

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

✓ CSH



“EN BUSCA DE LOS MECANISMOS DE CONTROL
Y DIRECCION EN EL SINDICATO DE TELEFONISTAS
DE LA REPUBLICA MEXICANA”

tesis recibida y autorizada por

Alfonso ~~Alfonso~~ Navarro clave 10442

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO EN:

✓ LICENCIATURA DE

PSICOLOGIA SOCIAL

P R E S E N T A:

✓ PEDRO CAMACHO CORREA,

INDICE GENERAL

| | Pag. |
|---|------|
| - Introducción General | 1 |
| - Esquema de Investigación | 4 |
| - Indice del Marco Teórico | 9 |
| - Introducción al Marco Teórico | 11 |
| - Capítulo I. El Sindicato Como Aparato Hegemónico | 14 |
| - Capítulo II. El Sindicato Como Instancia Social | 41 |
| - Capítulo III. Radiografía del S.T.R.M. | 52 |
| - Capítulo IV. La Contrahegemonía en el Ambito Sindical.. | 110 |
| - Recopilación de Información | 126 |
| - Guía Para la Entrevista | 127 |
| - Información Agrupada de las Entrevistas | 129 |
| - Descripción de los Entrevistados | 131 |
| - Esquema Sintetizado de las Entrevistas | 132 |
| - Conclusiones | 142 |
| - Citas | 145 |
| - Anexo | 150 |
| - Bibliografía | 165 |

INTRODUCCION.

A lo largo de la historia de nuestro país se observa que toda crisis económica se deja sentir con mayor rigor en la clase trabajadora, en los obreros, en todos aquéllos que no tienen otra cosa más que su fuerza de trabajo. Ante esa situación hemos podido observar que los trabajadores implementan formas de organización y lucha en torno a sus demandas salariales, para mejorar en lo más indispensable su cautivo poder de compra, - se observa que se organizan para tener mejores condiciones de trabajo y para ejercer presión a la empresa. Esta lucha resulta en extremo desigual, ya que es una lucha desventajosa, supuesto que los obreros, por las condiciones sociales imperantes, se encuentran subordinados dentro de la actual lucha de clases. Así las cosas, resulta impostergable la unidad de todos los trabajadores para hacer frente al problema existente.

La organización obrera actual gira alrededor de los sindicatos con algunas influencias de partidos políticos, es en esas agrupaciones donde se dá la lucha reivindicadora de los trabajadores, sin embargo, la práctica nos dice que salvo muy honrosas excepciones, los sindicatos son organismos hegemónicos cuya misión está en dirigir y controlar a los trabajadores, al mismo tiempo que articulan la fuerza insurgente que pugna por liberarse.

Factores importantes para ejercer el control y la mediación obrera, es la falta de disponibilidad de los trabajadores en cuanto al análisis y discusión de sus problemas inmediatos. Estos factores, aunados al tiempo, tipo de trabajo y desarrollo del mismo, son los que en determinadas circunstancias hacen que las condiciones laborales-sindicales de los trabajadores sigan

circulando o que simplemente pierdan su continuidad. Algunas corrientes teóricas postulan que tales características son inherentes a los trabajadores, otros pensamos que tales actitudes ^{scn} generadas y propiciadas por intereses particulares.

Por lo anterior, surge la inquietud de conocer el porqué se dá esa indiferencia en los trabajadores, ver cuáles son los factores que los motivan a estar distantes de su problemática. Este conocimiento sólo es posible mediante un análisis crítico que aborde al sujeto en el centro de trabajo del mismo. Dicho análisis deberá incluir en forma general las relaciones familiares, sociales y políticas, como importantes que son en la vida del trabajador con su sindicato. En este último se denotarán las formas de mediatización que utilizan los representantes para establecer el control obrero; se verá así mismo si la dirección sindical responde a las necesidades de los trabajadores o simplemente se dedica a continuar las formas de poder, propiciando con ello la apatía e indiferencia ya mencionada

Para hacer dicho análisis voy a delimitar el trabajo de investigación en un tiempo que denomino período de un líder sindical en el poder; tal período va de marzo de 1982 hasta nuestros días. El sindicato donde se realiza la investigación es el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, sindicato que a últimas fechas ha tenido una problemática interna derivada de una inconformidad de los trabajadores con su representación sindical: en este caso el C.E.N. (Comité Ejecutivo Nacional).

NOTA: Se cree que un trabajo de investigación es más objetivo y real cuando la persona que lo realiza está fuera del problema y que por lo tanto puede hacer sus observaciones sin

inclinarse hacia un supuesto. Tal pensamiento de lo que es una investigación no puede ser compartido, ya que parto de un principio que es la investigación participante, además, he comprendido que no puede haber neutralidad - ideológica en las ciencias sociales. Desde tal perspectiva mi análisis va a partir de los hechos y sucesos, tratando de ser lo más veraz posible, sin perder de vista - que soy un trabajador y como tal pienso, sea esto un trabajo técnico o un trabajo a nivel intelectual.

TEMA DE INVESTIGACION

Conocer las formas de dirección política y sindical en Telefonos De México, para plantear alguna posible acción contrahégemónica que pueda crear alguna apertúa en el ámbito sindical.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿ Cuáles son los mecanismos prácticos-ideológicos que utiliza - la dirección del sindicato de telefonistas en cuanto la organización y participación política-sindical de sus agremiados?.

DELIMITACION DEL PROBLEMA

La teoría marxista conforma parte del esquema teórico desde el cual se puede abordar la problemática de los trabajadores en cuanto a su organización y participación en las luchas sindicales. Los instrumentos más precisos para el tema nos los proporciona Antonio Gramsci, seguido ello por las concepciones Althusserianas sobre aparatos ideológicos del estado y sustentado esto en su generalidad por Karl Marx. Se tomarán en consideración los aportes de Portantiero en cuanto a las alternativas que vislumbra para el movimiento obrero de America Latina, según la interpretación que de Gramsci Hace.

El marco teórico socio-psicológico se verá ampliado con las aportaciones de José Bleger y Wilnem Reich. Se tomará en forma especial los conceptos de la teoría psicoanalítica en cuanto a las relaciones sociales se refiere.

En el campo práctico la investigación se va a centrar en el Sindicato De Telefonistas De la República Mexicana, más concretamente en los departamentos técnicos que a raíz del movimiento ó de marzo de 1962 se les llama disidentes (+). Estos departa--

-mentos y su interrelación con los dirigentes sindicales, así - como la relación con el personal de confianza de la empresa y - con las autoridades del trabajo que tiene designadas el gobierno para tratar el problema.

LA INVESTIGACION CONSTA DE DOS ETAPAS:

- 1.- Observación y recavación de información; de marzo de 1982 a abril de 1983.
- 2.- Análisis general del problema, esto último se realizará en un tiempo aproximado de un año y seis meses; iniciando dicho trabajo en mayo de 1983.

JUSTIFICACION:

El problema reviste interés debido a que en fechas recientes se han dado en el interior del sindicato conflictos de carácter intergremial que van desde el enfrentamiento verbal hasta la intervención policiaca por parte de las autoridades, imponiendo su orden y la dirección que ellos juzgaron conveniente. Todo ello en forma impositiva y propiciando choques físicos entre los mismos trabajadores. Lo anterior es el resultado de una inconformidad de los trabajadores de base con la actual dirección sindical que hoy en día no sólo justifica y legitima su posición, sino que impone su permanencia en forma ideológica y represiva.

Es también de importancia el hecho de ser un sindicato que se ha caracterizado por su combatividad en años pasados, pero -

NOTA: (+) Movimiento sindical de inconformidad contra el C.E.N. cuyos resultados fueron la intervención del estado y el desalojo policiaco del recinto sindical.

que actualmente ha entrado en una etapa de pasividad en cuanto a su lucha económica-política y en cuanto a la solución de sus problemas internos, cayendo incluso en el divisionismo; por lo que es conveniente analizar a qué factores obedece esa marcada diferencia; ver si es producto de un desacuerdo ideológico o si es un encargo práctico-político de las personas que están en el poder. Se suma a lo anterior el hecho de ser un sindicato de industria mayoritario cuyas posibilidades de movilización y de lucha son numerosas dada la importancia de su servicio y dado el papel que puede desarrollar en el movimiento obrero de México.

Este problema incumbe a la Psicología Social puesto que están en juego ciertas relaciones psico-sociales, relaciones que han sido explicadas en otros momentos por la Sociología, la Ciencia Política y otras disciplinas. Sin embargo, tales disciplinas no pueden dar una explicación completa de conceptos y sucesos tales como el liderazgo, la psicología de masas, la represión ideológica, la inhibición, la angustia, el miedo, el temor, la fantasía, el poder y otros conceptos cuya índole es prioritaria de la Psicología.

OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general de la investigación es el de observar y analizar cuáles son los mecanismos práctico-ideológicos que se utilizan para ejercer la dirección y el control obrero en un sindicato, observar las formas de organización y de participación sindical, ver a que orden obedecen los factores que imposibilitan la acción masiva de los trabajadores en la resolución de sus problemas económicos y políticos, constatar si su mal llamado "indiferencia" es inherente o ha sido propiciado y reforzado para que así suceda; en ese caso, denunciar en forma crítica las

relaciones que pueden encubrir dicha actitud.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Ubicar las necesidades más prioritarias de los trabajadores ya que son éstas, entre otras cosas, las que generan movimiento y cambio en las actuales relaciones estructurales.

Conocer los contenidos ideológicos que se utilizan en la conformación de una hegemonía obrera, para preveer alguna posible alternativa contrahegemónica que dé al traste con la actual dirección sindical.

HIPOTESIS:

Se está viviendo en la actualidad una época cuyo matiz predominante es de origen capitalista donde el interés de unos pocos se sobrepone a la mayoría, esto se realiza por medio del dominio jurídico, político y económico, a través de la ideología dominante y teniendo como intermediarios a los intelectuales orgánicos, sean éstos políticos, dirigentes sindicales u otros que ejercen alguna influencia directiva sobre los muchos que son subalternos, por lo tanto, resulta propio pensar que la apatía e indiferencia de los trabajadores de Teléfonos de México, respecto a sus problemas sindicales, son producto de las relaciones económicas, políticas y sociales que ha entablado la dirección sindical; es decir, si la actual dirección sigue en el poder, no es porque las bases así lo quieran o así lo hallan dispuesto, sino que tal dirección tiene el apoyo y respaldo directo del grupo gobernante

METODO PARA LA OBTENCION DE DATOS:

Esta parte de la investigación se va a realizar mediante la

entrevista directa a las personas que están relacionadas en el trabajo de Teléfonos, bien pueden ser trabajadores sindicalizados como también empleados de confianza. Sumado a lo anterior se verá a los representantes sindicales en pleno desarrollo de funciones para constatar su trabajo con las respuestas que den los entrevistados. Se agrega también, la posibilidad de asistir a las pláticas conciliatorias y de demanda que se realicen en las oficinas gubernamentales sobre la conciliación y arbitraje de los problemas laborales.

Las entrevistas estarán sujetas a la situación momentánea, aunque convenientemente y para mayor libertad de los entrevistados, se harán entrevistas abiertas para que éstos puedan expresar en forma directa su sentir; esto redundará en un mayor acercamiento a la realidad. Se agrega también la posibilidad de obtener los datos a través de la observación directa de los hechos, asistiendo para eso a las marchas, mitines, manifestaciones, asambleas, reuniones etc.

TIPO DE INVESTIGACION:

Este estudio tiene como propósito recavar información para conocer, analizar y proponer alternativas en cuanto a la organización y participación de los trabajadores en sus problemas sindicales, por lo tanto, defino mi investigación como un estudio exploratorio y de acercamiento a la realidad.

La teoría Marxista en conjunto con los conceptos de Psicología Social proveen de elementos teóricos precisos para el análisis de los hechos. Este análisis tenderá a ser dialéctico - teniendo como punto central el acercamiento a lo real mediante el desenmascaramiento de las apariencias y aquellos aspectos fantaseados y contradictorios.

INDICE DEL MARCO TEORICO.

CAPITULO 1.

EL SINDICATO COMO APARATO HEGEMONICO.

- 1.1.- Hacia una definición distinta de sindicato.
- 1.2.- El sindicato es un aparato hegemónico.
- 1.2.a) El sindicato es una instancia política.
- 1.3.- La dirección y control, demanda primordial a los dirigentes sindicales (intelectuales orgánicos).
 - a).- Los líderes y la reproducción del poder.
 - b).- El burocratismo sindical.
 - c).- Los representantes sindicales y la no participación de las bases.
- 1.4.- El corporativismo sindical en los trabajadores.

CAPITULO 11.

EL SINDICATO COMO INSTANCIA SOCIALIZADORA.

- 11.1.- Los sindicatos son aparatos socializadores.
- 11.2.- La socialización impone al trabajador una forma de pensar y actuar respecto a su sindicato.

CAPITULO 111.

RADIOGRAFIA DE UN SINDICATO; RELACIONES INTERNAS CONFORMADORAS DE CONSENSO.

- 111.1.- Panorama general del sindicato de telefonistas.
- 111.2.- La vida cotidiana del trabajador.
 - a).- El trabajador y su ideología.
 - b).- La lucha sindical y sus limitantes.
- 111.3.- Los representantes sindicales: ejes y conducto

-res de los movimientos obreros.

111.4.- La política, una prohibición en la lucha de los trabajadores.

CAPITULO 1V.

LA LUCHA CONTRAHEGEMONICA EN EL AMBITO SINDICAL.

1V.1.- En busca de una contrahegemonía.

1V.2.- La contrahegemonía es un proyecto.

1V.3.- Hegemonía= a dominación y dirección vs.
contrahegemonía= participación de las ba
ses en la dirección política y económica.

INTRODUCCION AL MARCO TEORICO.

El objetivo de esta investigación es el de observar, conocer y analizar los mecanismos que se utilizan para ejercer la dirección y el control de los trabajadores en un sindicato, ver cuáles son los factores limitantes que imposibilitan la participación activa de los agremiados en la organización sindical y lucha por sus reivindicaciones económicas y políticas. Desde tal perspectiva se hace indispensable el indagar los aspectos generales de una organización obrera, así como las luchas y movimientos sindicales que se han desarrollado en nuestro país; realizando ello, podemos entrar a definir lo que en la práctica es un sindicato, los fines para que fué creado y los objetivos del mismo.

Existe una concepción teórica de carácter neomarxista cuya hipótesis establece que los sindicatos son aparatos hegemónicos del estado para ejercer una dirección y dominio mediante la cohesión y el consentimiento de los trabajadores. Para justificar tal hipótesis se va a desarrollar un primer capítulo en el cual se trata de aclarar lo que es una organización obrera, pasando por el corporativismo. Luego se analizará cómo la organización sindical se vuelve una institución política hegemónica que controla parte de la vida económica y política del trabajador.

Ahora bien, la dirección obrera en un sindicato sólo es posible en la medida que se gesta un desarrollo socializador, por tal motivo se incluye un segundo capítulo que habla de los sindicatos como una organización socializadora al servicio del poder. En este capítulo se verá cómo la organización sindical es una institución socializante que viene a crear una forma de pensar y actuar en el trabajador. Esta forma tiene como característica la creación de espacios propios para establecer un consenso

que permita la consolidación de la ideología dominante, de ahí - que una primer demanda a los representantes sindicales sea ganar el consentimiento de los agremiados con el fin de ejercer una dirección y control sobre ellos mismos.

El control de los trabajadores en un sindicato se manifiesta en el hacer diario y a través de su vida cotidiana, es decir, a través de las relaciones sociales de producción que implica y absorbe al trabajador, tanto en su vida social y política como - en la fábrica. Estas manifestaciones en el sindicato son los aspectos de la legalidad, el burocratismo en los problemas sindicales, las prohibiciones del hacer político, las sanciones que se aplican al trabajador cuando éste expresa abiertamente su sentir en contra de lo instituido.

Lo anterior es una parte importante de la investigación, razón por la que se incluye un tercer capítulo denominado "RADIO--GRAFIA DE UN SINDICATO, RELACIONES INTERNAS CONFORMADORAS DE CONSENSO". En este capítulo se analizará el campo donde pueden expresarse los integrantes del sindicato, así como los aspectos donde encuentran represión y limitaciones para hacerlo.

Se tratarán, también, las relaciones que se dan entre los representantes (líderes sindicales) y los trabajadores que forman dicho sindicato. Se verá, así mismo, como los representantes olvidan su papel de trabajadores y se adjudican el rol de ejes y conductores de todo el sindicato, cómo propician la participación de las masas y cómo reproducen en su organización el modelo jerárquico del poder. En este mismo capítulo se va a presentar un panorama general de lo que es el sindicato de telefonistas en la actualidad, su importancia y trascendencia en el movimiento obrero mexicano. Lo anterior con el fin de que exista un conocimiento previo de las relaciones internas y externas que se están --

dando en esta organización sindical, condiciones que fueron las que originaron este trabajo de investigación.

El marco teórico concluirá con un capítulo cuarto, en donde se hablará de la contrahegemonía, vista ésta desde una óptica socio-psicológica, como una posible alternativa que pudiere contrarrestar los efectos que tiene la ideología dominante sobre los trabajadores; se hará hincapié en la necesidad que tienen los a s a l a r i a d o s de u n i r s u s e s f u e r z o s para e n f r e n f r e n t r a r a su e n e m i g o co m ún.

CAPITULO I

CAPITULO I.

I.1.- HACIA UNA DEFINICION DISTINTA DE SINDICATO.

En rigor, la definición de sindicato, vista desde un diccionario, dice: "Es una asociación formada para la defensa de intereses económicos ó políticos comunes a todos los asociados, productores o patronos" (1). Obsérvese que esta versión está implicando a los "productores o patronos", por lo que es conveniente ir especificando lo que vamos a entender por dicho término, ya que el estudio de este trabajo está dirigido a conocer las formas de organización en un sindicato obrero y sus implicaciones.

Si nos remitimos a otra fuente de las mismas características se observa que la definición sigue siendo la misma, pero agregan lo siguiente "Es una asociación obrera organizada bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos" (2). Esta versión nos delimita lo que vamos a entender por sindicato, así que agregamos otra versión con el fin de darle una configuración más exacta a nuestro término; ella es la definición oficial que reza: "Los sindicatos son organismos legalmente instituidos para defender los intereses de los trabajadores" (3).

Observemos en esto último que a la versión se le ha agregado la palabra "legalidad", por lo que nuestra definición ya ordenada, se verá ampliada a lo siguiente: "Sindicato es una asociación obrera organizada bajo estrecha obediencia y compromiso riguroso, que se encuentra legalmente reconocida para la defensa de los intereses económicos y políticos de sus agremiados". Obsérvese en esto último que al decir sindicato estamos entendiendo que se trata de una organización obrera cuya existencia se encuentra reconocida dentro de los marcos legales de nuestra sociedad.

Lo anterior es lo que en condiciones normales y sociales se

entiende por sindicato, esa definición es la que se conoce y se acepta, por lo que viene a representar en estos momentos los lineamientos en que se permite desarrollar la acción obrera. Esta aceptación de lo que es un sindicato no altera en lo más mínimo su estructura, sino que la reafirma, pues le estamos dando validez. Tal aceptación no es nuestro objetivo, muy al contrario; de**be**mos de descubrir que tal representación del aparato sindical encubre actitudes no del todo aceptables para la clase obrera; por eso nuestra apreciación es distinta a la antes mencionada y va en el sentido siguiente:

Es muy cierto que los sindicatos se encuentran legalmente instituidos y tienen como finalidad la defensa de los intereses económicos y políticos de los obreros, sin embargo, tal legalidad está inmersa en lo que denominamos democracia burguesa o libertad dentro de un régimen capitalista, de ahí que la legalidad o libertad sindical para llevar a efecto la defensa de los intereses obreros se encuentra restringida por los limitantes que antepone la "democracia" del sistema dominante. No debemos de olvidar que los sindicatos nacen en el seno de la "democracia capitalista", por tal razón, su fuerza, dentro de las relaciones económico-políticas, aunque es reconocida, no deja de estar sujeta a las leyes que en materia laboral han elaborado legislado--res cuyos intereses no son representativos de los obreros.

Ahora bien, si los sindicatos han crecido a la par que el sistema capitalista y a la sombra de las leyes que ellos mismos han elaborado, ¿cómo es posible que tales organizaciones defiendan los intereses de los obreros? Esta interrogante nos lleva a plantearnos que no se trata de una organización ideada por los dueños del capital, sino que se ha desarrollado dentro de las relaciones políticas y sociales del mismo sistema, relaciones que

en un momento dado generan cierta fuerza o presión para que sean tomados en cuenta, de ahí que las organizaciones sindicales sean las que acojan en su interior toda la energía que pudiere venir de los trabajadores. Esa energía es canalizada por la vía orgánica legal, para que pierda su libertad y se vuelva una fuerza dirigida bajo los conceptos legales ya descritos.

En nuestro país el sindicato como aparato de control, tiene una historia muy propia y además cumple muy bien su función. Si observamos el desarrollo del sindicalismo mexicano veremos que desde el momento en que se forman las primeras organizaciones obreras, éstas se ven inmersas en una relación de subordinación respecto al estado. Después, con el proyecto de una central única de trabajadores, se logra articular a la mayoría de la clase trabajadora en centrales obreras que se burocratizan y hacen mayor la dependencia de éstas al estado, de suerte tal que las organizaciones obreras entran a lo que hoy conocemos como sindicalismo oficial.

Las organizaciones a las que nos estamos refiriendo son aquellas como la C.T.M. que logra controlar en la actualidad aproximadamente cuatro millones de trabajadores. Esta organización se logra consolidar por los años cuarenta, cuando en el país se proyecta la inclusión de todos los trabajadores y de todos los campesinos en centrales únicas. Las centrales a las que nos referimos son: la Confederación Nacional Campesina, y la Confederación de Trabajadores Mexicanos, las cuales, como sus líderes dicen, "nacieron de la Revolución Mexicana".

Las dos confederaciones antes mencionadas no son revolucionarias ni algo parecido, aunque sus líderes así lo digan. Estas "fueron la conclusión de un proyecto transformista cuyo objetivo era absorber el movimiento de masas a través de la imposición de

la hegemonía ideológica (hegemonía que fué conquistada en este período por el estado)". (4)

Observemos que el proyecto hegemónico del estado actual tiene raíces profundas en el período de los años cuarenta, proyecto que consigue absorber a los intelectuales orgánicos de las clases subalternas como un mecanismo del estado tendiente a proporcionarse una base social más amplia. Es pues a través de la ideología como se logra llegar a las masas de obreros y de campesinos, convirtiéndose los intereses de los obreros, en apariencia, en intereses del estado.

Después de este período se pasa a la consolidación del estado hegemónico sobre las clases subalternas. "Esta consolidación trae en los sindicatos la sustitución de los procedimientos democráticos y de los líderes honestos por el desprecio a la voluntad colectiva y el dominio de los burócratas sindicales apegados estrictamente a los métodos charristas. De esta manera... las centrales y sindicatos se convirtieron en instrumentos del estado para aplastar las reivindicaciones de los trabajadores... siendo así como se fusiona la camarilla sindical alestado perdiendo el primero su independencia política e ideológica". (5)

Lo anterior nos hace ver que el estado, como dirección política y económica, es el que elabora la legalidad en materia laboral, de ahí que se diga que "tal legalidad burguesa ~~que~~ tiene procedimientos de control corporativo, que elimina el derecho de huelga y la libertad de asociación fundamentalmente, además, las juntas de conciliación y arbitraje son un instrumento corporativo de simulación y control que no hace más que encubrir a unos y a otros". (6)

Por las razones descritas anteriormente se difiere de la postura oficial en cuanto al concepto de sindicato y decimos que

los sindicatos actuales son aparatos hegemónicos cuya función está en dirigir y controlar la lucha obrera. Esta definición implica lo siguiente: cuando se dice que los sindicatos actuales son aparatos hegemónicos, se está pensando en el conjunto de relaciones económicas, políticas e ideológicas que legitiman la actual reestructura sindical. Aparato ^{por lo} ~~que~~ es un engranaje que hace funcionar parte de la esfera productiva, hegemónico porque permite la dirección política y dominio cultural a través de las relaciones sociales que se entablan entre el grupo dominante y las clases subalternas que aceptan la ideología.

Obsérvese en esto último, que la hegemonía que logra imprimir un grupo sobre otro, tiene como base la aceptación directa así como la imposición forzosa, es decir: "El concepto de hegemonía no puede ser exclusivamente definido como configuración ideológica, como superestructura o agregado de comportamientos individuales que acatan la legitimidad de un orden, sino como una constelación de prácticas políticas y culturales desplegadas por una clase fundamental, a través de la cual se logra articular bajo su dirección a otros grupos sociales mediante la construcción de una voluntad colectiva que traduce sus intereses corporativos en universales, dicho sea, la noción de hegemonía permite especificar la dinámica lucha de clases como relación entre fuerzas que han pasado por un proceso de construcción tendiente a transformar de clase corporativa en clase hegemónica, esto es: la hegemonía como práctica política y cultural articula bajo su dirección a otros grupos sociales, haciendo que éstos se vuelvan hegemónicos en vez de ser solamente corporativos.

Visto así, la hegemonía implica necesariamente una dimensión organizacional: "No hay producción de hegemonía sin desarrollo de instituciones o aparatos, sin una práctica estructurada de la

lucha ideológica, cultural y política". (7) Más claro aún: la -noción de hegemonía nos remite por fuerza a relaciones sociales donde la supremacía de un grupo se manifiesta por medio del dominio económico, político e ideológico, aunado a la fuerza y a la cohesión. No se puede concebir la hegemonía como un dominio ideológico total, sino que éste se entremezcla con la represión.

En términos Althusserianos veríamos que "Los aparatos ideológicos, no operan solamente con ideología, si que tienen cierto grado de represión, así mismo los aparatos represivos no siempre actúan con la fuerza y violencia, sino que aplican en momentos determinados la ideología". (8)

Esa pues la versión de sindicato actual: es un aparato -hegemónico del estado cuya misión está no sólo en dirigir, sino en controlar y dominar: entendiéndose esto último como la aplicación de mecanismos coercitivos y forzosos.

I.2.- EL SINDICATO COMO APARATO HEGEMONICO.

Hemos visto en las páginas anteriores como el sindicato a través de su organización y de su representación se manifiesta como un aparato hegemónico, toca en estos momentos hacer el análisis de cómo se efectúa dicha hegemonía, ver cuáles son las funciones que tiene el sindicato como aparato y observar cómo se realiza la dirección y dominio de la masa trabajadora.

¿Qué es la hegemonía y cómo se manifiesta en un sindicato?

"La hegemonía vista desde una óptica Gramsciana implica una política de alianzas entre masa y dirigentes, aunada a relaciones de fuerza y ampliado el concepto a una dirección política, intelectual y moral; dirección que se conquista a través de una acción moral y cultural". (9) Esta dirección política y cultural requiere de la actividad de masas y de su consentimiento, ya sea éste activo o pasivo, esto es:

"La hegemonía como práctica política y cultural se evidencia en las clases subalternas como la aceptación directiva de un grupo sobre otro. Esta aceptación directiva puede ser en forma activa o directa, como también puede ser la aceptación indirecta y pasiva", en esto último cabe hacer mención que una implica dirección hegemónica y la otra implica dominio político, es decir, "la supremacía de un grupo social se manifiesta de dos maneras, como dominación y como dirección intelectual y moral. Un grupo social ejerce su dominio sobre grupos adversarios, a los que tiende a liquidar o someter, incluso con la fuerza de las armas y dirige a los que le son próximos o aliados". (10)

Vemos que el concepto de hegemonía requiere de dos hechos fundamentales: desarrollo de alianzas=dirección política-intelectual y relaciones de fuerza, o sea, para que un grupo político pueda ser hegemónico necesita desarrollar una política de -

alianzas

Con los grupos afines; tal desarrollo de alianzas le dá una correlación de fuerzas que le permite imponerse sobre los otros grupos a los que tiende a someter o a dominar, de ahí la necesidad de contar con grupos subalternos afines con el fin de dominar a los contrarios.

En el desarrollo de alianzas con los afines se requiere de la dirección; dirección que habrá de dar concesiones y hasta sacrificios de tipo económico corporativo con el fin de obtener el consenso activo. Mientras que con los grupos contrarios habrá de establecer un dominio económico, político y cultural; incluso - haciendo uso de la fuerza. Esto último le permite obtener un consenso pasivo indirecto.

Observemos que el grupo que logra un desarrollo de alianzas y un dominio político se convierte en hegemónico, mientras que los otros grupos se convierten en subalternos.

Ahora bien, cuando un grupo está en el poder (es hegemónico) tenderá forzosamente a conservar dicha hegemonía, ello es - conservar el dominio y la dirección, o sea: no basta ser hegemónico, sino conservarse como tal. Para realizar esto se requiere de mecanismos económicos, políticos, culturales e ideológicos; tales mecanismos pueden ser introyectados a través de las instituciones y de los aparatos estatales. Nuestra sociedad actual - en este aspecto es rica en instituciones y ha desarrollado aparatos políticos y civiles que permite la penetración moral y - cultural suficiente para que un grupo continué como dominante.

De ahí la importancia que reviste el desarrollo de las instituciones y de los aparatos de control, ya que son éstos, en conjunto con la actividad económica, los que permiten la continuidad de un sistema o la desaparición del mismo. Obsérvese en esto último que se trata de una relación entre infraestructura

y superestructura, o sea: existe una relación entre la base económica (formas productivas) y los aparatos e instituciones culturales que justifican, legitiman y normalizan las relaciones productivas. Es en este aspecto último donde se inserta el sindicato, como un aparato político cultural subalterno, que permite, mediante su organización, la penetración ideológica que justifica las relaciones político-laborales entre el estado, empresario y obrero.

Por su organización interna y por sus relaciones externas el sindicato cumple una doble función:

-Tiene una dinámica interior donde se reproducen las mismas formas de organización en cuanto al logro hegemónico se refiere.

- Guarda una relación de dependencia respecto al aparato político dominante. Esta dependencia es producto del ser una organización subalterna que ayuda al sostenimiento del orden ya establecido. En esto último mucho tienen que ver los representantes sindicales que en su mayoría se han convertido en intelectuales orgánicos al servicio del grupo hegemónico. En esencia, el que cumple la doble función es el líder o la dirección del sindicato. Por un lado entabla una política de alianzas internas y externas que le permiten el puesto directivo; por el otro lado, la misma organización responde a la demanda del grupo político, --pues su organización, aunque su ley interna lo diga, no goza de autonomía, sino que está sujeta a relaciones de fuerza, mismas que lo ubican como grupo subalterno o dirigido.

En su interior, la dirección de un sindicato establece una política muy idéntica a la que utiliza el grupo político. Por principio se gana el apoyo de un sector al que alguna manera dirige y dá concesiones; por otro lado domina y se impone al grupo contrario, haciendo incluso uso de la violencia en su forma

física y simbólica, contando para ello con el apoyo del estado represivo. En estas organizaciones existe la idea de ser órganos directivos, pero fácilmente se brinca de organismo directivo a organismo dictatorial. La práctica sindical actual nos lo demuestra: cuando no existe el apoyo o el consenso de la base, se hace uso de la fuerza para imponer el control en los movimientos, son los casos últimos de algunos representantes sindicales que no están ahí por el apoyo popular, sino porque conviene a los intereses del estado, esto es, existen en la actualidad pactos entre el estado gubernamental y los líderes sindicales, cosa muy distinta de lo que es un pacto entre trabajadores; en el primero los únicos beneficiados son los líderes o cabezas de la organización sindical, lo segundo implicaría un pacto de ayuda mutua, cosa que nunca ocurre.

Obsérvese en lo anterior que el consenso que obtiene la dirección no es un consenso activo y directo, sino que es un consenso pasivo indirecto, producto de la misma dominación, puesto que no existe ninguna participación de las bases en la discusión y elección de sus dirigentes. Vemos así mismo, "que hoy en día existe la contradicción entre el sindicato, como dirección y sus bases, ello es derivado de que los sindicatos han entrado en una supuesta legalidad que sólo lleva al burocratismo, cosa ésta que no coincide con las bases supuesto que son éstas últimas las que resisten el rigor de la explotación, por eso, para que el sindicato gane un consenso verdadero, es necesario que tome el sentir de las bases, ello será posible cuando los mismos agremiados le impongan esa fuerza disciplinaria". (11) Entiéndase, los sindicatos están para dirigir y controlar a la masa, de los dirigentes sindicales no saldrá nada, absolutamente nada, que no sea el establecer un convenio supuestamente legal. Los únicos que pueden

- imprimir una fuerza revolucionaria son las bases y nadie más que ellas.

Es de importancia observar como Althusser en "la Filosofía como arma de la Revolución" nos describe el hecho de que los -- sindicatos conforman uno de los aparatos ideológicos del estado a través del cual se puede dirigir y controlar a los trabajadores. Es claro y sobradamente conocido que los sindicatos operan como aparato ideológico al servicio del poder, en ningún momento están al servicio de los trabajadores. El mismo Althusser nos relata como opera la ideología en estas instituciones y al respecto dice: "Todos los aparatos ideológicos del estado cualesquiera que sean, concurren al mismo resultado: la reproducción de las relaciones de producción, es decir, de las relaciones capitalistas de explotación". (12)

El planteamiento Althusseriano nos remite quizá a una configuración determinista, cabría sumar a lo anterior que la hegemonía no es solamente un aspecto ideológico o político, sino que implica factores económicos y de fuerza; mismos que retoma Althusser en otros momentos de su explicación.

Así las cosas, la hegemonía en el sindicato tiene como función la dirección y dominio de las masas trabajadoras, dirección que es otorgada por el consenso y el dominio logrado a través de la fuerza.

I.2. a) EL SINDICATO ES UNA INSTANCIA POLITICA.

En el capítulo anterior se habló del sindicato como un aparato político, este término de político se aplica sin más aclaraciones, por lo que permite varias interpretaciones; delimitemos en este momento su significado en el contexto sindical.

En el campo práctico, más concretamente en la lucha sindical de los trabajadores, existe la opinión de separar la lucha económica de la lucha política, se dice que la primera sólo puede darse en los sindicatos, como trabajador, como agremiado de cierta organización sindical y, si se quiere luchar por un aspecto político, deberá hacerse como ciudadano, como un civil y en un partido político. Esta separación de la lucha proletaria, se manifiesta en el quehacer diario, en los movimientos de los trabajadores que tienden a hacer menos dura y penosa su jornada, pero al momento en que se mezcla en sus demandas un aspecto de política, se inmediato se tiende a satanizar el movimiento, diciendo que la política es una cosa y lo económico es otra y, si se quiere hacer política, que se vayan allá, con la "bola de grillos" (el partido).

La delimitación de lo que es una lucha política y de lo que es una lucha económica, se encuentra jurídicamente bien definida; existe una parte del derecho que se denomina derecho laboral, en éste se estipula con claridad que la lucha reivindicativa de los trabajadores debe limitarse a cuestiones meramente económicas, esta parte del derecho no ayuda al trabajador a salir de su problema, sin embargo, si sirve para "aparentar" ante la sociedad que existe una legislación para defender al obrero, cosa ésta que no coincide con la práctica real, observemos lo que en legislación obrera nos dice Oscar Correas:

"¿A qué se debe el río de tinta que ha corrido con motivo de la existencia de sindicatos y de un nuevo derecho al trabajo?

Fundamentalmente se trata de un problema de difusión ideológica. Tiene por objeto hacer creer al público que, con la existencia de sindicatos y de un derecho laboral, el capitalismo ha cambiado de naturaleza. Pero no es más que una acción diversionista... porque no hay justicia objetiva, lo que conviene al obrero enfurece al patrón". (13)

La legislación obrera, jurídicamente hablando, justifica las relaciones político-económicas que rigen a los obreros y patrones. Esta justificación se refuerza más cuando psicológicamente se le impone al trabajador una ideología de que así debe de ser. Es más, a un trabajador se le puede perdonar que falte a su trabajo, que asista ebrio a sus labores, que incurra en otras faltas menores. Pero si un trabajador participa en cuestiones de política contrarias al grupo dominante, de inmediato y sin previa averiguación se le despide.

Es de observarse, que no existe claridad de lo que es una lucha social, es decir, alguien o algunos se han encargado de desvincular la lucha política de la lucha económica, haciéndolo ver como dos cosas distintas totalmente. Esta percepción no es producto de la nada, sino que ha sido definida así para que la veamos como normal, como si fuera algo natural. Esta supuesta legalidad o naturalidad es otra forma de cohesión ideológica, supuesto que es un concepto impuesto y no una cosa natural como quieren que se vea.

El problema de la separación entre lo económico y lo político es tema de toda una investigación, por lo tanto, se van a mencionar sólo unos elementos que permitan, mediante el análisis, hacer la aclaración de que una lucha económica es una lucha polí

-tica desde siempre; ello reafirmará el concepto o idea, de que el sindicato no sólo es un organismo para la defensa de los intereses económicos, sino que es una organización política donde pueden darse los movimientos revolucionarios tendientes a la conquista del poder.

Se dijo en páginas anteriores que el sindicato es un aparato hegemónico, desde tal planteamiento, y dado que la hegemonía implica una dirección de orden económico y político, podemos inferir que el sindicato es un organismo político en esencia.

Remitámonos a cualquiera de las organizaciones sindicales; en estas encontramos que desde el momento de su formación los sindicatos han tenido como objetivo la lucha contra la reducción de los salarios, contra la prolongación de la jornada de trabajo y contra cualquier abuso de la parte patronal, veamos: "Es indudable que los primeros movimientos de la clase obrera mexicana, tuvieron como objeto defender el salario, combatir el reajuste, lograr la abolición de la leva, disminuir la agobiante jornada de trabajo y hacer frente a la brutal explotación de mujeres y niños". (14)

Se lucha, en concreto, para mejorar las condiciones de trabajo y de la vida para la clase obrera. Esta lucha se desarrolla en el ámbito social donde intervienen de manera directa las relaciones sociales de producción, relaciones que implican una política económica y productiva.

El obrero tiende a mejorar su salario y sus condiciones de trabajo, el patrón lucha por minemizar el salario del trabajador para aumentar en lo más posible su ganancia. Hasta aquí parece ser una lucha de carácter económico solamente, sin embargo, este límite es sólo artificial, supuesto que aquí interviene el estado con su política económica sobre precios y salarios; el -

estado como una instancia de carácter hegemónico tendiente a controlar el equilibrio social. Por un lado dá ciertas concesiones a los patrones pero por el otro tiene que ganar el apoyo y consenso de los trabajadores. Véase que la lucha económica y la lucha política no pueden ir separadas, dañ que la lucha económica depende de las políticas (decisiones) tomadas en el gobierno; la política estatal es la que define los topes salariales, los aumentos en los productos, los salarios de los trabajadores, el precio de los objetos etc.

Así las cosas, "la posibilidad de distinguir entre la lucha política y lucha económica se vuelve empíricamente más difícil, en tanto cada vez más la política económica de la empresa depende de la política económica en general, de las decisiones directas e indirectas del estado sobre inversión y consumo". (15)

Visto todo lo anterior, podemos decir que: "lucha económica y lucha política son una sola cosa y el límite artificial trazado entre sindicato y partido socialista, como entre dos formas separadas totalmente distintas del movimiento obrero, es simplemente cancelado. No existen dos luchas distintas de la clase obrera, existe sólo una única lucha de clases que tiende simultáneamente a limitar la explotación capitalista dentro de la sociedad burguesa". (16)

Concluyendo, el sindicato no es una organización que se encuentra aislada de la política económica en general, éste está inmerso en las relaciones de dependencia y de subordinación a la clase dirigente, desde tal planteamiento la independencia de la clase obrera sólo será posible en la medida de que pueda desarrollar una política de alianzas capaz de influir con su organización y su fuerza en la toma de decisiones políticas sobre la produc-ción, la distribución, el salario y el consumo.

I.3.- LA DIRECCION Y CONTROL, DEMANDA PRIMORDIAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES (INTELECTUALES ORGANICOS).

El estado (como gobierno) es un sistema capitalista, es el que organiza las formas de control y de dirección que han de ser llevadas a la práctica, dicho sea: ~~Es~~ un estado hegemónico, producto de determinadas relaciones de fuerzas sociales, es el organizador del compromiso entre una clase y otra, y es al mismo tiempo un complejo de actividades prácticas y teóricas con las cuales la clase dirigente no sólo justifica y mantiene un dominio sino también logra obtener el consenso activo de los gobernados*. (37)

Ahora bien, este grupo estatal dirigente de quien hemos hecho mención, es el que unifica y organiza la masa, mediante las instituciones políticas-sociales y los diferentes aparatos ideológicos. En este sentido las instituciones y los aparatos hegemónicos son sostén obligados de la clase en el poder; tales aparatos los encontramos en la escuela, en la iglesia, en los sindicatos y en otras instituciones de carácter socializador.

Dichas instituciones tienen el encargo específico de fomentar ciertas normas sociales con el fin de construir un sujeto social cuya percepción del mundo sea coincidente con el pensamiento del grueso de la sociedad. Este pensamiento tiene una uniformidad en cuanto a la cultura, la moral, las leyes, las costumbres y los principios; se incluye, incluso, la aceptación y justificación de los cuerpos represivos como un medio de establecer el orden. No se piensa ni se cuestiona que dichos cuerpos represivos son los encargados de someter a la "normalidad" a todos aquellos que en un momento dado no compartan el punto de vista del grueso de la sociedad.

Si el trabajo de unificación y organización es una responsabilidad directa del grupo dirigente, tal responsabilidad se -
vé delegada a los dirigentes de los grupos subalternos (intelectuales orgánicos) quienes en su compromiso con la clase que domina se ven obligados a realizar acciones de dirección y control tendientes a conservar el equilibrio entre las fuerzas de su organización. Por eso, en los aparatos hegemónicos se establecen las mismas formas de organización vertical que a nivel superior ya se han dado, tales formas son: la reproducción del poder, el burocratismo, el aspecto de la legalidad, la representación y la no participación de las bases en la toma de decisiones.

a) LOS LIDERES Y LA REPRODUCCION DEL PODER.

El trabajo de unificación y control recaé en los dirigentes de la organización, aquí nuevamente se reproduce el modelo jerárquico del poder; los dirigentes de este aparato tienen un cuerpo organizado que tiende a transmitir el encargo encomendado, pero al mismo tiempo ellos están realizando una práctica proveniente del máximo grupo dirigente. La razón de ello está en que dichos líderes no tienen una independencia del grupo dominante, sino que están comprometidos con ellos, porque muchas de las veces son requeridos para la organización ya que son sujetos adaptables y pueden servir a las necesidades de los que manejan la economía y la política.

Obsérvese que el tipo anterior de representatividad es muy propio del sistema liberal capitalista, donde dichos dirigentes no son de las bases, sino que son representantes de los intereses del capital y de los intereses del mismo dirigente. En estas circunstancias, los líderes sindicales son simples portadores de un

poder delegado en su organización, con el fin de que ayuden a la conservación del sistema.

El poder que se delega al dirigente sindical, es consecuencia o producto de una relación armoniosa que se entabla entre el grupo gobernante y los dirigentes sindicales, es fruto de una alianza entre el gobierno y los líderes corruptos que fácilmente asumen su papel directivo y olvidan que fueron trabajadores. Estos falsos representantes asumen muy bien su papel y se adjudican pronto el papel de directores al mismo tiempo que tienen la consigna de establecer un control directo sobre sus agremiados.

Para llevar a efecto tal control, se valen de todo mecanismo que a su alcance esté, sea esto de orden legal o hasta la presión física directa.

Lo anterior es fácilmente comprensible, supuesto que el dirigente sindical sólo está reproduciendo en su organización el modelo jerárquico general del poder.

Así las cosas, "Los líderes sindicales se olvidan que son o fueron trabajadores. Ahora se dedican a llevar todo como en las oficinas gubernamentales, haciendo con ello que los trabajadores se cansen, se fastidien y caigan en una desmoralización generalizada, ya no les intereza el trabajo, ni los trabajadores, su interés está en los discursos políticos que habrán de hacer en las reuniones... Son espíritus eminentemente burocráticos, ellos creen que una condición objetiva, radicada en la psicología que se desarrolla en las experiencias vividas de la fábrica, puede ser superada con un discurso que mueva los sentimientos, y con un orden del día aprobado por unanimidad en una asamblea embotada por el estruendo y verborrea oratoria". (18) ?

b) EL BUROCRATISMO SINDICAL.

Hemos visto que los representantes sindicales en su afán de controlar a los trabajadores, no sólo se adjudican el rol de eje y conductor de los movimientos obreros, sino que forzan a los trabajadores a entrar en los trámites burocráticos y legaloides que sólo son un obstáculo en la lucha obrera. Esos mecanismos de control obrero lo único que propician es el cansancio y la indiferencia de sus agremiados, por eso se hace necesario que los obreros rompan con los trámites burocráticos a los que están sometidos y, aún considerando ilegal, salgan a la calle a manifestar su inconformidad.

Que se entienda, "Los líderes de la organización obrera no se hacen cargo de la crisis profunda y difundida de su sindicato. Cuanto más claramente se evidencia que la clase obrera no está integrada en forma coherente a su real estructura histórica, tanto más estos líderes se obstinan en la ceguera y se esfuerzan por solucionar jurídicamente las desidencias y los conflictos". (19) Que quede claro: "El legalismo de origen burgués maniata y trunca las acciones de los trabajadores en el marco burgués; crea esperanzas en la justicia burguesa e impide a los obreros realizar acciones apoyadas en la fuerza de las masas". (20)

La relación armoniosa (política de alianzas) que se establece entre el estado burgués y los líderes sindicales, se dá en aquellos representantes reformistas que fácilmente pueden encuadrarse en el sistema capitalista. Los elementos revolucionarios o transformadores no tienen cabida en este sistema, son gente a quien masacran o desaparecen. Por eso, para ser bien aceptado, debe ser un líder CHARRO, es decir, "Debe significar al líder -traidor, corrupto, entregado en brazos del gobierno, protegido por la fuerza del estado, enriquecido con permiso del poder pú-

-blíco, a fin de maniatar las luchas de los trabajadores y mantenerlas en la mayor explotación y miseria". (21)

La relación que existe entre el estado y los dirigentes sin dicales no es un hecho de hoy, esto ha sido paralelo al desarrollo capitalista. Concretamente en nuestro país esto nos remonta a los años 40 y 50. Para estos años el movimiento obrero es encaillado en grandes centrales que establecen pactos de unión y de desarrollo con el estado, como es el actual de 1983. Maldonado - Leal es muy explícito sobre esto, veamos:

"Como resultado de las fuertes presiones del estado que exigió de los dirigentes sindicales el más abyecto colaboracionismo de clase y en los casos de resistencia llevó a cabo la imposición cínica y violenta de líderes corruptos, como consecuencia de la aplicación de la cláusula de exclusión y métodos de terror y chantaje en el seno de las organizaciones obreras, se produjo la sustitución de los procedimientos democráticos y los líderes honestos por el desprecio a la voluntad colectiva y el dominio de los burócratas sindicales apegados estrictamente a los métodos charristas. De esta manera el charrismo sindical se extendió por todo el país y las centrales y sindicatos se convirtieron en instrumentos del estado para aplastar las reivindicaciones de los trabajadores y nulificar las conquistas obtenidas en el curso de largas luchas. Se fusionó y concluyó entonces la camarilla sindical como el aparato del estado burgués. Los sindicatos perdieron su independencia ideológica y el carácter democrático de su vida anterior". (22)

Observemos que este mismo colaboracionismo se sigue dando entre el estado y los representantes sindicales, hechemos un ojo a lo que es 1982, 1983 y los llamados pactos de solidaridad entre el estado y los dirigentes de las organizaciones obreras.

Dé estos pactos el más beneficiado es el estado que logra imponer el control económico, político y hegemónico.

Cabe hacer mención en este momento, que los pactos y colaboración que se dá entre el estado y los representantes sindicales, es un compromiso que adquieren los dirigentes, producto del apoyo que el estado les brinda para que ellos puedan mantenerse en la dirección. En este caso la política de alianzas se dá a nivel de dirección sindical y de dirección política.

De tales alianzas, habrá que reconocerlo, se les dan ciertas concesiones a las bases de dichas organizaciones; esas concesiones no se dan a aquellos sindicatos que no se han sometido a la tutela de los organismos oficiales. Un ejemplo claro de esta política agresiva fué el aumento salarial de emergencia que se -- dió en junio de 1983; los sindicatos que gozaron de esa prerrogativa fueron aquellos que están insertos en el Congreso del Trabajo, no así los sindicatos independientes y universitarios que no aceptaron el "pacto de solidaridad" propuesto por el gobierno entrante. Por tanto, resulta conveniente hacer una diferenciación de los sindicatos oficiales o burocratizados y de aquellos sindicatos independientes que luchan por conservar su independencia política e ideológica.

Es interesante observar lo que piensan los líderes sindicales respecto a las organizaciones obreras actuales, veamos:

Para Fidel Velázquez (CTM), Angel Olivo (COR) y Francisco Hernández Juárez (STRM), los vínculos y relación que guardan sus organizaciones para con el estado son muy estrechos, dado que según ellos, "El estado y el movimiento obrero es un producto surgido de la Revolución", por eso tienen muy buenas relaciones y alianzas.

Para Arturo Whaley, líder del SUTIN, la cosa es diferente.

El vé que existen dos tendencias: una es la subordinación y el apoyo al gobierno en turno, la otra es la que se manifiesta en contra de ella. La primera está caracterizada por la CTM y el - Congreso del Trabajo, la segunda por los sindicatos independientes.

Para Juan Ortega Arenas, líder de la UOI, "Las organizaciones obreras oficiales sólo son aparatos corporativos de control y mediatización obrera, por tal razón, los sindicatos independientes no deben de tener ninguna alianza con el gobierno mexicano porque éste representa intereses de clase contradictorios y excluyentes". (23)

Veáse como las grandes centrales obreras han hecho de sus organizaciones instrumentos burocráticos que tienen el encargo específico de dirigir y controlar al movimiento obrero mediante una supuesta legalidad que sólo viene a obstaculizar la marcha reivindicativa del proletariado; "por eso el atraso de la clase obrera, atraso que ha sido alimentado por las centrales que no ofrecen alternativas ni prestan alguna posibilidad de cambio, - pero que sí han controlado sectores del movimiento obrero". (24)

c) LOS REPRESENTANTES SINDICALES Y LA NO PARTICIPACION DE
LAS BASES.

De cierto sabemos que los dirigentes sindicales no responden a las necesidades de los trabajadores, muy al contrario, son éstos los encargados de ejercer el control obrero para que la clase pudiente siga en el poder.

Desde luego que estos líderes sindicales están subordinados al estado y, más concretamente, a la clase que posee los medios de producción.

Siguiendo al mismo Althusser vemos en su obra lo siguiente: "Según nuestros datos ninguna clase puede detentar durablemente el poder del estado, sin ejercer al mismo tiempo su hegemonía y en los aparatos ideológicos del estado". (25)

Sobre lo anterior ya no hay duda, como tampoco la hay cuando decimos que los que manejan o ejercitan la dirección de los aparatos ideológicos del estado, son en su mayoría gente que ha salido de la clase trabajadora (intelectuales orgánicos y elementos subalternos), pero que al ocupar dichos puestos se vuelven contra ellos, producto de una falta de conciencia y recibiendo una dádiva por parte de los dueños del capital.

Tampoco hay duda que son ellos los encargados de motivar-reforzar ciertas actitudes entre sus agremiados con el fin de que se siga dando la poca participación; ésta se dá propiciando una falsa conciencia al trabajador respecto a su realidad, ocupando de éste el mayor tiempo posible para que no tenga oportunidad de cuestionarse, creando en los trabajadores falsas expectativas respecto a la labor que desempeñan, y porque no decirlo, propiciando la división interna de los sindicalizados, enfrentándolos en forma física y teórica, casos extremos que a últimas -

fechas han sido las salidas desesperadas de los líderes sindicales, como en el caso último de los electricistas y de los telefonistas, amén de los trabajadores del SNTE.

Damos pues por hecho, que las instituciones sindicales oficiales son organismos hegemónicos a través de los cuales se puede dirigir y controlar a los trabajadores. Se dá también como un hecho, que la poca participación de los trabajadores en la lucha sindical, es propiciada por los mismos líderes sindicales en alianzas con el estado para ejercer una hegemonía sobre los trabajadores y, finalmente, dejamos como una verdad, que tal hegemonía se lleva a efecto haciendo uso de la ideología en sus aspecto fantaseado y deformado de la realidad, mediante la creación, motivación y fortalecimiento de una conciencia contradictoria.

I.4.- EL CORPORATIVISMO SINDICAL EN LOS TRABAJADORES.

Vimos en la parte anterior que la hegemonía vista como una práctica política y cultural es la que permite articular bajo su dirección y control a otros grupos sociales mediante la construcción de un voluntad colectiva. Estos grupos, llamemos masa, bajo su voluntad traducen sus intereses corporativos en intereses universales, haciendo que tales intereses se vuelvan hegemónicos en vez de ser solamente corporativos, es decir, para que pueda darse la hegemonía se necesita establecer relaciones tendientes a conquistar el consentimiento o el consenso del grupo sobre el cual se quiere establecer la dirección, esto no invalida que - tenga que aplicarse la fuerza en algunas ocasiones, supuesto que la hegemonía no son sólo aspectos ideológicos sino que requiere de la cohesión, cosa que también se dijo.

Cabe distinguir en estos momentos, lo que es una hegemonía ganada mediante el consenso activo de las masas, y lo que es una hegemonía establecida mediante un consentimiento pasivo e indirecto. En esto último lo que se logra establecer es un dominio total y una dictadura donde la hegemonía se reduce a una práctica instrumental de control autoritario cuya procedencia radica en el estado mismo. Este control autoritario se trasmite a las instancias o aparatos hegemónicos como en el caso de los sindicatos actuales; en éstos no existe el consentimiento activo de los agremiados, se trata de un consentimiento pasivo-indirecto y de una imposición, por lo que en muchas ocasiones se tiene que utilizar la cohesión o la fuerza como medida para ganar la dirección y el control de los sindicatos.

En este problema mucho tiene que ver si las masas participan o si no lo hacen: cuando la base trabajadora participa en el

quehacer organizativo de su sindicato, se obtiene una organización lo suficientemente fuerte para ejercer presión a la dirección, es decir, se entablan relaciones entre la dirección sindical y la masa que sostiene tal dirección, esta relación tiende a consolidar un equilibrio entre la base y la dirección sindical, de ello la masa obtiene ciertas concesiones materiales supuesto que ésta dá su consentimiento para que exista la dirección en el poder.

En el caso contrario, en el que la base no participa en forma activa, lo que se logra es una dirección autoritaria, dependiente de la dirección, puesto que no existe una organización mínima que se enfrente al poder; esto último es el caso del sindicalismo oficial actual donde sus agremiados conforman una mera corporación. En esto último las concesiones que le dan a la dirección sindical, no es que la base las halla logrado, sino que son prerrogativas a los líderes para que éstos continuen en el poder.

El corporativismo, entendido como el hecho en el que el obrero no se identifica con su clase y en el cual no existe una integración a su sindicato, es un obstáculo en el desarrollo organizativo del grupo revolucionario, al mismo tiempo fomenta y fortalece el dominio dictatorial del grupo en el poder, pues mediante su consentimiento pasivo-indirecto, permite la consolidación del grupo dirigente; el corporativismo es la forma en que un obrero dice pertenecer a una organización, pero no la siente suya ni se identifica con ella ni con sus demás compañeros.

A la inversa de lo anterior, encontramos la hegemonía lograda mediante el consenso; esta forma de dirección permite la acción conjunta y organizada de las bases, tiende así mismo a lograr el consenso popular, por lo que establece, como ya se di

-jo, alianza con los grupos proletarios, mismos que otorgan su consentimiento en forma activa y directa. Desde tal perspectiva, la hegemonía es una estrategia del grupo en el poder; tendiente a la adquisición de un consentimiento popular por medio de la organización activa de los trabajadores.

Visto lo anterior, podemos decir en estos momentos, que el corporativismo sindical es un obstáculo en el desarrollo organizativo de los grupos revolucionarios, obstáculo de doble magnitud dado que no permite la formación de grupos transformadores, pero facilita la de grupos dominantes y dictatoriales.

CAPITULO II

CAPITULO II.

EL SINDICATO COMO UNA INSTANCIA SOCIALIZADORA.

"Individuos que producen en sociedad, o sea la producción de los individuos socialmente determinada: Este es naturalmente el punto de partida".

Efectivamente, el individuo de un sindicato no es un sujeto aislado de su sociedad, es un individuo sujeto a normas y a patrones culturales que están socialmente determinados. Ese es el punto de partida de este capítulo, hablar de un obrero sindicalizado y socialmente determinado. "No podemos hablar de un hombre libre o aislado porque desde que el hombre interviene en los modos de producción, no puede haber hombre libre dado que éste dependerá de la forma en que se produce". (2)

Así, cuando un individuo se presenta en una factoría, cualquiera que ésta sea, no es un hombre acabado de nacer, es un hombre hecho y formado en en relaciones sociales bien determinadas, de ahí que este obrero cuente con una historia muy -- particular que lo hace dependiente de la sociedad donde vive y que a la vez lo hace pensar como se quiere que piense, esto es: "que no hay hombre libre o natural que a veces se pregona, sino que es un hombre históricamente determinado. Así, cuanto más -- lejos nos remontemos a la historia, tanto más aparece el individuo como dependiente y formando parte de un todo mayor".(3)

II.1.- LOS SINDICATOS SON APARATOS SOCIALIZADORES.

Cuando se analiza en un sindicato el porqué sus agremiados participan en forma activa y directa y el porqué otros limitan su participación a un otorgamiento pasivo indirecto, se vuelve necesario abordar este análisis desde la base de la organización sindical; esa base que está representada por todos los agremiados tienen una historia muy particular que los hace actuar ya sea en una forma o en otra.

La historia de quien estamos haciendo alusión nos remite - hasta antes del nacimiento del sujeto (visto esto desde una óptica psicoanalítica representada por José Bleger), más este aspecto de comprensión es un tanto profundo, por lo que dicho análisis se va a limitar a un hecho más concreto, el de la socialización.

El concepto de socialización en este capítulo va a ser abordado desde una óptica socio- psicológica. Así, para entrar en análisis, defino el concepto de socialización como un proceso de interacción bio- sociopsicológico, durante el cual el individuo incorpora normas, valores y pautas de comportamiento que su sociedad destaca. La incorporación de tales normas implica una adaptación al medio circundante, y es al mismo tiempo, la aceptación de un mundo que está en vigencia.

Ubicándonos en el desarrollo del sujeto observamos que la socialización primera o más temprana proviene de la familia, le sigue después la escuela y más tarde la iglesia. Esta socialización es reforzada en edad adulta por otras organizaciones como son: los sindicatos, los partidos políticos y por la cultura en general.

Ahora bien, si la socialización como práctica política y cultural tiene su cometido, que es la adaptación del individuo

a su sociedad y a sus formas estructurales de existencia. ¿Cómo, cuándo y quiénes son los encargados de promover, ejercitar y fortalecer las prácticas políticas y culturales que se dan en la sociedad?

Para dar respuesta a estas interrogantes nos remitimos a las instituciones político-sociales y a los aparatos ideológicos del estado, pues son éstos los encargados de transmitir, desarrollar y fomentar las prácticas que la sociedad requiere para su subsistencia.

La primera socialización, como se dijo en la página anterior, se adquiere en la familia. Desde el momento en que el sujeto se presenta a nuestra sociedad, éste entra en un mundo en el cual ya existen formas y normas de comportamiento que van desde el cómo va a vestir hasta lo que va a comer y a ser cuando sea adulto.

La teoría de Rof Carballo respecto al efecto en el niño en su "Urdimbre Primaria" nos habla del carácter decisivo que tiene éste en la vida futura del individuo. Esta teoría, si bien es discutible, nos sirve como referencia para tener un punto de partida y ver que el niño al entrar en este mundo ya se encuentra con los patrones culturales que lo van a ir adaptando al medio en que hace su aparición. Tales patrones culturales, como ya se dijo, van desde el color en el vestido hasta los trabajos o juegos que realiza el infante, pasando en forma obligada por las formas de peinarse, de sentarse, de caminar y otros que lo van moldeando para hacer su incursión en la siguiente etapa de su vida que es la escuela.

Después de la familia el agente socializador más importante es la escuela, en ésta se le refuerza al sujeto algunas de las aptitudes que previamente había aprendido en su casa. Aparte

de ese reforzamiento el sujeto aprende normas conductuales para el desenvolvimiento en la sociedad. La socialización adquirida en esta etapa va desde el clásico civismo, normas del buen ciudadano, hasta el aprendizaje de algunas técnicas operantes que se requieren para el buen funcionamiento del sujeto.

Es importante señalar en estos momentos, que el niño ya empieza a elaborar, esto es: el niño no se limita a hacer una imitación de lo que en su mundo ocurre, sino que está, por decirlo así, asimilando en forma activa lo que en su medio está ocurriendo.

En la hoja anterior, cuando se habló de la socialización : recibida en casa, en etapa preescolar, se pasó por alto señalar que la socialización, o sea la traslación de ideas, no sólo se dá por imitación, sino que también interviene el dominio o coherción, más cuando se trata de padres autoritarios o impositivos que fuerzan a sus vástagos a una relación de subordinación directa y obligada. Más adelante, en etapa de adolescente y adulto, este mismo forzamiento obligado se hace más presente cuando intervienen las fuerzas encargadas de sostener el orden público, además de la intromisión de los otros aparatos ideológicos del estado como son: la iglesia, la policía, los partidos políticos y los sindicatos.

Los medios de socialización antes mencionados hacen uso de la ideología para llevar a la práctica su cometido, dicho sea: la ideología es la forma que asume la socialización para ser -- transferida a los nuevos individuos, esta ideología es acorde al pensamiento del grupo dominante, es decir, se trata de una ideología cuyo matiz característico esté en el dominio de la sociedad. Cabe aclarar nuevamente, que el fin de la socialización es adaptar al individuo a una forma social determinada. En tal sen

-tido, el fin primordial de la socialización es propiciar y fortalecer las mismas formas de existencia para que pueda haber la continuidad del sistema social actual.

Lo anterior nos lleva a decir que se trata de reproducir las condiciones sociales en que se produce. Aquí, en este momento, entramos a la cuestión del control económico social que se encuentra en las formas productivas, esto es: "Todo sistema social para su supervivencia necesita al mismo tiempo que produce, reproducir las condiciones de su producción, o sea: necesita reproducir las fuerzas productivas y las relaciones existentes de producción". (4)

Veáse que estamos regresando a nuestra interrogante anterior. Para garantizar la fuerza productiva es necesario reproducir las condiciones sociales en que se produce, esto significa continuar produciendo una misma sociedad con sus formas ya dadas: es necesario, por lo tanto, socializar y adaptar al sujeto a estas formas estructurales de existencia.

II.2.- LA SOCIALIZACION IMPONE AL TRABAJADOR UNA FORMA DE PENSAR Y ACTUAR RESPECTO A SU SINDICATO.

¿Cómo se garantiza la reproducción continua de las fuerzas productivas y de las relaciones sociales de producción?

En páginas anteriores dijimos que la socialización es la incorporación de normas y pautas de comportamiento, esta incorporación es una asimilación; se da por imitación, por aprendizaje directo y por imposición. Así las cosas, tal incorporación es una subordinación a la gente que trasmite, que ostenta el poder, el saber y el conocimiento mismo.

Por lo anterior, podemos pensar que la reproducción de las fuerzas productivas y de las relaciones sociales que permiten tal reproducción se realizan mediante el dominio político, económico y cultural que despliega una clase sobre otra subalterna que acepta la dirección y el control hegemónico. Más claro: existe una clase hegemónica que ostenta la dirección política y económica, esta clase, al luchar por su supervivencia, despliega una serie de normas y patrones culturales que van dirigidos a las clases subalternas con el fin de que las acaten y vean como normales las condiciones sociales imperantes.

Para transmitir tales normas y patrones culturales la clase hegemónica tiene un cuerpo organizado que por medio de la ideología trasmite, justifica y legitima las actuales relaciones sociales. El cuerpo organizado a quienes nos referimos es el aparato estatal y los aparatos ideológicos del estado, éstos tienen la consigna de preservar y continuar el orden ya establecido, de ahí que cada uno de ellos tenga una misión específica según sea la etapa o el momento histórico de que se trate.

Para hacer efectiva la transmisión de las normas y patrones

Culturales, los aparatos hegemónicos hacen uso del lenguaje, sea éste en forma escrita, hablada o la misma mímica; recuérdese que buena parte de la ideología dominante llega a través de los medios informativos, sépase, además, que "El lenguaje no sólo son palabras que se mezclan o se enlazan entre sí, sino que el lenguaje es un canal por medio del cual se manifiesta la forma en que vive, la forma de como se es, manifiesta que socialización fué la que adoptó y manifiesta o exterioriza una ideología que a fin de cuentas es una concepción del mundo". (5)

La visión del mundo que denota un individuo o un grupo a través de su lenguaje, es una forma ideológica que ha sido aprendida en el desarrollo evolutivo del sujeto, recuérdese que el primer agente socializador es la familia y recuérdese también que es ahí donde el individuo va aprendiendo a hacer uso del lenguaje. Ahora bien, si el grupo social en que se desarrolla el sujeto impone una forma de actuar y de pensar respecto al mundo mismo, es entonces comprensible que tal visión del mundo va a ser la que tiene el grueso del grupo, salvo cuando el sujeto piensa, analiza y participa de dicha concepción, entonces la concepción global-social pasa a ser una fuente de la cual brota una visión propia, diferente de la que se ha transmitido.

Una visión propia respecto a lo que rodea al sujeto es muy difícil de adquirir supuesto que el sujeto no está solo o aislado, sino que se encuentra en un medio social y por lo tanto es susceptible de ser influenciado.

La influencia que se da entre el individuo y el grupo al cual pertenece tiene una relación directa con la incertidumbre ya que la influencia tiene como objetivo eliminar la incertidumbre que amenaza la identidad de un sujeto cuando éste no tiene capa

cidad para determinar los contornos de un objeto. Esta situación conflictiva se elimina cuando el sujeto busca el apoyo o la opinión de algunos de sus semejantes, con lo cual la incertidumbre de estar equivocado desaparece, supuesto que ahora existe una concepción global del objeto tratado. La visión^{9ra} se tiene después de haber sido influenciado, es una visión global social, por eso se dice "que el fin u objetivo de la influencia social es en todos los casos, el establecer y reforzar un control social, esto es: la influencia interviene en las situaciones de interacción social marcadas por la asimetría de los compañeros. Los individuos que ejercen la influencia son considerados como una mayoría superior a la media o representando a una autoridad". (6)

Veáse que la autoridad de un grupo social superior es el que influye, dicta y dirige a los grupos y clases subalternas que han aceptado la influencia y la dirección. Es de esa forma como un grupo social se vuelve hegemónico, supuesto que ha obtenido el control, el poder y la dirección en la esfera económica, obteniendo además, un dominio en el aspecto cultural, el cual le permite exponer sobre la masa su concepción general de la vida, convirtiendo sus intereses en universales y dando los lineamientos ideológicos-culturales para actuar.

Regresando a nuestro planteamiento inicial, observamos que el grupo hegemónico actual es el aparato de estado, un estado que dirige y controla la actividad política, económica y cultural, pero que a la vez reprime y cohesiona a los grupos que no son sus aliados. Por eso decimos que "el estado, como aparato, es una máquina de represión que permite que las clases dominantes aseguren su dominación sobre la clase trabajadora para someterla al sistema de explotación capitalista". (7) Es al mismo -

tiempo un aparato hegemónico que dirige, domina y controla las relaciones económicas, políticas y sociales que se dan en una sociedad determinada; tal dominio se realiza, como ya se explicó, a través de los aparatos hegemónicos que existen en la sociedad.

Los aparatos del estado, cualesquiera que sean, se encargan de enseñar y transmitir una ideología que luego habrá de justificar y legitimar el aparato jurídico del estado. "Las estructuras y actividades de estos aparatos permiten la penetración ideológica y política de la hegemonía en tanto participan de un sistema de valores y actividades referidas a los intereses de la clase dominante, ello contribuye al sostenimiento del orden establecido, así como a dirigir desde un principio organizador de sentido político a todo el conjunto de la sociedad. En otras palabras, los aparatos difunden una determinada concepción del mundo, pero sus organizaciones son de naturaleza predominantemente política". (8)

Las organizaciones y aparatos a los que hemos hecho mención son los siguientes:

Aparatos ideológicos familiares, aparatos ideológicos escolares, aparatos ideológicos eclesiásticos, aparatos ideológicos políticos, aparatos ideológicos sindicales, aparatos ideológicos culturales y aparatos ideológicos de información.

Observemos que entre los aparatos ideológicos que se encargan de transmitir y promover una práctica político ideológica se encuentran los sindicatos. Esta organización tiene la función de reforzar y preservar en los trabajadores una actitud de sometimiento frente a los que manejan y dirigen las formas productivas, por eso en páginas anteriores se dijo que los diri

-gentes sindicales, como intelectuales orgánicos, son los encargados de transmitir y fomentar el dominio político-ideológico -- que ostenta la clase en el poder, en otras palabras: los líderes sindicales "alineados" están asegurando y prolongando la supervivencia de esa clase. Por lo anterior, decimos que los líderes sindicales, verdaderos representantes de las bases, no tienen cabida en un sistema capitalista cuyo principal sostén es la corrupción y el engaño. Los líderes honestos están sujetos a la represión física, a la reclusión y desaparición, supuesto que no son agentes que ayudan a la continuidad y a la conservación de un sistema.

Ahora bien, si el sindicato como organización tiene el encargo específico de coadyuvar a reproducir las fuerzas productivas y las relaciones de producción, podemos decir también que -- el sindicato es una organización socializadora de los trabajadores. Esa misma socialización a través del lenguaje y de la ideología impone al trabajador una determinada forma de actuar y -- pensar respecto a su mundo circundante, por tal razón decimos -- que el trabajador es parte integrante de un grupo organizado el cual ejerce una influencia sobre el sujeto. Agréguese, además -- que el trabajador sindicalizado está sujeto a las normas políticas e ideológicas que se le han impuesto, desde el momento en que entra a la sociedad. Por lo tanto, debe de acatar las normas y directrices dictadas por el grupo al que pertenece, que en ese momento es hegemónico. Que no se confunda lo que es la hegemonía y lo que es un grupo mayoritario. En este último caso, la voz de las mayorías es escuchada si converge con el interés del grupo dirigente.

Todo lo anterior denota una especie de determinación de la cual aparentemente no hay salida, por lo que se podría pensar --

que no hay razón de estudio, ni tampoco de alternativas viables. Sin embargo, la práctica político-cultural que despliega la clase dominante está llena de contradicciones, es por lo tanto el espacio real donde pueden encontrarse las coyunturas para establecer un proyecto de acción contrahegemónico.

Este espacio coyuntural es donde pueden actuar los intelectuales orgánicos, en especial el psicólogo social, pues mediante el estudio y análisis de dichas contradicciones pueden emerger las posibilidades de un nuevo proyecto socializador que encamine al sujeto a la aceptación de nuevas normas y patrones culturales que le quiten ese paternalismo obligado para con su sociedad. Es pues un reto para tales intelectuales el encontrar tales coyunturas y dar cuenta de ellas.

CAPITULO III

CAPITULO III.

RADIOGRAFIA DE UN SINDICATO. RELACIONES INTERNAS CONFORMADORAS DE CONSENSO.

El movimiento obrero en México. Esta frase puede ser tema o título de una investigación que pueda describir, aún en aspectos muy generales, la presencia de los obreros organizados en la política económica del país. Digo que puede ser tema de una investigación porque existen bastantes elementos que pueden ser abordados y tratados con el fin de tener una idea más clara y cercana a la realidad de lo que es el movimiento obrero.

Normalmente los líderes de las diferentes centrales y de los sindicatos existentes expresan su punto de vista sobre la lucha obrera, sin embargo, tales declaraciones son lo más de las veces contradictorias, por lo que existe ambigüedad en poder de terminar lo que es realmente el sindicalismo. Más ambiguo resulta para aquellas personas que no están relacionadas al tema o que no tienen información del problema. Lo anterior encuentra su fundamento en las declaraciones de los dirigentes que dicen así:

FIDEL VELAZQUEZ, LIDER DE LA CTM. "El movimiento obrero mexicano ha alcanzado niveles de organización y representación muy especiales, no podía haberle ido mejor que ahora, desde el punto de vista de su unidad, de su enfoque para tratar los problemas, de sus relaciones con el estado, de sus ligas con otros sectores de la población y de su participación en el movimiento obrero internacional".

JUAN ORTEGA ARENAS, LIDER DE LA UOI. Para Ortega Arenas los sindicatos oficiales están ahí porque se han constituido por los registros que regala el gobierno a sus líderes, a cambio de

un control total y absoluto. Habla que tales sindicatos muchas veces tienen a sus afiliados a la fuerza, y a los que no están de acuerdo con ellos los encarcelan o los expulsan del trabajo. Nos dice así mismo que en los sindicatos nacionales de industria el líder es el único que decide, que hace y deshace, cobra cuotas, firma contratos, representa y puede expulsar a quienquiera. Estos líderes, concluye, son buenos instrumentos de los patronos y el estado.

ALFREDO DOMINGUEZ, LIDER DE LA FAT. Este dirigente nos refiere que la crisis por la que atravieza el país hace que el estado busque mejores formas de control económico, político e ideológico. Este control está dirigido en exclusivo a las masas obreras, campesinas y populares con el fin de fortalecer los aparatos de control que existen sobre los trabajadores. En especial se tiende a fortalecer el aparato sindical pues es un pilar para la economía nacional. Dice así mismo que la "legalidad" está en manos del estado quien es el que organiza, proyecta y ejecuta muchas de las leyes, que por supuesto van en contra del trabajador.

ARTURO WHALEY, LIDER DEL SUTIN. Para Whaley existen dos aspectos que caracterizan a la lucha sindical en estos momentos de 1982.

- 1.- Un debilitamiento del aparato charro (debilitamiento de las posibilidades del control del sindicalismo).
- 2.- La enorme dispersión en cuanto al movimiento espontáneo, esto es: no existe una línea común del movimiento y además se queda en un aspecto meramente reivindicativo, sin llegar a lo que llamaríamos insurgencia sindical. Por lo tanto el reto es encontrar mecanismos para canalizar esos movimientos espontáneos hacia un proceso general de insurgencia". (1)

Obsérvese que no hay homogeneidad en las declaraciones de los representantes sindicales, obsérvese también que existe un descontento, aunque sea verbal o teórico contra el estado que es el que dirige o domina, en última instancia, al aparato sindical.

Ahora bien, desde un punto de vista sociopsicológico y previo análisis de las declaraciones de los líderes, constatadas con la realidad, podemos externar que sí existe un dominio del estado sobre los trabajadores. Este dominio se dá a través de los sindicatos oficiales o representantes aliados que comulgan con el interés del estado y de los empresarios. Tal punto de vista nos lleva a externar también, que las relaciones de los trabajadores con sus líderes y sus representantes, son relaciones de subordinación y sometimiento, por lo que dicha relación se inscribe en un acatamiento a las políticas directivas del estado en su conjunto.

Los mecanismos que ha empleado el estado para someter a los trabajadores son variados, según sea el sindicato o central de que se trate; esos mecanismos revisten particularidades que son las que hay que contrarrestar para poder aspirar a un cambio en las relaciones sociales del trabajador.

En el STRM los mecanismos de control y dirección política no difieren en su generalidad de los mecanismos globales, ya que dicho sindicato, como parte integrante del Congreso del Trabajo, no escapa a las legislaciones y restricciones a que están sometidas los trabajadores. Es pues conveniente tratar de conocer y ubicar el desarrollo histórico del STRM dentro del movimiento obrero general, para poder conocer los mecanismos utilizados en su interior.

Un hecho relevante que nos puede servir para ubicar al sindicato de telefonistas en la actualidad, es el conflicto sindical de marzo de 1982; este conflicto nos puede llevar a una indagación de su historia formativa, misma que habremos de explicar, para finalmente observar los mecanismos sociales e ideológicos en que está sustentada la dirección sindical de los telefonistas.

III.1.- PANORAMA GENERAL DEL SINDICATO DE TELEFONISTAS.

DOMINGO 13 DE JUNIO DE 1982.

S.T.R.M. Un sindicato en peligro:

"Quedan aún algunos problemas pendientes en el conflicto de los trabajadores telefonistas; aparentemente la única alternativa para el S.T.R.M. es una unidad interna. Se impone en su interior una tregua así como un recuento nominal, a fin de que el sindicato pueda enfrentarse, unido, a la empresa". (2)

"Un sindicato en peligro". Esta frase contenía en forma sin tética la problemática que se presentaba al interior del sindica to de telefonistas. Rodríguez Araujo había tomado el sentir de los trabajadores y veía que la única alternativa, fuera de todo interés político y de poder personal, era el recuento nominal pa ra elegir al representante que querían los trabajadores de base.

En apariencia el conflicto manifestaba una lucha por la di rección sindical, más remitiéndonos al fondo del problema, éste era la conclusión o resultante de una inconformidad de los tra bajadores de base con la dirección sindical que representaba Her nández Juárez.

Los trabajadores, más que buscar el poder, querían que la re presentación sindical que estaban manteniendo fuera un portavoz de los problemas telefonistas, se veía claro que ellos deman daban el enfrentamiento y solución de los problemas, deshechaban que su representante fuera un moderador o intermediario entre la empresa y los trabajadores, ellos querían que su voz fuera -

una fuerza opositora a los designios empresariales; por eso y no por otra cosa querían destituir al comité ejecutivo. Después, hábilmente se habría de manejar la situación para decir que era un problema entre los mismos trabajadores y que por tal razón fué -necesaria la intervención de la fuerza pública.

El recuento que pedían los trabajadores nunca fué aceptado por Hernández Juárez ni por las autoridades laborales. Lo que hicieron fué darle largas al asunto y justificar después la intervención del estado con la recusa, hecho éste que ponía en verdadero peligro al sindicato de telefonistas. Esa es la apreciación certera que se hiciera, por eso Rodríguez Araujo veía como alternativa la unidad de los trabajadores ante el peligro que -representa la intervención policiaca estatal.

Esa unidad tan necesaria faltó desde los primeros días del movimiento 8 de marzo de 1982 hasta hoy día en que se escribe -este trabajo, por tales circunstancias se vuelve interesante el hecho indagador de los factores que imposibilitan esa unidad de los trabajadores en torno a los problemas que se les presentan.

Para conocer los factores que entorpecen dicha unidad en los trabajadores telefonistas, se vuelve necesario conocer los aspectos más relevantes de la organización interna de dicho sindicato, así como también sus orígenes, su trayectoria, su política exterior y la línea político ideológica en que se sustenta dicha organización. Dentro de esto último se deben de analizar las alianzas, los pactos de ayuda mutua y la solidaridad que ha entablado el sindicato con otras organizaciones independientes así como con el sindicalismo acasillado u oficial.

ORÍGENES DEL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.
(S.T.R.M.)

Los primeros indicios de organización del sindicato de telefonistas nos remiten a principios de este siglo. Allá por los años de 1910 y 1915.

"La implantación del servicio telefónico en México dió origen a la paulatina organización de los trabajadores telefonistas quienes poco después de la Revolución habían consolidado ya su proceso organizativo. En 1915 realizaron una huelga entre cuyas demandas se hallaban el reconocimiento de su sindicato". (3)

Observemos desde este momento que la organización está en sus primeros pasos, y que tal organización no se dá de la noche a la mañana, sino que se tiene que luchar para que se reconozca. Me parece de suma importancia este hecho, porque es el que habrá de reafirmar o de empujar a los trabajadores a su lucha constante; habrá que verse que nada, absolutamente nada es fortuito, sino que es producto de un esfuerzo y trabajo conjunto que han legado antiguos trabajadores.

La organización telefonista siguió a paso lento pero seguro. Uno de los principales problemas que tuvo que afrontar en este entonces fué el de la unidad, problema que se sigue presentando en la actualidad aunque con matiz diferente. "En los primeros años del sindicato de telefonistas había dos empresas que prestaban el servicio telefónico en México, dichas empresas tenían sendas agrupaciones sindicales, una era la ERICSON y la otra la CIA. TELEFONICA MEXICANA, ambas tenían su propia organización sindical, de ahí que el problema fuera la cohesión, su puesto que una militaba en la Confederación Mexicana de Electricistas, mientras que la otra lo hacía en la antigua Ericson".(4)

Hacia 1948 y 1951 el gobierno de México propició la unificación casi total de las empresa telefónicas con una dirección que es la que conocemos y se llama TELEFONOS DE MEXICO. Este paso — dió pauta a la unificación de ambas organizaciones sindicales y, "después de un difícil proceso de acercamiento entre los dos sindicatos, fué posible discutir las bases para constituir una sola agrupación. Así el 10. de agosto de 1950 nació el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana". (5)

Vale la pena mencionar en estos momentos que al unirse las dos agrupaciones, éstas ya contaban con una historia de lucha, así como también contaban con el enfrentamiento con el estado, — supuesto que desde entonces y desde siempre ha estado impidiendo en lo más posible la formación democrática e independiente de las organizaciones obreras. El mismo Trejo de Larbre nos relata como en marzo de 1944 los telefonistas se fueron a la huelga; — "acto inmediato el gobierno utilizó la requisa para tratar de — someter a los trabajadores, sin embargo los empleados consiguieron un aumento salarial".

Obsérvese que los avances y prestaciones que tienen hoy en día los empleados telefonistas no ha sido cosa del azar o del destino, sino que es el resultado de una lucha constante que sus mismos agremiados le han impreso. Esas huelgas y movimientos antes mencionados no son los únicos; más tarde, en el año de 1950 y en 1952, los telefonistas volvieron a imprimir su carácter — combativo. En esta última fecha la empresa, auxiliada por el personal de confianza, reanudó el servicio, por lo que la huelga — tuvo que levantarse.

Los movimientos antes mencionados se han realizado en momentos en los que los telefonistas han tenido al frente comités democráticos o más o menos democráticos. Ello no quiere decir —

que al frente siempre hallan estado compañeros con esas características sino que todo ello se ha desarrollado en una constante lucha contra el estado y contra la empresa, así como también -- contra los compañeros que traicionan a su clase. Por un lado - ciertos trabajadores oportunistas se han posesionado de la di-- rección. Por otro lado, gente combativa ha estado en permanente trabajo pugnando siempre por mejorar las reivindicaciones de los trabajadores telefonistas. En este constante enfrentamiento los empleados de Teléfonos han arrancado a la empresa considerables prestaciones así como mejores condiciones de trabajo.

Casos ilustrativos del primer grupo de trabajadores oportunistas y mediatizadores lo constituyen Ayala Ramírez, Guzmán Re veles y Salustio Salgado. Estos trabajadores han ocupado la di-- rección sindical, pero sin el apoyo de las bases, es decir, es-- tán ahí porque conviene a los intereses de la empresa y del es-- tado. Más aún: la permanencia de estos líderes en la dirección sindical ha sido prolongada supuesto que no tienen que enfrentar se al estado ni a la empresa, muy al contrario son éstos los -- que lo apoyan y buscan que su período sea lo más largo posible, esto es, entre más controlados se tengan a los líderes mayor - control se puede ejercer sobre las bases; es por eso que la per-- manencia de individuos como Fidel Velázquez ha sido pródiga y eterna hasta hoy en día.

Dijimos en páginas atrás que la política sindical telefo-- nista está dentro de los lineamientos políticos generales de -- las centrales obreras, así como también del Congreso del Trabajo. En estos momentos podemos observar que tal planteamiento es co-- rrecto, veamos:

"Durante el período de Ayala Ramírez el sindicato no sólo

abandonó la defensa de los intereses de los trabajadores, sino que actuó para servir a los intereses de la empresa suprimiendo los brotes de inconformidad y otras engañando a los trabajadores con supuestas reivindicaciones que no eran más que concesiones empresariales que otorgaban para aliviar la presión".(6)

Nótese que estas actitudes mediatizadoras de Ayala Ramírez en 1952 son una práctica continua que se ha venido sucitando des de muchos años atrás hasta hoy día. Véase como un ejemplo la -- coincidencia del "pacto de unidad" celebrado en 1940 entre los representantes de los trabajadores, el estado y la empresa. Cualquier relación con la tregua propuesta por López Portillo en febrero de 1982 es mera coincidencia:

Para poder llevar adelante el pacto de unidad los representantes de los trabajadores confundidos con el partido del gobierno, se comprometieron a suspender los paros de protesta que venían realizando como consecuencia de los constantes aumentos de precios, así como determinar las reivindicaciones que demandaban los trabajadores, inclusive se creó una comisión integrada por obreros y patrones con facultades para ^{de tener} ~~desempeñar~~ cualquier movimiento de huelga hasta por diez meses". (7)

Veáse como las mismas formas que hace 40 años sirvieron para contener a los trabajadores, hoy se siguen utilizando; en aquél momento se aducia al problema de la guerra. Hoy, después de 42 años los "pactos de ayuda mutua" entre el estado y las -centrales obreras se siguen dando. Ahora se dice que es una alianza entre el estado y los trabajadores; valdría la pena considerar quienes son los beneficiados de tales alianzas.

Podemos decir que el nuevo sindicato de telefonistas, apenas con dos años de vida había entrado a la fila del "charrismo";

decimos esto porque su práctica así lo demostró, esto es: las formas tradicionales que las centrales obreras utilizan para -- controlar a los trabajadores. Una de esas formas es la de "premiar" a los líderes sindicales con puestos de diputación, veamos:

"Ayala Ramírez, aún en contra de los trabajadores manifestaba su apoyo incondicional al gobierno... Con tales palabras - Ayala Ramírez hacía eco a las ladrerías de Fidel Velázquez pronunciadas días antes, tocando a las puertas de la CTM, quién más tarde lo premiaría con una curul de diputado". (8)

Aparte de la característica anteriormente descrita, los líderes "charros" tienen otra más; la tendencia a reelegirse aún de que las bases no estén de acuerdo. Eso lo podemos observar en Fidel Velázquez en la CTM, mientras que en el STRM lo observamos en Ayala Ramírez, en Guzmán Reveles, en Salustio Salgado y ahora en Hernández Juárez que va en su cuarta reelección.

Viendo lo anterior podemos pensar que en la vida sindical - de los telefonistas sólo ha habido representantes escurios e incondicionales del estado, sin embargo no es tal, porque los trabajadores telefonistas también han luchado por tener una representación más acorde con los intereses de los obreros. Un ejemplo de ello lo podemos encontrar en el movimiento restaurador - de 1959. Este movimiento vino a derrocar al charrismo telefonista que se había posesionado de la dirección desde 1952. Es interesante observar las diferencias en cuanto a su política seguida por este movimiento:

Lo primero es que devuelve la representación a las bases, - se separa de la CTM, "dado que esta central sólo sirve para controlar a los trabajadores". Se realizan también asambleas gene

-rales, como una medida para restar poder a la dirección sindical. Todo lo anterior nos lo aclara Méndez G. quién relata así:

"Tras varias semanas de votación, el 22 de mayo de 1959 se anunció el triunfo del grupo democrático... Una de las primeras medidas del sindicato fué el llevar a cabo los puntos fundamentales de su programa, es decir: democratización de los estatutos, mejoramiento del contrato e independizarse de la CTM, con el -- fin de tener un gobierno sindical autónomo e independiente, acentuando así el distanciamiento entre el STRM y la burocracia sindical". (9)

Aparte de esas inovaciones el movimiento restaurador hizo valer la cláusula de exclusión para aquellos compañeros que teniendo la dirección del sindicato la utilizaron para fines y beneficio propio. Realizó también una alianza de apoyo mutuo con el SME.

Los resultados de la política implementada por el movimiento restaurador no se hizo esperar, por lo que la empresa y el estado se abocaron a golpear al recién democratizado sindicato. Una de las primeras acciones de las autoridades fué el separar la fecha de la firma del contrato colectivo de los electricistas y de los telefonistas. Anterior a ello la fecha de revisión era el 16 de marzo, a partir de entonces los telefonistas fueron postergados para el 24 de abril.

"Más tarde el STRM soportó una fuerte escalada de acciones empresariales en su contra, como el despido en 1959 (septiembre) de casi 600 trabajadores. Por tales razones no sería fácil ni -- larga la carrera que iniciaba el nuevo comité ejecutivo. El 4 de abril de 1962 estalló una huelga por aumento de salarios y violaciones al contrato colectivo de trabajo. El paro de labores --

fué suspendido por una nueva requisita y, como dos años antes, los telefonistas tuvieron que regresar a su trabajo. Mientras eso - sucedía la CTM consideró que el resultado de la huelga había si do consecuencia lógica de la actitud irresponsable asumida por los dirigentes telefonistas. Además reclamaron justicia para los trabajadores.

El SME por su parte, sólo se atrevió a calificar el fallo de la junta como un atentado contra los trabajadores. Ayuda como se ve fué completamente literaria.

Durante la huelga, uno de los candidatos que perdió las elecciones, fué Guzmán Reveles, quien presentó y ganó una solicitud de amparo en contra de aquellos comicios. En colusión con los patronos, Guzmán trato de dividir al sindicato. Con ese re texto, la junta de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga... A pesar de las protestas de los miembros del STRM, la secretaria impuso a Guzmán Reveles y lo convirtió en secretario general de un sindicato que no lo respaldaba". (10)

Con el reconocimiento de Guzmán Reveles como secretario general, quien tomó posesión el 26 de julio de 1962, quedó de manifiesto, una vez más, que los líderes o representantes sindicales honestos no pueden tener una vida sindical prolongada, supuesto que el estado y la empresa, "celosos de su deber", se encargan de limitarla lo más posible. Gente que aún labora en Teléfonos de México y que en aquellos días ya prestaba su servicio en la empresa, coincide en señalar que aquel acto de imposición fué un verdadero acto fraudulento que acabó con toda esperanza de democratización en el STRM. Sale sobrando decir que todo aquello fué auspiciado por el estado. José García Méndez nos tiene una cita sobre ese momento, veamos:

"Con el apoyo de la empresa y de la Secretaría del Trabajo al servicio de aquélla, Guzmán Reveles convocó, con violación a los estatutos del sindicato, a una convención nacional extraordinaria, pues había que allanar el camino a la empresa, para que demostrara su "generosidad y su disposición patriótica y desinteresada"... Esta convención extraordinaria fué meteórica; entre las 11 horas y las 13.45 del 14 de agosto, hubo tiempo suficiente para que Guzmán Reveles hiciera aprobar el desconocimiento de los comités Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia. El orden del día de la convención fué muy significativo:

- I.- Modificación de los estatutos.
- II.- Destitución de los comités Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia.
- III.- Designación de los nuevos dirigentes.
- IV.- Designación de la comisión que a las 18 horas se entrevistaría con el secretario de trabajo.

El resultado de dicha convención fué: modificación del artículo 56 de los estatutos. Antes este estatuto decía que el tiempo para las funciones de los comités era de dos años. El nuevo estatuto establecía tres... Los estatutos referentes a las elecciones también fueron modificados, no habría más elecciones por medio del voto secreto y directo de los trabajadores, además los nuevos comités estarían formados por quienes en 1959 se habían opuesto al movimiento restaurador y quienes durante la huelga apoyados por la empresa iniciaron la división dentro del sindicato". (11)

Observemos en esta cita que todos los logros alcanzados por el movimiento restaurador de 1959 se vinieron abajo, observemos también que el estado logra imponer su hegemonía aún en contra

de los trabajadores que no estaban de acuerdo con esas disposiciones. A éstos últimos se les acusó de malos patriotas y además se les consignó por ataques a las vías de comunicación por los efectos que tenía la huelga realizada. Nótese también como una convención en manos de dirigentes deshonestos sirve para legitimar acciones que van en contra de los trabajadores. Tómese nota porque las convenciones en años recientes sólo han servido para justificar y legitimar los malos manejos que hacen los líderes de su sindicato. Sirven además para reelegirse y tomar acuerdos que benefician directamente a los representantes y no a los trabajadores.

El "cobro" de la empresa y del estado a los nuevos dirigentes, por haberles permitido llegar a la dirección sindical, no se hizo esperar; así "el 18 de agosto de 1962 se dió por concluido el conflicto, se anunció que la empresa y el sindicato habían llegado a un "arreglo"...Este arreglo consistió en que la empresa reconocía a los nuevos comités y otorgaba un 10% en los salarios, pero el sindicato se comprometió a otorgar a la empresa la CLAUSULA NOVENA(+), así como la prórroga para la terminación del contrato colectivo de trabajo del 16 de marzo al 25 de abril y se dejaba abierta la libre contratación por parte de la empresa del personal de confianza". (12)

-
- (+) Esta cláusula dice que en los trabajos de ampliación, instalación y mantenimiento del equipo y red telefónica, sólo debe participar personal sindicalizado, no así personal de confianza ni otros terceros.

Las citas anteriores deberían ser leídas por todos aquellos compañeros incrédulos que piensan que la empresa y el estado son benefactores sociales, veáse que nada, absolutamente nada es gratuito, la empresa y el estado siempre se cobran los favores, aquí se cobraron demás, pues en la XII convención ordinaria, y no teniendo ya obstáculos que impidiesen la realización de sus intenciones, la convención acordó que los trabajadores debían de participar en la política electoral, así que lo harían como militantes del PRI.

Hasta aquí parece una descripción histórica de los líderes sindicales y de sus acciones, pero cabe preguntar una cosa: ¿Qué es lo que piensa el trabajador y que pasa con éstos en la lucha por tener una dirección sindical más representativa de los trabajadores?

La respuesta a dicha interrogante la podemos encontrar en lo que está pasando ahora, ya que son muy pocas las variables que han ocurrido de aquí entonces a la fecha. Lo primero que podemos anotar es lo siguiente: siempre ha existido en la mente de muchos compañeros que el trabajo en Teléfonos de México es una posición envidiable, supuesto que cuenta con prestaciones y salarios que en otras empresas no se dan, de ahí que tales compañeros se declaren apolíticos como una defensa para justificar su pasividad y no participar en sus luchas reivindicativas.

Lo segundo que podemos observar es que desde esas fechas, 1959 hasta hoy día, en Teléfonos existen departamentos que tienen funciones muy diferentes, así a unos se les denomina departamentos técnicos y a otros departamentos de red y tráfico. Esta diferencia en cuanto al desempeño de funciones ha puesto una barrera que ha impedido la unidad de los trabajadores en su con

-junto, ya que unos se sienten la "elite" de telefonistas, mientras que otros se consideran los menos favorecidos. De tales pensamientos ha surgido una lucha entre departamentos que en ocasiones los ha llevado al enfrentamiento físico. Sale sobrando decir que no hay identificación como asalariado en general, sino que unos se sienten técnicos y otros manuales.

Otro elemento que podemos señalar es que los telefonistas tampoco han escapado a la política ideológica del estado y de la empresa, de ahí que no exista una clarificación de ideas de lo que debe ser una lucha de trabajadores por conseguir mejor nivel de vida, es más, los telefonistas también están inmersos en el juego ideológico promovido por los aparatos ideológicos del estado, de ahí que se llegue al trabajo con pensamientos preelaborados, cosa última que no permite abrirse a otra ideología o pensamiento.

Los pocos compañeros que tienen bien clarificada su posición como asalariados, encuentran una oposición que lo más de las veces resulta frustrante. Se enfrentan primero a la violencia de aquellos otros compañeros que persiguen objetivos personales, también se enfrentan a la censura, castigo y expulsión que aplica la empresa cuando los trabajadores se manifiestan en contra y, por último, se enfrentan a la represión, a la represión física de que son objeto cuando el estado interviene con su cuerpo represor. Esto último no es de ahora ni de ayer, sino que ha venido paralelo a las luchas de los trabajadores, recordemos como simple ejemplo a Cananea y Río Blanco primero, mineros y ferrocarrileros después, y así, toda la historia obrera está marcada por esos momentos sangrientos que el estado ha impuesto.

En el sindicato de telefonistas la expulsión de compañeros

combativos ha sido una práctica muy socorrida, veamos lo que Méndez G. nos dice al respecto:

"En el informe que presentó el comité Ejecutivo del STRM al presidente del Congreso del Trabajo, el líder telefonista señalaba que muchos trabajadores le habían solicitado una acción enérgica contra el grupo opositor, por lo que advertía que estaban dispuestos a restaurar el orden y la tranquilidad en el sindicato, aún con las medidas disciplinarias más severas, para lograrlo iniciarían una campaña o labor de orientación y convencimiento entre los telefonistas que de buena fé fueron engañados por los agitadores... Así, respetuosos de los estatutos, la dirección convocó a la XV Convención Nacional Ordinaria, organizada por delegados que en su mayoría fueron impuestos por el CEN, para que aprobaran, sin previa asamblea judicial, la expulsión de 20 trabajadores de la matriz, más la suspensión de derechos sindicales de 30 compañeros de las secciones foráneas". (13)

Veáse una vez más como se ata a los compañeros, veáse también como otra convención en manos de dirigentes espurios sirve para legitimar las acciones más oscuras de los falsos representantes de un sindicato.

Todo lo anterior podemos llamarlo orígenes o antecedentes del STRM. En 1976, después de 14 años de charrismo sindical continuo, el STRM retoma las banderas de lucha y se dá otro movimiento democrático que es el que marca una nueva época en el sindicalismo telefonista. Este tipo de proyecto sindical reviste algunas características propias y es el que en este momento continúa. Por ello mismo llamaré a esta etapa "El sindicato de telefonistas en la actualidad"; es la parte que expondré enseguida.

EL SINDICATO DE TELEFONISTAS EN LA ACTUALIDAD (1976-1984).

El 22 de abril de 1976 marcó una nueva etapa en el sindicato telefonista. Ese día fué decisivo para el derrocamiento de - la dirección anterior. Nuevamente un movimiento democrático ha- bía dado cuenta del charrismo sindical que en esos momentos es- taba representado por Salustio Salgado. En el comité democrático electo figuraron personas combativas con carácter transformador, o al menos así lo manifestaban.

Recuerdo que en una polémica estudiantil se defendía a ca- pa y espada al nuevo comité ejecutivo de telefonistas, diciendo de él: que era un comité democrático, independiente y capaz de resolver los problemas que se avecinaban al sindicato. Otro com- pañero, Pedro Aguayo Chuc, con una mayor experiencia en el ámbi- to sindical, refa un poco de la aseveración tan seria de su in- terlocutor y decía: "puedo equivocarme y sería lo mejor, pero tu líder sindical "honesto" no va a durar mucho, el tiempo nos lo dirá y verás que así como a Charrustio Salgado lo sacaron, así y solamente así van a poder sacar a ese nuevo dirigente, que con los días no sólo se volverá charro sino más que eso". No sé a - ciencia cierta si el compañero Aguayo tenía una bola mágica o - si tenía el don de adelantarse en el tiempo, lo único que encuen- tro hoy, después de 9 años, es que sus palabras fueron profético- cas.

Darle un sesgo unilateral diciendo que todo ha sido culpa de la dirección sindical, sería quedar a medias del análisis, - este problema de la representación sindical deshonesto es un cír- culo continuo que tiene sus orígenes no en el sindicato como or- ganización, sino que es una parte del engranaje de la estructura

- social que tiende siempre a sobrevivir y que por lo mismo sus principios y fines están sometidos a las modalidades que ahí se les imponga.

En constantes ocasiones se escucha decir que se trata de relaciones de fuerza entre las partes, pero creemos que tales relaciones son desventajosas y que por lo mismo se tiende a una subordinación a la clase dominante. ^{Es} En ese sentido como pudiere ir ^{el} análisis, reconocer que se trata de clases antagónicas y que por lo tanto una tiende al sometimiento de la otra, y mientras no se logre imponer por la fuerza, la clase trabajadora estará - sometida a dichas relaciones desventajosas.

Decía que el sindicato de telefonistas había ganado una - batalla más al imponer por medio del REFERENDUM una dirección - que de momento sí era de los trabajadores. ¿Porqué de momento?. Bueno, después de 1976 el sindicato entró en una etapa de depuración representativa; se excluyó, se sancionó a todos aquellos integrantes cuyos intereses no coincidían con los trabajadores, pero tales sanciones y exclusiones fueron más allá de lo que re presentaba un interés ajeno, ello fué el depurar el comité de - todos aquellos compañeros que verdaderamente querían la democra - cia, por eso y no por otra cosa fueron excluidos y sancionados Alberto Vázquez, Sergio Ríos, Luis Rojas etc.

Que quede muy claro, en 1978 y 1979 se dieron en Teléfonos tres huelgas, tales huelgas fueron realizadas no porque la direc - ción sindical lo quisiera hacer, sino porque las bases así lo pe dían. El comité Ejecutivo en cabeza de Hernández Juárez insistía en atemorizar a los trabajadores diciendo que no había armas pa ra enfrentar al estado, decía que el país estaba en crisis y que no se podía ^{pe} más de lo que se podía dar. Los trabajadores votaron

por la huelga y fué por eso que se realizó, en ese sentido la dirección no sólo acató el sentir de las bases, sino que éstas rebasaron a la dirección y con bastante margen.

¿Porqué se dice que las bases rebasaron a la dirección?

Se dice ello porque en esos momentos la gente, en su mayoría no se limitaba a levantar la mano en las asambleas, sino que exponía abiertamente su sentir, por eso la dirección tenía que acatar las peticiones de esos representantes combativos. Esa fué la gente que más tarde sería sancionada, dichas sanciones no -- fueron porque se halla estado en contra de la organización sindical, cosa que se ha hecho creer. Fueron sancionados porque expresaban el sentir de las bases y eso era un peligro para los - intereses turbios que perseguía la dirección.

Que se recuerde, antes, hasta mediados de 1980, en las asambleas generales se discutía abiertamente sobre los problemas que enfrentaba el sindicato. Hoy, después que la dirección logró la "depuración sindical", esta dirección es la que impone sus puntos de vista supuesto que en las asambleas ya no hay oposición, la gente que acude a las convenciones son de lo más incondicionales o compañeros que han obtenido el visto bueno de la dirección. Por tales circunstancias hoy se dice que para ser convencionista en el STRM se necesitan tres cosas, y ellas son:

- 1.- Estar de acuerdo y no cuestionar (si hay desacuerdo) los - planteamientos de la dirección, porque sino, se expone a - una sanción y a no ser elegido para otra ocasión.
- 2.- Pasar el visto bueno de la dirección, si el coordinador del centro de trabajo dice que no, el compañero no es aceptado aunque éste halla sido electo por su departamento.
- 3.- Ser el dedo más veloz de la convención para votar los acuer

-dos que supuestamente se han tomado en la discusión, digo supuestamente, porque normalmente se impone el punto de vista de la dirección, salvo que sea una propuesta de gente convencionalista que con anterioridad se le ha instruido para que en un momento clave pida la palabra y exponga, según él, una propuesta de su sección.4

Buena parte de lo antes mencionado necesita ser reafirmado por alguien que de cerca halla seguido el desarrollo del sindicalismo telefonista en esta época. Para ello me remito nuevamente al trabajo de Méndez G. José; en él encontramos algo que nos auxilia para este mekester.

"Cuando Salustio Salgado quiso traicionar nuevamente a los telefonistas en aquel abril de 1976, los trabajadores hizaron las banderas de huelga e implementaron un paro en la matriz secundado por algunas de las secciones foráneas. Este paro realizado como protesta a las actitudes entreguistas de Salustio, dió oportunidad para que el jerarca del movimiento obrero, Don Fidel Velázquez, arremetiera en contra de los telefonistas y de la izquierda de aquél entonces; los comentarios iban en este sentido:

El Congreso del Trabajo en sesión extraordinaria y a través de Fidel Velázquez declaró que el descontento ocurrido en el STRM obedece a motivos de orden político que han estado cultivados por personas extrañas al sindicato, con el deliberado propósito de distorsionar el sistema sindical mexicano. Los elementos extraños al sindicato eran desde luego, el STUNAM y la tendencia democrática, quienes se habían declarado firmes opositores de la burocracia sindical". (14)

Se vé con mucha claridad que Fidel Velázquez trataba de mantener el control sobre el STRM, también se vé un apoyo directo

al comité de Salustio y como Fidel Velázquez siempre ha acusado a los de izquierda de tratar de desestabilizar al país. No nos extraña esto, ya que en el fondo ello es parte del manipuleo - ideológico que ha sido utilizado por los organismos oficiales, como es el caso de la CTM y el Congreso del Trabajo. Véase todo ello porque ese tipo de maniobras se repiten siempre que hay un problema como el de los telefonistas en ese año, veamos:

"En un último intento por desprestigiar el movimiento democrático que se daba en el STRM los charros acusaban a Rafael Galván de estar detrás de éste: la famosa izquierda, "Galván siempre le ha tenido el ojo a los telefonistas". Fidel También acusaba a la liga 23 de septiembre, al STUNAM y a la tendencia democrática del SUTERM de apoyar al movimiento telefonista", (15)

La cita anterior nos dá elementos suficientes para ver como Fidel Velázquez y el Congreso del Trabajo tratan de sostener a los incondicionales. Notemos como defiende al comité de Salustio Salgado, mientras que acusa al nuevo comité de ser casi comunista y de izquierda.

Las acusaciones que Fidel Velázquez hiciera en el año de 1976 las volvió a repetir en marzo de 1982, sólo que ahora defendía a su queridísimo amigo Francisco Hernández Juárez y acusaba de izquierdistas y malos mexicanos a todo el grupo disidente que no estaba de acuerdo con la política gansteril de Hernández Juárez y equipo.

Muy a pesar del descontento de las autoridades, el grupo democrático de 1976 siguió su movimiento, movimiento que culminó con la realización de un "REFERENDUM" en el cual habría de triunfar el nuevo comité. "Así, una de las conquistas obtenidas por el importante triunfo de los telefonistas a través del voto

fué que la votación se realizara por medio del sufragio universal, con voto personal directo y secreto. El resultado del Referendum favoreció en forma abrumadora al nuevo comité democrático". (16)

Volvemos a encontrar aquí una de las contradicciones en que incurre el comité encabezado por Hernández Juárez. En aquel entonces sí aceptó el famoso referendum, sin embargo, en el año de 1982 no lo aceptó, porque según su punto de vista, él seguía contando con la mayoría, así que "no había razón para hacer un referendum, un conteo que podía durar mucho tiempo y además significaba un desgaste a los telefonistas".

Los resultados del movimiento de abril de 1976 fueron como los que ocurrieron en el movimiento restaurador del 59, en forma resumida podemos englobarlos así:

- Fuera y rechazo a la afiliación forzosa en el PRI.
- Permanencia del STRM dentro del Congreso del Trabajo, conclusión muy discutida dado que existía la idea de romper toda relación con ese organismo, el toque final lo puso Hernández Juárez.
- Delimitación de funciones del comité ejecutivo en cuanto a la toma de decisiones, previa consulta a las bases, en los problemas que a éstos incumbe. Además no podía participar ni ocupar puestos de elección popular.
- Reducción del período de funciones del comité ejecutivo y nacional de vigilancia de cuatro a dos años, esto último aprobado en contra de la voluntad de Hernández Juárez ya que él quería que fuera de cuatro años.
- Llamamiento a elecciones realizadas mediante el voto directo, universal y secreto.

-Realización de asambleas generales y departamentales, así como la realización de asambleas judiciales, "éstas últimas serían las únicas que podrían sancionar, castigar o apliar la cláusula de exclusión a algún miembro del STRM". (17)

Aparte de los puntos mencionados había una mayoría quien solicitaba que la política de alianzas del STRM debería ser con otros sindicatos hermanos que también se habían sacudido el nefasto charrismo oficial, tales alianzas proponían, deberían ser con los electricistas de la tendencia democrática, con los del STUNAM y con otros como el SUTIN.

La propuesta de la política de alianzas no prosperó ya que el recién electo comité se encontraba en medio de una serie de presiones y de condiciones que la empresa y el estado le estaban imponiendo. El mismo presidente Luis Echeverría le conminaba al comité ejecutivo que deberían pensar muy bien que tipo de alianzas iban a hacer. Es claro que ante este tipo de advertencias Hernández Juárez prefiriera conservar la dirección, antes que verse inmerso en un verdadero movimiento transformador.

Así las cosas, el nuevo secretario general optó por declarar que "el apoyo a la tendencia democrática sólo era un apoyo moral y además ellos continuarían militando dentro del "glorioso" Congreso del Trabajo". (18)

Los logros obtenidos por los trabajadores telefonistas en el movimiento de 1976 continuaron hasta 1978, en este año el comité ejecutivo, previendo ya su reelección, hizo una "caza de brujas", misma que llamó "depuración sindical" y que consistió en expulsar y sancionar a todos aquellos compañeros combativos que exigían se cumplieran los estatutos y principios que regían al STRM. Los primeros pasos que dió el comité para el logro de

tales fines fué el de regresar a los mecanismos charriles que an taño utilizaran Ayala Ramírez, Guzmán Reveles y Salustio Salgado. Así en forma cínica y violenta convocaba a las convenciones, mismas que empezaban con restricción de entrada a algunos re-- presentantes departamentales y después se completaría con un ma nejo sucio y amañado de las mismas, para obtener las decisiones que ellos juzgaban convenientes.

La práctica charril que había sido destruída en 1976, vol-- vía a implantarse como "la instancia legal" que habría de justi ficar y legitimar los malos manejos de la organización sindical; es más, las asambleas generales y judiciales se volvieron a sus^{pen} der, quedando solamente las convenciones como tribunal único de decisión y castigo para los trabajadores telefonistas.

Así, de golpe y porrazo el comité ejecutivo de los telefo-- nistas se convertía en juez y parte de los problemas que aqueja ban a los trabajadores. Este poder que no fué otorgado, sino -- usurpado por la dirección sindical, permitió que éste se reeli giera por dos años más, disfrazando esta reelección con una nue va frase en el lenguaje sindical y que se denominó "AMPLIACION DE PERIODO". Consumada la reelección el sindicato retornó al con trol que anteriormente había tenido, es decir, la vida democrá tica del STRM que había durado como en el año de 1959 sólo dos años, porque la dirección sindical retornaba a las andadas an teriores.

A esta altura del análisis histórico se vuelve obligada una pregunta. ¿Qué hacíamos los trabajadores que permitimos tal re-- troceso?

Después del triunfo de 1976 se creó en el sindicato de te-- lefonistas una escuela sindical a donde podían asistir los traba

-jadores telefonistas con el fin de adquirir conocimientos y técnicas que les sirvieran en la vida diaria; estos conocimientos irían desde historia obrera-movimientos obreros, hasta aspectos políticos que deben conocer los trabajadores. Dicha escuela se le llamó "La casa de la cultura" y era uno de los proyectos más saludables que podía tener el nuevo comité para la actualización de sus trabajadores, digo que era un buen proyecto porque muy pronto fué clausurada por Hernández Juárez, que sintiéndose amenazado vió en ella un peligro interno que podía fácilmente destruirle. Fué de esa manera como las buenas intenciones de superación para los obreros telefonistas se vieron truncadas, por lo que la politización que en un momento se pensó nunca se llevó a la práctica completa.

Visto lo anterior me parece que podemos encontrar respuesta a nuestra interrogante, esto es: los trabajadores telefonistas, al igual que muchos otros trabajadores, permanecieron distantes y ajenos al proceso político que se estaba gestando en la dirección sindical. No hubo la integración requerida para hacerle frente a la amenaza que se avecinaba, y más aún; ante la creciente fuerza y peligro que significaba la "línea dura" de telefonistas, el comité se rodeó de un cuerpo de asesores, mismos que le habrían de orientar sobre las políticas a seguir, así como las formas de sometimiento y control de los trabajadores. De igual manera se hizo acompañar de unos guardias (guardias), por lo que su "equipo de trabajo" quedó integrado, listo para iniciar la ofensiva en contra de aquellos compañeros que pugnan por una verdadera transformación al interior del sindicato.

Creemos que la asesoría y el apoyo dado por los intelectuales antes descritos, dieron muy buenos resultados, porque pronto,

antes de finalizar el período que les correspondía, ya tenía la organización que les permitiría "ampliar el período" por dos - años más.

Esa clase de intelectuales que están al servicio de los que tienen el poder son los que permiten que se dé el control en los aparatos e instituciones al servicio de la clase hegemónica, por tales circunstancias se vuelve necesario recordar que el papel de los intelectuales de las ciencias sociales es el de apoyar, fomentar y reforzar las prácticas político-ideológicas que hacen posible la dirección de un grupo sobre otro.

Méndez G. José nos relata una vez más los hechos de 1978 - para ver cómo se conformó esa hegemonía:

"Al darse a conocer públicamente las pretenciones de los - telefonistas, el Congreso del Trabajo declaró: "No se debe agravar la situación económica del país, la clase obrera está diciplinada y se abstiene de hacer demandas que no corresponden a su realidad, el Congreso del Trabajo se verá en la necesidad de aplicar severas sanciones que puedan llegar inclusive, hasta la expulsión".

La amenaza de expulsión trajo resultados inmediatos, la dirrección del sindicato, a través de Mateo Lejarza, manifestó que el CEN no había estado de acuerdo con la participación de las organizaciones independientes, de crear problemas con las fuerzas del orden durante el desarrollo de la manifestación de los telefonistas.

Después del mitin conjunto con los electricistas, Hernández Juárez arremetió contra los simpatizantes de la corriente democrática que se encontraban en el local sindical, clausuró - la casa de la cultura y decomisó el número diez de la revista en

el que se hacía un llamado a los trabajadores para que se opusieran a la reelección del CEN y de que no cayeran en la trampa que éste pretendía para la próxima contratación. A toda esa campaña de intimidación se sumaron entonces las imposiciones y manipulación por parte de la dirección del sindicato así como la represión por parte de la policía que apoyaba al secretario general(19)

Lo anterior fué el inicio de la política gansteril del comité, porque a partir de entonces se volvieron a perder las prácticas saludables que pudieron haberle prolongado la democracia al sindicato. Ese retorno a la imposición se ha hecho patente en - los ocho años de funciones que lleva el actual comité. Primero hizo la farsa de ampliación de período, mismo que le aseguró la permanencia hasta 1980, en esta fecha nuevamente se reeligió - (por esta única vez dijo), esta reelección le aseguró la dirección hasta 1984. Y ahora en 1984, con la farsa más grande de la historia telefonista, vuelve a reelegirse y fungirá como secretario general hasta 1988, con lo cual cumplirá doce años en la - dirección del sindicato telefonista.

Las formas y mecanismos que el actual comité ha implementado para lograr la hegemonía sindical son muy variadas y hasta - cierto punto, hay que reconocerlo, bastante inteligentes. Por un lado se ha ganado el consenso activo de algunos departamentos - claves en la dinámica de la telefonía, por otro lado se ha impuesto, aún en forma violenta, en los departamentos y secciones que han contrariado su política directiva.

En el exterior la política de alianzas del comité es de lo más cuestionable, pero bastante ventajosa para ellos como dirección; ha hecho de la organización telefonista un organismo subbordinado a la política presidencial, al mismo tiempo ha estado

siempre dentro de los lineamientos que el Congreso del Trabajo dicta. Los pactos de ayuda mutua con otros sindicatos independientes se han visto rotos a grado tal de no permitir siquiera que éstos puedan dar información cuando se realizan asambleas departamentales.

Los mecanismos al interior del sindicato se apoyan en buena parte en el uso de las prestaciones que son parte del patrimonio de los telefonistas, esto es:

- Cualquier trámite de orden legal como son los permisos, los cambios, las permutas, las solicitudes para ingresar a Telmax, etc. sólo son realizados si el solicitante es un sujeto que comulga con las ideas del comité o que de menos no lo cuestiona.
- Lo mismo ocurre con las prestaciones económicas como son el Infonavit, el Fonacot, los préstamos personales etc.
- En el aspecto departamental se observan esos mismos mecanismos coercitivos, ya que se niega a tratar todo asunto relacionado con un departamento, si es que éste le ha cuestionado los malos manejos que hace de la organización. Esos aspectos en que se limita a los departamentos son los trámites de ascenso, las habilitaciones por escalafón, la revisión de los convenios departamentales y otros.
- Otro mecanismo ya mencionado y que es utilizado al interior del sindicato por nuestro "glorioso comité", son las sanciones a los "indisciplinados", así como la aplicación de la cláusula de exclusión para los compañeros más combativos.
- También en el quehacer político se vé otro mecanismo, ello es, la obligación de los trabajadores de asistir a ciertos eventos promovidos por el Congreso del Trabajo y al mismo tiempo el castigo o censura para aquéllos que participan en eventos políti-

-cos independientes.

-El más interesante de todas esas formas de control quizá sea el uso del lenguaje, éste es otro de los méritos del comité actual. Ya se dijo en otra parte de la introducción a la historia del sindicato; el lenguaje utilizado tiende a envolver a los trabajadores, de forma tal que los lleva desde un legalismo hasta el miedo y el temor cuando se nos dice que no hay condiciones para enfrentar al estado, porque éste es el que tiene el poder político y represivo.

Lo anterior, son entre otras, las particularidades que revisa el actual comité, de ahí que su estancia en la dirección se halla visto prolongada dado las relaciones externas que lo permiten y dado que no existen en los trabajadores otras alternativas más viables.

De aquí se desprende que lo que se requiere es encontrar nuevas formas y mecanismos que resten fuerza a las directivas actuales; esas formas y mecanismos deberán canalizar y retomar las necesidades más inmediatas de los trabajadores, así como el descontento que circunda en los diferentes departamentos, tratando de que tal descontento desemboque en una organización cuyas perspectivas sean más claras y ventajosas para todos los trabajadores.

Ese es el reto para los nuevos intelectuales en ciencias sociales, reto que implica la renuncia a las formas tradicionales y a las posiciones personales ventajosas, para ligarse en forma congruente a su posición de asalariado, eso es, cual si fuese un trabajador y nada más.

III.2.- LA VIDA COTIDIANA DEL TRABAJADOR.

Las relaciones externas que lleva el sindicato limita en buena parte su lucha reivindicadora. De las alianzas y pactos de solidaridad que se realizan con el estado se ganan sólo irrisorias concesiones que poco o nada alivian la situación de los trabajadores, sin embargo el estado si sale favorecido de tales alianzas, su mayor ganancia es imponer el control y seguir subsistiendo como caíse dominante. Tales relaciones externas que promueve la parte directriz de los sindicatos tiene que ser acatada y apoyada por el grueso de la organización, porque de lo contrario el proyecto hegemónico se vendría abajo, no tendría forma, ni tampoco una base que sustentase tal actitud.

Para trasladar el encargo hegemónico del exterior al interior del sindicato, se utiliza una práctica ideológica idéntica a la del estado, en cuanto a sus métodos se refiere. Tal práctica lleva como fin el sometimiento de la masa a los designios del grupo dominante. Esta práctica se manifiesta en las relaciones internas que se desarrollan al interior de la fábrica y del mismo sindicato. Es fácil observar que la organización interna sigue la misma estructura jerárquica del exterior, esto es: el comité ejecutivo del sindicato es el máximo órgano directivo de toda la organización, relegando a las bases a un término secundario y viéndose ellas subordinadas a las decisiones políticas y económicas que se tomen, así mismo la dirección se convierte en juez y parte de los problemas que se suscitan. Lo anterior es la resultante de la poca participación y del nulo interés que manifiesta la base en la resolución de sus problemas. Ya se dijo en páginas anteriores, los únicos elementos que pueden hacer de su sindicato un organismo democrático y defensor de sus derechos

son las bases; de los dirigentes no saldrá nada, absolutamente nada, que no sea el tratar de continuar en la dirección supuesto que esto representa el poder.

Pero surge una pregunta. ¿Porqué las bases aceptan la dirección y control de un grupo que no le es satisfactorio?

La respuesta me parece que no la encontramos en el capítulo anterior. "La hegemonía y conformidad de una clase se realiza mediante la práctica política y cultural que despliega una clase que ostenta el poder sobre otra que le es subalterna". La práctica cultural a la que nos referimos es nada menos que la socialización. La socialización en un sindicato cumple el encargo de hegemonizar y sujetar al individuo a normas y patrones culturales que su sociedad requiere para su sostenimiento.

Es en ese sentido que las bases asimilan y aceptan los patrones y roles conductuales que se requiere para que la parte directiva siga dominando. Además, no debemos de olvidar que la política de alianzas que se dá entre el estado y los dirigentes es idéntica a la que se establece entre los trabajadores y los representantes sindicales. Tal alianza implica para el trabajador la renuncia a ciertas inquietudes de carácter político-social y a cambio recibe la seguridad de permanencia en el trabajo, la posibilidad de ascender y alguna que otra prestación de índole económica que no repercute en gran cosa en su salario.

La vida cotidiana del trabajador, vista de esa manera, es un constante círculo del cual es difícil salir, esto es: es una práctica cotidiana que se centra principalmente en el tiempo que emplea para transportarse, el tiempo que dedica a trabajar y el tiempo que utiliza para evadirse. Todo ello en su conjunto lo denominamos práctica ideológica del trabajador, misma que lo caracte-

-teriza y lo hace estar sujeto a lo que Oscar Correas llama "Avantares de la lucha de clases", y eso es verdad, porque la ideología que ha traspasado al obrero la lleva por todos los poros; desde su concepción de la vida hasta la forma en que se le ha inculcado para divertirse. Por ello se insiste: mientras el proletariado no conquiste una posición más ventajosa en lo que es la lucha de clases, mientras no se sacuda la ideología proletaria impuesta, éste continuará sujeto e inmerso en una ideología embriagada de mando y de poder fantaseado y deformado de toda la realidad.

a) EL TRABAJADOR Y SU IDEOLOGIA.

Hemos visto ya que la socialización juega un papel sumamente importante en la vida cotidiana del trabajador, nos queda pendiente indagar cuáles son y como se manifiestan esos mecanismos internos que conforman el consenso y consentimiento de la clase trabajadora, para que un grupo minúsculo siga conservando el poder.

Elementos importantes en la conformación de un consenso, aparte de los ya mencionados son: la fantasía, la ilusión, el temor y la promesa, estos conceptos hábilmente tratados y con un lenguaje muy especial, permite que la ideología alcance niveles bastante satisfactorios. El lenguaje, sin desconocer a los demás mecanismos ideológicos, constituye el principal vehículo transmisor de ideología.

Es fácil observar como cada grupo social es poseedor de un lenguaje, mismo que lo diferencia y caracteriza ante los demás. El lenguaje se hace acompañar, incluso, de matices muy variados y tonaditas que distinguen una comunidad rural de una urbana, -

así como una zona central de una noroesteña. Aparentemente eso no guarda importancia alguna, sin embargo podemos constatar que si existen pensamientos muy propios de cada una de las regiones - aludidas, quizá esto último no nos incumbe en el análisis de - nuestro problema, pero sí justifica su mención dado que nos proporciona un aspecto de comprensión general desde el cual podemos analizar cómo el lenguaje en una organización sindical es - un canal transmisor de conformación y consenso.

La comunicación interior en un sindicato reviste particularidades varias, de las cuales destacamos: las formas en que debe dirigirse a los compañeros, las formas en que se realizan las asambleas, los comunicados internos escritos, la forma de redacción de los estatutos, y otros. En todos éstos se observa que a los integrantes del sindicato debe llamárseles compañeros o camaradas.

En el interior del sindicato existe cierto lenguaje que lo diferencia de otras entidades sociales, este aspecto es más notorio en los debates legales que realizan los trabajadores, así como también las formas en que se realizan los mítines, las marchas y huelgas. Sobre el aspecto de la legalidad viene muy a tiempo el comentario de Osacar Correas que nos dice:

"En ningún otro sector del derecho es tan evidente la función de ocultamiento que cumple la ideología jurídica. En el derecho laboral, pero también en los otros niveles, deben distinguirse varios aspectos:

- a) El derecho positivo. El estado ha producido esta legislación urgido por el avance del proletariado en la lucha de clases. En última instancia, la ley del trabajo tiene como fuente la lucha por el reparto de la plusvalía.

b) La ideología jurídica. Tales derechos son acordados bajo la forma de cierta técnica jurídica -la ley- que lo hace de cierta manera, digamos con cierto LENGUAJE. Esta técnica jurídica es el vehículo tanto del derecho concedido, como de cierta ideología transmitida en el mismo momento en que se acuerda el derecho de percibir el precio exacto de la fuerza de trabajo, pero lo hace diciendo que el salario deberá ser justo o bien caracterizar una vida digna. Como cualquiera puede advertir "justicia" y "dignidad" son ideas que pueden significar cualquier cosa... estas ideas incluidas en la ley pueden despertar en el que las lee o las oye, el convencimiento de que el capitalista no podrá robarle al obrero el fruto de su esfuerzo, por ^{el} el estado bienhechor, el derecho laboral y los juristas se lo habrán de imedir". (20)

Obsérvese que el lenguaje jurídico, a más de legitimar ciertas relaciones laborales, sirve para llenar el vacío que tienen los trabajadores en su necesidad de creer en algo, esto está plasmada en una ley del trabajo la promesa de defender al trabajador, cuando éste así lo solícite, del patrón o de las personas que lo emplearon. Tal promesa pudiera nunca ser llevada a la práctica, pero sirve para calmar los ánimos de los obreros y para conformar en ellos un consenso respecto a las personas que lo dirigen.

La promesa e ilusión que se tiene en el derecho laboral es sólo una parte del conjunto ideológico que tiende a someter al trabajador. Si nosotros observamos la información cotidiana de los medios masivos de comunicación, veremos que diariamente se le está reforzando al trabajador esa promesa de bienestar social, veáse para constatar ello, los discursos oficiales del presiden

-te en turno, veáanse también las declaraciones comprometedoras de los representantes sindicales y de los políticos encumbrados. En tales declaraciones encontraremos que el ciudadano presidente se compromete a luchar por la causa de los obreros y de los campesinos, el ciudadano gobernador promete que luchará para - que los trabajadores no sean los que lleven el peso de la cri-- sis económica.

Las anteriores declaraciones, quiérase o no aceptar, contri-- buyen para que el obrero se conforme y tenga la esperanza de -- que quizá algún día se le haga justicia tal y cual se lo han pro-- metido.

La idea que se nos dá, respecto a los canales legales que existen para solucionar los conflictos laborales, llega a ser -- tan fuerte, que olvidamos por momentos todas las dificultades -- que encuentra un trabajador cuando hace uso de eso que denomina derecho laboral. Digo que eso es un mecanismo bastante seguro -- porque algunos trabajadores recurren a ello y, lo único que lo-- gran es una decepción , ya no sólo de los tribunales, sino del conjunto legal existente. Que digan lo contrario todos los tra-- bajadores que alguna vez hallan acudido a esas instancias buro-- cráticas, que lo digan los obreros cuyas demandas duermen de dos a cuatro años, que lo digan los trabajadores de Spicer, del SU-- TIN, de MABE, de Refrescos Pascual, de Trainobile y de todos a-- aquellos sindicatos que alguna vez creyeron en la "justicia" que tantas veces han proclamado las autoridades y los juristas de -- escritorio.

Aún de todos los ejemplos anteriores los trabajadores no en-- tendemos, no nos es suficiente la experiencia ajena y seguimos alimentando esas ganas de creer en algo y volvemos a recurrir a

los tribunales y, otra vez la misma promesa, las mismas ansias decreer que al fin se hará justicia. Tanta es nuestra necesidad, que aún de lo evidente y contradictorio que resulta, volvemos a pensar como ellos y hablamos igual que ellos; que lo diga sino - Oscar Correas:

"Los tribunales a diario aplican la ley traspasada de ideología, trayendo en su apoyo la ideología de los ideólogos jurídicos más notables y agregando a la vez la propia y particular ideología del juez. Así, diariamente, en la práctica jurídica - laboral, también los obreros "hablan" de sus derechos laborales, manipulan la ley en el sindicato y consultan a sus abogados. El derecho que aquí está instituido es manipulado ideológicamente; los obreros hablan de ello con el lenguaje de la burguesía; se refieren a su derecho, a cobrar su trabajo, el salario justo etc. Y es aquí entonces cuando la ideología jurídica ha cumplido su cabal cometido". (21)

Si la promesa y la ilusión mantienen al trabajador en su lucha constante, la fantasía y el temor en su vida diaria no lo son menos. Estos elementos sirven de apoyo para que un grupo dirigente, que haga buen uso de ello, siga conservando su hegemonía. Es una verdad inegable que en el individuo existe siempre el temor, el miedo a lo desconocido, a perder el equilibrio y - que por lo tanto éste tiende a conservar lo que ya posee, lo que siente como propio.

De hecho esta característica nos viene desde la misma infancia, lo primero que tiende el niño es a tener una satisfacción, una satisfacción que es la fuente de alimento, misma que identifica y que después hace suya viéndola como algo propio y que es lo que después le habrá de dar seguridad, por eso la insistencia

de que al niño se le dé afecto y cariño, mismos que se convierten en una seguridad para él.

La anterior característica, propia del sujeto, de tender a conservar lo que ya tiene, es muy bien aprovechada por los grupos que dirigen, de ahí que nuevamente se convierta en un mecanismo manipulable con el fin de obtener el consentimiento de la gente que se quiere ganar y dirigir.

Otro hecho atemorizador es el saber que existe hoy en día una faltante de trabajo que alcanza grandes dimensiones, este hecho real es utilizado para atemorizar a los trabajadores diciéndoles, cosa que no desconocemos, que no hay trabajo y que por lo tanto se debe conservar el que se tiene. Para conservar el trabajo, se nos dice: no se debe participar en política, tampoco debemos actuar en contra de lo que dicta el estado. Esta forma de atemorizar no es la única, es sólo la parte inicial de la intimidación, de ahí que si no resulta se cuenta con otros recursos intimidatorios como son la alusión a los aparatos represivos. En esta parte se nos dice que si no acatamos los planteamientos o propuestas que hace el estado corremos el peligro de un enfrentamiento con la policía, los granaderos y el ejército mismo.

Aquí, en estos momentos, no se piensa en que se puede estar defendiendo eso que se llama derecho al trabajo o derecho constitucional, no se piensa que la lucha sindical puede y debe ser una lucha por conquistar una independencia del paternalismo estatal obligado, independencia que propicie una verdadera insurrección sindical, sino que se piensa como quiere que se piense, y esto nos lleva al pensamiento ya introyectado que es: el miedo a lo desconocido, el temor a lo instituido y a la amenaza que siempre está presente.

Todo lo anterior no es fortuito supuesto que "el estado controla al sindicato en tanto persona jurídica y lo hace igual que con cualquier otra sociedad civil. Pero además el estado está - siempre dispuesto a la represión del sindicato y del movimiento obrero en general". (22)

He ahí la ideología del trabajador, una ideología comprometida y fantaseada; comprometida ante la clase dirigente a la - cual se subordina, fantaseada porque no logra ubicarse en su posición de asalariado, no ha logrado esa coincidencia de clase - trabajadora y muy al contrario se identifica y justifica el pensamiento capitalista y la defensa de la propiedad privada. Véase en este momento, como la ideología asume sus más altos niveles; el trabajador no sólo no se identifica con su clase, sino que hace suya una ideología ajena, totalmente contraria a los - intereses de su grupo.

Lo antes expuesto es la resultante de la desventaja que tiene la clase trabajadora en la actual lucha de clases, desventaja que se acrecienta en la medida que los trabajadores sigamos aceptando en forma dogmática los enunciados y planteamientos de cierto grupo dirigente, por eso, "Para que el trabajador asuma su papel histórico, el obrero no debe aceptar de modo religioso las consignas de tal o cual grupo, sino que debe pensar por sí solo, decidir y actuar por sí mismo". (23)

b) LA LUCHA SINDICAL Y SUS LIMITANTES.

Dijimos en el capítulo número uno que la hegemonía implica la acción directiva de un grupo sobre otro que le es subalterno. Tal acción directiva se obtiene mediante el consentimiento activo o pasivo que otorga la base que es dirigida. Es de mucha im-

-portancia observar en estos momentos porqué las bases en un sindicato no otorgan su consentimiento activo a los menciona-- dos dirigentes sindicales.

Vimos que el consenso obtenido por los dirigentes se logra en forma pasiva y en algunas ocasiones se impone haciendo uso - de la fuerza o de la represión tanto física como simbólica, es pues necesario, el tratar de aclarar el porqué las bases no otorgan su consentimiento activo a los cuerpos directivos de los sin catos.

En el capítulo número dos observamos que la socialización impone al trabajador unaforma de actuar y de pensar respecto a su mundo circundante, esa forma de pensamiento es acorde al grue so de la sociedad y, más concreto, es un pensamiento producido en una sociedad de estructura económica capitalista cuyos móviles y principios están en justificar, fortalecer y propiciar - una falsa representación de la realidad social. Es en ese sentido como está formado el pensamiento de los trabajadores, por eso, en páginas atrás, dijimos que el trabajador no tiene una - conciencia de asalariado, como tampoco puede pensar en una comu nidad social; su forma de actuar en el mundo está ya elaborada y esa forma de actuar debe converger con los requerimientos de los que dirigen el proceso productivo.

Es por eso que el trabajador no lucha abiertamente por sus reivindicaciones, sino que está convertido de antemano en un en te político pasivo que sólo va a actuar cuando la autoridad lo obligue a ello, la autoridad entendida no sólo a aquéllos que tienen un cargo público, sino a todo aquéllo que representa una cosa superior a la media del trabajador; ello puede ser una au toridad eclesiástica, autoridad médica, su jefe inmediato en la

fábrica, su dirigente sindical o cualquier otro que ostente un puesto de orden directivo. Digo que el trabajador sólo va a actuar en esas circunstancias, porque esa es la forma que se le ha inculcado. Entendamos que el trabajador no tiene una conciencia como tal, porque así se le ha educado, que esa misma inconciencia le impide manifestarse en contra de lo instituido y que por las mismas circunstancias se convierte en un ser apolítico, que poco o nada participa en el quehacer revolucionario.

Expuesto lo anterior me parece que podemos inferir cuáles son las razones por las que los agremiados de un sindicato no otorgan su consentimiento activo a sus representantes sindicales:

- Porque están condicionados y han sido socializados para aceptar el mundo tal y cual es.
- Porque se topan con la censura y el castigo de sus superiores cuando de alguna forma quieren manifestar su inconformidad (recuérdese que el trabajador solamente va a actuar en los marcos "legales" previa autorización de su superior).
- El trabajador tampoco confía en sus representantes sindicales porque su pensamiento no se lo permite. Hemos dicho que el asalariado no tiene una ideología acorde a su papel, por eso su pensamiento está embriagado de poder, de mando, sabe que el que está arriba sólo busca su interés personal y él lo justifica, dice: "si estuviera ahí, haría lo mismo". Por eso no confía en sus líderes, cree que todos son iguales y que persiguen los mismos fines, por todo eso se requiere cambiar la mentalidad del obrero, fijarlo en su rol que juega de agente productivo, hacer notar que él debe pensar por sí mismo, como un obrero y que por lo tanto debe construir un pensamiento homogéneo de trabajador, de asalariado.

-Porque todos aquellos trabajadores que han alcanzado un grado de conciencia más elevado no confían en sus representantes, - supuesto que están enterados que éstos no responden a las necesidades de los trabajadores, sino que están ahí por intereses muy particulares.

Sobre este último punto Gramsci fué muy explícito al decir: "Los obreros sienten que su organización se ha convertido en un aparato que ha terminado por obedecer a leyes propias, pero extrañas a la masa que conquistó conciencia de su misión histórica revolucionaria". (24)

Veamos, que los obreros no creen en su sindicato debido a que son relegados de lo que es una lucha por construir una organización que los defienda. Su sindicato es un aparato que los maniató y los limita en su quehacer, los trabajadores se sienten incapaces de transformar las estructuras institucionales que los encierran en murallas de donde no puede salir su voz.

Ya se dijo: "En todos los países capitalistas, el movimiento sindical se ha desarrollado en un sentido determinado, dando lugar al nacimiento y desarrollo progresivo de una determinada organización, que se ha identificado con la historia, la tradición, los hábitos, los modos de pensar de la gran mayoría de las masas. Todo intento por organizar aparte a los elementos sindicales revolucionarios han fracasado por sí mismo, sirviendo únicamente para reforzar las posiciones hegemónicas de los reformistas en dicha organización". (25)

Aún de todos los factores contrarios, mencionados anteriormente, existen trabajadores que se rebelan y se manifiestan contra esas políticas intimidatorias, haciendo valer sus más elementales derechos, estos trabajadores han elaborado, como lo di

-ce Gramsci, una visión propia del mundo mediante la observación, análisis y la elaboración de un pensamiento propio. Esta postura de trabajadores muy concientes y responsables, encuentran obstáculos que muy rara vez logran evadir. Se supone o se creería que tales trabajadores van a encontrar un apoyo en sus mismos compañeros y en su dirección sindical, pero desgraciadamente la cosa no es así y lejos de encontrar la ayuda necesaria se topan con la condena de sus compañeros, con las sanciones de su sindicato y con las represalias de la empresa.

Los comités sindicales, como es el caso del actual en el sindicato de Teléfonos, no sólo tratan de limitar la participación activa en forma dinámica, sino que sancionan a todos aquellos compañeros que representan en algún momento una oposición en la lucha sindical. Estas sanciones van desde el castigo en forma de suspensión laboral, hasta la aplicación de la cláusula de exclusión para aquellos compañeros que más concientemente se manifiestan en contra de las maniobras charriles. Este mecanismo último que debería ser arma de los trabajadores, se ha revertido en contra de ellos y es una forma más de control que se dá al interior del sindicato.

Después de la sanción de la dirección sindical el trabajador se enfrenta al castigo de la empresa, éste va en forma de suspensión temporal hasta el despido o separación definitiva.

Las condiciones anteriores, que son las que imperan en algunos sindicatos, como el de telefonistas, limitan y encadenan la lucha democrática que en un momento dado pudiesen dar los trabajadores; por eso el trabajador en condiciones "normales" no lucha abiertamente pues sabe que está expuesto a la sanción del estado, de la empresa y de su sindicato.

Ese matiz característico de los comités actuales no es privativo de nuestra época, sino que proviene de muchos años atrás, observemos el período sindical de los años cincuenta:

"En la convención nacional de 1950 del sindicato de mineros metalúrgicos, el comité ejecutivo del sindicato, en acuerdo con el gobierno, sólo dió acceso a las delegaciones incondicionales y espurias, dejando fuera a las auténticas que representaban a las secciones legítimas. De esa manera se realizó una convención amañada que designó como secretario del nuevo comité ejecutivo a un sujeto fiel a las autoridades del trabajo... Por otro lado los delegados de las secciones más combativas nombraron a otro comité... Ante la existencia de dos comités ejecutivos en el sindicato minero, el gobierno precipitadamente procedió a reconocer al comité encabezado por el charro Jesús Carrasco, que inició sus actividades suspendiendo sus derechos a las secciones que se negaban a aceptar sus directivas". (26)

Observemos que las sanciones ya están presentes en ese período, ellas provienen no sólo del sindicato, sino del gobierno mismo, éste último es el que le dá validez y legalidad a tales acciones de los comités, por eso mismo el trabajador cuando se enfrenta a su comité, se está enfrentando directamente con el estado. Es el estado el que respalda y apoya a dichos dirigentes, sabe que el control está garantizado con esos falsos representantes de los trabajadores.

La situación de los años cincuenta se sigue frecuentando - en nuestros días, observemos lo que Graciela de la Rosa nos dice sobre "El rol de los sindicatos":

"Como hemos visto, en ambos sindicatos (Ferrocarrileros y de Secretaría de Comunicaciones y Transportes) a las bases trác

-ticamente no se les toma en cuenta, salvo para recibir sanciones cuando se convierten en infractoras, en cambio a los dirigentes se les atribuye funciones de decisión, orientación y sanción". (27)

Veáse, sí, que en la medida que los trabajadores estén "disciplinados" y sujetos a lo que dicta el cuerpo directivo, éstos no tendrán problema alguno con su trabajo, más si ocurriese que al trabajador le diera por analizar y cuestionar la forma en que se le está dirigiendo, entonces sí que tendrá problemas y correrá el riesgo de perder el trabajo, incluso la vida o la libertad, veámoslo:

"Es claro que la facción reformista de los sindicatos ha sentado sus bases en esto que denominamos democracia capitalista, la razón es que ellos atraen a la gente más activa y a los que logran sobresalir encuadrándolos en el sistema. En cambio a los elementos revolucionarios que adquieren matiz revolucionario, de organización y dirección, los masacran y los desaparecen. En ese sentido los trabajadores se quedan sin dirección hasta que no vuelven a organizarse, por eso es conveniente que toda la masa adquiera matiz revolucionario y de conciencia de trabajador". (28)

Expuesto lo anterior, podemos inferir que las bases no participan en las acciones sindicales por el temor de ser sancionados tanto por la empresa como por su sindicato, y en el caso extremo por el estado mismo. Esa es una de las circunstancias principales que orillan al trabajador a estar distante de su problemática.

III.3.- LOS REPRESENTANTES SINDICALES: EJES Y CONDUCTORES DE LOS MOVIMIENTOS OBREROS.

En la cita de Graciela de la Rosa, páginas atrás mencionada, encontramos que a los dirigentes sindicales se les atribuyen funciones de decisión, orientación y sanción. Aparte de esa atribución debemos agregar que dichos líderes se adjudican funciones que competen a las bases, pero dada la estructura jerárquica y la poca participación de sus agremiados, los dirigentes asumen el rol de ejes y conductores del movimiento obrero.

En otros momentos se ha dicho la importancia que reviste - el que las bases sean las que impongan los lineamientos y la fuerza directriz que debe seguir la organización sindical, sin embargo esa fuerza no se hace presente sea por una razón u otra cosa que permite a los comités de los sindicatos hacer y deshacer de toda la organización.

No es nada extraño que en los sindicatos (ver y gracia el de los telefonistas) prive una falta de interés en la información de los problemas que afectan a toda la organización, esta carencia participativa, como lo hemos hecho notar, es fomentada y reforzada por los dirigentes sindicales que poco o nada hacen para cambiar esta postura de los trabajadores. Hasta cierto punto estas actitudes benefician a los dirigentes, por un lado se quitan la presión de los compañeros que pudieran estarles exigiendo mayor dinámica y más honestidad en el manejo de la dirección, por el otro lado tienen mayor libertad para el uso y abuso de los fondos sindicales, además se cuenta con una representatividad que ha sido delegada por el conjunto de los trabajadores.

El problema de la representatividad tiene muchas ventajas

El problema de la representatividad tiene muchas ventajas para el dirigente y pocas para los dirigidos, ya que permite, al que dirige, aludir buena parte de la responsabilidad ante los hechos, encontrando una excusa en la poca participación que muestran los compañeros y justificando la ineptitud e inoperancia de sus programas en la falta de apoyo de la base. Esto último es muy cierto, ya que algunas de las acciones que emprende la dirección se ven truncadas por no existir la integración de todos los agremiados a dicha tarea, sin embargo, esta dificultad nos revierte el problema y nos lleva nuevamente a la representatividad sindical, representatividad que como se ha dicho, vuelve flojos a los agremiados, quienes aluden su participación con el hecho de decir "que para eso tienen sus representantes".

Nótese, que desde cualquier punto de vista, ~~xxx~~ el más beneficiado de tales relaciones es el que dirige, mientras que el dirigido asume una posición pasiva que no le permite avanzar en su lucha sindical quedando siempre a disposición de los dirigentes quienes se encargan de manejarlo y manipularlo. Tales características en las relaciones sindicales otorga poder de decisión y de control a los dirigentes, quienes logran hacerse notar y — son llamados para ocupar otros puestos de mayor jerarquía.

Obsérvese que hoy en día los puestos de dirigente sindical son una especie de "trampolín político" para dar el salto hacia un puesto de diputado o de senador, veáse como ejemplo: Salvador Barragán Camacho, líder de los petroleros y actual senador; Manuel Rodríguez Alcaine por los electricistas, Carlos Jonatid Barrios del SNTE y actual Gobernador del estado de San Luis Potosí; por los telefonistas tenemos a Guzmán Reveles, Ayala Ra-

-mírez y Salustio Salgado que fungiera como diputado en el año de 1977. Esta característica, muy propia de los dirigentes sindicales actuales, hace que éstos hablen y actúen más en el plano político que en el laboral, por lo que muchas de sus acciones implican posturas y decisiones políticas que muchas de las veces se niegan a reconocer.

Por las anteriores circunstancias, la organización sindical actual sigue una estructura jerarquerizada de orden vertical donde el presidente o secretario general es el que lleva todo el poder, mientras que su cuerpo de colaboradores se limita a ejecutar las decisiones que del dirigente hallan salida, esto es, no existe el consenso activo para ejecutar las acciones, si no que son producto de un proyecto hegemónico mayor ante el cual se subordinan como meros agentes ejecutores.

Si observamos, notaremos que la organización directiva de un sindicato está estructurada siguiendo el modelo que tiene el estado como dirección política; el líder se rodea de un cuerpo cuya colaboración debe ser incondicional y estar sujetos a los lineamientos que provienen de la dirección, tales colaboradores no son escogidos por su trayectoria combativa o por su capacidad para desarrollar un puesto, sino que son elegidos por ser amigos o compañeros que fácilmente se suman al proyecto hegemónico de dirigir y controlar al sindicato. Dicha práctica antidemocrática y totalmente arbitraria ha sido utilizada desde los mismos albores del sindicato de telefonistas, observemos lo que Méndez García nos dice de ello en los años cincuenta:

"El movimiento restaurador llevó a cabo los puntos fundamentales de su programa... además señalaban que en el orden sindical, habían dejado de celebrarse asambleas y las que se celebraban eran utilizadas sistemáticamente en provecho de los

dirigentes: los puestos sindicales no eran entregados por la - voluntad expresa de los trabajadores; sino por imposición deri vada de encerronas y compadrazgos, reprimiendo a los inconfor- mes con la aplicación de la cláusula de exclusión... la misma convención acordó que los telefonistas quedarían al margen de la contienda electoral... ya que muchos de los males que pade- ce el movimiento sindical mexicano se deben a las circunstan- cias de que los sindicatos, al convertirse en trampolines para lanzar a los puestos públicos a los dirigentes, permiten un -- cambio en las representaciones sindicales... porque dejan de - ser leales a la organización para convertirse en agentes del - poder público". (29)

La anterior cita, aunque hable de hechos ocurridos en 1950, es aplicable al actual comité de telefonistas, ya que existe una coincidencia total en el manejo de la organización y en cuanto a los fines que persigue el mismo. Ante la crítica o cuestiona- miento del manejo inadecuado que puede hacer el comité ejecu- tivo, éste responde con represalias como el castigo, sanción y en ocasiones la represión física. Recordemos que el cuerpo ejecu- tivo está rodeado de incondicionales y de guardias que en ocasio- nes habrán de llegar a utilizar la fuerza para hacer valer sus puntos de vista. Para nadie es desconocido el hecho de que apar- te del cuerpo colaborador de un dirigente sindical, éste está - rodeado de otro cuerpo de "seguridad", éstos últimos tienen el cometido de proteger al líder así como de reprimir aquellos - compañeros que manifiestan una inconformidad.

Es en ese sentido como los directivos no sólo logran el - consenso, sino que imponen el terror en los centros de trabajo. En tales circunstancias la oposición queda desmembrada dando -

pie para que dichos comités se vuelvan dictatoriales.

Sería conveniente, aparte de interesante, el observar una asamblea en el sindicato de telefonistas, ésta nos puede servir como referencia para que tengamos una idea clara de cómo se logra el consenso y cómo es que se impone un punto de vista, que desde luego corresponde al que tiene el mando. En forma rápida y reducida a indicadores representativos, es como sigue:

- La entrada al recinto sindical o a donde se efectúa la asamblea está restringida para aquellos compañeros que están sancionados (sale sobrando decir que los sancionados son los más combativos).
- Se distribuyen "estratégicamente" grupos de incondicionales que habrán de "abuchear" y "rechiflar" las intervenciones contrarias al comité.
- Se nombra una mesa de debates representada por gente que está con el comité. Esta mesa se encargará de dar la palabra - lo menos posible a la gente que cuestione y critique la política directiva del mismo comité.
- Las intervenciones estarán limitadas en tiempo y número, siempre y cuando no se trate de una intervención de alguien del comité, éste tendrá la palabra a la hora que lo solicite para hacer las aclaraciones, observaciones, modificaciones y propuestas necesarias a la asamblea.
- Se rechazará toda intervención que implique un compromiso político, salvo que sea una intervención de la comisión para informar que se va a asistir a una parada cívica, en donde se manifestará el apoyo al actual presidente.
- Se tachará de "rojo", grillo o izquierdista a todo compañero que plantee o promonga la unidad con otros sindicatos como el

STUNAM, SITUAM, SUTIN etc. Una propuesta de alianza o apoyo será aceptada si la unidad es con la CTM o con otro organismo -- que controle el estado.

- Las intervenciones del secretario general son en su mayoría - tendenciosas; se antepone a toda acción el hecho de enfrentarse con el estado o con el gobierno, dice así mismo que el país está en crisis y que no es recomendable crear más problemas, que los trabajadores no tenemos armas para aguantar un enfrentamiento con el poder público, que por tanto nuestras peticiones no deben estar en contra de la política estatal, ya que existe un pacto de alianza entre el estado y los trabajadores; se le atribuye al gobierno una función benefactora y paternal.
- Las propuestas que surgen en la asamblea son sometidas a la crítica y opinión de los elementos que conforman el comité ejecutivo, si éste dá su visto bueno es aceptada por la mesa de los debates como una propuesta de asamblea. De lo contrario, en caso que no se le dé el visto bueno, la propuesta es rechazada encontrando en ella una serie de errores que no permiten sea llevada a la práctica.
- Finalmente se otorga al comité ejecutivo poder absoluto en cuanto a la toma de decisiones para firmar acuerdos que implican a las bases. Estas últimas dan su consentimiento, aduciendo que para eso son sus representantes. Palabras textuales del líder sindical en un debate fueron las siguientes:

Se le cuestionó el hecho de manipular las asambleas y de no enfrentar el problema de la revisión de convenio de un departamento, a lo que el líder se expresó de esta manera: "Ustedes, la oposición, también manipulan las asambleas. Además, yo estoy aquí para hacer lo que creo conveniente y no para realizar lo -

que una bola de grillos quiere que haga. La revisión del convenio se va a hacer pero no cuando ustedes quieren que se haga".

Notese como el dirigente se adjudica un papel de director o gerente. Ya no piensa como compañero o como trabajador, sino que ahora piensa y actúa cual si fuera el dueño de una empresa sindical. Esto último se ve con mayor claridad cuando los trabajadores de base solicitan algún trámite que requiere o implica la mediación del comité.

Cuando existe alguna solicitud en el sentido antes mencionado, el comité tratará el problema siempre y cuando el compañero acate sus directivas. La mediación referida es en cuanto a las prestaciones que por derecho tiene el trabajador, estas son: las becas, los préstamos bancarios, el pago de antigüedad, los permisos y otros cuya índole requiere del trámite sindical obligatorio.

Queda de manifiesto por lo que hemos visto, que las bases no tienen poder ni decisión, sino que está supereditada a la opinión y consentimiento de su representante. Es en ese sentido que el mencionado representante ya no es portavoz del sentir de los trabajadores, sino que es el eje y conductor de los problemas obreros.

III.4.- LA POLITICA, UNA PROHIBICION EN LA LUCHA DE LOS TRA BAJADORES.

En la práctica exterior los sindicatos encuentran graves obstáculos para la resolución a sus problemas cuando en éstos existe alguna relación con los partidos políticos de oposición, casos ilustrativos en la actualidad son los sindicatos independientes que se han separado de las organizaciones sindicales - oficiales; estos sindicatos son los más golpeados y a quienes constantemente se les atribuye acciones desestabilizadoras de la economía nacional.

Esa misma práctica condenatoria es la que se aplica al interior de los sindicatos que sí están controlados por las organizaciones oficiales. En tales sindicatos hablar de política - constituye una desviación de los problemas obreros.

Para los dirigentes de las organizaciones sindicales el quehacer político debe estar completamente desligado de las acciones reivindicativas de los obreros. Es aquí en estas posturas, en donde encontramos una de las múltiples contradicciones en que incurre el sistema, esto es: Existe la satanización para los obreros y los sindicatos que realizan lazos de unión con los partidos políticos de izquierda, pero no existe tal condena para aquellos sindicatos que sirven como "borregada" para las campañas del partido oficial. A tales trabajadores que se prestan para organizar dichas farsas no se les condena, muy al contrario se les premia con días de descanso o los llamados - "días económicos". Más aún, es muy interesante observar que para asistir a esas manifestaciones de apoyo se logren obtener permisos en días que son laborables. Veamos, pues, como la contradicción del sistema está en el grado más elevado que se pue

-da concebir, por un lado prohíbe toda relación con los partidos políticos de oposición, por el otro, no sólo permite tal relación con el partido oficial (PRI), sino que refuerza tal práctica con premios para los trabajadores que sirven a esas manifestaciones.

Es de esa forma como se logran obtener los mecanismos de control en los sindicatos. ¿Quién o quiénes de los trabajadores van a preferir ser sancionados por participar con un partido político, si por el otro lado le están ofreciendo días de descanso por ir a una parada cívica a escuchar discursos prometedores de bienestar y desarrollo social?. Simple y sencillamente los únicos que van a escoger el "mal camino" son aquellos trabajadores que están más concientes de su situación como asalariados y que por tanto les permite actuar con mayor responsabilidad ante los hechos.

En el capítulo I.4 vimos que no puede haber desvinculación de lo económico y de lo político, sin embargo, los líderes vuelven a reproducir en el interior del sindicato las mismas prácticas que utiliza el estado, esto es fácilmente observable en el STRM, veamos:

Sabemos de cierto que el comité actual forma parte de una corriente denominada "Línea Proletaria", esta corriente es un grupo político que tiene características muy particulares y cuyo proyecto está inmerso en la política nacional, desde tal perspectiva, y dado que el comité acata los lineamientos de esta corriente, nosotros podemos decir, con sobrada razón, que sí existe política en el interior del sindicato. Para reforzar este pensamiento agregamos que en innumerables ocasiones el comité actual ha hecho hincapié en "las buenas relaciones" que hay entre

el gobierno y la clase obrera de México, relaciones que obligan a los trabajadores a respetar ciertas decisiones políticas como han sido "los pactos de unidad y de ayuda mutua", así como las "treguas" que se han dado en los años de 1982 y 1983.

Y tenemos más aún, para testimoniar que las acciones económicas dependen de las decisiones políticas en general, ejemplo de ello, fué lo que se llamó salarios de emergencia en 1983 y - ahora en julio de 1984. Este salario, supuestamente, estaría en función de la capacidad económica de cada empresa. Si nosotros nos remitimos a la capacidad de Teléfonos de México, observamos, cosa que se discutió en su momento, que sí había solvencia económica para hacer un incremento salarial del 20%, sin embargo, la decisión política del gobierno, para no contrariar al FMI, - era de dar únicamente ~~de~~ ~~de~~ cuatro mil pesos mensuales a todos los trabajadores cuya labor se encuentra en lo que denominamos empresas de participación estatal.

Si el ejemplo anterior no fuere suficiente para darle validez a nuestro argumento, podemos recurrir a otros casos como fué el evento que se realizó en memoria de Buendía, periodista que fuera asesinado en este año de 1984. A este acto, que se - hizo en el monumento a Zarco, asistieron la mayoría de los telefonistas de la sección matriz, en horas de trabajo, en un día laborable y con permiso y goce de salario, no importando que fuera en calles céntricas y que además se hiciera un caos vial por que varias camionetas de la compañía de Teléfonos de México estuvieron estacionadas en triple fila, obstruyendo la vialidad. El fin del hecho mencionado puede ser justificable o quizá no - lo sea, pero lo que nosotros observamos es que esto fué una - acción política veásele por donde se le quiera ver.

Otro hecho notorio en este año fué la intromisión de la -
Secretaría de Comunicaciones y Transportes con la requisita, en
momentos en que no había huelga. Así como este hecho arbitra--
rio, lo fué también el despido de varios compañeros, desuido -
que después habría de utilizarse como un mecanismo para lograr
el apaciguamiento de la base telefonista en la lucha que estaba
dando por un mayor salario de emergencia y por tratar de derri-
bar al comité actual.

Viendo los ejemplos anteriores me parece que es contradic-
torio negar que la política está en todas las acciones que im-
plican algún cambio en lo económico.

Pues bien, a pesar de lo claro que resulta la vinculación
entre lo político y lo económico, nuestros líderes insisten en
hacer una separación entre lo uno y lo otro, para esto siempre
se nos prohíbe proponer o fomentar alguna relación con sindica-
tos independientes, lo mismo ocurre cuando se hace una proposi-
ción cuyos beneficios sean extensivos para toda la clase traba-
jadora y no sólo para los telefonistas; ante tales propuestas
el compañero o compañeros son tachados de grillos o políticos,
diciendo, incluso, que son comunistas y que deberían de irse a
Centroamérica o a Cuba.

Si en ese aspecto el comité se muestra como guardián o ins-
pector para instaurar el orden, más lo es cuando encuentra com-
pañeros opositores que cuestionan su política gansteril e inti-
midatoria. El primer castigo para tales compañeros es la burla
y la satanización ante otros compañeros afines, después de eso
viene el quitarle sus derechos sindicales y la supresión de cual-
quier trámite para la obtención de algunas de las prestaciones
personales a que tiene derecho el trabajador. Y por último, a -
los compañeros que representan un verdadero peligro, les aplican

la cláusula de exclusión "como escarmiento para que a los otros se les quiten las ganas de andar participando en la política".

Los mecanismos de control a los que hemos hecho mención, - las políticas prohibitivas, las sanciones económicas y laborales, la represión física e ideológica, son entre otros, los factores coyunturales de contradicción hegemónica del sistema de donde puede emerger el análisis para elaborar el trabajo o trabajos que desemboquen en una acción contrahegemónica, por eso se hizo insistencia en conocer los mecanismos de control hegemónico de los trabajadores en un sindicato, mecanismos que son de orden externo como también interno.

CAPITULO IV

CAPITULO IV.

LA LUCHA CONTRAHEGEMONICA EN EL AMBITO SINDICAL.

La hegemonía como un aspecto organizativo de las bases trabajadoras y en manos de éstas, puede desembocar en una contra-hegemonía revolucionaria que propicie cambios sustanciales en las actuales estructuras sociales, ello será posible en la medida que los trabajadores se organicen y rompan con las normas y topes ideológicos que no le permiten avanzar en lo que denominamos insurgencia sindical.

Por lo anterior se hace necesario que los trabajadores rompan con el esquema clásico de representatividad y den paso a nuevas formas donde se le reste poder a los representantes y sea en las bases donde recaiga el poder de acción y decisión; ello implica, al mismo tiempo, el respecto irrestricto a los demás compañeros, para que unidos, como uno sólo, puedan derrotar la "legalidad" externa que envuelve y sacrifica a los trabajadores más combativos y capaces. Toca, pues, a éstos últimos, el trabajo de reorganizar a toda esa masa dispersa con el fin de retomar su sentir y canalizar toda esa energía hacia un objetivo común que es la destrucción del aparato sindical actual, que solamente sirve para sujetar y controlar, dentro de los lineamientos clásicos burgueses, a todos los trabajadores que han pugnado por una mejor distribución de los bienes de consumo.

El inicio de dicha tarea organizativa recae en los trabajadores más capaces y concientes, sean técnicos, manuales o intelectuales; ellos son los únicos que pueden imprimir ese matiz que se requiere para cambiar la correlación de fuerzas en favor

de los trabajadores, para así poder aspirar a la conquista del poder político y económico.

La psicología social como disciplina científica de investigación puede abocarse al estudio y análisis de dicha tarea, para en base de tal conocimiento proveer de herramientas y alternativas que lleven al trabajador a una visión más clara, dándole pautas y señalamientos cuya corrección facilite el camino - para llegar al logro de dichos objetivos.

IV.1.- EN BUSCA DE UNA CONTRAHEGEMONIA.

La hegemonía, como la vimos en el capítulo uno, es la dirección política y cultural que despliega una clase sobre otra que le es subalterna, tal dirección es producto de determinadas relaciones de fuerza y de una política de alianzas entre masa y dirigentes. El concepto de Gramsci sobre hegemonía no se reduce a aspectos ideológicos o a mecanismos de legitimación. Se trata de una dirección política y cultural que incluye a todas las clases, tanto aliadas u opositoras. Desde tal planteamiento la hegemonía no es la creación de un consenso a partir de la autonomía de la sociedad civil opuesta al estado, sino que ésta tiene una relación directa con la lucha proletaria en la conquista del poder.

Ahora bien, si el sindicato como dirección política es un aparato hegemónico. ¿Cómo hacer para que dicha agrupación se vuelva contrahegemónica y sea un canal adecuado para la difusión y defensa de los problemas obreros?

Por principio de cuentas el proletariado, en este caso el trabajador sindicalizado, debe aspirar a la conquista de la dirección política y económica, esto implica aspirar a la conquista del poder, por lo tanto debe el trabajador aspirar a ser grupo hegemónico, esto es: debe aspirar y fomentar una política de alianzas con los grupos afines como son: los obreros de las distintas fábricas, con los campesinos, con los técnicos e intelectuales y con toda la fuerza trabajadora que tiende a sacudirse la dominación que proviene del capitalismo. Si el obrero logra dicha política de alianzas, habrá dado el primer paso para ser hegemónico, hecho esto, la correlación de fuerzas ya no será tan

desventajosa para él. Sino que dicha correlación de fuerzas le dará poder para enfrentarse a su enemigo de clase, esto es, podrá enfrentarse al capitalista industrial, terrateniente o comerciante.

La hegemonía en dicho sentido es la capacidad de guiar y dirigir esas fuerzas sociales en favor de la clase obrera que ha de encabezar la transformación de la sociedad, o sea:

"El proletariado puede llegar a ser clase dirigente y dominante en la medida que logre crear un sistema de alianzas de clase que le permita movilizar contra el capitalismo y el estado burgués a la mayoría de la clase trabajadora". (1)

En el sindicato el primer paso que debe de dar el trabajador es fomentar y desarrollar una política de alianzas interdepartamentales, sea ésta con las operadoras, red valle, oficinistas y con los departamentos técnicos; dicha política le hará ganar posición al interior, hecho ello podrá ampliar las alianzas al exterior del mismo, pues no debemos olvidar que el sindicato no es autónomo, sino que se encuentra influenciado desde el exterior; desde tal perspectiva las alianzas deberán ser con otras organizaciones obreras, esto es: los sindicatos universitarios, los sindicatos independientes y con toda organización popular que persiga la destrucción del aparato sindical actual.

El trabajo en si no es sencillo, habrá que enfrentarse a la resistencia que oponen algunos compañeros, habrá que enfrentarse a la furia de aquellos otros que no querrán perder sus privilegios y concesiones que hasta hoy tienen como resultado de su incondicionalidad al comité actual, habrá también que enfrentarse a la violencia que utilizará el comité, pues agota

-dos sus recursos político-ideológicos, tenderá a utilizar la fuerza con el fin de someterlos, por tanto, habrá que insistir en ampliar lo más posible la política de alianzas interdepartamental; ésta podrá realizarse "por medio de asambleas, por la constante obra de propaganda y de persecución desarrollada por los elementos más concientes; se obtendrá así una transformación radical de la psicología obrera, se preparará y capacitara mejor a la masa para el ejercicio del poder, se difundirá una conciencia de los deberes y derechos del compañero y del trabajador, concreta y eficaz porque habrá nacido espontáneamente de la experiencia viva". (2)

Pensar que dicha tarea es fácil sería un grave error, esta tarea puede llevar mucho tiempo y puede encontrar demasiados obstáculos, no debemos olvidar que el grupo dirigente es hegemónico, desde tal punto de vista hay que iniciar por restarle fuerza en sus puntos meduálres, esto es, entrando ahí donde se manifiestan sus múltiples contradicciones.

El análisis y discusión de las coyunturas es trabajo inmediato del intelectual orgánico, para que en base a su dilucidación proveer de las herramientas más adecuadas para facilitar el logro de dicha tarea, por eso "el intelectual orgánico del proletariado debe ser político, especialista, dirigente; en una palabra organizador de todas las actividades y funciones inherentes al desarrollo orgánico de una sociedad plena. De esa manera, se podrá realizar una lucha hegemónica de la clase proletaria contra la dominante, donde los intelectuales constituyen un elemento fundamental que interviene. Ello depende de la capacidad de dirigir en forma orgánica y no burocrática". (3)

Visto lo anterior y si el trabajador aspira a cambiar el

IV.2.- LA CONTRAHEGEMONIA ES UN PROYECTO.

Actuar y crear movimiento, cualesquiera que éste sea, contribuye a cambiar el orden de las cosas; más si dicho movimiento - se encuentra planeado, es seguro que habrá el cambio deseado, por eso, si se quiere y se aspira a un cambio en la estructura sindical, deberá planearse y formar parte de un buen proyecto, - un proyecto de acción que tenga como objetivo la transformación de las actuales relaciones sindicales.

En páginas anteriores se explicó que la hegemonía es de vital importancia en el mantenimiento de un orden o en el cambio - del mismo, desde tal planteamiento la contrahegemonía debe concebirse como un proyecto transformador tendiente a la conquista - del poder por parte de las bases trabajadoras. En el ámbito sindical dicho proyecto debe estar encaminado a la conquista de la dirección y al aniquilamiento del aparato charro.

Dos conceptos fundamentales conforman la hegemonía: dominación y dirección; dominación de la fuerza opositora y dirección de los afines, esto es, relaciones de fuerza y dirección política. luego entonces, ¿Cómo restarle fuerza al grupo hegemónico y cómo hacer para que el poder recaiga en la masa de trabajadores?

Siguiendo el pensamiento Gramsciano decimos lo siguiente:

"La hegemonía como dirección política y cultural requiere - de la actividad de las masas, o sea de su consentimiento activo e incluso auto organización. Además debe ser concebida como la - capacidad del proletariado de mantener y desarrollar alianzas que conforman la base para la dictadura del proletariado... Esto es; la hegemonía debe de estar en manos del proletariado, éste debe ser el director de ella. Por eso los trabajadores deben conquistar la hegemonía y no esperar que las fuerzas de la historia se

la entreguen". (5)

El pensamiento Gramsciano es muy claro en cuanto a la explición del concepto de hegemonía y en cuanto a que dicha hegemonía debe estar en manos de los trabajadores, pero surge un doble problema a estas alturas: ¿Son las condiciones actuales iguales a las que motivaron la elaboración de dicho concepto en Italia en los años veinte?. Y ¿Cómo conservar dicha hegemonía estando ya en el poder?

Pensar en llegar a la dirección es correcto, pero pensar en cómo dirigir lo es más, supuesto que el objetivo no es solamente llegar, sino permanecer en él. Así, si se piensa ser hegemónico, se pensará también en conservar dicha hegemonía, es decir:

"Es necesario lograr la hegemonía para llegar al poder, pero luego se necesita manejar la hegemonía con el fin de estar en el poder; o sea, el trabajo no es llegar al poder, sino cómo ejercer para estar en él". (6)

Efectivamente, el poder por el poder mismo no es nada; si no se tiene una dosificación puede terminar destruyendo. Ya se dijo, la clase proletaria debe aspirar a la conquista del poder, pero debe ser un poder hegemónico, esto es; ser clase dirigente y ser clase dominante. Recordemos que una no puede ir separada de la otra; la economía domina, eso es muy cierto, pero lo hace "muy en última instancia", por tanto, debemos pensar en lo político y en lo ideológico, ver que no puede haber una dominación total, sino que es un manejo de ambas; de la estructura y la superestructura, de lo político y de lo económico, de lo material y de lo social.

En cuanto a nuestra otra interrogante es claro que las condiciones de los años veinte no son las que imperan en los años ochenta. Por principio de cuenta habremos de mencionar que el estado —

Italiano de esa época era un estado de consolidación facista, - además es un estado cuya industrialización estaba en sus orígenes. Las condicionantes serían suficientes para decir que no existe igualdad, amén de que nos encontramos en la época de la electrónica y donde los medios masivos de comunicación han venido a revolucionar todo proceso informativo. Agreguemos también que el estado mexicano (como gobierno) reviste particularidades que lo hacen ser diferente al estado facista italiano de los años veinte. Una de esas particularidades es su incursión en el campo industrial, comercial y bancario, incursión que hace como administrador-patrón de compañías que antes eran propiedad de capitalistas industriales, terratenientes y comerciantes. Tomando en cuenta esto último debemos agregar que en nuestro país, aparte de los capitalistas tradicionales, se ha dado paso a un nuevo capitalismo que denominamos de estado, cuyos propietarios no es el estado en el sentido amplio (sociedad civil + sociedad política) sino el estado en sentido restringido, ellos son la burguesía gobierno.

En el aspecto sindical hay que recordar que los comités actuales, de la mayoría de los sindicatos, han perdido su autonomía y se han convertido en buenos aliados del estado gobierno o de los mismos patrones. Agreguemos también que algunos sindicatos tienen particularidades según sea el producto o servicio que realizan; En el sindicato de telefonistas una de esas particularidades es el ser una organización heterogénea donde participan técnicos, manuales e intelectuales, así como también mujeres y hombres. Estas características dificultan en buena parte la homogenización de criterios, puesto que existen varios niveles de pensamiento, a más de que los intereses son divergentes.

Ante esas limitantes habrá que volver la vista al pensamieno

-to Gramsciano, en él encontraremos que todos, absolutamente todos los trabajadores son importantes, y que cada uno en la esfera de sus posibilidades y de acuerdo a la labor que desempeña podrá realizar tareas y trabajos cuya orientación lleve a la unidad de un trabajo conjunto.

Tomar el pensamiento Gramsciano en forma dogmática y cerrada sería erróneo, hay que ver en los principios y señalamientos, tratando de adoptarlos como fuente informativa para adecuarlos a nuestras necesidades y en nuestro momento, sin perder de vista que dicho pensamiento es de actualidad y por lo tanto digno de ser llevado a la práctica.

En los años veinte Gramsci dirigió su atención a la creación y difusión de los consejos, en la actualidad dicho proyecto debe estar encaminado a la realización de asambleas departamentales, a la creación de grupos de estudio que analicen y organicen todos los posibles trabajos que hay que realizar, a la difusión de los problemas obreros, al fortalecimiento de grupos interdisciplinarios quienes mediante la discusión señalen donde se encuentran los espacios más propios para emerger la clase obrera. He ahí la función y trabajo de los intelectuales en ciencias sociales, el campo fecundo del psicólogo social, pues él como conocedor de las técnicas y el manejo de grupos, puede proveer a los trabajadores de herramientas propias para su autoorganización, sean éstos: grupos interdisciplinarios o grupos operativos cuya dinámica grupal incluya a todos ellos.

Recordemos, si, que se trata de organización de las bases, de su autoorganización y de su inmersión en el campo de la lucha de clases. No hay que concebir ésta última como un sólo aspecto de concientización, como el elemento organización, y recordemos:

"La concientización nace en la fábrica, es producto de las

experiencias vivas e históricas". (7)

La organización a la que se aspira no tiene que ser forzosamente una organización nueva, pues de hecho sabemos que la solución no está en la creación de nuevos grupos, sino en el fortalecimiento de los ya existentes, obvio es que tiene que rectificar el camino y corregir los errores, más si se aspirase a -- construir una organización nueva, ésta sólo puede concebirse como la fusión de otras tantas que renuncian a su individualidad para coincidir en un punto común. Así, "Una organización nueva implica construirla para contar con una fuerza superior donde las tareas comienzan desde la integración de las organizaciones participantes. Para realizarse esta unidad debe hacerse sobre bases firmes y contundentes, donde todos los que participen deberán sumar esfuerzos para evitar conflictos menores que puedan empañar el proceso organizativo, más si ocurriesen tales incidentes, éstos deben ser ubicados y discutidos en su justo término, a fin de evitar que se propaguen o se vuelvan más grandes". (8)

En el sindicato de telefonistas el problema de la unidad interna ha sido el enemigo principal de los trabajadores. Existen diez o doce grupos que por separado tratan de influir en las decisiones sindicales, sin embargo, la fuerza de estos grupos es limitada, factor que imposibilita se lleven a efecto acciones mayores que pudiesen trascender.

Ante esto, una de las múltiples tareas que debe realizar el trabajador es proponerse una orientación de unidad y fusión con todos los grupos existentes, dicha orientación debe basarse en convergencias, tácticas y estratégicas que permitan la construcción de una organización fuerte y segura. Esta fusión implica precisar los elementos centrales de la línea política propia y la de los otros grupos, dejando en un segundo término

las contradicciones secundarias, pues no se trata de una identi
cación personal, sino de coincidencias en los aspectos principa
les, esto es; los objetivos que ambos persiguen.

"Para que se dé la fusión o la política de alianzas, se re
quiere de un proceso de conocimiento de bases y direcciones, de
práctica conjunta, de apropiación colectiva, de debate y de acuer
dos fundamentales, de reconocimiento de las discrepancias y difi
cultades que significa construir una nueva organización, así co
mo la disposición de superarlas en los marcos de la unidad".(9)
Esa unidad que tan distante ha estado de los trabajadores tele-
fonistas.

IV.3.- HEGEMONIA = DOMINACION, DIRECCION vs. CONTRAHEGEMONIA = PARTICIPACION DE LAS BASES EN LA DIRECCION POLITICA Y ECONOMICA.

Quedó de manifiesto que la clase obrera para aspirar a una mejor distribución de los bienes de consumo, debe ser una clase hegemónica que pueda influir en las decisiones gubernamentales, ello será posible cuando la clase trabajadora amplie sus alianzas y esté organizada de forma tal que pueda influir con su presencia en el juego político y económico. Este mismo enunciado es aplicable a los sindicatos, especialmente a los sindicatos como el de los telefonistas, pues este tiene, en su interior, los espacios propios para hacer un cambio favorable a los trabajadores, espacio que se vé ampliado por ser un sindicato de industria mayoritario cuyo servicio es imprescindible en el proceso productivo. He ahí la insistencia de acuerpar a los diferentes departamentos que laboran en el sindicato, por eso mismo el conocimiento de los mecanismos que impiden la unión de los trabajadores en un bloque común que pueda dar cuenta de las contradicciones del sistema dominante actual.

Visto lo anterior, decimos: Cuando los trabajadores rebasemos las instancias de control corporativo y podamos prescindir de la dirigencia burocrática, contrarrestando al mismo tiempo los efectos de la legislación laboral, podremos estar entonces a un nivel de clase dirigente; será cuando la clase trabajadora tenga su presencia en el estado, " pero su presencia no sera pasiva, sino que, a través de sus instancias organizativas, tratará de originar un cambio en el contenido del estado. Aquí se ubican las acciones contranegemónicas, en el terreno de una guerra de posiciones, con vistas a modificar la correlación de fuerzas y desplazar el punto de equilibrio en que se basa el -

RECOPIACION DE DATOS

estado". (10)

El estado mexicano actual está basado en dos cosas: dominación y dirección; dominación de las clases antagónicas y dirección de las aliadas. Este binomio conforma su hegemonía, donde de las clases trabajadoras más que aliadas, son clases subalternas dominadas.

Así como se da a nivel del gobierno, así ocurre también en el interior de los sindicatos; un cuerpo que dirige y domina, otro que es aliado y un último que es dominado, por tanto, si los trabajadores aspiramos a un cambio en las relaciones sindicales, deberemos de tener presente que el enemigo a vencer es el equilibrio hegemónico que tiene el bloque en el poder. Este equilibrio podrá ser roto mediante una acción contrahegemónica que realice toda la base sindical, ello es: la fusión de la acción política con la económica; que quede claro, una no es separable de la otra, sino que es una acción conjunta tendiente a romper el control existente.

Por lo anterior insistimos: el bloque de departamentos técnicos, manuales e intelectuales debe tener como tarea la organización de toda la base, para que sea ésta, la que unida, como una sola, pueda dirigir el proceso político y económico.

He ahí la diferencia entre un grupo hegemónico tradicional y una base organizada que tiene como objetivo la destrucción del aparato hegemónico actual y una mejor distribución de los bienes de consumo, he ahí porqué los trabajadores debemos aspirar a la conquista del poder.

A estas alturas me parece obligado dar una explicación del porqué se cree que los sindicatos son ^{las} organizaciones más idóneas para iniciar el cambio a que se aspira, y porqué en el --sindicato de telefonistas.

Siguiendo el mismo pensamiento Gramsciano, en la interpretación que Portantiero hace, encontramos que "Actualmente existe una desarticulación de la presencia sindical en los sistemas políticos. Pero que sin embargo los sindicatos son los que siguen conservando los rasgos más característicos para una lucha socioeconómica y política, ya que tienen el poder para una agregación política y pueden ser los puntales de una nueva reorganización. Esa reorganización implica un desarrollo paralelo con todas las clases trabajadoras, mismas que se deberán reunir y articular bajo una disciplina sindical y de clase". (11)

Toca pues, a los sindicatos mayoritarios, el tratar de organizar dicho trabajo ya que es en ellos donde aparece el espacio privilegiado para la construcción de una acción política. Agreguemos, además, que en el sindicato de telefonistas, como en otros tantos, existe la inconformidad de las bases trabajadoras para con su dirección, existen también grupos que, por separado, están luchando por conquistar la dirección. Esos factores, aunado al cambio tecnológico que se está dando en materia de comunicación, son por si solos los detonantes para que surja un cambio en las actuales relaciones sindicales.

NOTA. A continuación se presenta parte de la metodología empleada para recabar la información.

METODO PARA LA OBTENCION DE DATOS.

La investigación se complementará con una serie de entrevistas que se realizará al personal del Sindicato de Telefonistas. Agréguese, además, que buena parte de la obtención de datos se - recopilaron y se observaron siguiendo la técnica de investigación participante. Lo anterior implicó la participación y observación de los mitines, asambleas, reuniones sindicales, así como la asistencia a pláticas sobre la conciliación y arbitraje de algunas -- demandas de los compañeros telefonistas.

A continuación se presenta una guía para realizar las entrevistas, después de ello se redactó un cuestionario, mismo que no sería empleado en el sentido estricto, sino como una guía práctica para realizar las entrevistas.

GUIA PARA LA ENTREVISTA.

- 10.- Se entrevistará a doce compañeros, tratando que el 50% sea personal femenino y el restante 50% personal masculino, de la empresa Teléfonos de México. Los compañeros entrevistados serán personal sindicalizado y se hará lo posible para que - la muestra sea lo más heterogénea posible, esto es: que sea de los diferentes departamentos que existen en Teléfonos de México (tráfico, red, oficinas y técnicos).
- 20.- Se anotarán como variables aleatorias:
 - a).- La antigüedad en la empresa.
 - b).- La edad de los entrevistados.
 - c).- La labor que desempeñan.
 - d).- El número de sujetos que económicamente dependan de él.
- 30.- La entrevista tratará de ser abierta, dándole la mayor libertad al entrevistado para que éste pueda expresar su sentir.

40.- Se tratará de indagar las actitudes, motivaciones y mecanismos coercitivos que tiene el trabajador telefonista.

50.* Los temas y tópicos a tratar son:

a).- Investigar si hay un conocimiento e información de lo que es el sindicato de telefonistas; esto es, si conoce la historia de su organización, cómo está estructurada y cuáles son los órganos directivos o instancias legales que los rigen.

b).- Investigar si está enterado de los problemas más inmediatos de su departamento y de su sindicato; problemas de orden económico, político y laboral que lo afecta directamente como trabajador.

c).- Si se está enterado de los puntos anteriores, conocer la fuente de dicha información; si ha sido por conducto de los mismos compañeros o si ha sido por medio de sus representantes sindicales.

d).- Averiguar en el compañero si ha participado en la discusión, análisis y solución a los problemas que se presentan en su sindicato. Si lo ha hecho, cuál ha sido su participación, las conclusiones a las que se llegó y cuál fué su incidencia en toda la organización. En caso de que no halla participado, saber cuáles han sido las limitantes para realizar dicha participación.

e).- Conocer las actitudes que asume el trabajador ante los demás compañeros y ante su organización, es decir: si fomenta el compañerismo, la unidad, la ayuda mutua; si se siente integrado, si acata los acuerdos mayoritarios, si respeta las decisiones grupales etc.

f).- Indagar en los compañeros entrevistados cuál es su percepción de los problemas obreros y su vinculación con el estado, esto es: determinar cómo percibe el trabajador dicha

relación; si lo ubica a nivel de patrón, director, clase aliada o antagónica.

g).- Conocer cuál es la actitud que presenta el trabajador - respecto a la empresa Teléfonos de México y sus respectivos administradores o personal de confianza.

h).- Conocer la actitud que asume el trabajador respecto a - su dirección sindical, esto es: si está de acuerdo con dicha dirección, si ella responde a sus necesidades como trabajador o si es una dirección impuesta. Conocer así mismo, si se le toma en cuenta para firmar convenios, acuerdos o contratos que lo afectan como sindicalizado. Saber si dicha dirección le motiva a participar en la organización y propaganda de - los eventos más importantes, sea esto consecuencia de una in- formación suficiente y detallada o producto de la confianza que hay entre dirigentes y dirigidos.

i).- Por último, indagar la actitud que genera la dirección sindical en cuanto a la libertad para que los trabajadores puedan expresarse en los mitines, asambleas o reuniones que realiza el sindicato. Si existieran limitantes en este sentido, determinar cuáles son y de quién o quiénes provienen..

A continuación se presenta la explicación del procedimiento para agrupar la información y un esquema sintetizado de las respuestas de los entrevistados.

EXPLICACION DEL PROCEDIMIENTO PARA AGRUPAR LA INFORMACION DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS.

- En el eje horizontal se anotaron a los compañeros entrevistados conforme se fueron realizando las entrevistas.
- En el eje vertical los temas y tópicos tratados, del inciso (a) al inciso (i) con sus respectivos subtemas, así como otros factores que no se habían contemplado y que salieron a relucir a la hora de las entrevistas; ejemplo de ello, las limitantes de orden externo que tienen los compañeros para no participar en cuestiones políticas o el hecho de que en su casa su esposo es muy estricto y no le permite que ande en esos asuntos.
- Cada tema tiene una respuesta para clasificarla de positiva (+) o negativa (-), según sea la respuesta de los entrevistados.
- Para clasificar cada tema y subtema, aparte de ser positivo (+) o negativo (-), se utilizaron unos cuadros con el propósito de hacer una clasificación más detallada. Los cuadros marcados en los extremos denotan una respuesta sin vacilación y segura, los cuadros intermedios que fueron marcados, significó que la respuesta no era del todo segura y que existía alguna duda o vacilación.
- Se realizaron catorce entrevistas, de las cuales sólo se procesaron diez para realizar el esquema.
- Algunas entrevistas no tuvieron el tiempo suficiente, a otras el entrevistado no le dió mucha importancia y sus respuestas no guardaron la seriedad requerida. Esas entrevistas no se procesaron, de ahí que solamente se hallen tomados diez, que fueran

las más completas; por el tiempo, disposición y seriedad que se puso en ello.

- Se hizo todo lo posible para que las diez entrevistas fueran de lo más representativo de los telefonistas:
 - Dos fueron del departamento "05" Centro de trabajo Victoria.
 - Una del departamento servicio a clientes del centro de trabajo Parque Vía.
 - Una del departamento "02" del centro de trabajo San Juan.
 - Una del departamento "Proyectos" del centro Azores.
 - Dos son de "Red Valle".
 - Una del departamento "02" del centro Victoria.
 - Dos son del departamento "Conmutadores" del centro de trabajo Aragón.

DESCRIPCION DE LOS ENTREVISTADOS.

- Tres entrevistados no rebazan los tres años de servicio en la compañía.
- Tres compañeros manifestaron no tener derechos sindicales, ya que se encuentran castigados por el comité.
- Un trabajador entrevistado milita en un grupo político al interior del sindicato.
- Uno de nuestros entrevistados es parte del sindicato, pero está supliendo una vacante de empleado de confianza.
- Seis compañeros tienen más de treinta años de edad, cuatro de ellos están entre los veinte y veintiocho años respectivamente.
- Cuatro de ellos tienen más de cinco personas que dependen de su salario, los seis restantes distribuyen su ingreso entre dos o tres personas.
- Seis de los diez entrevistados son casados, dos son solteros, una es madre soltera y otro está separado.
- Nueve de diez dijeron que su salario no alcanza para cubrir sus necesidades más importantes (vestido, comida, casa, escuela), por lo que tienen que recurrir a otro tipo de ingresos. Uno de ellos manifestó que su salario estaba "má o menos".
- Nueve de ellos tienen otro tipo de ingreso para su casa: cinco de ellos su esposa trabaja, tres viven en casa familiar -- con ingresos de otros elementos de la familia y uno tiene otros ingresos aparte.
- Cuatro de los entrevistados tienen casa propia, tres viven en casa familiar y los tres restantes rentan la casa donde habitan.

INTERPRETACION.

De los diez compañeros entrevistados lo primero que podemos señalar es que existe un conocimiento medio sobre la forma en que está estructurado el sindicato; sus órganos directivos, sus instancias legales, la observación y cumplimiento de sus estatutos.

Observando el esquema realizado notamos que cuatro sí están enterados sobre como funciona el sindicato, cuatro no tienen idea de ello y dos están medianamente informados. Las justificaciones ante el no conocimiento se centra, primero, en decir que no hay tiempo para indagar, otros, que son muy nuevos en la compañía y que no han tenido oportunidad para hacer dichas averiguaciones.

Si es cierto que en algunos compañeros no hay un conocimiento sobre las instancias legales y las formas organizativas, si existe, en cambio, una actitud negativa generalizada sobre el manejo que de ellas se hace; como ejemplo citamos el pensamiento de un entrevistado, quién al respecto dice: "La forma de estructuración del sindicato está bien, así como los estatutos que nos rigen. Lo malo está en los procedimientos sucios y amañados que de los estatutos, asambleas y convenciones se hace" (1).

Es correcto el pensamiento del compañero, ya que si nosotros vamos a consulta con los estatutos, en ellos encontraremos una serie de conceptos e ideas que de ser respetados y llevados a la práctica nuestro sindicato no estaría en la forma en que se encuentra, pero las constantes violaciones y modificaciones a los mismos, hacen que éstos pierdan efectividad y en algunos casos resulten obsoletos; tal idea es propia de un entrevistado quién nos comenta lo siguiente: "A estos niveles las formas en

que están estructuradas las instancias legales de nuestro sindicato merecen una revisión, ya que los dirigentes se han encargado de deteriorar su esencia con las constantes modificaciones a los estatutos, por las violaciones a los mismos y por haber hecho del sindicato un organismo sujeto a los designios del sindicalismo oficial". (2)

El hecho de que nuestro sindicato milita dentro del congreso del Trabajo, hace que éste esté subordinado a la política oficial que en materia de trabajo se dicta; éste factor algunos lo alcanzan a observar, pero otros no lo hacen.

De nuestros entrevistados tres no ubican los problemas que existen y no saben cuales serían. Uno de los diez menciona que el problema mayor es en materia salarial, sin embargo, hay bastantes indicadores que nos dicen que aparte del problema económico existen otros más, que irían en este sentido: "El problema principal es de organización, para hacerle frente a la empresa, en esta etapa en que se inserta la nueva tecnología". (3)

"El problema mayor es respecto a la revisión de los convenios por la implantación de la nueva tecnología, otro problema es el de la dirección sindical que tiene mucho tiempo ahí". (4)

"Aparte del problema de la nueva tecnología, que viene a desplazar mucho personal, existen otros problemas como son el de las enfermedades profesionales, el problema de los eventuales, los prestamos para vivienda y otros". (5)

Muy aparte del problema de la tecnología, que es un sentir generalizado, hay, incluso, compañeros cuya visión va mucho más allá de las reivindicaciones económicas, como en el caso del entrevistado uno y del entrevistado siete, quien manifiesta lo siguiente:

"El problema principal, en nuestro sindicato, es el concerniente

a la democracia, ya que mientras no exista, estamos sujetos a -- las imposiciones que del estado y de la empresa surjan; de ahí -- que sea necesario obtener, primero, la libre participación en el sindicato para que los trabajadores nos manifestemos. Mientras -- no exista ello, estaremos dependiendo de las miserias que se nos impongan". (6)

Observando lo anterior cabe una pregunta. Están ahí los problemas, pero cuales serían las respuestas ante ellos y sobre todo ¿Cómo afrontarlos?.

He ahí la cuestión, el compañero entrevistado cinco habla -- de organización, Gramsci también lo hizo, y al respecto, dijo: "Es necesario dar forma y disciplina a las energías desordenadas y caóticas, absorberlas, componerlas y potenciarlas, hacer de la clase trabajadora una sociedad organizada, que se eduque, que -- conquiste una conciencia responsable de los deberes que le co-- rresponden". (7)

Cierto, es necesario agrupar esa masa dispersa y organizarla. Pero quién o quienes serían los encargados de promover esa -- acción?. Pensar en los que dirigen actualmente el sindicato se-- ría erróneo, el esquema nos demuestra que de diez entrevistados, ocho manifiestan no tener una información adecuada por parte de sus dirigentes, en cuanto a la problemática sindical se refiere, Muy al contrario, los compañeros declaran que es una información tendenciosa, dirigida a obtener el consenso de los agremiados, -- pero distante de una información correcta. Otro de nuestros en-- trevistados nos demuestra ello cuando al respecto dice: "El comi té no informa, y si alguna vez lo llega a hacer, lo hace en forma tendenciosa y según sus puntos de vista".(8). El coordinador y el comité lo que hace es engañar y desinformar en forma de promesas y con ello confunde a los trabajadores".(9)

Viendo la anterior podemos descartar a los dirigentes sindicales en la misión de organizar a los trabajadores, ya que sus objetivos son otros muy diferentes.

Volviendo a nuestro esquema encontramos que existe muy poca disponibilidad de los trabajadores para participar en los trabajos y tareas del sindicato, esa poca disponibilidad la encontramos en tres compañeros entrevistados, pero se ve reducida a cero cuando observamos la actitud que guardan los entrevistados para participar en coordinación con la dirección sindical. Lo anterior nos está indicando claramente que los compañeros no sienten motivación para trabajar en los asuntos del sindicato, menos tratándose de participar con la dirección. Las razones podrían ser varias; limitemos a una de las respuestas de los entrevistados para tener una idea clara.

"Yo no acato los acuerdos del comité por la inconformidad que siento en contra de ellos y principalmente porque sus propuestas no benefician a los trabajadores, además, los hechos bandalescos que realiza, hacen que dicho comité sea odiado, supuesto que no permite que los trabajadores participen en las discusiones".(10)

Los factores anteriores, aunados al distanciamiento de los compañeros en cuanto al trabajo unitario, hace que la organización de los trabajadores sea una tarea para superdotados, ya que entre los mismos compañeros se observa una división muy marcada.

Los diez compañeros entrevistados dejaron entrever que no hay unidad entre las bases y que ese es un problema, sin embargo, esta acusación que los compañeros se hacen se observa en todos los demás, esto es: "yo no participo porque no hay unidad", "yo no trabajo porque los compañeros no cooperan", "definitivamente los compañeros no colaboran". Estas actitudes de los trabajadores podemos calificarlas de excusas o pretextos ideológicos, supuesto

que en el fondo existe el miedo y el temor a participar, debido a factores como son la pérdida del trabajo, la censura o la burla misma. Hechemos un ojo a una respuesta de los entrevistados: "No hay unidad entre los compañeros, todo se hace por pura conveniencia, incluso se aceptan los acuerdos del comité, pero sólo lo hacen para no verse en dificultades, supuesto que tienen miedo a perder el trabajo, esto como represalia de los dirigentes" (11).

Refiriéndose al punto anterior otro compañero agrega: "Yo creo que la unidad existe, pero hay miedo por parte de los compañeros a la represión del comité, ya que éste reprime más que la misma empresa" (12). Otro compañero nos agrega lo siguiente:

"La unidad de los trabajadores se da en ciertos momentos, sin embargo, se ha hecho una división ficticia entre aquellos que apoyan o no al comité, en este sentido dicho comité está propiciando el divisionismo con su práctica cotidiana, tendiente a ejercer un mayor control entre los trabajadores" (13).

Efectivamente, la práctica cotidiana que lleva la dirección sindical fortalece actitudes de "apatía e indiferencia entre los agremiados", conceptos que se demuestran con las contestaciones de los compañeros, cuando al referirse al grado de integración -- que sienten respecto a su organización dicen lo siguiente: "Nosotros permaneceremos como extraños en el sindicato sólo nos acordamos de él cuando necesitamos algo de nuestras prestaciones, ese alejamiento permite que los líderes hagan lo que hacen" (14).

La apatía e indiferencia, práctica tan socorrida en el ámbito sindical, es uno de los mayores obstáculos para aquellos que se dan a la tarea de trabajar por su organización, algunos teóricos piensan que tales actitudes son naturales, sin embargo los

compañeros entrevistados piensan todo lo contrario. El compañero de la entrevista No. 1 es muy claro en este sentido, oigámoslo: "Los compañeros son apáticos, indiferentes y malagradecidos, uno lucha por todos, y ellos nos dejan morir solos, esas actitudes son generadas por la dirección, el estado y la empresa, tienen como finalidad ejercer una mediatización tendiente a obtener el control" (15).

Es cierto, cuando el trabajador no tiene una concepción del mundo, resulta en extremo influenciable, de ahí que sea presa fácil de las cargas y contenidos ideológicos que llevan como práctica diaria los encargados de transmitir la información. Ya Antonio Gramsci nos había hablado de esto cuando dice: "El grupo social en que se vive impone una forma de actuar y de pensar respecto al mundo mismo. Esta concepción del mundo es la que tiene el grueso del grupo, salvo cuando el sujeto piensa, analiza y participa de dicha concepción, entonces la concepción global-social pasa a ser fuente de la cual brota, una visión propia diferente a la transmitida" (16).

Es comprensible que el grueso de los trabajadores tengan una concepción global, supuesto que existen muchos factores limitantes para tener una visión propia, de ahí que muchos compañeros permanezcan en la postura de indiferentes y de apáticos, tomando el camino más fácil y menos dificultoso para subsistir. Es por eso que muchos se manifiestan a favor de la empresa, cosa que demuestra el esquema, ya que cinco, de diez entrevistados, guardan una actitud positiva respecto a la empresa. Los cinco restantes se manifiestan en contra y al respecto dicen: "La empresa y sus administradores son meros explotadores, pagan salarios de miseria y no dan oportunidad de desarrollarse en plenitud, ya que existe un control sobre nosotros a grado tal

de vernos como máquinas productoras" (17). "La empresa lo que si que es la obtención de plusvalía, sea por los medios que fueren, el desarrollo personal de sus trabajadores no le importa, a ella le intereza la producción y nada más" (18).

Es importante señalar que la actitud hacia la empresa está dividida, división que no se encuentra en definir al estado-administrador como un estado burgués que tiene al sindicato como un aparato de control sobre los trabajadores; que es al mismo tiempo el que elabora e impone sus decisiones, tendiendo siempre a la conservación del poder. El comité sindical en tal sentido es un comité subordinado a las políticas gubernamentales.

Que se entienda lo que dice un compañero: "Existen ~~factos~~ ^{FACTOS} - de unidad entre los dirigentes sindicales y el estado, cosa muy distinta a un pacto entre el gobierno y los trabajadores".

La misma actitud se externa hacia la dirección general, a la que se acusa de una dirección impuesta que sólo busca su interés personal y que se impone tanto en forma ideológica como en forma represiva; se acusa, además, de ser una dirección charra por la utilización de procedimientos antidemocráticos como son la violación a los estatutos, la implementación de procedimientos coercitivos, el no dar explicación de los fondos sindicales, el haberse reelegido en forma fraudulenta y porque aplica sanciones buscando con ello implantar el miedo y el terror entre sus agremiados, propiciando con tal actitud la división y no participación; aparte de que no permite la libre expresión y manifestación en los eventos sindicales como son las asambleas, mitines y reuniones.

El sentir generalizado de lo entrevistados arrojan los siguientes resultados:

- Los diez entrevistados guardan actitud negativa respecto a la

dirección sindical.

- Nueve de ellos creen que el comité no responde a las necesidades de sus agremiados.
- Los diez, en conjunto, piensan que dicha dirección propicia la división, y la no participación en los eventos sindicales (asambleas, mitines, convenciones etc).
- Todos ellos creen que es una dirección impuesta por el gobierno y que está ahí porque la empresa lo permite.
- Sin excepción, todos aseguran que el interés de los dirigentes se sobrepone al interés de los trabajadores, aunque en ocasiones tienen que afrontar, en forma ficticia, algunos problemas.
- Ocho de los entrevistados coinciden en señalar que no hay libertad de expresión y de manifestación y que ésta sólo se da cuando se habla a favor de los dirigentes.
- Nueve compañeros coincidieron en señalar que existe el miedo y el temor a participar por las sanciones y restricciones que impone el comité.
- Todos, absolutamente todos, están en contra de la reelección en los puestos sindicales.
- Y todos, sin excepción, califican de "charro" al comité actual.

Algunas de las respuestas de los compañeros dicen así:

"En definitiva yo no estoy de acuerdo con la dirección sindical, porque no es un comité de trabajadores, sino que es una dirección impuesta por Fidel Velázquez y por el gobierno. El comité actual es una bola de rateros que no responden a las necesidades de los trabajadores, sino que busca sólo la satisfacción de sus necesidades como dirigentes... Como son charros no permiten que participen los demás, por eso se encargan de desinformar y por eso mismo no permiten que los compañeros se expresen. Yo en lo personal, aunque tenga cosas que decir, mejor me lo guardo, pues de lo con

-trario viene la represión y el castigo, por eso yo no participo" (19).

El entrevistado número ocho nos comenta lo siguiente:

"Nuestra dirección actual es una bola de "bueyes" que está ahí en forma impuesta, una vez se le pidió que renunciara y no lo hizo, ¿porqué? pues porque le conviene estar ahí, por sus intereses creados y por el poder que tiene" (20).

Otro compañero agrega lo siguiente:

"La dirección está ahí para obtener sus fines personales y no para las necesidades de los trabajadores. Está ahí porque es una clara imposición del estado y de la empresa. No es que responda a las necesidades nuestras o que nosotros estemos de acuerdo con ella, sino que la sostienen ahí porque conviene al interés de los capitalistas, el día que ya no les sirva le van a dar una patada en... y van a tratar de imponer otro que de igual manera les sirva" (21).

Por último, oigamos lo que dice otro de los entrevistados cuando se refiere a la dirección sindical:

"Rechazo totalmente al comité porque éste es un obstáculo para el desarrollo personal y grupal de los agremiados. Un comité tiene muchos intereses creados, tales intereses hacen que el dirigente ya no piense como trabajador, sino que vive, piensa y actúa como patrón... La libertad de expresión o la democracia en este sindicato simplemente no existe, ésta quedó cancelada desde 1978, año que se inició la primera reelección de este comité. Aparte de ello, hay una condena feroz para todos aquellos que se atreven a manifestarse en contra de la actual dirección o de la empresa. Esas medidas, aunadas al castigo y negación para atender asuntos personales, hace que los compañeros no se manifiesten, por eso y otras razones más, la libertad sindical no existe" (22).

Todo lo anterior es el sentir de los trabajadores telefonistas, fueron las expresiones ante la impotencia de no poder hacer nada para combatir las actuales relaciones que se dan en el sindicato, por eso se dijo en un principio de esta redacción, que los dirigentes sindicales no pueden abocarse a la tarea de organizar a los trabajadores. Esta tarea es para trabajadores más conscientes y responsables, o como dijera Antonio Gramsci:

"Esta nota es una invitación a los obreros mejores y más conscientes para que reflexionen y, cada uno en la esfera de la propia competencia y de la propia acción, colaboren a la solución del problema haciendo converger la atención y el interés de los compañeros y de las asociaciones en una labor común y solidaria de persuasión y educación" (23).

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La forma en que está estructurado el sindicato de telefonistas ha propiciado la instauración de mecanismos coercitivos, cuyo origen principal está en las prestaciones económicas que perciben sus agremiados, así como la aplicación de sanciones y restricciones tanto a nivel material como a nivel ideológico. Esa característica no es particular del sindicato de telefonistas, ya que se ha visto que éste está inmerso dentro del proyecto político general, de ahí que gran parte de sus planteamientos respondan al proyecto hegemónico nacional.

La función principal de los sindicatos, tal y como lo hemos visto, tiene como cometido la dirección política entremezclada — con un control sobre sus agremiados. Este binomio, llamado hegemonía, permite ciertas libertades a los sindicalizados, sin embargo estos no han podido alcanzar niveles de insurgencia, puesto que — la mayoría de las demandas se quedan en reivindicaciones de orden económico, dejando a posteriore la lucha política.

Se vió en todo el desarrollo del trabajo que la política se encuentra en todo momento y en cada acción del sindicato, sin embargo, la legislación laboral se empeña y se sigue empeñando en — hacer una división ficticia entre las demandas económicas y las — demandas políticas; esa división, así como otras justificaciones de los sindicatos oficiales guardan una relación directa con la — ideología.

Es en estos momentos donde podemos constatar el postulado — teórico cuyo enunciado nos dice que para llegar al poder se requiere de la dirección y del dominio, tanto en la esfera económica como en el nivel ideológico.

Me parece que ha quedado bastante claro que no puede haber —

una desvinculación de la infraestructura y de la superestructura, y que en este edificio social existe un interjuego o una relación retroalimentadora de una parte para con la otra.

A nivel muy general, al realizar las entrevistas, se pudo observar que los compañeros telefonistas caen en un determinismo — económico, político y gubernamental. Cuando se les preguntó ¿Qué hacer?. Algunos contestaron que contra el gobierno no se puede hacer nada.

Esa impotencia de que contra el gobierno no se puede hacer nada es real, supuesto que el gobierno administrador es un grupo hegemónico que controla la parte productiva y dirige las instancias ideológicas. Sin embargo, cosa que también se vió, la práctica ideológica en que está sustentada la administración gubernamental tiene múltiples contradicciones, mismas que se convierten en coyunturas para realizar un proyecto contrahegemónico que pueda — permitir el arribamiento de la clase trabajadora a mejores posiciones dentro de las relaciones económicas y productivas.

Me parece que la tarea para desarrollar esa contrahegemonía debe ser una tarea interdisciplinaria donde converjan los intereses de todos los trabajadores. Dicho planteamiento implica la fusión de varias disciplinas en un sólo cometido; la liberación del sujeto mediante una nueva socialización que concientice al trabajador para que este pueda organizarse, esto es, se requiere darle un nuevo y diferente sentido a la socialización, ello redundará — en una conciencia liberadora que induzca a autoorganizarse. Para realizar ello se requiere de capacidad, trabajo y constancia de — todos los involucrados, sean ellos intelectuales, técnicos u obreros.

Los egoismos y los desgastes inútiles de las luchas internas, deben dar paso a una nueva conceptualización de la lucha obrera.

Esos constantes "yo acuso" deben ser modificados por un "yo propongo", y esa práctica tan socorrida del "yo no participo porque aquel no lo hace" debe ser cambiada por una involucración total en los trabajos que se realicen. La indiferencia y la pasividad deben quedar atrás, en su lugar debe existir un compromiso consciente y obligatorio de todas las responsabilidades y derechos, - esa actividad desembocará, estoy seguro, en un cambio de las relaciones económicas actuales.

CITAS.

CAPITULO I.

- 1.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO HISPANO MEXICANO. Plaza Jeanes S.A. España, 1980.
- 2.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE SELECCIONES DEL READER DIGEST. México, 1979.
- 3.- Versión oficial.
- 4.- Gordillo, Gustavo. PASADO Y PRESENTE DEL MOVIMIENTO CAMPE SINO EN MEXICO. Cuadernos Políticos No. 23, Era, 1980, p.81
- 5.- Maldonado Leal, Eldemiro. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO. Monterrey, Nuevo León, México, 1977. p. 281
- 6.- Coll, Tatiana y otros. LUCHA OBRERA EN MEXICO. Ed. popular de los trabajadores, México, 1983, p. 102.
- 7.- Portantiero, Juan Carlos. LOS USOS DE GRAMSCI. Folios ediciones, México, 1981, p. 150.
- 8.- Althusser, Louis. LA FILOSOFIA COMO ARMA DE LA REVOLUCION. Cuadernos de Pasado y Presente, 10a. edición, México, 1980, p. 109.
- 9.- Elba Durán y Peña Jaime. LA CATEGORIA GRAMSCIANA DE HEGEMONIA. México, 1982, p. 12.
- 10.- Grupi, Luciano. EL CONCEPTO DE HEGEMONIA EN GRAMSCI. Ed. Cultura Popular, México, 1978, p. 70.
- 11.- Gramsci, Antonio. ESCRITOS POLITICOS. Cuadernos de Pasado y Presente, México, 1981, 2a. ed., p.p. 109 y 110.
- 12.- Althusser, op. cit. p. 112.
- 13.- Correas, Oscar. INTRODUCCION A LA CRITICA DEL DERECHO MODERNO. U.A.P. México, 1982, p. 199 y sig.

- 14.- Maldonado Leal, op. cit. p. 35
- 15.- Portantiero, op. cit. p. 163
- 16.- Ibid. p. 157
- 17.- Ibid. p. 126.
- 18.- Gramsci, op. cit. p. 28
- 19.- Ibid. p. 97 y 98
- 20.- Maldonado, op. cit. p. 348
- 21.- Ibid. p. 267
- 22.- Ibid. p. 281
- 23.- Coll, Tatiana, op. cit. 167-169
- 24.- Ibid. p. 89 y 90
- 25.- Althusser, op. cit. p. 112

CAPITULO II

- 1.- Marx, Karl. INTRODUCCION GENERAL A LA CRITICA DE LA ECONOMIA POLITICA. Pasado y Presente, México, 1980, p. 39
- 2.- Ibid. p. 39 y sig.
- 3.- Ibid. p. 40
- 4.- Althusser, op. cit. p. 88
- 5.- Gramsci, Antonio. EL MATERIALISMO HISTORICO Y LA FILOSOFIA DE BENEDETO GROCE. p. 11 y 12
- 6.- Moscovici. INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA SOCIAL. p. 185 y - sig.
- 7.- Althusser, op. cit. p. 105
- 8.- Durán, Elba, op. cit. p. 20

CAPITULO III

- 1.- Coll, Tatiana, op. cit. p. 32 y sig.

- 2.- Rodríguez Araujo. "UN SINDICATO EN PELIGRO". En: "SABADO",
Suplemento de UNO MAS UNO. México, 13 de julio de 1982
- 3.- Trejo, de Larbre. TRES HUELGAS DE TELEFONISTAS. Cuadernos
de UNO MAS UNO, Ed. Uno, México, 1980, p. 8 y sig.
- 4.- Ibid. p. 10
- 5.- Ibid. p. 10 y 11
- 6.- Méndez G. José. MOVIMIENTO SINDICAL TELEFONISTA, 1950-1978
Tesis que se presentó para obtener la licenciatura en Sociología,
UNAM, México, 1981, p. 52 y 53.
- 7.- Ibid. p. 29
- 8.- Ibid. p. 58 y 59
- 9.- Ibid. p. 88 y sig.
- 10.- Ibid. p. 135
- 11.- Ibid. p. 141 y 142
- 12.- Ibid. p. 143 y 144
- 13.- Ibid. p. 154
- 14.- Ibid. p. 183 y 184
- 15.- Ibid. p. 184 y 185
- 16.- Ibid. p. 184
- 17.- Ibid. p. 196 y 197
- 18.- Ibid. p. 193 y 194
- 19.- Ibid. p. 219
- 20.- Correas, op. cit p. 209
- 21.- Ibid. p. 210 y 211
- 22.- Ibid. p. 204
- 23.- Anton, Pannekoek. "CRITICA DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO".
En: EL VIEJO TOPO, Extra no. 4 p. 14
- 24.- Gramsci, ESCRITOS POLITICOS. p. 97
- 25.- Ibid. p. 171
- 26.- Maldonado, op. cit. p. 270

- 27.- De la Rosa, Graciela. EL ROL DE LOS SINDICATOS. Tesis que presenta para obtener la Licenciatura en Psicología Social, UNAM, México,
- 28.- Gramsci, ESCRITOS POLITICOS, p. 172
- 29.- Méndez G. op. cit. p. 98 y 99

CAPITULO IV

- 1.- Elba Durán y Peña Jaime, op. cit. p. 5
- 2.- Gramsci, ESCRITOS POLITICOS, p. 91
- 3.- Elba, op. cit. p. 26
- 4.- Ibid. p. 27
- 5.- Ibid. p.p. 4-8
- 6.- Ibid. p. 5
- 7.- Gramsci, ESCRITOS POLITICOS, p. 98
- 8.- De la ponencia para el segundo congreso de la A.P.N., México, Noviembre de 1984, p. 8
- 9.- Ibid. p. 5
- 10.- Elba, op. cit. p. 21
- 11.- Portantiero, op. cit. p.p. 168-171

"A N E X Q"

CITAS PARA LA INTERPRETACION DE LAS ENTREVISTAS.

- 1.- Entrevistado 1
- 2.- Entrevistado 4
- 3.- Entrevistado 5
- 4.- Entrevistado 1
- 5.- Entrevistado 4
- 6.- Entrevistado 7
- 7.- Gramsci, Antonio. ESCRITOS POLITICOS. p. 89
- 8.- Entrevistado 6
- 9.- Entrevistado 5
- 10.- Entrevistado 4
- 11.- Entrevistado 9
- 12.- Entrevistado 5
- 13.- Entrevistado 7
- 14.- Entrevistado 2
- 15.- Entrevistado 1
- 16.- Gramsci, Antonio. EL MATERIALISMO HISTORICO Y LA FILOSOFIA
DE BENEDETO GROCE. p.p. 11 y 12
- 17.- Entrevistado 4
- 18.- Entrevistado 7
- 19.- Entrevistado 3
- 20.- Entrevistado 8
- 21.- Entrevistado 5
- 22.- Entrevistado 1
- 23.- Gramsci, Antonio. ESCRITOS POLITICOS 1917-1933, p. 89

ENTREVISTA

No. _____

TEMA I

✓ I.1- Cuándo ingresaste a laborar en la empresa? _____

✓ I.2- Recuerdas o haz leído la fecha en que quedó constituido el -
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana? _____

✓ I.3- Qué me puedes comentar respecto a la legalidad y funcionalidad de las asambleas generales y de las convenciones? _____

✓ I.4- Quién o quiénes crees que deberían ser la máxima autoridad -
en el sindicato? _____

I.5- Hazme algún comentario o dame tu opinión respecto a la cláusula de exclusión. _____

TEMA II

✓ II.1- Cuáles crees que sean los problemas más apremiantes de tu -
departamento y de el sindicato? _____

II.2.- Cómo ves el aumento salarial de abril. Crees que restituye nuestro poder adquisitivo? _____

II.3.- Qué opinas de la propuesta de el comité, en el sentido de participar en la vida política nacional, y haciendolo de el lado de los ganadores? _____

II.4.- Cómo tomaste la información de que nos pretendían reducir el reparto de utilidades? _____

TEMA III

III.1.- Qué puedes comentar respecto a su retabulación y la revisión de su convenio? _____

III.2.- Quién te ha proporcionado la información respecto a tu convenio? _____

III.3.- Crees que sea suficiente o que exista la necesidad de documentarse un poco más? _____

III.4.- Y el comité que dice respecto a esto? _____

TEMA IV

IV.1- Haz estado alguna vez comisionado en alguna tarea de tu departamento? _____

IV.2- Cómo responden tus compañeros o qué es lo que dicen respecto a su convenio? _____

IV.3- Han tenido alguna asamblea o reunión ultimamente? _____

IV.4- Tomaron algún acuerdo? _____

TEMA V

V.1- Cómo ves a los demás departamento. Han solicitado su apoyo, - los apoyan a ustedes? _____

V.2- Cómo han respondido tus compañeros a la propuesta de unificación? _____

V.3- Qué me puedes comentar respecto a un pacto de ayuda interdepartamental? _____

V.4- Cómo ves la propuesta de el comité, en el sentido de vestirnos de verde y de asistir al desfile, incluyendo el castigo - para aquellos que no asistan? _____

TEMA VI

VI.1- Tú crees que el estado tenga algo que ver en los asuntos internos del sindicato? _____

VI.2- Hasta dónde crees que sea su intromisión en la vida sindical? _____

VI.3- Cómo crees que deberíamos responder al estado? Como aliados o como clase antagónica . _____

TEMA VII

VII.1- Cómo ves la postura de la empresa ante la implantación de la nueva tecnología? _____

VII.2- Haz pensado la posibilidad de que se diere una reducción o reubicación de personal? _____

VII.3- Cuáles crees que son los departamentos más afectados con la implantación de la nueva tecnología? _____

VII.4- Qué podríamos hacer nosotros como sindicalizados ante la -
empresa para salir lo menos perjudicados con esta nueva tecnología? _____

TEMA VIII

VIII.1-Qué opinas de nuestros dirigentes, crees que realmente están asumiendo el papel de representantes de nuestro sindicato? _____

VIII.2-Crees que sea correcto que estemos dentro del congreso del trabajo y acatando sus lineamientos políticos? _____

VIII.3-Puedes hacerme algún comentario respecto a la reelección en nuestro sindicato de los diferentes comites y en especial - del comité actual? _____

VIII.4-Cómo ves las últimas asambleas y las últimas informaciones de nuestro comité en cuanto a la revisión y retabulación de los convenios departamentales? _____

VIII.5- Cómo ves la práctica continua de modificar estatutos para -
implementar actividades o acciones que estatutariamente es-
tán prohibidas? _____

VIII.6- Tienes alguna idea de como andan nuestros fondos sindicales? _____

VIII.7- Recuerdas alguna información donde se nos halla hablado de -
ese asunto o de las finanzas de nuestra organización? _____

TEMA IX

IX.1- Haz hablado en público, en presencia de los compañeros. Có-
mo te sentiste, te escucharon, teabuchearon o cual fue la -
reacción a tu intervención? _____

IX.2- Si hubiere necesidad de volver a hacer uso de la palabra en
algún mitin, reunión o asamblea lo podrías hacer sin temor? _____

IX.3- Qué opinión me puedes dar respecto al hecho de no permitir
que nos manifiestemos cuando hay algún mitin o asamblea; es-
to es, que se nos niegue la palabra para decir nuestro pun-
to de vista respecto a alguna acción que se vaya a tomar en
conjunto? _____

A CONTINUACION SE PRESENTA EL PROCEDIMIENTO QUE SE UTILIZO PARA AGRUPEAR LA INFORMACION, SE EXPONEN SOLO 4 CASOS DE LAS ENTREVISTAS:

Se hará un análisis cualitativo de las entrevistas.

Fueron 9 temas o tópicos cuyo interés se basó en función de la hipótesis planteadas y de los objetivos perseguidos. Se hace énfasis en los mecanismos coercitivos, así como en las diferentes actitudes y motivaciones que se tienen con respecto a la dirección sindical, la empresa y el estado.

SUJETO I

- a).- Si está informado respecto a su sindicato, su formación y la forma en que está estructurado, conoce así mismo sus órganos e instancias legales. Dice que dicha estructuración está bien, lo malo está en los procedimientos sucios y amañados que de los estatutos, asambleas y convenciones se -- hace.
- b).- Está bastante informado de los problemas que pasa su departamento, así como los problemas del sindicato. El problema mayor es respecto a la revisión de los convenios por la implantación de la nueva tecnología. Otro problema es el de la dirección sindical que ya tiene mucho ahí.
- c).- La información anterior la ha obtenido de varias fuentes: Periódicos, revistas, compañeros y personal de la misma empresa, menos el comité sindical ya que lo que éste hace es desinformar.
- d).- Ha participado en varios trabajos de su departamento y actualmente está habilitado a confianza. Las conclusiones a que llegaron en varias tareas no han sido difundidas y además se han topado con los obstáculos que ha puesto el comité, puesto que estos últimos han limitado en buena parte -

- que dichos trabajos se divulguen. Algunas limitantes que ha encontrado para participar en mayores eventos son su religión que no le permite ser mentiroso, y otro aspecto de limitación ha sido lo mal agradecidos que son los compañeros.
- e).- Su actitud ante los demás compañeros es un tanto hostil, -- los califica de apáticos, indiferentes y malagradecidos. Ve que dichas actitudes no son naturales, sino que éstas han propiciadas en buena medida por el comité, el estado y la empresa, quienes han fomentado el fivisionismo y los conceptos antes mencionados con el fin de ejercer un mayor control.
- f).- Ve que el estado, como organizador de la vida política es el que controla al sindicato, o sea, que existe una subordinación de los comites al gobierno, de ahí que se diga que es un sindicalismo oficial. Buena parte de los males son -- producto de esa mala administración, pero no deja de reconocer que buena parte de culpa la tenemos nosotros, los trabajadores, por ser tan indiferentes ante los problemas en general.
- g).- Para él la empresa, en términos generales es una empresa -- que trata de controlar, pero al menos da la oportunidad de desarrollarse en su persona.
- h).- Definitivamente está en contra de su dirección sindical, -- las razones son las siguientes:
- 1.- Porque es un comité falso e impuesto.
 - 2.- Porque fomento el divisionismo con sus políticas discriminatorias, en su vez de hacer un sindicato unido.
 - 3.- Porque dicho comité arribó a la dirección con planteamientos contrarios a todo lo que están haciendo ahora, -- ejemplo. Reelegirse por tercera ocasión, manipuleo de -- asambleas y de convenciones, aplicación de medidas coercitivas en contra de los agremiados y otras.
 - 4.- Porque es un comité deshonesto que nunca ha rendido cuentas de el manejo de las cuotas.

5.- Y por las mil contradicciones en que incurre con tal de tener controlado al sindicato.

- i).- Rechaza totalmente al comité, porque es un obstáculo para desarrollo personal y grupal de sus agremiados. Dice así -- mismo que un comité reelecto tiene muchos intereses creados, y que dichos intereses el dirigente ya no piensa como trabajador, sino que vive, piensa y actúa como patrón. En cuanto a la libertad para manifestarse, esta no existe, -- ya que hay una condena y censura feroz en contra de aquellos que se atreven a manifestarse, independientemente de las medidas represivas como son quitarles sus derechos sindicales y la negación para atender asuntos personales o de algún departamento.

SUJETO 2

- a).- Desconoce la forma de estructuración del sindicato, no ha tenido tiempo para indagarlo.
- b).- No está informada de los problemas de su departamento, sabe que está en pláticas de revisión, pero no sabe con claridad porque unos dicen una cosa y otros dicen otra muy diferente.
- c).- No está informada, sino desinformada, porque las compañeras no le dicen con claridad. Sus delegadas no le informan oportunamente.
- d).- No ha participado en ningún trabajo relacionado a su sindicato porque no tiene tiempo. Su principal limitante es su esposo que no le permite dicho trabajo. Menciona que es muy celoso y que le golpea en caso de llegar tarde. Pocas veces se ha cuestionado sobre los problemas del sindicato, piensa que no tienen solución, además de que dichos problemas no son sólo del sindicato sino de la población en su conjunto.
- e).- Su actitud ante los compañeros es de desprecio, dice que son inconcientes, pues en vez de preocuparse por los problemas de su trabajo, ellos que pueden hacerlo, prefieren irse a la cantina o a jugar. Agrega que no hay unidad, sino una división total y que si se diera la unidad no estaríamos como estamos pero que nosotros permanecemos como extraños en el sindicato y sólo nos acordamos de él cuando necesitamos de algo. Ese alejamiento permite que los líderes hagan lo que hacen.
- f).- Menciona que estamos en malas condiciones porque el gobierno que tenemos no es un gobierno de trabajadores, sino que es un gobierno de ricos y además nuestros representantes no son representantes de los trabajadores, sino que vienen a representar el interés de los que tienen el poder.
- g).- Ella está con la empresa porque de ahí saca para comer y además obtiene mayores cosas que en el sindicato.

- h).- Piensa que nuestra dirección sindical es una cueva de ladrones donde unos y otros se solapan sus tranzas. Nos menciona que nuestros dirigentes son como los políticos, prometen cosas pero no las cumplen y tan luego como llegan al poder, - se olvidan de todo y se van contra el dinero. Eso lo justifica y nos dice que ella haría lo mismo supuesto que nosotros no hacemos nada para detenerlos. Ejemplo de lo anterior fue la reelección de 1984. Los estatutos dicen que no debe haber reelección, sin embargo se modificaron y ahí están -- las consecuencias. Sugiere la unidad.
- i).- Menciona que no hay libertad de expresión y que estamos controlados por todas partes. Recuerda un hecho en este año -- donde ella aplaudió y gritó que se diera la palabra a un -- compañero en un mitin. Posterior a esto ella fue y solicitó una tarjeta para atención en el sindicato de un problema -- personal y se le negó diciéndole que ella estaba en contra del sindicato y que por lo tanto para ella no había tarjeta. Por lo anterior y por lo de su esposo, ella no participa, - aunque aclara, cuando exista unidad y gente honesta en la - dirección, entonces ella apoyará.

SUJETO 3

- a).- Está medianamente informado, conoce superficialmente la estructuración del sindicato y está en desacuerdo en algunas cosas.
- b).- Conoce poco de los problemas del sindicato y un poco más de su departamento, principalmente en lo que concierne a su revisión.
- c).- La información le ha llegado por otros compañeros y en alguna ocasión por medio de sus delegados.
- d).- No ha participado en ningún trabajo de su sindicato. La razón de esta es por falta de tiempo, porque es apolítico y - además los compañeros no cooperan.
- e).- No se siente integrado al sindicato, tampoco acata los acuerdos mayoritarios. La razón es porque los compañeros no ja-lan parejo. Piensa que debe haber mayor unidad.
- f).- Para él todos los problemas que tenemos son producto de la mala administración gubernamental, aunque también nosotros tenemos la culpa por no unirnos y por no hacer nada.
- g).- La empresa lo que busca es tenernos controlados y en la ma-yor miseria, pero piensa que hay otros en peor situación.
- h).- No está de acuerdo con la dirección sindical porque no es un comité de los trabajadores, sino que es una dirección impuesta por Fidel Velázquez y por el gobierno. El comité actual - es una bola de rateros que no responden a las necesidades de los trabajadores; sólo buscan su interés personal.
- i).- Como son charros no permiten que los demás participen, por - eso se encargan de desinformar en vez de informar. Por eso - mismo no permiten que los compañeros se expresen. El tiene - miedo de participar porque el comité actual lo critica y lo sataniza, aparte de que le quita sus derechos sindicales.

SUJETO 4

- a).- Está claramente informada de la estructura de su sindicato, aunque aclara que a estos niveles merece una revisión ya — que los dirigentes se han encargado de deteriorar su esencia con las constantes modificaciones a los estatutos, por la violación a los mismos y por haber hecho del sindicato — un organismo sujeto a los designos del sindicalismo oficial.
- b).- Los problemas más inmediatos de su departamento y de toda — la organización es lo referente a la nueva tecnología que — viene a desplazar a mucho personal. Otro problema no menos importantes son el que se refiere a las enfermedades profesionales, las revisiones contractuales y salariales, el problema de los eventuales, de los prestamos para vivienda, etc.
- c).- La información la ha obtenido diariamente con la observa— ción de los hechos, el leer su contrato y los estatutos, así como también el indagar sobre otros aspectos legales y tec— nológicos que han ocurrido en otros países.
- d).- Ha participado como delegada de su departamento. Una resul— tante de dicha participación fue que se generará el movi— miento de marzo de 1982. Producto de esa misma participa— ción fue el que se le reincidiera el contrato, estando des— pedida por cinco meses y siendo reinstalada en conjunto con otros compañeros sin haber ganado un sólo centavo (todo se lo quedó el comité a pesar que la empresa sí pagó los sala— rios caídos).
- e).- No acata los acuerdos del comité por la inconformidad que — siente en contra de ellos y principalmente por sus propues— tas que nada ayudan al trabajador. Además, los hechos banda lescos, dignos de cualquier vulgar ladrón, hacen que dicho comité imponga sus puntos de vista, por lo que ella está en desacuerdo en dicha imposición. Los compañeros en éste caso permanecen indiferentes al problema, ésta indiferencia es —

propiciada por el mismo comité que promueve dichas actitudes. Propone que se luche por la unificación de todos los trabajadores ya que el comité por sí sólo no hará nada.

- f).- Ante el estado, el sindicato asume un papel de subordinado, ya que está inmerso en el congreso del trabajo y por lo tanto sujeto a las políticas directivas que de ahí emanen. Así, el sindicato de telefonistas está sujeto, en términos generales a la política presidencial.
- g).- Para ella, la empresa y sus administradores son meros explotadores, pagan salarios de miseria y no dan oportunidad de desarrollarse en plenitud, ya que existe un control férreo sobre sus personas a grado tal de verlas como máquinas productoras.
- h).- No está de acuerdo con la dirección sindical porque es una dirección charra que no responde a los intereses de sus agremiados. A la dirección le interesa el poder y nada más. Esa circunstancia hace que dicha dirección obstruya y perjudique a los trabajadores en vez de ayudarlos. Ejemplo de ello las contrataciones y revisiones salariales tan desventajosas que han obtenido. Agrega, además, que hay un manipuleo e imposición en las asambleas y convenciones, todo con el fin de obtener acuerdos que favorecen directamente al comité.
- i).- El hecho de ser una dirección impuesta hace de ella una dirección charra, por lo tanto no hay libertad de expresión ni de manifestación. Concretamente ella no tiene ni voz ni voto, - además no puede entrar al recinto sindical porque está sancionada.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Althusser, Louis. LA FILOSOFIA COMO ARMA DE LA REVOLUCION. Cuadernos de Pasado y Presente, 10a. ed. México, 1980.
- Coll, Tatiana. LUCHA OBRERA EN MEXICO. Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1983.
- Correa, Oscar. INTRODUCCION A LA CRITICA DEL DERECHO MODERNO. U.A.P.; México, 1982.
- Durán, Elba y Peña, Jaime. LA CATEGORIA GRAMSCIANA DE HEGEMONIA México, 1982.
- Gordillo, Gustavo. PASADO Y PRESENTE DEL MOVIMIENTO CAMPESINO - EN MEXICO. Cuadernos Políticos No. 23, ERA, México, 1980.
- Gramsci, Antonio. ESCRITOS POLITICOS. Cuadernos de Pasado y presente, 2a. ed. México, 1981.
- GRAMSCI, Antonio. EL MATERIALISMO HISTORICO Y LA FILOSOFIA DE BENEDETO GROCE. Juan Pablos Editor, 1981.
- Grupi, Luciano. EL CONCEPTO DE HEGEMONIA EN GRAMSCI. Ed. Cultura Popular, México, 1978.
- Maldonado, Eldelmiro. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO. Monterrey, Nuevo León, México, 1977.
- Marx, Karl. INTRODUCCION GENERAL A LA CRITICA DE LA ECONOMIA POLITICA. Cuadernos de Pasado y Presente, México, 1980.
- Méndez, G. José. MOVIMIENTO SINDICAL TELEFONISTA 1950-1978. Tesis para obtener Licenciatura en Sociología, -- UNAM, México, 1981.
- Pannekoek, Antón. CRITICA DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO. En: EL VIEJO TOPO, Extra, No. 4

- Portantiero, Juan Carlos. LOS USOS DE GRAMSCI. Folios ediciones, México, 1981.
- Rodríguez, Araujo. "UNSINDICATO EN PELIGRO. En: SABADO, Suplemento de UNO MAS UNO, México, 13 de julio de 1982
- De la Rosa, Graciela. EL ROL DE LOS SINDICATOS. Tesis para obtener licenciatura en Psicología Social, México,
- Trejo, De Larbre. TRES HUELGAS DE TELEFONISTAS. Cuadernos de UNO MAS UNO, México, 1980.