

# CAPÍTULO VI

## CONCERTACIÓN ANUAL DE CONVENIOS CON LOS SINDICATOS

---

Pese a su gran relevancia, este tema no se trató en capítulos anteriores de manera específica, aunque el mismo permea a través de cada una de sus partes.

Concertar anualmente convenios de condiciones salariales y de prestaciones con los sindicatos, es la responsabilidad central y básica de la Secretaría de Administración y, por delegación, de la Dirección General de Desarrollo y Administración de Personal. De la forma y fondo con que se logren todos y cada uno de los acuerdos que se verán reflejados en las cláusulas de los convenios dependen en gran medida las políticas que orientan el Sistema Integral de Personal.

Por supuesto que el acuerdo sobre el incremento porcentual que se otorgue a los sueldos será siempre el meollo de la negociación, pero ya he mencionado antes cómo puede dirigirse parte de este incremento al logro de otros objetivos e, inclusive, modificarse condiciones preestablecidas por algunas de distinta naturaleza. Es clara, por otra parte, la posibilidad de crear o enriquecer prestaciones que favorezcan la profesionalización y la productividad, así como la de ir minimizando aquéllas que sólo estimulan, por ejemplo, la permanencia.

En conversaciones informales he comentado que las tareas de las áreas de personal son como las de las amas de casa: si todo marcha bien nadie se asom-

bra, es lo normal y como tal eso no merece reconocimiento. ¡Ah! Pero qué tal cuando algo falla; entonces sí se presentan reclamos y, por la carencia, se toma conciencia del mérito de lo realizado.

Las negociaciones con los sindicatos, que se inscriben en el área de las relaciones laborales pero que he optado por manejar al final de este texto son, como lo refiero en el párrafo anterior, un símil de las tareas de las amas de casa: si las negociaciones resultaron exitosas, desde los puntos de vista con que son evaluadas éstas: que su impacto presupuestal esté dentro de lo previsto, que se inserten en las políticas nacionales en la materia, que respondan a las expectativas razonables de los servidores públicos, se considera normal y nadie reconocerá el esfuerzo realizado. Así ha sucedido en el Gobierno del Estado de México durante muchos años.

No por la ausencia de conflicto, sin embargo, deberá dejarse de asentar que las negociaciones de convenios requieren de una cuidadosa y escrupulosa preparación en la que interviene la necesidad de discriminar entre lo importante y lo superfluo (hace muchos años, en otro contexto, realicé una encuesta para conocer qué sería mejor acogido por los trabajadores, de entre varias opciones); para darle opciones a los representantes sindicales, inclusive en temas que ellos no han logrado captar; favorecer a las mayorías y, por ese medio, ir eliminando privilegios de las minorías; conocer con claridad los impactos presupuestales de cada demanda que se presenta así como de las contraofertas que se plantearán y, sobre todo, ir estructurando y consolidando, con las medidas y acuerdos logrados, el Sistema de Profesionalización del Servidor Público.

Con conocimiento técnico y presupuestal, y con sensibilidad, se obtendrán las mejores negociaciones y se contribuirá a dar fuerza a los sindicatos, la cual, en la retroalimentación necesaria que se genera, dará fuerza, a su vez, a los programas gubernamentales.

De esa manera he vivido veinticinco procesos de negociación en el Estado de México, quince de ellos con el sindicato de maestros y diez con el SUTEYM; cada uno de ellos me ha enriquecido personalmente y ha enriquecido al Sistema Integral de Personal, permitiendo su paulatina conformación y consolidación.