |
| 1981 | 161.6 | 27.9% | \$ 20,950.00 | 45.9% | \$ 12,964.10 | 14% |
| 1982 | 256.8 | 58.9% | \$ 36,770.00 | 75.5% | \$ 14,318.53 | 10.4% |
| 1983 | 518.5 | 101.9% | \$ 47,066.00 | 28% | \$ 9,077.33 | -36.6% |
| 1984 | 857.9 | 65.4% | \$ 61,186.00 | 30% | \$ 7,132.06 | -21.4% |
| 1985 | 1,353.3 | 57.7% | \$ 87,652.00 | 43.2% | \$ 6,476.90 | - 9.1% |

Fuentes: "10 años de indicadores económicos y sociales de México", Coordinación general de servicios nacionales de estadística, geografía e informática. SPP y tabuladores de salarios del INAH.

CUADRO 8

EVOLUCION DEL SALARIO EN EL INAH. SALARIO ALTO
DIC 1979 = 100

| Años | Indice de precios | Incremento % Anual de precios | Salario nominal (pesos) | Incremento % Salario nominal | Salario real | Decremento % Salario real |
|------|-------------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------|------------------------------|
| 1979 | 100 | | \$ 20,049.02 | | \$ 20,049.02 | |
| 1980 | 126.3 | 26.3 | \$ 23,037.50 | 14.9% | \$ 18,240.30 | - 9.02% |
| 1981 | 161.6 | 27.9 | \$ 32,567.00 | 41.3% | \$ 20,152.84 | 10.4% |
| 1982 | 256.8 | 58.9 | \$ 63,666.00 | 95.5% | \$ 24,792.05 | 23% |
| 1983 | 518.5 | 101.9 | \$ 81,492.00 | 27.9% | \$ 15,716.87 | -36.6% |
| 1984 | 857.9 | 65.4 | \$105,940.00 | 30% | \$ 12,348.75 | -21.42% |
| 1985 | 1,353.3 | 57.7 | \$146,280.00 | 38% | \$ 10,809.13 | -12.46% |

Fuentes: "10 años de indicadores económicos y sociales de México", (Coordinación general de servicios nacionales de estadística, geografía e informática, SPP y tabuladores de salarios del INAH.

CUADRO 9

EVOLUCION DEL PERSONAL TÉCNICOS, MANUAL
Y ADMINISTRATIVO DEL INAH. (1969-1984)

| Año | Número de trabajadores | % Incremento porcentual |
|------|------------------------|-------------------------|
| 1969 | 920 | |
| 1976 | 1887 | 105% |
| 1977 | 1433 | -- 24% |
| 1978 | 2663 | 85.8% |
| 1979 | 2384 | -- 10.4% |
| 1981 | 2617 | 9.7% |
| 1984 | 3025 | 15.5 |

Fuentes: Los datos de 1969 y 1976 se obtuvieron de un listado de trabajadores del año de 1982, proporcionado por el Departamento de Personal para establecer los quinquenios correspondientes por antigüedad a cada trabajador.
Los de 1977 a 1979 se tomaron de la Memoria de Labores del INAH 1977-1979.
El de 1981 del Listado General de Trabajadores ATM de la Unidad de Informática del INAH, entregado a la Comisión Mixta de Escalafón.
El de 1984, de la Plantilla de Plazas del personal ATM de la Dirección de Recursos Humanos del INAH, consultado en la CME.

CUADRO 10

PARTICIPACION DE LAS DISTINTAS ESPECIALIDADES EN LOS COMITES EJECUTIVOS
DE LA D-III-24, DURANTE EL PERIODO 1976-1985.

1er. comité: (1976-1979)

| | | | |
|---|--|-------------------------------------|---|
| Secretaría General: ARQUITECTURA (T)* | Secretaría de Organización y Propaganda: DISEÑO GRAFICO (T) | Secretaría de Trabajo y Conflictos: | Secretaría de Acción y Asistencia Social: CUSTODIO (M) |
| Secretaría de Finanzas: SECRETARIA (A) | | | |

2do. comité: (1979-1981)

| | | | |
|---|--|---|---|
| Secretaría General: ASESOR EDUCATIVO (T) | Secretaría de Organización: CERAMISTA (T) | Secretaría de Trabajo y Conflictos: SECRETARIA (A) | Secretaría de Acción y Asistencia Social: CUSTODIO (M) |
| Secretaría de Finanzas: PROMOTOR DE DIFUSION CULT. (T) | Secretaría de Asuntos Legales: DISEÑO GRAFICO (T) | Secretaría de Información y Propaganda: IMPRESOR (T) | |

3er. comité: (1981-1983)

| | | | |
|---|--|--|---|
| Secretaría General: FOTOGRAFIA (T) | Secretaría de Organización: PROMOTOR DE DIF. CULT. (T) | Secretaría de Trabajo y Conflictos: RESTAURACION (T)/MUSEOGRAFIA (T) | Secretaría de Acción y Asistencia Social: TIPOGRAFIA (T) |
| Secretaría de Finanzas: ARQUITECTURA (T) | Secretaría del Exterior: MUSEOGRAFIA (T) / SECRETARIA (A) | Secretaría de Información y Propaganda: DOCUMENTADOR MUSEOGRAFICO (T) | |

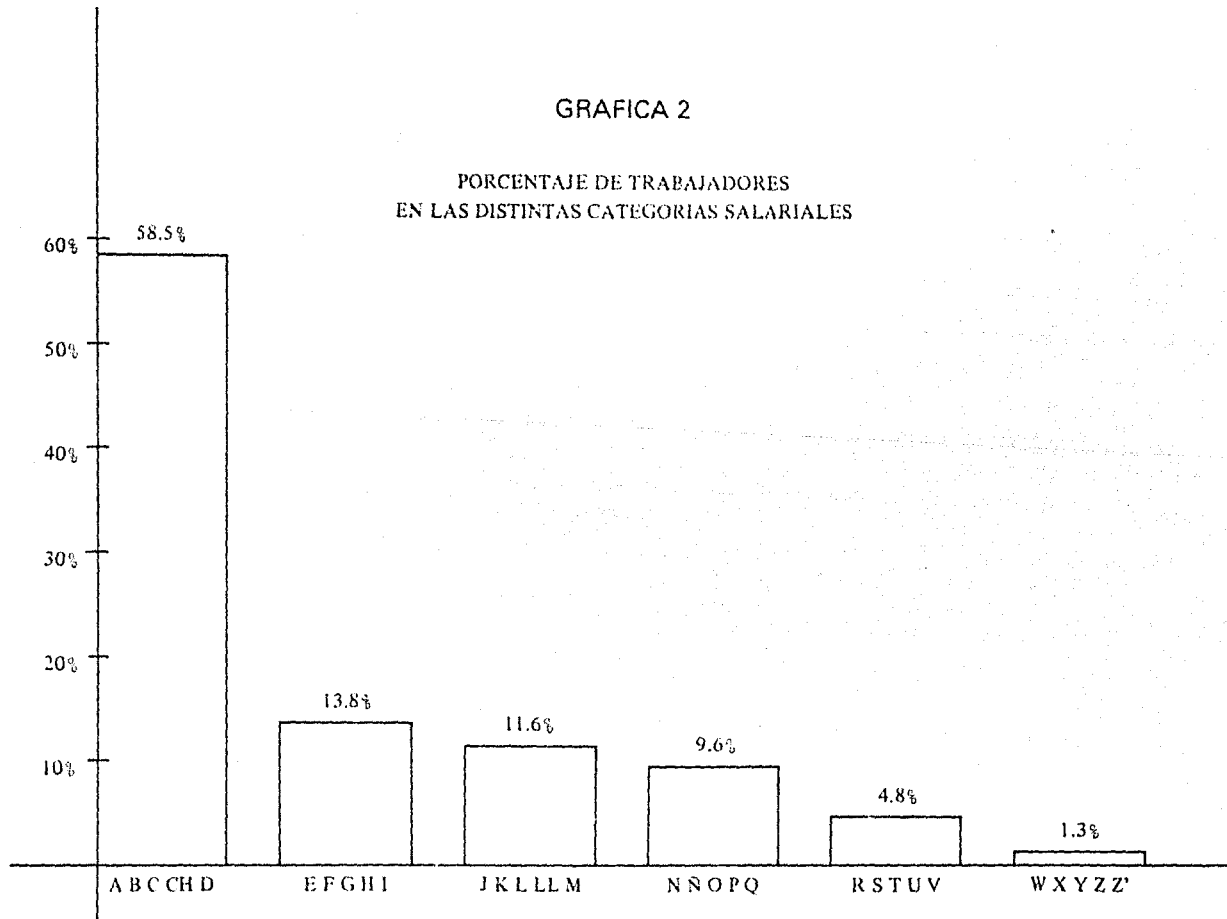
4to. comité: (1983-1985)

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Secretaría General: FOTOTECARIO (T) | Secretaría de Organización: DOCUMENTADOR MUSEOGRAFICO (T) / SERIGRAFISTA (T) | Secretaría de Trabajo y Conflictos: AUX. ADMINISTRATIVO (A) | | |
| Secretaría de Acción y Asistencia Social: ARQUITECTURA (T) | Secretaría de Finanzas: AUXILIAR ADMINISTRATIVO (A) | Secretaría del Exterior: A'MACENISTA (A) | Secretaría de Información y Propaganda: SERIGRAFISTA (T) / ARQUITECTURA (T) | |

*A. Administrativo, M. Manual, T. Técnico

GRAFICA 2

PORCENTAJE DE TRABAJADORES
EN LAS DISTINTAS CATEGORIAS SALARIALES



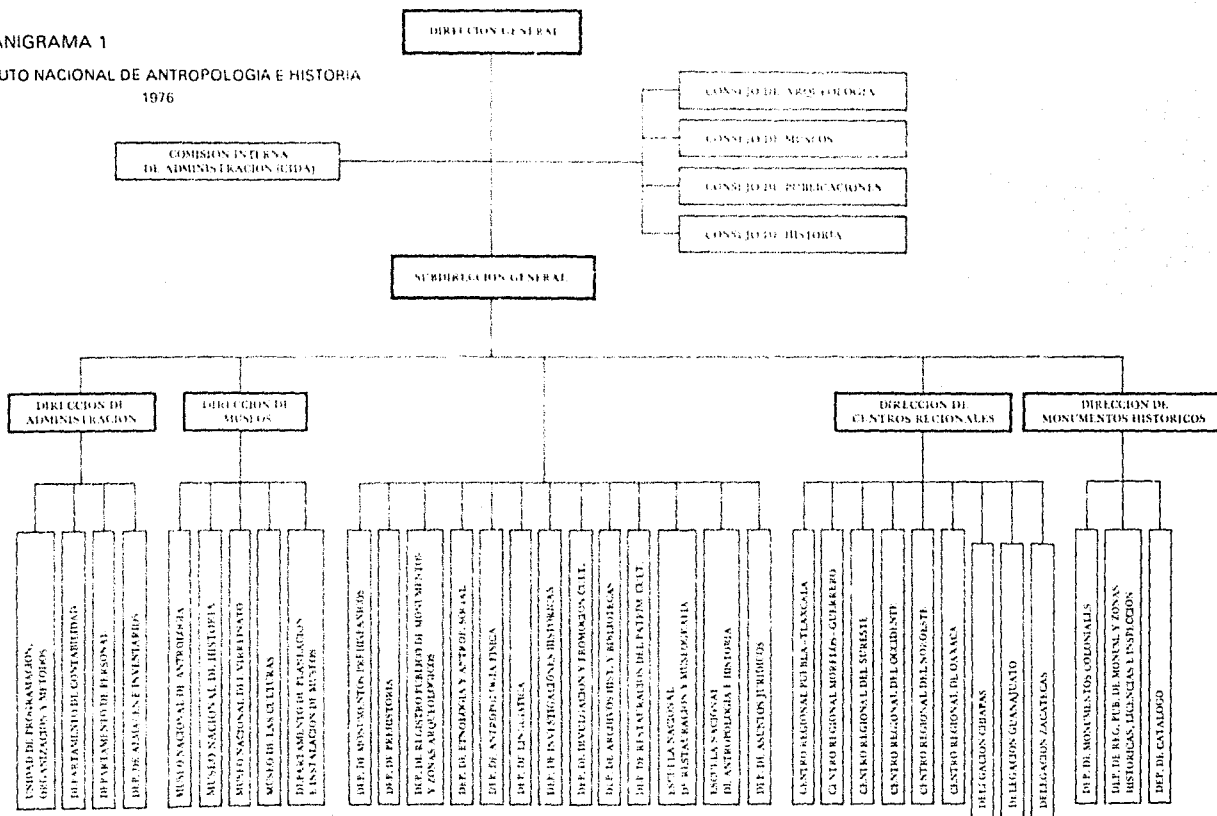
Fuente: Listado de trabajadores del INAH. 1984

MUSEOGRAFIA (T)

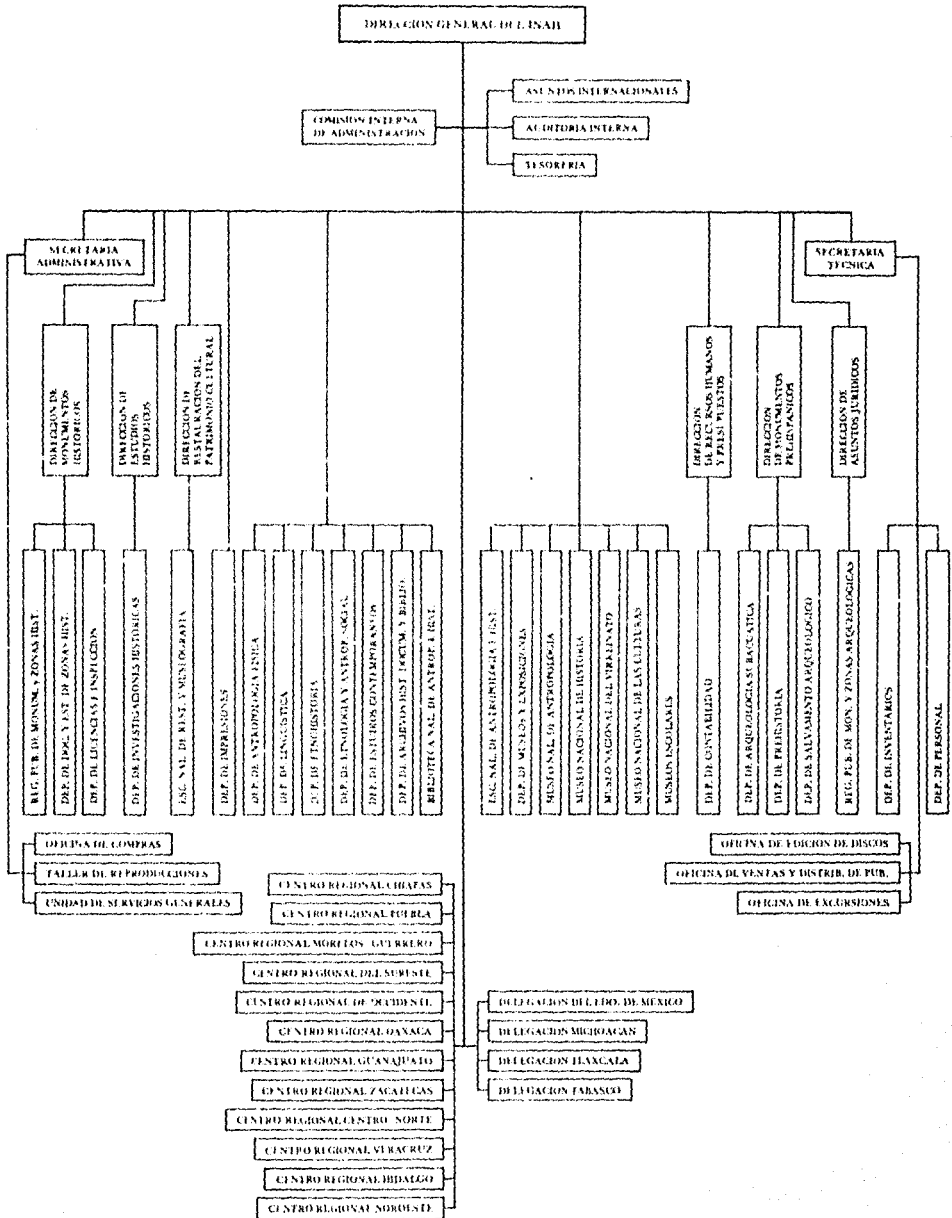
ORGANIGRAMA 1

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA

1976



ORGANIGRAMA 2
INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA
 1977-1979



NOTAS

CAPITULO I

- ¹ Arrigi, Giovanni. "Una nueva crisis general capitalista", en Cuadernos Políticos, Núm. 8. Abril-junio. México, 1976.
- ² Vuskovic, Pedro. "La reestructuración del capitalismo mundial y el nuevo orden económico internacional", en Comercio Exterior, vol. 28, núm. 3. México, marzo de 1978. p. 262.
- ³ Ibid. p. 262.
- ⁴ Ibid. p. 262.
- ⁵ Ibid. p. 262.
- ⁶ Tello, Carlos. La política económica en México. 1970-1976. Ed. Siglo veintiuno. México, 1982. p. 13.
- ⁷ Vadillo, Claudio. Características de la fuerza de trabajo en la industria eléctrica. El caso de la comisión federal de electricidad 1970-1976. Tesis. Facultad de Economía. UNAM. México, 1980.
- ⁸ Tello, Carlos. Op. cit. p. 13.
- ⁹ Vadillo, Claudio. Op. cit. p. 22.
- ¹⁰ Gribanont y Rimez. "La política económica del gobierno de Luis Echeverría (1971-1976): un primer ensayo de interpretación", en Trimestre económico, FCE, Núm. 176. Octubre-diciembre. México, 1977. p. 784.
- ¹¹ Vadillo, Claudio. Op. cit. p. 22.
- ¹² Arriaga Izus, Ma. de la Luz y Márquez Serrano, Margarita. Proceso de trabajo y acción sindical en la fábrica de loza El Anfoza, Tesis. Facultad de Economía. UNAM. México, 1982. p. 25.
- ¹³ Vadillo, Claudio. Op. cit. p. 22.
- ¹⁴ Green, Rosario. "Todos los caminos llevan a Washington. La deuda externa de México", en Revista Nexos. Núm. 13. Enero de 1979. México, p. 42.
- ¹⁵ Vadillo, Claudio. Op. cit. p. 22.
- ¹⁶ Ibid. 23.
- ¹⁷ Green, Rosario. Op. cit. p. 42.
- ¹⁸ López Portillo, José. "Tenemos un camino", discurso de la toma de protesta como candidato del PRI a la presidencia de la República. Cuadernos de documentación política. México, Comisión Nacional del PRI. pp. 14-15.
- ¹⁹ Azurduy, Victoria. "El convenio con el FMI dejó intactos los problemas". Revista Proceso. México, 14 de abril de 1980. pp. 6-8.
- ²⁰ Marev Marco A. y Mario Alberto Reyes. "El reinicio del crecimiento nacional, tema del V Informe", en Periódico Uno más uno. México, 1o. de septiembre de 1987. p. 7.
- ²¹ Ibid. p. 7.

- 22 Ibid. p. 7.
- 23 Leal, Juan Felipe. México. Estado, burocracia y sindicatos. Centro de Estudios Latinoamericanos. Facultad de Ciencias Políticas, UNAM. Ed. El Caballito. México, 1976. p. 94.
- 24 Ibid. p. 95.
- 25 Ley Orgánica del INAH. Ed. INAH. México, 1963. p. 3.
- 26 Citado por Cuauhtémoc Ochoa en "Sistema educativo y reforma educativa", en Cuadernos Políticos. Núm. 7. México. Enero-marzo de 1976. p. 57.
- 27 Fuentes Molina, Olac. "A dónde va la educación pública?", en Revisita Nexos. Núm. 13. Enero de 1979. p. 25.
- 28 Ibid. p. 26.
- 29 Ochoa, Cuauhtémoc. Op. cit. pp. 57-58.
- 30 Ibid. p. 26.
- 31 Ibid. p. 26.
- 32 INAH, 1984. Segunda Reunión de Evaluación. INAH. México, 1985. p. 316.
- 33 Ibid. p. 316.

NOTAS

CAPITULO II

- 1 Ley Orgánica del INAH. Ed. INAH. México, 1963. pp. 3-4.
- 2 Ibid. pp. 4-5.
- 3 Reglamento de la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas. Ed. INAH. México, 1975.
- 4 Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas. Ed. INAH. México, 1972. p. 6.
- 5 Memoria de Labores 1971-1976. Ed. INAH. México, 1976. p. 7.
- 6 Ibid. p. 8.
- 7 Informe de las Actividades del INAH al Lic. Luis Echeverría Alvarez. Correspondencia del Departamento de Divulgación y Promoción Cultural. Julio de 1976.
- 8 Convenio SEP-INAH-SNIE-D.III.24. Julio de 1978.
- 9 En la elaboración del cuadro del proceso de trabajo del INAH se encontraron distintas dificultades, ya que ni la Ley Orgánica ni los dos organigramas que se tienen de la Institución permitieron su elaboración, ya que no plantean ni las actividades reales ni la interrelación que hay entre ellas. Por lo anterior, se recurrió a la información de boletines, memorias y la observación de la práctica diaria. Finalmente, con la intención de incluir a las actuales especialidades, se hizo un intento del esbozo actual del proceso de trabajo, ejemplificándolo en relación a un sitio arqueológico por considerarlo más ilustrativo.
- 10 Memoria de Labores 1971-1976. p. 93.
- 11 Memoria de Labores 1977-1979. Ed. INAH. México, 1980. p. 57.
- 12 Propuesta para la resolución de la problemática de las especialidades de Arquitectura y Restauración en el área de conservación del INAH. Abril de 1986. p.6. Verbalmente las autoridades del INAH han utilizado el término "Área sustantiva de conservación" a lo largo de la administración.
- 13 Para el presente estudio se considera que la Docencia no constituye por sí misma una área de trabajo, ya que la función de las Escuelas que dependen del INAH es la satisfacción de nuevos cuadros profesionales para cumplir con los objetivos reales del INAH: la Investigación, la Conservación y la Divulgación.
- 14 Ley Orgánica del INAH. 19 de diciembre de 1985. Artículos segundo y quinto.
- 15 Memoria de Labores 1971-1976. pp. 84-85.
- 16 Cuadernos de Trabajo de las Reuniones Anuales de Evaluación del INAH, 1983-1985.
- 17 Memoria de Labores 1971-1976. p. 101.
- 18 Ibid. p. 94.
- 19 Ibid. p. 95.

20. Memoria de Labores 1971-1976, p. 100.
21. Ibid. p. 112.
22. Ibid. p. 112.
23. Ibid. p. 22.
24. Experiencia de la Delegación D-II-345 presentada en el Tercer Congreso de Trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales del INAH, D-III-24, 1980.
25. Diferentes memorias del INAH y el Catálogo de puestos del sector de Administrativos, Técnicos y Manuales.
26. De la Peña, Guillermo et al. "Instituciones educativas", en Balance y perspectivas de la historiografía social en México. Tono I. Serie Colección Científica Núm. 84. Ed. INAH. México, 1979. p. 200.
27. Ibid. pp. 200-201.
28. Memoria 1971-1976. p. 101.
29. Ibid. p. 11.
30. Informe de las actividades del INAH al Lic. Luis Echeverría Alvarez. Correspondencia del Departamento de Divulgación y Promoción Cultural. Julio de 1976.
31. "Actividades de la Dirección de Monumentos Históricos", en Antropología, Boletín del INAH. Núm. 11. Sep-Dic. 1986. p. 13.
32. Ley Orgánica del INAH, 19 de diciembre de 1985. Artículo segundo, fracción III.
33. Correo del INAH. Órgano de divulgación del INAH. Núm. 5. Febrero de 1984.
34. Informe de actividades al Lic. Echeverría citado.
35. Cifra calculada por el Mtro. Constantino Reyes Valerio en base a la población prehispánica que habitó el actual territorio mexicano.
36. Antropología. Boletín del INAH. Núm. 11. Sep-Dic. 1986. p. 12.
37. Marx, Karl. El Capital. FCE. Tono I. México, 1984. pp. 11-12.
38. Ibid. p. 148.
39. González Rojo, Enrique. Hacia una teoría marxista del trabajo intelectual y el trabajo manual. Edit. Grijalbo. México, 1977. p. 37.
40. Ibid. p. 77.
41. Ibid. p. 74.
42. Ibid. p. 79.
43. Marx, Karl. Op cit. pp. 11-12
44. González Rojo, Enrique. Op cit. p. 79.
45. Marx, Karl. Op. cit. p. 148.

- 46 González Rojo, Enrique. Op. cit. p. 77.
- 47 Ibid. p. 83.
- 48 Ibid. p. 83.
- 49 Ibid. p. 77.
- 50 Marx, Karl. Op. cit. p. 148.
- 51 González Rojo, Enrique. Op. cit. p. 83.
- 52 Ibid. p. 84.
- 53 Ochoa, Cuauhtémoc. "Sistema educativo y reforma educativa", en Cuadernos Políticos Núm. 7. Ene-marzo, 1976. p. 56.
- 54 González Rojo, Enrique. Op. cit. p. 81.
- 55 Ibid. p. 83.
- 56 Marx, Karl. Op. cit. p. 3.
- 57 Braverman, Harry. Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX. Edit. Nuestro Tiempo. México, 1984. p. 330.
- 58 Marx, Karl. Op. cit. p. 3.
- 59 Ibid. p. 4.
- 60 Ibid. p. 413.
- 61 Marx, Karl. Teoría de la Plusvalía. p. 143.
- 62 González Rojo, Enrique. op. cit. 82.
- 63 Marx, Karl. Op. cit. p. 146.
- 64 Braverman, Harry. Op. cit. p. 471.
- 65 Ibid. p. 420.
- 66 Ibid. p. 420.
- 67 Ibid. p. 470.
- 68 Espinosa Chávez, Agustín. La restauración, aspectos teóricos e históricos. Tesis profesional. Escuela Nacional de Restauración, Conservación y Museografía. INAH. Sep. 1981. pp. 7-8.
- 69 Ibid. p. 9.
- 70 Ibid. p. 172.
- 71 Ibid. pp. 177-178.
- 72 Ibid. p. 177.
- 73 Ibid. p. 184.
- 74 Ibid. p. 183.
- 75 Excelsior. Periódico del 2 de septiembre de 1977. Informe presidencial.
- 76 Braverman, Harry. Op. cit. p. 327.
- 77 Espinosa Chávez, Agustín. Op. cit. p. 180.

78. Antropología. Boletín del INAH. Núm. 11. Sep-Dic. 1986. pp. 3-4.
79. Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo burocrático. Ed. Porrúa. México, 1976. p. 31.
80. Hojas sindicales de la D-III-24. 1976-1978.
81. Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. p. 31.
82. hoja sindical de la D-III-24. Núm. 23. Sep. 1978. p. 5.
83. hoja sindical de la D-III-24. Núm. 10. Ene. 1978. p. 4.
84. hoja sindical de la D-III-24. Núm. 23. Sep. 1978. p. 3.
85. *Ibid.* p. 4.
86. *Ibid.* p. 4.
87. Actas de la Comisión Mixta de Escalafón del INAH. 21 de mayo de 1979.
88. Condiciones Generales de Trabajo. Ed. INAH. México, 1977. p. 41.
89. Condiciones Generales de Trabajo. Ed. INAH. México, 1981. p. 57.
90. *Ibid.* p. 58.
91. Condiciones Generales de Trabajo. Ed. INAH. México, 1977. p. 41.
92. *Ibid.* p. 58.
93. Condiciones Generales de Trabajo. Ed. INAH. México, 1981. p. 62.
94. Convenio de Prestaciones celebrado entre el INAH y la D-III-24. 1985.
95. Condiciones Generales de Trabajo. Ed. INAH. México, 1981. p. 62.
96. Memoria de labores 1971-1976. Ed. INAH. México, 1976. pp. 18 y 21.
97. *Ibid.* p. 21.
98. *Ibid.* p. 7.
99. *Ibid.* pp. 21-22.
100. *Ibid.* p. 7.
101. Datos de documentos localizados en los expedientes de la Comisión Mixta de Escalafón.
102. "Cuotas del ISSSTE", en Boletín sindical de la D-III-24. Núm. 3. 1976. p. 20.
103. Informe de la Comisión Central de Escalafón al Pleno de Delegados. Ene. 1980. p. 4.
104. hoja sindical de la D-III-24. Núm. 88. Julio 1984. p. 2.
105. La tendencia de mayor disminución en los salarios altos de los trabajadores del Estado ha sido tratado especialmente. Ver artículo de Humberto Ruiz. Datos en siguiente cita.
106. Ruiz, Humberto. "El deterioro salarial de los trabajadores al servicio del Estado", en El Cotidiano, revista de la realidad mexicana actual. Ed. UAM. Unidad Azcapotzalco. Núm. 5. Ene-Feb. 1987. pp. 44-45.

- 107 Informe de la Comisión Central de Escalafón citado. p. 4.
- 108 Salud Obrera y formas de organización capitalista. Tests de la Facultad de Economía. UNAM. México, 1985. p. 35.
- 109 W. L. Neffa. Delimitación teórica de las condiciones y medio ambiente de trabajo en América Latina. Mimeog. INEF. México, 1982. p. 1.
- 110 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Linotipografía de "El Universal". México, 1917. p. 39.
- 111 Introducción al Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil. Diario Oficial del 12 de abril de 1934. p. 586.
- 112 Hernández Fernández, Arturo. El estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Tesis. Escuela Nacional de Jurisprudencia. Universidad Nacional de México. México, 1944. p. 21.
- 113 Carpeta del Primer Evento de Capacitación Sindical de la D-III-24. México, 1979. p. 2.
- 114 Introducción al Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil citado. p. 586.
- 115 Hernández Fernández, Arturo. Op. cit. p. 23.
- 116 Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938. p. 2.
- 117 Ibid. p. 3.
- 118 Ibid. p. 3.
- 119 Ibid. p. 7.
- 120 Ibid. p. 7.
- 121 Hernández Fernández, Arturo. Op. cit. p. 23.
- 122 Ibid. p. 18.
- 123 Trueba Urbina Alberto. Op. cit. p. 53.
- 124 Ibid. p. 48
- 125 Ley Orgánica del INAH. Ed. INAH. México, 1963. p. 5.
- 126 Boletín sindical de la D-III-24. Núm. 2. Mayo de 1976. p. 24.
- 127 Hoja sindical de la D-III-24. Núm. 28. México, 1978. p. 5, Oficio Núm. 189/78 de la D-III-24 del 6 de marzo de 1978 y Carpeta del Tercer Congreso Nacional de Trabajadores del INAH. 1980.
- 128 Hoja sindical de la D-III-24. Núm. 23. Sep. 1978. p. 4.

NOTAS

CAPÍTULO III

1. La búsqueda de datos que permitieran establecer la cantidad de trabajadores del sector técnico, administrativo y manual que había en el Distrito Federal durante el periodo 1975-1985 y la imposibilidad de tener acceso a las nóminas del INAH, nos remitió a la problemática que vivía la Institución en el sexenio echeverrista.
Finalmente, fue mediante los datos de los archivos de la representación de los trabajadores ante la Comisión Mixta de Escalafón; los datos obtenidos en su momento, del listado de trabajadores de 1982, proporcionado por el Departamento de Personal del INAH para el establecimiento del pago de quinquenios por antigüedad y la información de las memorias de los últimos sexenios como se pudo establecer el número de trabajadores de 1976 a 1984. Únicamente para el año de 1984 se pudieron calcular los datos correspondientes al Distrito Federal y a provincia, que resultaron ser de 51 y 49% respectivamente. La información anterior se complementó con la encuesta que se aplicó en distintos centros de trabajo, cuyos datos utilizamos para caracterizar a la fuerza de trabajo del INAH.
2. Datos obtenidos del listado de trabajadores de 1982 para el pago de quinquenios y en distintas pláticas con algunos de estos trabajadores.
3. Esta afirmación se hizo también en base al listado anterior, pues ahí se encontraban las fechas de ingreso de todos los trabajadores, y se observó que varios trabajadores de las áreas citadas del Museo Nacional de Antropología entraron en 1964, año en el que se inauguró el museo. Estos datos nos fueron confirmados en las entrevistas con los trabajadores.
4. Datos obtenidos del mismo listado.
5. Memoria de labores del INAH 1971-1976. INAH, 1976. p. 17.
6. Proyecto de Escalafón para el personal de Arquitectura y Técnicas Muscográficas que labora en el INAH. Departamento de Planeación e Instalación de Museos. 5 de junio de 1975.
7. Diario Oficial. Tomo CCCXL, Núm. 21. Jueves 31 de enero de 1977. p. 2. y Convenio celebrado entre la SEP y el SNTE para dar cumplimiento al acuerdo presidencial que ordena el establecimiento de sistemas de trabajo en las entidades de la administración pública, que permitan realizar coordinadamente las actividades de trabajo durante la semana laboral de 5 días entre las 7:00 y las 19:00 horas. Firmado el 22 de abril de 1977. p. 4.
8. Memoria de labores 1977-1979. INAH, 1980. p.
9. Actas de rectificaciones y apelaciones. Comisión Mixta de Escalafón 1980-1981.

- 10 Memoria de labores 1971-1976. INAH, 1976. Interior de las por-
tadas.
- 11 Datos obtenidos de los expedientes de la Comisión Mixta de Es-
calafón y el conocimiento directo de estas situaciones.
- 12 Datos obtenidos de la diferencia entre el número de trabaja-
dores de los listados de 1981 y 1984. El primero elaborado por
la Unidad de Informática y el segundo por la Dirección de Re-
cursos Humanos.
- 13 Propuesta de equiparación de doce especialidades entregada por
la Dirección del Instituto al comité ejecutivo de la D-III-24.
Agosto, 1985.
- 14 Propuesta para la resolución de la problemática de las especia-
lidades de Arquitectura y Restauración en el área de Conserva-
ción del INAH. Dirección del INAH. Abril de 1986.
- 15 Datos obtenidos del listado general de los trabajadores adminis-
trativos, técnicos y manuales del INAH. 1981. Unidad de Informá-
tica del INAH.
- 16 De la misma manera que los datos de la nota 2.
- 17 Los porcentajes fueron calculados antes de la implantación del
boleto multimodal en el transporte colectivo.
- 18 Actas de la Comisión Mixta de Escalafón, de fechas primero y
24 de agosto, 19 de septiembre y 4 de octubre de 1979, y Hoja
sindical Núm. 39. Octubre de 1979. p. 4.
- 19 Acta de la Comisión Mixta de Escalafón del primero de agosto de
1979.
- 20 Reglamento de Admisión. D-III-24. México, 1980. p. 8.
- 21 Datos obtenidos del catálogo de puestos y de pláticas con traba-
jadores de distintas especialidades.
- 22 Conocimiento directo de los casos.
- 23 Condiciones Generales de Trabajo. INAH, 1977. p. 45.
- 24 Acta citada de la Comisión Mixta de Escalafón.

NOTAS

CAPITULO IV

- ¹ Declaración de principios, estatutos y reglamento general de asambleas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. 3a. edición. Ed. del Magisterio. México, 1979. p. 15.
- ² Ibid. p. 24
- ³ Datos obtenidos del libro de Eduardo Montes "Como combatir al chiarrismo". Ed. de Cultura Popular. México, 1974. p. 49; "El SNTE", en carpeta del Segundo Congreso Nacional de Trabajadores del INAMI. D-III-24. Septiembre de 1979. p. 1 y comunicación telefónica con el periodista Enrique Garay acerca de su artículo "El control del sindicato más grande de Latinoamérica" publicado en La Jornada el 21 de septiembre de 1987, pp. 8 y 32.
- ⁴ Estatutos del SNTE. Op.cit. p. 15.
- ⁵ Raby, David. "Educación y revolución social". Setecientas. México, 1974. p.
- ⁶ Estatutos del SNTE. Op. cit. pp. 7-8.
- ⁷ Montes, Eduardo. Op. cit. Ver cita 3. p. 58-59.
- ⁸ Ibid. p. 60.
- ⁹ Estatutos del SNTE. Op. cit. p. 32.
- ¹⁰ Ibid. p. 32.
- ¹¹ Ibid. p. 33.
- ¹² Ibid. p. 62.
- ¹³ Ibid. p. 33.
- ¹⁴ Esta palabra la vemos en el capítulo V, cuyo nombre es: "de los dirigentes sindicales; sus atribuciones y obligaciones", del mismo Estatuto, p. 30.
- ¹⁵ Garay, Enrique. Ver cita 3.
- ¹⁶ Estatutos del SNTE. Op. cit. pp. 21-22.
- ¹⁷ Ibid. p. 22.
- ¹⁸ Ibid. p. 22.
- ¹⁹ Ibid. p. 23.
- ²⁰ Experiencia de lucha de la D-III-24. Ed. D-III-24. México, 1980. p. 1.
- ²¹ "La lucha por un escalafón justo", en Boletín sindical de la D-III-24. Núm. 4. Agosto 1976 a enero 1977. pp. 10-11.
- ²² Ibid. p. 11.
- ²³ Anteproyecto de Condiciones Generales de Trabajo. Comisión Coordinadora de las delegaciones sindicales D-II-345, D24, D30 y D40. 7 de noviembre de 1975.

- 24 Balance de la D-III-24. Segundo Congreso Nacional de Trabajadores del INAH. Septiembre de 1979.
- 25 Ibid.
- 26 Oficio Núm. 16/76 de la D-III-24 al Director General del INAH. 22 de abril de 1976.
- 27 "Discusión del proyecto de reglamento de Condiciones Generales de Trabajo", en Boletín sindical de la D-III-24. Núm. 1. Abril de 1976. p. 2.
- 28 Ibid. p. 2.
- 29 Notas por fechas del Boletín sindical Núm. 2. Mayo de 1976. p.3.
- 30 Ibid., p. 3.
- 31 Boletín sindical Núm. 4. Agosto 1976 a enero de 1977. p. 5.
- 33 Notas por fechas del Boletín sindical Núm. 2. Mayo de 1976. p. 3.
- 32 Boletín sindical Núm. 4. p. 5.
- 34 Balance de la D-III-24. Segundo Congreso Nacional de Trabajadores del INAH. Septiembre de 1979.
- 35 Notas por fechas del Boletín sindical Núm. 3. Junio-julio de 1976. p. 5.
- 36 Boletín sindical Núm. 4. pp. 7-8.
- 37 Balance de la D-III-24. Op. cit.
- 38 Ibid.
- 39 Ibid.
- 40 Hojas sindicales de la Núm. 31 (abril 1979) a Núm. 59 (junio 1981) y carpetas de eventos realizados en este periodo.
- 41 Informe de actividades sindicales de los técnicos, administrativos y manuales de Oaxaca. Septiembre de 1979 a mayo de 1980. p. 1.
- 42 Balance de un año de la D-III-24. Agosto de 1980. Tercer Congreso Nacional de Trabajadores del INAH.
- 43 Ibid.
- 44 Ibid.
- 45 Segundo Congreso Nacional de Trabajadores del INAH. Octubre de 1979.
- 46 Ibid.
- 47 Balance de un año de la D-III-24. Op. cit.
- 48 Balance de la D-III-24. Enero 1979. p. 6.
- 49 Ibid. p. 7.
- 50 Ibid. p. 7.
- 51 Ibid. p. 7.
- 52 Oficio Núm. 188/78 del comité ejecutivo al Director General del INAH. Marzo de 1978.
- 53 Hoja sindical Núm. 39. Octubre de 1979. p. 6.

- 54 Folleto de educación sindical Núm. 4, D-III-24, Marzo de 1980. p. 2.
- 55 Ponencia que presenta la D-III-24 del INAH al Primer Foro Democrático de Trabajadores de la Educación. Diciembre de 1979. p. 11.
- 56 Hoja sindical Núm. 43, Febrero de 1980. p. 1.
- 57 Noticias en Hojas sindicales y prensa nacional, de octubre de 1979 a octubre de 1980.
- 58 Folleto de educación sindical Núm. 9, Enero de 1982. p. 4.
- 59 *Ibid.* p. 5
- 60 Ponencia de la D-III-24 al Segundo Foro Democrático de los Trabajadores de la Educación. Febrero de 1980.
- 61 Balance de la D-III-24. Segundo Congreso Nacional de Trabajadores del INAH. Septiembre de 1979.
- 62 Anteproyecto de Condiciones Generales de Trabajo. Op. cit.
- 63 Boletines sindicales de la D-III-24, Núms. 3 y 4, de junio-julio de 1976 y agosto de 1976 a enero de 1977. p. 7 y p. 5 respectivamente.
- 64 Boletín sindical Núm. 4, p. 9.
- 65 Condiciones Generales de Trabajo, INAH, 1977. pp. 5-6.
- 66 *Ibid.* Todo el documento.
- 67 Balance de trabajo de la gestión sindical, correspondiente al periodo de 1979-1981. 20 de febrero de 1981. pp. 5-9.
- 68 *Ibid.*
- 69 ¿Cómo va la revisión de nuestras CGI?, en Hoja sindical Núm. 49. Mayo de 1980. pp. 4-5.
- 70 Balance de trabajo 1979-1981. Op. cit. y apuntes personales de 1980.
- 71 Proyecto de revisión de CGI. Agosto de 1980.
- 72 Condiciones Generales de Trabajo del INAH, 1981. Última página.
- 73 Balance de trabajo 1979-1981. pp. 17.
- 74 *Ibid.* p. 9.
- 75 Informe del comité ejecutivo. 10 de diciembre de 1980. p. 5.
- 76 Condiciones Generales de Trabajo, INAH, 1981. p. 10.
- 77 "Acerca de la revisión de las CGI". Folleto Núm. 1 de la Organización Nacional de NIM del INAH, Junio de 1984. p. 2.
- 78 *Ibid.* p. 5.
- 79 *Ibid.* p. 2.
- 80 *Ibid.* p. 2.

81. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ed. Porrúa. México, 1976. pp. 44-45.
82. Ibid. p. 45.
83. Proyecto de escalafón para el personal de arquitectura y técnicas museográficas. Departamento de Planeación e Instalación de Museos del INAH. 5 de junio de 1975. p. 1.
84. Ibid. pp. 3-4.
85. Ibid. p. 44.
86. Boletín sindical Núm. 2. Mayo de 1976. p. 11.
87. Hoja sindical Núm 11. Febrero de 1978. pp. 4-5.
88. "Qué es el convenio?". Folleto editado por la D-III-24. Julio de 1978. p. 2.
89. Convenio SEP-INAH-SNTE-D.III.24. Junio de 1978. p. 2.
90. Ibid. p. 2.
91. Ibid. pp. 1-5.
92. Datos de los archivos de la Comisión Mixta de Escalafón.
93. Condiciones Generales de Trabajo. INAH, 1977. p. 44.
94. Informe de la comisión de escalafón. Julio de 1979. p. 5.
95. Ibid. p. 5.
96. Ibid. p. 6.
97. Ibid. p. 6.
98. Informe de la comisión de escalafón. Octubre de 1979. p. 7.
99. Ibid. p. 8.
100. Ibid. pp. 8-9.
101. Informe de la comisión de escalafón. Febrero de 1980. p. 13.
102. Hoja sindical Núm. 45. Abril de 1980. p. 4.
103. Reglamento de Escalafón para los trabajadores SIM del INAH. 23 de abril de 1985. Artículo quinto.
104. Informe de la comisión de admisión, 1981. p. 1.
105. "La comisión de admisión". D-III-24, octubre de 1979.
106. Reglamento de admisión del INAH. D-III-24. 18 de febrero de 1980. p. 8.
107. Ibid. p. 1.
108. Informe de la comisión de admisión. p. 2.
109. Memoria de labores 1971-1976. INAH, 1976. p. 7.
110. Ibid. p. 7.
111. Ibid. p. 7.

112. Experiencia de lucha de la D-III-24. Enero de 1980. p. 3.
113. Reglamento interno de la D-III-24. Octubre de 1977. p. 1.
114. Ibid. p. 3.
115. Los datos de especialidad y de escolaridad utilizados se obtuvieron de boletines y hojas sindicales y de distintos documentos de la delegación, así como de entrevistas y observaciones personales.
116. Hoja sindical Núm. 36. Agosto de 1979. p. 1.
117. Ibid. p. 3.

BIBLIOGRAFIA

ARRIAGA, MA DE LA LUZ y MARGARITA MARQUEZ

1980 "El Anfora: proceso de trabajo y poder sindical", en Cuadernos Políticos, Núm. 24. Ed. Era. México.1982 Proceso de trabajo y acción sindical en la fábrica de loza El Anfora. Tesis de la Facultad de Economía. UNAM. México.

ARRIAGA, MA DE LA LUZ

1985 Crisis y modernización estatal en México. Ponencia de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía de la UNAM, presentada al simposium "Las diferentes corrientes del pensamiento económico frente a la crisis del capitalismo."

ARRIGI, GIOVANNI

1976 "Una nueva crisis general capitalista", en Cuadernos Políticos. Núm. 8. Ed. Era. México.

AZURDUY, VICTORIA

1980 "El convenio con el FMI dejó intactos los problemas." Revista Proceso. México, 14 de abril.

BRAVERMAN, HARRY

1984 Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX. Edit. nuestro tiempo. México.

CONVENIOS

1977 Convenio que celebran la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Educación, para dar cumplimiento al acuerdo presidencial que ordena el establecimiento de sistemas de trabajo de las entidades de la Administración Pública, que permitan realizar coordinadamente las actividades de trabajo durante la semana laboral de 5 días entre las 7:00 y las 19:00 horas.

1978 Convenio SEP-INAH-SMTE-D.III.24, que establece una rama escalonaria para los trabajadores administrativos, técnicos y manuales del INAH.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

1917 Litotipografía de "El Universal". México.

COMISION NACIONAL MIXTA DE ESCALAFON DEL INAH

1978 Catálogo de puestos del sector de administrativos, técnicos y manuales.
Profesiogramas.

Reglamentos de Escalafón.
Tabuladores de salarios.

- 1979 Acta de la Comisión Mixta de Escalafón del INAH. 21 de mayo, 1o. y 24 de agosto, 19 de septiembre, 4 de octubre
- 1980- Actas de rectificaciones y apelaciones.
1981
- 1979- Expedientes de los trabajadores.
1986
- 1981 Listado General de Trabajadores AFM de la Unidad de Informática del INAH.
- 1984 Plantilla de Plazas del personal AFM de la Dirección de Recursos Humanos del INAH.

COMISION COORDINADORA DE LAS DELEGACIONES SINDICALES DEL INAH

- 1975 Anteproyecto de Condiciones Generales de Trabajo. Comisión Coordinadora de las delegaciones sindicales D-II-345, D24, D30 y D40. 7 de noviembre.

D-III-24

- 1976- Boletín sindical de la D-III-24 del INAH. Núms. 1-5. De abril 1977 de 1976 a mayo de 1977 respectivamente.
- 1977-
1984 hoja de información sindical de la D-III-24. Núms. 3-5, 7-8, 10-12, 16, 19, 21, 23, 25-29, 31, 34, 36, 38, 39, 43, 45, 47, 49-53, 57, 59, 60, 61, 63-67, 69-74, 78, 79, 81-83, 85-89. Del 15 de agosto de 1977 a enero de 1985 respectivamente.
- 1979 Carpeta del primer evento de capacitación sindical. Julio.
- 1979 Carpeta del segundo evento de formación sindical. Septiembre.
- 1979 Carpeta del segundo congreso nacional de los trabajadores del INAH. Septiembre.
- 1980 Carpeta del tercer congreso nacional de los trabajadores del INAH. Septiembre.
- 1981 Carpeta del cuarto congreso nacional de trabajadores administrativos, técnicos y manuales del INAH. Febrero.
- 1982 Carpeta del sexto congreso nacional de trabajadores del INAH. Septiembre-October.
- 1979 Informe del comité ejecutivo. Octubre.
- 1980 Informe de la comisión central de escalafón al pleno de delegados. Enero.

- 1980 Informe del comité ejecutivo. Febrero.
- 1980 Informe del comité ejecutivo. Diciembre.
- 1981 balance de trabajo de la gestión sindical. 1979-1981.
- 1981 Informe del comité ejecutivo. Septiembre-diciembre.
- 1981 Informe de la comisión de admisión. Diciembre.
- 1982 Informe del comité ejecutivo. Marzo.
- 1977 Reglamento interno de la delegación D-III-24. Octubre.
- 1978 La crisis económica y nuestra lucha. Marzo.
- 1978 Qué es el convenio? Julio.
- 1978 Ponencia que presenta la D-III-24 al primer foro democrático de los trabajadores de la educación. Diciembre.
- 1979 La comisión de admisión. Octubre.
- El mentado reglamento de escalafón. Octubre.
- 1980 Experiencia de lucha de la la D-III-24. Enero.
- Ponencia que presenta la delegación al segundo foro de organizaciones democráticas del SNTE. Febrero.
- Reglamento de admisión del INAH. Febrero.
- Proyecto de revisión de CGP. D-III-24 y D-II-345 del INAH. Agosto.
- 1981 Nuevas CGP. Nuevas Tareas. Enero
- Objetivos de los reglamentos de Condiciones Generales de Trabajo.
- Ponencia que presenta la D-III-24 a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la educación. Abril.
- 1982 Centro de desarrollo infantil. INAH. D-III-24 y D-II-345. Julio.
- Resoluciones del primero foro de la democracia sindical en la sección XI. Delegaciones Democráticas de la Sección XI. Noviembre.
- Ponencia que presenta la D-III-24 al foro por la democracia en la Sección XI. Noviembre.
- 1983 Una respuesta popular en la crisis. Paro Cívico Nacional. Elaborado y reproducido por UPN, INBA, INAH, Radio Educación, Culturas Populares, IPN. Septiembre.

- 1984 Acerca de la revisión de las CGF. Organización Nacional de
AGM del INAH. Junio.
- A todos los trabajadores del INAH. Boletín de la comisión
nacional de escalafón. Julio.
- El servicio civil de carrera ¿en el INAH?. Septiembre.
- 1980- Folletos de educación sindical. Núms. 3, 4, 6, 7, 9, 10 y s/n.
1982
- 1980 Materiales de discusión y análisis del movimiento magisterial
chiapaneco. Núms. 1 y 2. Sin ed.
- 1985 Qué es eso de la organización nacional? Marzo.
- 1979- "El molcajete". Boletín sindical de Hidalgo. Núms. 1, 5 y 7,
1982 dos s/n y Núm 12. Marzo de 1979 a enero de 1982.
- 1979-
1982 "El chapulín informativo". Masco Nacional de Historia. Núms.2,
3, 6, 8, 11, 12 y 16. Agosto de 1979 a agosto 1982.
- 1980- "El chécatl". Hoja sindical de Oaxaca. Núms. 3, 8 y 12. Agosto
1981 de 1980 a octubre de 1981.
- 1980- Hoja de información sindical de Michoacán. Núms. 1, 2 y 9. Ju-
1981 nio de 1980 a agosto de 1981.
- 1981 "Tlacuilo". Hoja de información sindical de Morelos. Dos s/n y
Núm. 5. Febrero a julio.
- 1981 Boletín sindical del Centro Regional de Guanajuato. Núm. 2. Ju-
nio-Agosto.
- 1983- "El pelo en la sopa". Informativo de Impresiones-Excursiones.
1984 Núms. 1-3. Octubre de 1983 a marzo de 1984.
- 1976 Oficio Núm. 16/76 al Director General del INAH. 22 de abril.
- 1978 Oficio Núm. 188/78 al Director General del INAH. Marzo.
- 1985 Propuesta de equiparación de doce especialidades entregada por
la Dirección del Instituto al comité ejecutivo. Agosto.
- 1986 Propuesta para la resolución de la problemática de las especia-
lidades de Arquitectura y Restauración en el área de Conserva-
ción del INAH. Abril.
- 1985 Convenio de prestaciones celebrado entre el INAH y la D-III-24.
- DIARIO OFICIAL
- 1934 Introducción al acuerdo sobre organización y funcionamiento del
servicio civil. 12 de abril.

- 1938 Estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión. 5 de diciembre.
- 1977 Acuerdo por el que se establecerán sistemas de trabajo en las entidades de la administración pública. 31 de enero.

ESPINOGA CHAVEZ, AGUSTIN

- 1981 La restauración, aspectos teóricos e históricos. Tesis profesional. Escuela Nacional de Restauración, Conservación y Museografía. INAH. Septiembre.

EXCELSIOR

- 1977 Periódico del 2 de septiembre de 1977. Informe presidencial.

FUENTES MOLINA, OLAC

- 1979 "A dónde va la educación pública?", en Revista Nexos. Núm. 13. México, enero.

CARAY, ENRIQUE

- 1987 "El control del sindicato más grande de Latinoamérica", publicado en el periódico La Jornada. 21 de septiembre.

GONZALEZ ROJO, ENRIQUE

- 1977 Hacia una teoría marxista del trabajo intelectual y el trabajo manual. Edit. Grijalbo. México.

GREEN, ROSARIO

- 1979 "Todos los caminos llevan a Washington. La deuda externa de México", en Revista Nexos. Núm. 13. México, enero.

GRIBOMONT Y RIMEZ

- 1977 "La política económica del gobierno de Luis Echeverría (1971-1976): un primer ensayo de interpretación", en Trimestre Económico. FCE, núm. 176. Octubre-diciembre. México.

HERNANDEZ FERNANDEZ, ARIURO

- 1944 El estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión. Tesis. Escuela Nacional de Jurisprudencia. Universidad Nacional de México.

INSTITUTO NACIONAL DE ANTHROPOLOGIA E HISTORIA

- 1963 Ley Orgánica del INAH. INAH. México.

- 1972 Ley Federal sobre monumentos y zonas arqueológicas, artísticas e históricas. INAH. México.

- 1975 Reglamento de la Ley Federal sobre monumentos y zonas arqueológicas, artísticas e históricas. INAH. México.
- 1976 Informe de las actividades del INAH al Lic. Luis Echeverría Álvarez. Correspondencia del Departamento de Divulgación y Promoción Cultural. Julio.
Memoria de Labores 1971-1976. INAH. México.
- 1980 Memoria de Labores 1977-1979. INAH. México.
- 1983 INAH 1983. Situación General. Cuaderno de trabajo núm. 1. Dirección general del INAH. México.
- 1985 INAH 1984. Segunda reunión anual de evaluación. Cuaderno de trabajo núm. 2. Dirección general del INAH. México.
- 1986 INAH 1985. Tercera reunión anual de evaluación. Cuaderno de trabajo núm. 3. Dirección general del INAH. México.
- 1975-1976 Boletín INAH. Núms. 12-17. Época II. Enero 1975 a junio 1976.
- 1977-1978 Antropología e Historia. Boletín del INAH. Núms. 20, 22-23. Época III. Octubre de 1977 a septiembre de 1978.
- 1986 Antropología. Boletín oficial del INAH. Núm. 11. Septiembre-diciembre.
- 1984 Correo del INAH. Órgano de divulgación del INAH. Núm. 5. Febrero.
- 1977 Condiciones Generales de Trabajo. INAH. México.
- 1981 Condiciones Generales de Trabajo. INAH. México.
- 1982 Listado de trabajadores para el establecimiento del pago de quinquenios por antigüedad. Departamento de personal.
- 1975 Proyecto de escalafón para el personal de arquitectura y técnicas museográficas. Departamento de Planeación e Instalación de Museos del INAH. 5 de junio.
- 1986 Reforma a la Ley orgánica del INAH.
- LEAL, JUAN FELIPE
- 1976 México. Estado, burocracia y sindicatos. Centro de Estudios Latinoamericanos. Facultad de Ciencias Políticas, UNAM. Ed. El Caballito. México.
- LOPEZ PORFILLO, JOSE
- 1975 "Tenemos un camino", discurso de la toma de protesta como can-

didato del PRI a la presidencia de la República. Cuadernos de documentación política. México. Comisión Nacional del PRI.

MANDEL, ERNEST

1971 Ensayos sobre neocapitalismo. Ed. ERA. México.

1977 "La recesión generalizada de 1974-1976 en la economía capitalista internacional", en Críticas de la Economía Política. Ed. El Caballito. Abril-junio.

MAREV MARCO A. Y MARIO ALBERIO REYES

1978 "El reinicio del crecimiento nacional, tema del V Informe", en periódico Uno más Uno. México, 10. de septiembre.

MARX, KARL

1965 Historia crítica de la teoría de la plusvalía. Ed. Venceremos. La Habana. Cuba.

1980 El Capital, libro I, capítulo VI (Inédito). Ed. Siglo XXI. México.

1984 El Capital. Ed. FCE. México.

MONTE, EDUARDO

1974 Como combatir al charrismo. Ed. de Cultura Popular. México.

OCHOA, CUAUHTEMOC

1976 "Sistema educativo y reforma educativa", en Cuadernos Políticos. Núm. 7. México. Enero-marzo.

RUIZ, HUMBERIO

1987 "El deterioro salarial de los trabajadores al servicio del Estado", en El Cotidiano, revista de la realidad mexicana actual. Ed. UAM. Unidad Azcapotzalco. Núm. 5. Enero-febrero.

SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION

1979 Declaración de principios, estatutos y reglamento general de asambleas del SNIE. 3a. edición. Ed. del Magisterio. México.

TELLO, CARLOS

1982 La política económica en México, 1970-1976. Ed. Siglo XXI. México.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y JORGE TRUEBA URBINA

1976 Legislación federal del trabajo burocrático. Ed. Porrúa. México.

UNAM

1985 Salud obrera y formas de organización capitalista. Tesis de la Facultad de Economía. UNAM. México

VADILLO, CLAUDIO

1980 Características de la fuerza de trabajo en la industria eléctrica. El caso de la comisión federal de electricidad 1970-1976. Tesis. Facultad de Economía. UNAM. México.

VUSKOVIC, PEDRO

1978 "La reestructuración del capitalismo mundial y el nuevo orden económico internacional", en Comercio Exterior, vol. 28, núm. 3. México, marzo.

W. L. NEFFA

1982 Delimitación teórica de las condiciones y medio ambiente de trabajo en América Latina. Mineog. INET. México.