

UAM-Iztapalapa

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANIDADES

DOCTORADO EN ESTUDIOS SOCIALES

DEMOCRACIA SINDICAL Y CONSTRUCCIÓN DE LA
LEGITIMIDAD EN EL SITUAM.

Tesis que para obtener el grado de Doctor en Estudios Sociales presentó el
alumno:

Ignacio Gatica Lara.

Ciudad de México, D. F., a 9 de noviembre de 2001.

AGRADECIMIENTOS

Una trabajo de esta naturaleza difícilmente puede realizarse sin acumular enormes deudas con la familia. A Fredis, Lupita y Estefi, muchas gracias.

En mi caso, dadas mis circunstancias de vida, las deudas suelen ser mayores de lo común y se extienden a mis amigos y amigas con quienes compartí los estudios de doctorado, así como a los profesores. Todos ellos, literalmente, cargaron conmigo en algún momento y tuvieron la paciencia para escucharme y brindarme algún comentario crítico o de aliento. Vaya pues mi gratitud para Marce, Eli, Bety, Carlos, Memo y Daniel.

A todo el equipo de profesores del Doctorado en Estudios Sociales, en la línea de Estudios Laborales, también expreso mi reconocimiento por su labor profesional; por su disposición a compartir con los alumnos su trabajo acumulado. Por todo ello gracias a Javier Melgoza, Fernando Herrera, Luis Reygadas, Raúl Nieto, Rocío Guadarrama, Eduardo Ibarra, Enrique de la Garza.

Pero en especial, dejo constancia de mi agradecimiento al Dr. Sergio G. Sánchez, por los múltiples beneficios que este trabajo recibió de su dirección; así como al Dr. Enrique de la Garza por su atenta vigilancia de la evolución del trabajo y sus agudas observaciones.

Por supuesto, las limitaciones son responsabilidad exclusiva del autor.

INDICE

Introducción	1
PARTE I: LA DEMOCRACIA, SUS DEFINICIONES Y ABATARES.	16
CAPÍTULO 1: Los conceptos básicos	16
1.1 El concepto de la democracia	16
1.2 La protodemocracia	19
1.3 En la modernidad	22
1.4 Democracia directa e indirecta o representativa	25
1.5 Repensando el poder	26
1.6 Los desafíos de la democracia en la aldea global	32
CAPÍTULO 2: DEMOCRACIA SINDICAL, TEORÍA Y PRÁCTICA.	40
2.1 La noción básica	40
2.2 La discusión clásica y sus derivaciones	41
2.3 La experiencia local, charrismo y corporativismo	50
2.4 La difícil búsqueda de la democracia	56
CAPÍTULO 3: DEMOCRACIA Y VOLUNTAD	61
3.1 Racionalismo y cultura	61
3.2 Cultura obrera	66
3.3 Ideología y ciudadanía sindical	69
3.4 Puntualización: el objeto de estudio	71
PARTE II: CONFIGURACIÓN DE UN ESQUEMA LABORAL Y UN PROYECTO DE DEMOCRACIA SINDICAL	73
Introducción	73
CAPÍTULO 4: LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO	74
4.1 La UAM	73
4.2 El sindicato y sus luchas laborales	74
4.2.1 Su nacimiento	74
4.2.2 Modificaciones al contrato colectivo de trabajo, 1981.	81
CAPÍTULO 5: NUEVOS TIEMPOS DE RACIONALIDAD EN EL TRABAJO Y DE RESISTENCIA SINDICAL. Calidad y productividad, (1990 – 2000).	85
5.1 Flexibilización de las formas de pago en académicos	85
5.2 Primera propuesta para el trabajo administrativo	88
5.3 Segunda propuesta	91
5.4 Tercera propuesta (las bibliotecas)	94
5.5 Política laboral sindical y reacciones de la base.	98
CAPÍTULO 6: EL DISEÑO DE LA DEMOCRACIA Y SU FORMALIZACIÓN	103
6.1 Ideas básicas sobre la democracia sindical	103
6.2 Democracia formalizada	109
6.3 Los recursos	113
6.4 Notas conclusivas	115

PARTE III: EL PROCESO DEMOCRÁTICO	119
INTRODUCCIÓN	119
CAPÍTULO 7: LO ELECTORAL	124
7.1 El proceso electoral	124
7.2 El principio de la no reelección	128
7.3 El principio de mayoría simple vs principio de mayoría proporcional	132
7.4 Las corrientes	135
7.5 Un botón de muestra: elecciones para Comité Ejecutivo y Comisiones Mixtas, año 2000.	140
7.6 Puntualizando	145
CAPÍTULO 8: LAS DIRIGENCIAS (SUS ATRIBUTOS, SU REPRODUCCIÓN, SU COMPOSICIÓN DE GÉNERO, SU VIGILANCIA Y CONTROL).	149
8.1 Democracia sindical y voluntad de los dirigentes	149
8.2 El dirigente ideal	150
8.3 Sobre su formación y reproducción	152
8.4 Sobre el funcionamiento de las comisiones autónomas	156
8.5 Vigilancia directa	159
8.6 Informes a la base (finanzas)	160
8.7 Las sanciones como control de dirigentes (destitución de miembros del CE)	161
8.8 Puntualizando	162
CAPÍTULO 9: TOMA DE DECISIONES Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.	164
9.1 La participación, su relevancia y su carácter minoritario	164
9.2 Participación en los congresos	165
9.3 Participación en la huelga	168
9.3.1 El período de prehuelga	169
9.3.2 Decidiendo la huelga	172
9.3.3 El balance	174
9.4 Toma de decisiones en el proceso de trabajo	176
9.5 Puntualizando	179
PARTE IV: LIBERTAD, IGUALDAD Y FRATERNIDAD	182
INTRODUCCIÓN	182
CAPÍTULO 10: RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	187
10.1 Libertad sindical	187
CAPÍTULO 11: LA REPRESENTATIVIDAD	199
11.1 De los dirigentes	199
11.2 De la agenda laboral	210
CAPÍTULO 12: CIUDADANÍA	230
12.1 Igualdad	230
12.1.1 Igualdad en el uso de derechos	230
12.1.2 Igualdad y corrientes	237
12.2 Honradez y solidaridad	247
12.2.1 Honradez y transparencia en la administración sindical.	247

12.2.2 “Eramos muy compañeros...” o solidaridad diluida	259
12.3 El sentido del sindicato	272
CAPÍTULO 13: SUMARIO GENERAL	291
CUADROS SINÓPTICOS Y ESTADÍSTICOS	302
APÉNDICE METODOLÓGICO	313
El grupo de discusión	313
Participantes	316
BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA	319

INTRODUCCIÓN

I. El sindicalismo rebelde de los años setenta supo colocar en el centro de sus demandas la exigencia de autonomía y democracia sindical, no obstante que en él confluyeron vertientes ideológicas de distinto signo (Basurto, 1989) El sindicalismo universitario que estuvo involucrado en esa oleada fue influido preponderantemente por la izquierda, donde también se configuraron planteamientos discursivos, tácticos y estratégicos diversos; pero animados por la misma confianza de que era posible romper el control sindical corporativo¹ y desarrollar estructuras y prácticas democráticas al interior de los sindicatos, a contrapelo incluso del carácter antidemocrático que dominaba la vida pública nacional.

Tal confianza, sin embargo, no pareció tener un sustento teórico consistente. Al respecto, Giovanni Sartori ha señalado que la democracia en sentido político es una “macrodemocracia a gran escala” y que su existencia o grado de desarrollo resulta condicionante respecto a las democracias centradas “en torno a un grupo y a una planta industrial”. Estas ven subordinadas sus posibilidades reales de éxito al carácter democrático o antidemocrático que asuma la entidad supraordinaria, es decir, el estado respectivo (Sartori, 1997: 31).

Esta afirmación general se ha visto ratificada en el medio sindical local. Ilán Bizberg realizó un cuidadoso estudio, durante los años ochenta, respecto de las posibilidades de éxito de la democracia sindical en el sindicato nacional de la industria minero metalúrgica que cuenta con diversas secciones en distintas regiones del país. El estudio, efectuado en las secciones 271, 147 y 288, resultó de interés debido a que el sindicato referido formaba parte de la estructura corporativa de control estatal y, también, porque en él surgió un movimiento de oposición autodefinido como de “línea de masas”. Esencialmente, dicho movimiento vindica la participación y movilización de la base trabajadora como herramienta fundamental de educación política y antídoto a la burocratización o anquilosamiento de las dirigencias. Las condiciones resultaron inmejorables a los propósitos del estudio.

¹ Con este término nos referimos al patrón de relaciones industriales que se configuró en México durante el periodo que va de 1915 a 1936 y entre cuyos componentes sobresale, especialmente, la “alianza entre el estado y el movimiento obrero” que ha sido la base de un discurso oficial y una política de estado que definieron a dicho movimiento como actor político relevante (Zapata, 1995). Una alianza que define al sindicalismo como parte constitutiva del sistema corporativo del Estado y cuya estructura empezó a crujir en fechas recientes, a consecuencia de la democratización de la estructura política también reciente.

En su pesquisa, el autor encuentra que en el momento que ese movimiento democratizador desafia al control corporativo inmediatamente es acosado, aislado y finalmente derrotado, lo cual le conduce a concluir que la democracia sindical carece de posibilidades reales en tanto “la oposición sindical sea una cuestión de vida o muerte para el sistema político mexicano, en la medida en que el propio sistema está basado en el control corporativo del sindicalismo, sería un suicidio aceptar una oposición a este control en un sitio tan estratégico como la dirección de un sindicato nacional de industria.” (Bizberg, 1990: 287).

Esa conclusión evidentemente tiene mucha validez si se refiere, como está referida, sólo al sector de la gran industria; pero tendría que ser matizada si se refiere a otros sectores de menor importancia estratégica, económica o política, como es el caso del sector universitario de carácter público. En este medio la suerte de los movimientos sindicales fue mucho más afortunada en relación con la que corrieron el mismo tipo de movimientos en la industria o los servicios de carácter privado o paraestatal.

Los movimientos laborales universitarios de esos años fracasaron en su intento por construir un sindicato nacional pero se consolidan como sindicatos locales; logran firmar sus propios contratos colectivos y se resistieron con éxito al intento de las autoridades gubernamentales a confinarlos al Apartado “B” del Artículo 123 constitucional. Contra lo ocurrido en la industria, en algunas instituciones universitarias, como en la Universidad Autónoma Metropolitana, los sindicatos surgidos con la oleada rebelde tuvieron la oportunidad de probar sus ideas sobre la democracia en el momento de estructurar su organización o en su proceso de toma de decisiones.

¿Cuál es el saldo que se puede recoger en una experiencia sindical de 25 años que se forjó bajo la perspectiva de aquel movimiento rebelde que impugnó el control y la antidemocracia corporativa?

II. Una reflexión de este tipo nos obliga a una breve reconstrucción del marco laboral contemporáneo en el que se desenvuelve el sindicato de nuestro interés: el SITUAM. Este marco, tiene que ver con dos procesos fundamentales: la transformación de la universidad pública mexicana y la reestructuración de los procesos de trabajo en el plano mundial.

En lo que hace al primer tema, tenemos que uno de los espacios de la vida social que se vio impactada como consecuencia del viraje que experimentan las políticas públicas en los años ochenta es precisamente la universidad pública. Los perfiles del cambio en las instituciones de educación superior fueron expuestos por Carlos Salinas de Gortari al iniciar su gestión de gobierno

(1988-1994). Estos, fueron edificados sobre el supuesto de que la prioridad debería estar centrada en la calidad de la educación y ya no en la cantidad como había sido en los años previos: "Las soluciones deben buscarse a partir del principio general de conciliar la cantidad con la calidad: pero si tanto hemos avanzado en la solución de cantidad, debemos darle prioridad ahora, a la solución de calidad" (Salinas de Gortari, C., 1988: 6).

Sobre esa piedra angular se diseñó la estrategia que ha orientado la relación entre estado e instituciones de educación superior durante la última década del siglo XX y los albores del siglo XXI. La búsqueda de la calidad se tradujo en búsqueda de la excelencia mediante el instrumento de la evaluación. Esta, se asoció a una lógica de distribución de recursos desigual para un sistema, se dijo, también desigual: "dado un sistema cuyos componentes 'cumplen' desigualmente, los apoyos deben ser también desiguales y selectivos y sujetos a la competencia entre instituciones." (Fuentes Molinar, O., 1991: 6). El principio de la evaluación se volvió regla para normar la asignación de recursos para profesores e instituciones.

La materialización de esa política se ha traducido en "conformación de nuevas relaciones de poder, y con ellas de nuevos dispositivos disciplinarios y formas de organización que modifican sustancialmente la naturaleza de la universidad y del trabajo académico" (Ibarra, C., 1993: 68). La política evaluadora como condicionante a la distribución de recursos se enmarcó en un discurso que pone el énfasis en la "realización individual" y refuerza y afina todo un sistema de vigilancia (Ibid).

Es el plano de los salarios el que mejor refleja "la pluma de la diferenciación" con la que se escriben las nuevas condiciones que rigen en la universidad pública (Ibid). Sobre la base de un salario previamente deprimido, el ingreso de los académicos universitarios fue flexibilizado mediante diversas modalidades de sobresueldos como becas, estímulos, montos adicionales por grados, premios, etcétera. El efecto de la flexibilización de la forma de pago ha sido generalizado dado que el diseño de sus modalidades posibilitan que el mayor número de profesores acceda al menos a una de ellas. No obstante, es evidente que dicha flexibilización es excluyente y está plagada de incertidumbre.

El carácter excluyente responde a un efecto buscado en la medida en que justamente lo que la evaluación persigue es establecer la diferencia entre los trabajadores académicos con base en la medición de las productividades. Haciendo una caracterización de conjunto, en tono pesimista Ibarra ha concluido que:

“Se trabaja afanosamente en la creación de nichos de privilegiados como única manera para trascender las multitudes confusas y otorgarles un nuevo orden. Para incluir es necesario excluir, para privilegiar es necesario degradar, para premiar es necesario castigar... y todo ello, en un proceso continuo de reconocimiento, de ubicación, de encasillamiento que disciplina y regula. La búsqueda de la excelencia exige, como su indispensable condición, la preservación de la mediocridad...” (Ibarra, 1998: XLVIII y XLIX)

La incertidumbre se filtra en la informalidad con que son presentadas las distintas modalidades de pago complementario. En general, los sindicatos han estado excluidos de los procesos de negociación e instrumentación de los nuevos mecanismos de pago (Melgoza y Sánchez, 1997: 17 – 25) y ello no sólo se debe a su escasa representatividad en el sector académico sino porque fue una circunstancia cuidadosamente prevista por la estrategia. Las becas, estímulos, y demás modalidades flexibilizadoras, no fueron reconocidas formalmente como salarios precisamente para evitar su reconocimiento como materia de negociación bilateral y para no otorgarles carácter permanente. Su existencia y continuidad se encuentra atada a las condiciones presupuestales que enfrentan las instituciones año con año. De este modo, además de que el rubro de las prestaciones queda exento de todo efecto, el académico nunca está seguro de recibir el monto adicional en el ciclo siguiente.

III. El sentido del cambio en la universidad pública mexicana y su impacto en las relaciones laborales no sólo se explica por las carencias y dificultades que le fijan límites en su quehacer cotidiano, es menester tomar en cuenta las fuertes transformaciones a las que han sido sometidos los procesos de trabajo, en el ámbito planetario, como consecuencia de los nuevos desafíos de la acumulación de capital. La búsqueda generalizada de nuevas fuentes de productividad ha conducido a un trastrocamiento y rediseño de las instituciones reguladoras de las relaciones industriales, de los principios y prácticas organizacionales y de la tecnología dura.

Es importante establecer que la implantación de las modalidades que dominan los nuevos diseños organizacionales y relaciones laborales contemporáneas, flexibilización e implicación, en los países desarrollados ha pasado, en general, por el reconocimiento del sindicato como interlocutor. Por ejemplo en Japón y Estados Unidos, países de "capitalismo puro" según palabras de representantes

obreros (Entrevista, 1987/88), donde la membresía sindical ha ido a la baja aceleradamente,² el sindicato fue sometido a fuerte presión para obligarlo a aceptar los cambios a través de una negociación pero no fue víctima de una ofensiva orientada a su aniquilación. De tal modo, la suerte de los sindicatos en estos procesos ha estado marcada por la lectura que éstos pudieron hacer de las nuevas circunstancias, por su fortaleza y por la posición en el mercado mundial de la economía nacional a la que pertenecen.

Las respuestas sindicales han sido diversas así como los arreglos que se establecieron en cada país. Pero la diversidad de arreglos, en mayor o menor medida, solo combinan de diferente manera la flexibilidad y la cooperación o implicación de los trabajadores. En los extremos de la amplia gama de combinaciones se identifican dos grandes modelos alternativos con implicaciones diferentes para los trabajadores.

Por un lado está la experiencia de Estados Unidos. Aquí, tras la crisis de los años setenta del modelo que por tres décadas había reportado fuertes beneficios a empleadores y trabajadores, conforme lo permitió el crecimiento económico del período previo, se hizo manifiesto un modelo cuya característica más evidente está dada por un tipo de flexibilidad que hace recaer el peso de la recuperación en los trabajadores. Se flexibilizan sus tareas (se rompe el puesto ultra especializado) y su funcionalidad (se promueve al trabajador polivalente), asimismo se introducen fórmulas de cooperación e implicación pero más como dispositivos de control que de procedimientos negociados. En ese marco el sindicalismo ha optado por una política de resistencia y limitación de los estragos (Coriat, 1992: 219).

En el otro extremo tenemos el caso de Alemania donde la fortaleza de los sindicatos y de la economía, en su calidad de primer potencia exportadora, permitieron la conformación de una opción más favorable a los trabajadores. Acá, igual que en EU, el derecho de huelga está suspendido; pero los trabajadores y sus sindicatos tienen en su favor la cogestión, como un derecho debidamente legislado desde 1976, para participar en la toma de decisiones relativas a la parte operativa de la producción a través de los consejos de empresa que funcionan de manera complementaria a los sindicatos. Ante las exigencias de la modernización los sindicatos, en complementación con los consejos de empresa, han frenado el desempleo mediante su lucha por la reducción de las horas

² Daniel Toledo nos da los siguientes datos: en 1989 Japón cuenta con una tasa de sindicalización del 25.9%; Estados Unidos en 1988 cuenta con 16.8%; en 1987 el Reino Unido con el 46.9% y para 1988 Alemania Federal el 40.9% (Toledo, s/f)".

trabajadas y logrado una política que la flexibilización fundada en una fuerte inversión en recalificación; de modo tal que los esquemas organizacionales o salariales se muestran mucho más efectivos en cuanto a la consecución de la cooperación (Coriat, 1992: 226; Bensunsán, 1995: 72 y 73).

IV. En México, las transformaciones ocurridas en el Estado y en la economía colocaron al corporativismo obrero en situación de debilidad a partir de que en los años ochenta se agotan los recursos que le permitían jugar su papel mediador patrimonialista (Bizberg, 1990a)

El combate a las presiones inflacionarias, la reducción del déficit presupuestal, la reprivatización del sector paraestatal, la política de apertura comercial y de integración a los mercados regionales, mediante convenios como el TLC (NAFTA en ingles), colocaron a los actores de la producción locales ante el imperativo de racionalizar los procesos del trabajo para sobrevivir en un escenario abierto a la competencia internacional. Es por ello que en la gran empresa dicho proceso ha tenido un efecto claro. Cosa que resulta significativa si tomamos en cuenta que en ella se ocupa el 50% de la población empleada.

El modelo y el concepto de calidad total fueron recibidos en México, con particular entusiasmo, por los empresarios aunque su aplicación esté restringida a ciertos sectores. Cabe apuntar, sin embargo que el traslado de esta flexibilidad tipo Toyota se ha dado con una previa filtración que resultó en un esquema sumamente empobrecido con relación al modelo japonés. En la cita siguiente De la Garza lo explica inmejorablemente:

"La concepción de la flexibilidad que se ha adoptado no coincide estrictamente con la de las fábricas japonesas: no se plantea el empleo de por vida; ni el ascenso por antigüedad; y con relación a los sindicatos se prefiere más el modelo del sindicalismo blanco de Monterrey que uno muy propositivo en los problemas de la producción; la segmentación entre las carreras profesionales de los obreros y los jefes siguen claramente diferenciadas; los gastos en capacitación son bajos; los salarios y bonos por productividad raquíticos; y, no hay un enganche preciso con culturas populares preexistentes, los programas de inducción de valores son trivializaciones del concepto de cultura y se traduce en campañas propagandísticas, que en un contexto autoritario patronal y de bajos salarios seguramente provoca asimilaciones ficticias. (...) En términos de delegación de autoridad en la toma de decisiones, ésta comúnmente se reduce a minucias en los lugares de trabajo sin implicar problemas estratégicos en la dirección de las empresas es decir, como se señala en el Contrato Colectivo de Telmex, sin implicar cogestión" (De La Garza, 1995: 55-56).

En suma, lo que tenemos después de todo es que los resortes básicos, para inducir en los trabajadores una actitud más propicia a la productividad, continúan siendo el control en el puesto de

trabajo y el temor al despido en un contexto de precariedad en la oferta de empleo. Los convenios de productividad que se han firmado en número importante de empresas suelen reducirse a la desregulación del trabajo para disolver rigieles formalizadas o establecidas por costumbre a cambio de precarios bonos por productividad.

La apertura de nuevas empresas o plantas ha tendido a darse bajo el sello de la flexibilidad total. Ese ha sido el caso de las maquiladoras o de las automotrices desplazadas hacia el norte. El sindicalismo con el que contratan preferentemente es de creación reciente, básicamente de empresa³, y solo cuando no tienen opción contratan con el sindicalismo corporativo de viejo cuño. No obstante, este sindicalismo no puede encasillarse en un esquema definido, si bien es proclive a la colaboración con la empresa y arrastra los vicios del viejo patrimonialismo, su actitud oscila entre la subordinación absoluta y los reclamos esporádicos de cierta capacidad de negociación y, por lo tanto, de legitimación (Sánchez, 1995: 25 - 32 y Quintero, 1993: 92 - 96)

Muy similar es la opinión de Zapata. Revisando lo que ha ocurrido, durante los años ochenta y primeros noventa, en algunas empresas automotrices, de aviación, y siderúrgicas, concluye que el cambio laboral en México, más que comprometer a los trabajadores con la producción dotándolos de mejores condiciones para desarrollar su iniciativa se ha optado por acentuar el control sobre ellos y flexibilizar los términos de su contratación y trabajo:

“ ...se transita de un modelo muy rígido, el llamado modelo contractual de la Revolución mexicana a un modelo flexible en el que las garantías existentes se reducen al mínimo y en donde lo prevaleciente es la meta de asegurar las condiciones óptimas para incrementar la producción y hacer competitivas a las empresas en el mercado internacional.” (Zapata, 1995: 117)

En general, entonces, el sindicalismo no ha logrado dar una respuesta consistente y generalizada. Las grandes confederaciones corporativas no han pasado del nivel declarativo o de firmar documentos⁴ sin mayor trascendencia. Pero no pasan a reivindicar fórmulas parecidas a la cogestión porque ello exige legitimidad en un ámbito en el que el sindicato corporativo no suele construirla. Una estrategia de participación creativa de los trabajadores en los problemas de la producción les

³ Sánchez nos señala que "En términos de la cultura que se encuentra ya al interior de estos sindicatos, mencionemos en primer término que en este contexto industrial ha surgido una estructura sindical características: "el sindicato de casa", similar al sindicato típico de las relaciones industriales en Japón. Es decir, el sindicato de empresa, estrecho, limitado en sus objetivos sin capacidad para incidir de una manera importante en la organización del trabajo, subordinado al capital, etcétera." (Sánchez, 1995: 29)

⁴ En agosto de 1996 el Congreso del Trabajo y las organizaciones cúpula de los empresarios firmaron un documento titulado "Principios de la nueva cultura laboral" donde se señalan la necesaria revaloración del trabajo humano en las empresas para elevar la productividad.

reclamaría una actitud de representación de los trabajadores más auténtica y el abandono de una visión que desprecia la capacidad de decisión del trabajador; pero sobre todo, exige una descentralización real del poder delegando mayores facultades en las representaciones locales para que estén en mejores condiciones de gestión. Esto evidentemente conduciría a aceptar reglas nuevas para sancionar la legitimidad interna en todos los niveles así como el reconocimiento de una vida sindical dispuesta a soportar un estado de tensiones constantes. Nada que ver con la tradición autoritaria del sindicalismo corporativo.

V. El sindicato autonomista que sobrevivió al embate estatal de aniquilación y sometimiento de los años ochenta (Méndez y Quiroz, 1994), entre los que se cuenta un importante sector del sindicalismo universitario, ha terminado dividido en este punto. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM), con 25,994 afiliados, firmó el 31 de octubre de 1994 el primer Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia del Trabajo. Consiguió que la administración del mismo se efectuara mediante mecanismos bilaterales tanto para valorar criterios de operación, identificar grupos de trabajo y efectuar las evaluaciones colectivas e individuales. El programa se firmó bajo iniciativa de las autoridades universitarias y con una táctica defensiva del sindicato. Como resultado se tiene un programa reducido a ofrecer incentivos económicos a cambio de un mayor rendimiento y puntualidad en el trabajo (Padilla, 1997)

El FAT, por su parte, también ha tomado resoluciones orientadas a promover acuerdos de productividad en las empresas donde tiene la titularidad en una perspectiva de amplia participación de los trabajadores, no obstante se desconoce el grado de avance de esta posición.

Una experiencia, que merece mención aparte, es la del Sindicato de Teléfonos de la República Mexicana (STRM). Este sindicato se singulariza por desarrollar una política de opción intermedia entre el sindicalismo autonomista y el corporativo estatal. Desde que el movimiento de depuración sindical ocurrió en 1976, cuando llegó a la secretaría general el actual dirigente Francisco Hernández Juárez, el sindicato se incorporó al Congreso del Trabajo, organización cúpula de las centrales obreras corporativas, pero no reglamentó estatutariamente la incorporación de sus afiliados al partido de estado (PRI) como ha sido norma en éstas. La insistencia del dirigente mencionado, por reclamar un replanteamiento de las relaciones con el Estado y su actitud negociadora frente a la modernización empresarial, lo ha llevado a colocarse como “una de las cabezas de un nuevo sindicalismo que disputa la hegemonía al corporativismo”, (De la Garza, 2001:

22). Como parte de esa estrategia de disputa por la hegemonía sindical el liderazgo juarista ha jugado un papel promotor en la construcción de una fuerza del sindicalismo alternativo. En 1992 promovió la creación de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES), en 1995 apoyó la iniciativa del SNTE y del SME para constituir el Foro del Sindicalismo ante la Nación y en 1997 trabajó, junto con otros sindicatos para la creación de la Unión nacional de Trabajadores (UNT) (Ibid).

El STRM ha promovido, desde 1982, diversas iniciativas a fin de crear mecanismos de involucramiento en el trabajo. Con la privatización de la empresa en 1990, el sindicato ha mostrado habilidad no sólo para sobrevivir, sino también para diseñar iniciativas organizacionales del trabajo (Mondragón, 1997: 287 - 288), tipo círculos de control de calidad, con bilateralidad y además para reclamar participación en las acciones en la empresa con la intención de favorecer la implicación de los trabajadores. No todas sus iniciativas han pasado, y más bien ha tenido retrocesos en la bilateralidad que ya había conseguido en sus revisiones contractuales de 1986 y 1988 (De la Garza, 1989: 49 - 56) Pero logró recuperar algo de ella en 1990 y también consiguió la compra del 4.4% de las acciones de la empresa.

Lo que llama la atención de esta experiencia, además de la sobrevivencia y los logros en cuanto a bilateralidad y la compra de acciones, que no es poca cosa, es que a diferencia del resto de los sindicatos ha tenido una actitud agresiva en el sentido de desarrollar proyectos propios y de buscar explícitamente participar en el proceso de trabajo. Sin embargo, en su contra hay que señalar que paralelamente la dirigencia ha cerrado espacios de participación para preservar sus márgenes de maniobra (Dubb, S., 1992 y Mondragón, 1997: 287 - 288). Con la inmovilidad de la máxima dirigencia por más de 25 años y el endurecimiento político hacia la oposición, el STRM parece más próximo a un sindicato oligárquico que a uno democrático, no obstante el cumplimiento de la formalidad como la verificación de elecciones.

Otra vertiente del mismo sindicalismo autonomista se ha opuesto a toda tentativa flexibilizadora. En ella se ubica el sindicato que nos ocupa. Los argumentos de esta postura son recreados y sintetizados, en parte, precisamente con la recuperación de la experiencia que aquí se analiza.

VI. Resumidamente este es el escenario que vive el sindicalismo en el contexto de la reestructuración de los procesos de trabajo y de las relaciones laborales. Con este apretado resumen podemos establecer que si bien el cambio de la universidad pública se nutre de

motivaciones que le son intrínsecas, el sentido que inspira el discurso en el que se encuadra sólo puede ser identificado plenamente si se tiene en cuenta el sentido que a su vez alimenta el amplio y complejo proceso de transformación de los ámbitos organizacionales y del trabajo.

Los contenidos de las discusiones y las decisiones sindicales, así como los procedimientos que les dan cauce, en la vida interna del SITUAM han estado altamente determinadas por ese marco de reestructuración laboral. Podremos constatar en el curso del trabajo que la agenda de los congresos y negociaciones de este sindicato, en los últimos 12 años, ha tenido como uno de sus primerísimos temas la exigencia de definiciones sobre dicha reestructuración.

Tener en cuenta estas influencias contextuales sobre la dinámica sindical que se analiza será de utilidad para entender de manera integral los planteamientos de la dirigencia y para descifrar las expresiones de los trabajadores de base que alimentaron como insumos este trabajo.

Está en el centro de nuestros objetivos reflexionar sobre los saldos de una experiencia de 25 años de sindicalismo democrático. Partimos del supuesto de que el SITUAM, como el resto del sindicalismo autonomista de los años setenta, tiene entre sus principales motivaciones promover la democracia sindical; desarrollar un sindicalismo alejado del autoritarismo propio del sindicalismo oficial.⁵ En este sentido, desprendemos, el propósito esencial consiste en construir la legitimidad también de manera distinta, sin mengua de valores democráticos básicos como la libertad de afiliación, la igualdad de derechos y oportunidades, la tolerancia y la no violencia, entre otros. Por esta razón, la pregunta que nos sirvió de guía justamente interroga respecto de las formas con las que se construye la legitimidad en nuestro caso de estudio.

La respuesta a esta cuestión necesariamente va más allá de la dimensión formal de la democracia sindical. Obliga a explorar la dimensión de los significados toda vez que la legitimidad, como intentamos establecerlo en la disertación teórica, no sólo se reduce a un aspecto de procedimientos y formas, sobretodo, es cuestión de creencias, afinidades, de confianza.

VII. La literatura local reciente arroja evidencias suficientes para sustentar que la legitimidad del sindicalismo corporativo tradicional suele nutrirse de la capacidad de gestión derivada, a su vez, del apoyo patronal y del estado (Trejo, D., 1990; Bizberg, 1990a; De la Garza, 1991a y Bensusán, 1998, entre otros) También, en esa misma literatura, se hace evidente el sustento cultural de la legitimidad

⁵ Este supuesto no es sólo simple ocurrencia sino consecuencia de nuestra detenida revisión de los antecedentes históricos del SITUAM que se exponen en la primera parte.

cuando se observa el uso de instituciones, prácticas, o creencias de los representados para sancionar burdas relaciones de poder o incluso de expoliación (Novelo, 1989 y Vázquez, 1991)

Hemos querido contribuir a la identificación de las mismas fuentes, pero en el campo del sindicalismo autonomista. Teniendo en cuenta la incapacidad mostrada por algunos sindicatos (STUNAM Y STRM) para romper con las relaciones clientelares y la tendencia a la oligarquía, no obstante que se asumen como autónomos y de hecho se resistieron a la integración orgánica al partido de estado, nos pareció de interés conocer las fuentes de legitimidad en un sindicato que explícitamente repudió tanto al patrimonialismo como al clientelismo, en tanto excrecencias del control corporativo. El primero es entendido como proyección interesada de una capacidad excepcional de gestión, derivada básicamente del contubernio con el empleador y de los lasos corporativos con el estado; el segundo es identificado como uno de los agentes disolventes de las relaciones de igualdad que, se supone, deben privar en la vida sindical.⁶

De hecho, la concepción que guía la acción sindical en nuestro caso de estudio, parte de asumir la democracia como el gran recurso pedagógico para la formación de los agremiados en la perspectiva clasista. Se trata de formar un sindicato reacio a la componenda, a la integración y a la conciliación. Asociada a esa concepción está presente una visión optimista en cuanto a la valoración que se hace de los trabajadores. Son percibidos en sentido positivo, dispuestos a abrazar un proyecto sindical participativo y a involucrarse para su defensa y operación. Da por sentada una racionalidad dispuesta a reconocer el interés personal en el colectivo si tiene la oportunidad para ello.

En la revisión de la dinámica formal lo primero que se hace manifiesto es que la experiencia de 25 años ha evidenciado, con creces, que la democracia como recurso pedagógico tiene un saldo difícil de definir como exitoso. No obstante la obtención de condiciones óptimas, y quizá excepcionales, con relación a otros ámbitos sindicales para la operación, así como los abundantes espacios instituidos para la expresión y el involucramiento, la participación se encuentra lejos de darse de manera masiva y mayoritaria. Más claramente, el sindicato presenta severos problemas de representación en el nivel básico de los delegados y en las comisiones. Hay resistencia a los cargos o perversión en su uso.

En esas condiciones, lo que se rebela es que se ha constituido una franja minoritaria de activistas participativos que, aunque no se agota en ellas, tiene su principal animación en las corrientes. Estas

⁶ Una definición más acabada de ambos términos se da en páginas posteriores.

se han convertido en las principales promotoras de la acción sindical y las generadoras de las dirigencias formales e informales. La existencia de esta franja, integrada con militantes de corriente y otros sindicalistas que no lo son, encuentra en la convocatoria a la participación una fuente más de legitimidad.

El diseño organizacional y procedimental del SITUAM ofrece condiciones difícilmente mejorables para quienes desean participar activamente. Si bien la mayoría de trabajadores parece ajustarse más a un patrón de comportamiento egoísta e indiferente a los asuntos públicos, en oposición al patrón supuesto por la concepción fundacional del mismo sindicato, tenemos una minoría que encuentra satisfacción a su expectativa de expresión y participación política; que encuentra en el sindicato un foro que proyecta su voz y su acción más allá, incluso, del ámbito universitario. Para esta minoría un entorno propicio para la participación siempre será un factor suficiente para otorgar su consentimiento y apoyo al orden sindical que lo garantice.

La cuestión, entonces, radica en explicar la relación de esa mayoría con su sindicato. Las evidencias muestran un vínculo contradictorio: al mismo tiempo que el grueso de los trabajadores muestra un acentuado desinterés por los asuntos y tareas de orden colectivo hacen patente su interés por pertenecer a la membresía sindical. Esa aparente contradicción se formula a manera de pregunta del siguiente modo: ¿cómo se legitima el sindicato ante un sector mayoritario reacio a la participación y relativamente indiferente ante un discurso de presunta radicalidad?

Un primer acercamiento nos permitió constatar la presencia de arreglos clientelares. No obstante, son arreglos que están lejos de alcanzar el carácter institucional u obvio que los mismos tienen en el sindicalismo corporativo tradicional. Cuando ocurren se cubren con el manto de la discreción en tanto que chocan frontalmente con el proyecto y el discurso prodemocrático. Este acercamiento resulta insuficiente como recurso explicativo, pero pone en claro el carácter permeable del sindicato respecto de una cultura que tiene sus fuentes y resortes fundamentales más allá del ámbito sindical.

Ya instalados en el plano de la exploración subjetiva encontramos que domina entre los trabajadores un palpable sentido de tolerancia a la corrupción que identificamos como “pesimismo fatalista”. Esto es así porque dicho sentido deviene en una definición de la corrupción como mal incurable. Otro rasgo ideológico dominante es la generalizada disposición a patrones de intercambio mercantilizados. Los dos rasgos se nutren de criterios de veracidad obtenidos en sus vivencias extralaborales y, de igual modo, los dos han resultado perniciosos dado que operaron como agentes

erosionadores de las relaciones de solidaridad entre los sindicalizados y de la confianza en las representaciones.

Ambos elementos refuerzan un comportamiento de racionalidad instrumental utilitaria que parece campear entre el grueso de los trabajadores. Es, finalmente, esta racionalidad la que parece darnos la clave más consistente para entender la construcción de la legitimidad. En torno de este elemento articulamos la última parte de la investigación dado que lo consideramos el hallazgo más relevante. Elemento, por lo demás, poco explorado como constituyente de legitimidad si nos atenemos a la literatura local.

VIII. Ateniéndonos a la estructuración, el trabajo que aquí se presenta se compone de cuatro partes. En la primera, se hace una detallada revisión de nociones básicas como democracia, legitimidad, poder, entre otras. También recuperamos algunas reflexiones sobre la democracia sindical y los tropiezos que la misma ha tenido en el contexto del corporativismo criollo, así como su influencia en tanto fuente de inspiración para el sindicalismo autonomista de los años setenta.

En la segunda parte el interés de la investigación busca identificar los componentes básicos de la democracia asumida en el SITUAM. Con base en una reconstrucción histórica hacemos un reconocimiento de los actores decisivos en los años iniciales y recientes de este sindicato, así como de las definiciones políticas y laborales que han marcado el comportamiento de la dirigencia y del sindicato.

Posteriormente, en la tercera y cuarta parte, nuestra atención se ocupa propiamente del análisis de la democracia sindical en dos planos: el procedimental y el ideológico. Como lo han consignado diversos autores, un requisito elemental de la democracia es el cumplimiento de las leyes que una comunidad dada se ha impuesto a sí misma de manera participativa, tal y como lo ha señalado Bobbio cuando recuerda que la democracia es un "...conjunto de reglas procesales para la toma de decisiones colectivas en el que está prevista y propiciada la más amplia participación posible de los interesados" (Bobbio, 1997: 18). Pero tal definición queda incompleta si no se considera el componente voluntario. Poco tiene que ver con la democracia un gobierno cuyas leyes e instituciones se auto definen como prodemocráticas si las mismas no expresan la voluntad de los representados; si estos no se encuentran efectivamente representados en sus estructuras de gobierno, si no creen que las leyes que los gobiernan son las mejores y realmente se respetan, que,

en definitiva, el orden democrático es el mejor para la convivencia.⁷ De ahí la pertinencia de las dos dimensiones señaladas.

No está por demás advertir de los límites y posibilidades de la investigación. En parte porque, como puede intuirse, la investigación se realizó solo entre los trabajadores administrativos, o no académicos, que integran el sindicato objeto de estudio no obstante que éste formalmente también representa los intereses de los académicos. Este acotamiento se debió a la dificultad metodológica que planteaba trabajar con dos grupos sociales cuyas características sociodemográficas son diversas y, en particular, porque en lo hechos son los trabajadores administrativos los verdaderos animadores del sindicato, así lo confirma la propia investigación.

Por otro lado, es cierto que el sindicalismo universitario presenta características muy específicas que impiden generalizar mecánicamente conclusiones derivadas de su estudio; aunque también es cierto que esa especificidad puede permitir observar procesos difíciles de apreciar en otros ámbitos debido a lo ya señalado sobre las condiciones favorables que le han rodeado y que haremos evidentes en el caso que nos ocupa.

En cuanto a los instrumentos de investigación utilizados diremos que lo relativo al análisis organizativo y de procedimiento fue abordado con base en entrevistas de calidad. Es decir, nos apoyamos en entrevistas aplicadas a sindicalistas con distinto grado de experiencia y compromiso dentro de la estructura sindical.

En lo que hace al análisis ideológico, en cambio, nos apoyamos en la técnica de los grupos de discusión. El fundamento epistemológico de esta técnica,⁸ grosso modo, asume a la ideología como “mediación lingüística en la relación de los hombres con el mundo” (Ibáñez, 1993: 318-319) en virtud de que “el lenguaje se supone en el lugar del mundo, pierde su dimensión referencial, se constituye en verosimilitud del mundo” (Ibid). Así, nuestra tarea consistió en reconocer la o las verdades que sobre la vida sindical prevalecen entre los trabajadores. En el entendido de que la verosimilitud alcanzada por el lenguaje emana de su carácter grupal. El lenguaje del grupo arroja como saldo la

⁷ El peso de la voluntad para la construcción de procesos democráticos es resaltado por Dahl cuando señala: “los miembros creen que ninguno de ellos, y ninguna minoría entre ellos, está mejor capacitado o capacitada, tan definitivamente que a esa o esas personas deba permitírseles gobernar sobre todo el resto de la asociación; por el contrario, piensan que todos están igualmente calificados para participar en un pie de igualdad en el proceso de gobierno de la asociación.” (Dahl, 1993: 43).

⁸ Este aspecto se expone con mayor detalle en un apéndice metodológico que se adiciona al final del trabajo.

producción imaginaria del grupo, toda vez que esa producción en tanto verdad colectiva y realidad del grupo tiene un solo soporte: el consenso (Ibid).⁹

Sirvan estos elementos metodológicos solo como un adelanto de los recursos que se pusieron en juego y que se explican con mayor detalle en la introducción a cada apartado.

⁹ En otra parte Ibáñez establece que “No hay regla para la interpretación y el análisis del discurso del grupo. No es obra de un algoritmo, sino de un sujeto” (Ibáñez, 1993: 497).

CAPÍTULO 1. LOS CONCEPTOS BÁSICOS.

1.1 El concepto de democracia.

Uno de los valores contemporáneos más emblemáticos en occidente sin duda es el de la democracia. Es uno de los temas sobre los que más se reflexiona, discute y escribe. La razón de esa centralidad evidentemente deriva de su relevancia como conjunto de ideas organizativas y procedimentales, valores y principios que han resultado atractivos en lo que se refiere a la convivencia social.

Hablar de democracia significa ocuparse de la política, es decir, de los asuntos públicos; equivale a hablar de determinadas formas de gobierno; de procedimientos específicos legales y extralegales para acceder y retener el poder; de la forma en la que se toman las decisiones que afectan a una comunidad. De este modo se puede decir que la producción literaria relativa a la democracia generalmente está referida al estatus político que guardan los estados nacionales.

El hecho de que sea en el plano de las estructuras políticas nacionales donde se centre el grueso de las reflexiones teóricas sobre la democracia tiene su explicación. Por un lado, en el carácter determinante de la macrodemocracia correspondiente a la supraestructura política de un país cualquiera respecto a las microdemocracias recreadas en las asociaciones conformadas al interior de la sociedad que lo constituye (Sartori, 1997: 31); por otro, también en la coyuntura histórica que corre, donde la caída y desacreditación de los gobiernos socialistas revaloriza a la democracia como concepción y fórmula para la construcción del futuro, no obstante sus riesgos (Touraine, 1998c).

Tomando en consideración esas circunstancias, en esta primera aproximación trataremos de establecer el contenido básico de la noción que nos ocupa, para después ubicarla en el contexto de la acción sindical y proceder a su problematización..

En cuanto categoría analítica, dado su grado de agregación tan elevado, la democracia suele ser definida con matices diversos dependiendo de la orientación teórica y, por tanto, de los aspectos que se quieran destacar. Entre las opiniones más autorizadas tenemos la de Bobbio quien, en una sucinta definición, ha dicho que la democracia es un "...conjunto de reglas procesales para la toma de decisiones colectivas en el que está prevista y propiciada la más amplia participación posible de los interesados" (Bobbio, 1997: 18).

Se trata de una definición mínima, como el propio autor señala, que pone el énfasis en las reglas que las personas se dan para poder vivir en colectividad y atender sus asuntos comunes. La definición supone la existencia de un acuerdo sobre las formas como se administra el poder, quien o quienes tienen la capacidad de decidir, así como los alcances de esa capacidad. En suma, supone la existencia de mecanismos claramente entendidos y aceptados mediante los cuales un grupo social se gobierna a sí mismo. De ahí que cuando se habla de democracia usualmente se inicia por evocar el vocablo “demokratia”, cuyo sentido proviene de sus raíces griegas “demos” y “kratos”, acuñada durante el siglo V a. C. Literalmente estas raíces confieren a la democracia el sentido de gobierno o poder del pueblo.

No obstante, como bien advierte Sartori (1997), la definición genérica que provee la semántica griega, puede inducir a error si no se advierten sus limitaciones. Si bien en sus orígenes la raíz “demos” designó a la comunidad ateniense reunida en asamblea popular (ekklesia), esta entidad lejos estuvo de incluir a la totalidad de la población adulta. Quedaban fuera las mujeres y los esclavos. Más tarde, con la traducción de “demos” al latín “populus”, que después devendría en popolo, los significados se amplían. Por ejemplo, dicho autor ha encontrado al menos 6 acepciones de la palabra pueblo: 1) todo el mundo, 2) gran número, 3) clase baja, 4) totalidad orgánica, 5) mayoría absoluta, y 6) mayoría limitada. Siendo la última, en su opinión, la única que resulta compatible con la democracia toda vez que se opone al carácter limitado del poder de las mayorías, es decir, reivindica “un sistema democrático de gobierno de mayoría limitado por los derechos de la minoría” (Sartori, 1997: 45).

En todo caso, lo relevante es que el sentido de la noción “pueblo”, además de ser afectado por la traducción lingüística, conforme se refiere a una comunidad política mayor y más compleja que la polis de la antigüedad tiende a connotar solo una ficción jurídica o una construcción conceptual considerablemente abstracta.

Por otro lado, si el término democracia se analiza desde la perspectiva de su segundo componente, “kratos”, las dificultades no son menores, según nos advierte el mismo autor. Cuando se habla del poder del pueblo se vuelve necesario distinguir entre los titulares del poder y quienes lo poseen realmente. Esto porque el poder es, ante todo, ejercicio del poder. La designación del origen popular del poder no necesariamente significa un ejercicio popular del poder.

En la práctica los gobiernos definidos como democráticos resuelven esto con un arreglo institucional cuyos componentes básicos incluyen el principio de la mayoría relativa; procedimientos electorales y condiciones para la transmisión del poder. Pero estos arreglos generalmente se fundamentan en consideraciones mucho más generales que en la simple idea del poder del pueblo.

“La verdad es que una teoría de la democracia que tan solo consistía en la idea del poder del pueblo solamente resulta adecuada en el combate con el poder autocrático. Una vez derrotado este adversario, lo que automáticamente se transfiere al pueblo es solo un derecho nominal. El ejercicio del poder es otra cosa.” (Ibid, 55).

En última instancia, en opinión del mismo autor, una concepción que intente ir más allá de una definición literal debe tener presente que la democracia “...está especialmente abierta a, y depende de, la tensión entre hechos y valores” (Ibid, 27). Esto es que la democracia real no puede divorciarse de lo que la democracia debiera ser puesto que “una democracia existe sólo mientras sus ideales y valores la crean” (Ibid). La democracia, entonces, resulta de la permanente interacción entre los hechos y los ideales que le son propios; es el producto resultante entre la presión del deber ser y la resistencia del es.¹⁰

Además, ha sido señalado con insistencia que entre la democracia de los antiguos y la de los modernos existen grandes diferencias de forma y contenido. Sin embargo, por encima de todo es posible apreciar que cuando se hace referencia a ella ocurre de tal modo que se entiende el concepto como una forma específica de construir la legitimidad y una forma también particular de acceder al poder y usarlo. Como en la antigüedad, en la democracia moderna la legitimidad proviene del respeto a la ley y de la aceptación ciudadana. Un gobierno es legítimo solo en la medida en que se somete a la ley y cuenta con la aprobación de los ciudadanos que representa. El poder¹¹, entonces, en un contexto democrático sólo puede ejercerse si se cumple con las reglas de la legitimidad. Democráticamente entendido, el poder nunca puede ser ilimitado ni excesivamente concentrado.

¹⁰ Para ilustrar la relación entre teoría y práctica democrática Sartori señala que “...el proyecto elaborado por la teoría de la democracia constituye en buena parte un proceso de retroalimentación, una reflexión analítica sobre los logros que no se previeron, o que no resultaron tal y como fueron ideados. No obstante, la referencia a un proyecto sigue siendo eficaz por dos motivos: primero, las democracias son esfuerzos en pos de un objetivo y no experimentos ciegos; y la teoría de la democracia que proyecto es lo que se necesita para proporcionar orientación y guía hacia esos objetivos. En segundo lugar, la incertidumbre del resultado (un proyecto no es un cianotipo) no desvirtúa el hecho de que todos los resultados que han entrado en la fábrica de la democracia han sido verdaderamente precedidos y promovidos por ideas e ideales en consonancia” (Sartori, 1997: 38).

¹¹ Más adelante nos ocupamos de precisar una definición para este término.

1.2 La protodemocracia.

Para una mejor comprensión del concepto realicemos a grandes trazos una breve síntesis histórica sólo para fijar algunas ideas básicas.

De hecho nadie discute el mérito que correspondió a algunas ciudades-Estado de la antigua Grecia, marcadamente Atenas, por haber sido las precursoras en la formulación del núcleo central de las ideas que animan a la democracia como forma de vida social. Puntualicemos algunos rasgos de la protodemocracia griega.

De acuerdo con la descripción que hiciera Aristóteles, en su Política, entre los valores esenciales que inspiran al régimen democrático ateniense figuran el de la libertad y la igualdad. Ambos se complementan puesto que la libertad, en tanto que elemento distintivo y prioritario de la democracia, se garantiza mediante la observación de dos criterios:

“Una característica de la libertad es el ser gobernado y gobernar por turno (...) la justicia democrática consiste en tener todos lo mismo numéricamente y no según los merecimientos, y siendo esto lo justo forzosamente tiene que ser soberana la muchedumbre y lo que apruebe la mayoría, eso tiene que ser el fin y lo justo (...) Otra es vivir como se quiere; pues dicen que esto es resultado de la libertad, puesto que lo propio del esclavo es vivir como no quiere” (Aristóteles, citado por Held, 1992: 34-35).

Así, igualdad y libertad se condicionan. En ausencia de la “igualdad numérica”, es decir, el reparto equitativo de la práctica de gobierno, la mayoría, la multitud, no puede alcanzar la soberanía. De ahí el carácter indispensable de la igualdad como punto de libertad. Para garantizar en lo posible la vigencia de las relaciones de igualdad los atenienses instrumentaron algunas medidas y criterios de operación básicos: “a) la participación se remunera de tal forma que los individuos no se ven perjudicados como resultado de su participación política; b) todos los votos tienen el mismo peso, y c) en principio todos tienen las mismas posibilidades de acceder a un cargo público.” (Ibid)

Pero quizá el valor más estimado que daba sentido a la propia forma democrática de gobierno era la idea de virtud cívica. En la concepción ateniense, por encima de los intereses personales se alzaba el interés de la polis, y en el centro de ese interés estaba el propósito de una polis capaz de producir

cada vez mejores ciudadanos cuyo honor y virtud se juzgara en razón directa del amor que cultivaran por su ciudad.

“Huelga decir que una buena ciudad es aquella que produce buenos ciudadanos, que fomenta su felicidad y los estimula a actuar correctamente (...) Quien meramente persigue su interés no puede ser un buen ciudadano: un buen ciudadano es el que en las cuestiones públicas apunta siempre al bien común. Se que al decir esto parezco estar estableciendo una norma imposible de cumplir, tanto en Atenas como en cualquier otra ciudad. Sin embargo la virtud de un ciudadano no puede tener otro significado que este: que en las cuestiones públicas se empeñe siempre por lograr el bien de la polis” (Dahl, 1993: 24)

El modelo de gobierno democrático que estuvo vigente la mayor parte del siglo V en Atenas se componía de una asamblea como órgano máximo de gobierno, un Consejo de los 500 que operaba como comité ejecutivo y de gobierno de la asamblea, un comité de 50 cuya responsabilidad era guiar y hacer propuestas al Consejo, y un presidente del comité cuyo mandato sólo duraba un día. Lateralmente existían tribunales, magistrados y diez generales militares (Cfr. Held, 1992: 37).

Los procedimientos para asignar los cargos podían ser mediante elección o por sorteo. Se ha documentado también que, en el ánimo de alentar la asistencia, la participación y el buen cumplimiento de las responsabilidades, se instituyó la paga a los magistrados, a los jurados, a los integrantes del Consejo y a los generales en tiempos de campaña. A los miembros de la asamblea se les pagó solo en el siglo IV (Cfr. Hornblower, S., 1995: 26).

Históricamente el modelo de democracia ha sido reconocido como prototipo de la democracia directa dado que teóricamente propicia la participación de “los interesados” como dice Bobbio. Asimismo, su influencia en algunos planteamientos teóricos descansó en el atractivo que le ha dado su carácter propiciatorio de la “virtud cívica”, así como su asociación con el supuesto de favorecer el interés general sobre el particular.

El análisis sistemático al que ha sido expuesto dicho modelo ha arrojado innumerables observaciones y críticas. Aquí destacamos algunas. Por ejemplo, se ha observado que para ser viable requería de una serie de requisitos como una amplia aceptación de una misma idea respecto al bien común; cierta homogeneidad ciudadana respecto a atributos sociodemográficos (lengua, religión, posesiones, etc.); población reducida y con la concentración suficiente para reunirse con la

frecuencia que reclaman los asuntos públicos, así como plena autonomía de la ciudad-Estado. Características todas que resultan contradictorias, a decir de Dahl, ante cualquier democracia moderna en un Estado nacional o país.

“no es la armonía, sino el conflicto político, la señal distintiva del moderno estado democrático. Y por supuesto los ciudadanos son demasiados para estar todos reunidos en una misma asamblea, y como todo mundo sabe, tanto en el plano nacional como casi siempre también en el plano regional, provincial, estadual y municipal, lo que prevalece no es la democracia directa sino el gobierno representativo. Tampoco es el conjunto de los ciudadanos quienes ocupan los cargos públicos, que hoy están típicamente en manos de profesionales que han hecho de la administración pública una carrera y le dedican todo su tiempo. Por último, en todos los países democráticos se da hoy por sentado que las unidades de gobierno lo bastante pequeñas como para permitir algo semejante a la participación con la que soñaban los griegos no pueden ser autónomas, sino que por el contrario, tienen que ser elementos subordinados dentro de un sistema más amplio” (Dahl, 1993: 29-30).

También se ha hecho la observación de que es equivocado confundir la atractiva descripción del régimen ateniense con la vida real que seguramente transcurría “en un plano marcadamente inferior a sus ideales” (Dahl, 1993: 30). Por ejemplo, se dice, dado el conocimiento que hoy se tiene de la “condición humana” resulta al menos difícil de creer que los atenienses “se inquietaban mucho menos por sus intereses privados que los ciudadanos de los países democráticos modernos, y se dedicasen más activamente al bien público” (Ibid, 31).

En particular, una crítica generalizada es la que apunta su carácter excluyente tanto en lo interno por excluir a mujeres y esclavos, como en lo externo dado que la calidad ciudadana y la libertad solo se reconocían en el cuerpo social limitado a la ciudad-Estado, mientras se negaba para todo lo que quedaba fuera.

Pero un lugar especial tiene aquella crítica que advierte el carácter emotivo de la democracia directa en detrimento del juicio sereno y ponderado. La asamblea multitudinaria como territorio propicio para la agitación antes que para el análisis objetivo de la información y su traducción en decisiones lógicas o consistentes. De hecho, y en un plano más general, consideraciones de ese tipo

proveyeron a Platón de elementos suficientes para desconfiar de la democracia formulando una crítica con tal agudeza que aún resuena eventualmente en las discusiones recientes. Con base en sus metáforas que hablan del “capitán de navío” y del “guardián de un ‘grandote y robusto animal’” expresa una visión donde el pueblo aparece como una masa impulsiva, que se conduce por sus sentimientos y prejuicios, con carencia de experiencia y conocimiento que le provean de juicio político. Platón concluye que solo los filósofos están capacitados para ejercer el buen gobierno puesto que cuentan con la sabiduría rigurosamente adquirida para “armonizar todos los elementos de la vida humana” (Held, 1992: 47).

1.3 En la modernidad.

Pero por encima de críticas y observaciones es evidente que existe un amplio reconocimiento a la gran aportación que representaron las ideas de democracia antigua para el progreso de la humanidad. Ciertamente las democracias modernas presentan notorias diferencias. No podía ser de otro modo. Las sociedades y los territorios no tienen nada que ver con las antiguas ciudades-Estado. Las relaciones económicas, sociales y culturales son mucho más complejas. Con todo, algunos de los ideales que inspiraron a la democracia en sus orígenes mantienen su vigencia y han profundizado en su sentido. Eso ocurre con las ideas asociadas de libertad e igualdad o la de ciudadanía; pero en especial la idea fuerza que ha resultado más perdurable es aquella que sintetiza en el término mismo “demokratia”. La idea de que la mejor forma de gobierno es aquella cuya fuente de legitimidad proviene del pueblo; que solo este es soberano y reconoce en cada uno de los ciudadanos que lo constituyen la capacidad de gobernar y ser gobernados.

Fue el atractivo de esta idea lo que reavivó el interés por la democracia durante el siglo XVII y XVIII justo en el seno de los Estados absolutistas de la Europa occidental. Es ante los excesos autoritarios de los estados monárquicos y absolutistas donde la democracia resurge como forma alternativa de gobierno y frente a la fuente divina de la legitimidad y los derechos de sangre antepone la soberanía popular y la categoría de ciudadanía que iguala ante la ley a quienes la adquieren.

Vale hacer aquí otra aclaración. La modalidad democrática que se recupera en occidente es aquella que se inspira en la tradición republicana. Esta tradición, si bien comparte parcialmente los valores del modelo ateniense, tiene sus raíces más directas en los planteamientos críticos de Aristóteles y en la experiencia republicana de Roma y Venecia. Toma su fortaleza de su mayor perspicacia para percibir e intentar prever los efectos del comportamiento humano.

“Si bien la doctrina republicana hacía mucho hincapié en la importancia fundamental de la virtud cívica, destacaba tanto o más la fragilidad de la virtud, el peligro de que un pueblo o sus líderes se corrompieran, y por ende la posibilidad de que la virtud cívica se degradase hasta tal punto que fuese imposible restaurar una república. Según la visión republicana, una de las mayores amenazas a la virtud cívica es la generada por las facciones y conflictos políticos, que a su vez derivan de una característica poco menos que universal de la sociedad civil: el pueblo no es una totalidad perfectamente homogénea cuyos miembros tengan intereses; normalmente se divide en un elemento aristocrático u oligárquico y otro democrático y popular (los pocos y los muchos), cada uno de los cuales persigue diferentes intereses” (Dahl, 1993: 36).

En consecuencia con esta interpretación los republicanos toman como problema central a resolver la búsqueda de los mecanismos constitucionales que mejor impidan la excesiva concentración del poder y permita la representación a las distintas partes del pueblo. De ahí se deriva la formulación y posterior institucionalización del principio de la división de poderes así como la consolidación de la democracia representativa.

En la era moderna, es el liberalismo una de las corrientes de pensamiento que con mayor fuerza han influido al desarrollo teórico y práctico de la democracia. Pero es necesario aclarar que el liberalismo lejos está de ser una teoría de la democracia. En realidad, se trata de una doctrina del Estado limitado en sus poderes y en sus funciones. Es decir, se trata de la defensa del Estado de derecho y del Estado mínimo. A decir de un connotado liberal contemporáneo: “se debe decir que el Estado liberal se afirma en la lucha contra el Estado absoluto en defensa del estado de derecho y contra el estado máximo en defensa del estado mínimo, si bien los dos movimientos de emancipación no siempre coinciden histórica y prácticamente” (Bobbio, 1996: 18)

El estado de derecho pone énfasis en la regulación de los poderes públicos con el fin básico de brindar protección constitucional a los derechos naturales de las personas (el derecho a la vida y a la propiedad) garantizando “una esfera de acción” donde “el individuo no está constreñido por quien detenta el poder coactivo a hacer lo que no quiere y a la vez no es obstaculizado para hacer lo que quiere” (Ibid: 21)

Es la libertad individual el valor fundamental con el que se compromete el liberalismo. Esta idea tiene entre sus mejores exponentes a John S. Mill:

“El objeto... de proclamar un principio muy sencillo encaminado a regir de modo absoluto la conducta de la sociedad en relación con el individuo en todo aquello que suponga imposición o control, bien se aplique la fuerza física en forma de penas legales, o la coacción moral de la opinión pública. Tal principio es el siguiente: el único objeto que autoriza a los hombres, individual o colectivamente, a turbar la libertad de acción de cualquiera de sus semejantes, es la propia defensa; la única razón legítima para usar de la fuerza contra un miembro de una comunidad civilizada es la de impedirle perjudicar a otros” (Mill, en Sobre la libertad, citado por Held, 1992: 111).

Esta definición se nutre de otro supuesto liberal esencial. A diferencia de los demócratas griegos los liberales hacen suya la idea, primeramente planteada por Hobbs, de que no es la armonía y solidaridad lo que suele reinar entre los hombres sino justo lo contrario. Según esta concepción es característica de la especie humana desgarrarse permanentemente en la lucha por el poder, en la búsqueda de la mejor posición para asegurar la consecución de sus fines. En esa lógica, es el hombre egoísta y no el virtuoso el que domina el escenario social. Esta lectura de la condición humana es la que llevó a reconocer la inevitable formación de facciones dado que siempre surgirán en una sociedad de intereses diversos que se verán impulsados a prevalecer sobre los demás. Así las cosas, un teórico destacado de la constitución norteamericana resumía: “la inferencia a la que nos vemos empujados es la de que el remedio para las disputas entre facciones debe perseguirse únicamente en el sentido de controlar sus efectos” (Madison, citado por Held, 1992: 83)

Siguiendo prácticamente el mismo camino el liberalismo, en las plumas de Jeremy Bentham y James Mill, llegó a otra conclusión: los seres humanos, en su opinión, actúan siempre para dar satisfacción a sus deseos y evitar el dolor. Las personas, de acuerdo con esta interpretación denominada utilitarista, norman su conducta motivados por el propósito de maximizar su satisfacción y utilidad al tiempo que minimiza su sufrimiento.

Con estos elementos se puede entender, entonces, el énfasis liberal en la defensa del individuo. De manera congruente con su interpretación el liberalismo concluye que la misma lógica que domina la conducta de los individuos puede dominar la conducta del Estado. De ahí su vindicación del Estado

de derecho así como la relevancia de los controles constitucionales para impedir la consolidación de las facciones.

Como es sabido el planteamiento resulta severamente cuestionado por el marxismo que advierte en el enfoque liberal toda una abstracción de las estructuras sociales que determinan y están contenidas en el individuo. La seguridad y la libertad de éste están en franca contradicción con la realidad de la sociedad de clases. La crítica marxista puso de manifiesto las relaciones de dominación que prevalecen en el mundo real y que no registran si sólo se toma como punto de partida analítico la relación entre individuo y Estado. La construcción y ejercicio del poder sólo es apreciado muy parcialmente.

1.4 Democracia directa e indirecta o representativa.

No obstante la aguda crítica marxista, la contribución de esta corriente al debate sobre la democracia resultó, salvo en las últimas décadas, limitado. Sabido es que en el seno de esta perspectiva se desarrolló una visión ambivalente respecto de la democracia. Mientras Marx veía en la democracia plena un recurso que podía jugar a favor de la lucha de los trabajadores, Lenin dedujo que “la misma forma del Estado democrático parlamentario es intrínsecamente enemiga de los intereses de la clase obrera” (Offe, 1982: 7- 8).

Aún reconociendo que no fue la democracia un tema relevante de reflexión en el pensamiento marxista es normal que este se vea asociado con la defensa de la democracia directa que, también usualmente, se opone a la democracia representativa. Entendiendo por la primera que el individuo participa en primera persona en las discusiones que le atañen, sin mediación alguna; mientras que en la democracia representativa las discusiones que involucran a toda la colectividad no son tomadas por el total de las personas que pertenecen a ella sino que solo por aquellas que son elegidas para ese fin. Esa asociación se debe a que efectivamente Marx acoge con simpatía el espíritu democrático radical de Jean-Jacques Rousseau quien afirmó, en su Contrato Social, contundentemente que “la soberanía no puede ser representada” (Bobbio, 1997: 49).¹² Teniendo en

¹² Es famosa la sentencia de Rousseau referida a la experiencia Inglesa: “La soberanía no puede ser representada, por la misma razón que no puede ser enajenada... Los diputados del pueblo no son, por lo tanto, ni pueden ser sus representantes, no son más que sus delegados; no pueden concluir nada definitivamente. Toda ley que el pueblo en persona no haya ratificado es nula; no es una ley. El pueblo inglés se piensa libre; se equivoca mucho; sólo lo es durante la elección de los miembros del Parlamento; en cuanto han sido elegidos, es esclavo; no es nada (El contrato social, citado por Held, 1992: 97)

cuenta esta referencia Marx creyó encontrar en la revuelta parisina, de 1871, los gérmenes de un ejercicio del poder dentro de un esquema precisamente de democracia directa.

En la experiencia de la comuna de París es posible encontrar al individuo dedicado a la política de tiempo completo; se registra una alta participación en la toma de decisiones por asamblea, y los consejeros municipales son electos por sufragio universal con carácter revocable, por lo que su designación asume la forma delegada (Ibid: 56). En esencia este será el esquema de representación que se reproduce en las constituciones de los posteriores estados socialistas.

En contra de la figura del delegado revocable, que supone un mandato imperativo y por tanto más propio de la democracia directa, la democracia representativa, que es impulsada bajo los auspicios de la tradición republicana, concibe al representante como fiduciario; como el depositario de la confianza plena de los representados, con suficiente poder como para interpretar a discreción sus intereses. Más todavía, el representante fiduciario representa los intereses generales y no los particulares de sus electores, razón por la que esta forma de representación se rige con el principio de la prohibición del mandato imperativo.

1.5 Repensando el poder.

Ya hemos dicho que la democracia tiene como uno de sus propósitos centrales el control del poder. Cómo se asigna y cómo se ejerce. Debemos a Weber la definición más influyente de este concepto: “Poder significa la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (Weber, 1984: 43). Enseguida, y para acentuar una distinción que le parece relevante, designa como dominación la relación de mando-obediencia que puede darse entre personas dadas de manera aislada. De este modo la “probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas” (Ibid). El concepto de poder aparece como la noción más abstracta, presente en toda relación humana; la dominación, en cambio, es la forma que asume el poder en los grupos sociales concretos y su ejercicio puede suponer la existencia de un cuadro administrativo o no.

Esa distinción, sin embargo, en definiciones posteriores se ha considerado innecesaria. Por ejemplo Robert Dahl, asume que si bien las formas concretas de expresión pueden variar en esencia el poder adquiere una mecánica universal sin importar si su ejercicio ocurre en una relación cara a cara o impersonal. El poder, dice, es una relación realista y se manifiesta como “la capacidad de ‘A’ para actuar de tal forma que controle las respuestas de ‘B’” (Dahl, citado por Held, 228). Evidentemente

esa capacidad dependerá de los recursos a la disposición de A como del equilibrio relativo de recursos entre A y B.

Algunas formas particulares, identificadas por algunos autores, mediante las cuales se manifiesta el poder son la forma autoridad, la forma disciplina y la forma influencia. Para Dahl, la autoridad se relaciona con “el derecho a dar órdenes, y la correlativa obligación de obedecer a quien las emite. Se trata de hacer lo que alguien dice porque es él el que lo dice.” (Dahl, 1993: 56). En ese sentido el poder contenido en la forma autoridad es propia del ámbito formal del Estado u otra estructura formalizada, agregamos nosotros, como tal vez pueda ser la estructura sindical. El derecho a dar órdenes supone que se trata de un poder con capacidad coercitiva legítima.

El poder, en tanto probabilidad de influir en los resultados, también se expresa como disciplina. Esta, a decir de Weber, es “la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que, en virtud de actitudes arraigadas, sea pronta, simple y automática” (Weber, 1984: 43). Se manifiesta como “hábitos de obediencia”, según otro autor; esos “hábitos de la gran masa” que la inducen a “obedecer las leyes y órdenes del gobierno” (Deutsch, 1976: 30). Esta interiorización de mecánicas de comportamiento, que se ve reforzada con una dosis probabilística de coerción, regularmente termina por convertirse en el principal aliado de la acción gubernamental: “Los hábitos de obediencia son el socio invisible del gobierno, pero realizan más del 90% del trabajo” (Ibid).

Por su parte la noción de influencia, que a menudo se utiliza como sinónimo de poder, es aquella forma de poder que, igual que la autoridad, emana de atributos personales o de valores poseídos. Pero su distintivo mayor está en su forma de operar dado que su pretensión va en el sentido de “penetrar la personalidad” de los individuos (Ibid: 41). Refiere al mecanismo que aspira a modificar la conducta del sujeto a partir de modificar sus convicciones o su percepción. Dadas sus características, no se limita al ámbito formal, incluye a aquellos espacios informales donde las relaciones de poder se recrean alimentadas por la desigual distribución de atributos o valores.

Cuando se habla de atributos o valores se hace alusión a los recursos de poder que están en la base de toda relación de poder. En opinión de Deutsch “...existen por lo menos ocho valores que la mayoría de los individuos desea: poder, respeto, rectitud, riqueza, salud, ilustración, habilidad y afecto. (...) Cada uno de los cuales integra uno de los intereses básicos de la política” (Ibid). En una obra mucho más reciente, y ubicado en el contexto del estudio de las organizaciones como

elementos preponderantes de la realidad social contemporánea, Mintzberg (1992) identifica tres fuentes primordiales de poder que se derivan del control de:

“1) un recurso, 2) de una habilidad técnica, o 3) de un cuerpo de conocimiento, que sea de gran importancia para la organización. (...) Pero –observa el mismo autor- para que sea efectivamente una fuente de poder, un recurso, una habilidad técnica, o un cuerpo de conocimiento, ha de ser esencial para el funcionamiento de la organización. En segundo lugar, debe estar concentrado, debe ser un recurso escaso, y estar en manos de una persona o pequeño grupo de personas que cooperen en cierta medida. Y tercero, ha de ser insustituible.” (Mintzberg, 1992: 26 y 27).

Es claro que en esta última propuesta el poder es entendido como capacidad de influir en la organización, por tal razón las tres características apuntadas como fuentes de poder describen una relación de dependencia. La organización necesita recursos, habilidades y conocimientos que buscará en quienes los posean. Adicionalmente, existen otras fuentes de poder como la administración de las prerrogativas legales que la colectividad delega en sus representantes o especialistas, así como el acceso a quienes poseen algún tipo de fuente de poder (Ibid). Es importante agregar que las fuentes de poder no son suficientes para explicar las distintas cuotas de poder que los agentes ejercen, intervienen otros factores como el de la propia habilidad que puede potenciar o atenuar la fuente disponible de poder.¹³

Ahora bien, llevadas estas consideraciones sobre el poder al terreno del orden político se puede advertir que no todas las formas posibles de poder son democráticas. Un orden político democrático teóricamente sólo es compatible con un ejercicio democrático del poder. Para entender correctamente esta relación se hace necesario tener presente el concepto de dominación¹⁴ que nos ofrece Weber y que ya apuntamos arriba. Siguiendo ese concepto tenemos que: “Toda dominación se manifiesta y funciona en forma de gobierno. Todo régimen de gobierno necesita del dominio en alguna forma pues para su desempeño siempre se deben colocar en manos de alguien poderes

¹³ En este sentido resultan muy apropiadas las palabras de Federico Campbell quien nos recuerda que los profesionales del poder muy a menudo carecen de atributos socialmente apreciados (tolerancia, paciencia, generosidad, lealtad, etc.) pero actúan como si los tuvieran para acrecentar o consolidar su poder. Se trata de imágenes artificialmente construidas en una estrategia que se ajusta a la máxima de Maquiavelo según la cual “los hombres en general juzgan más por los ojos que por las manos ya que a todos es dado ver, pero a palpar a pocos: cada uno ve lo que parece, pocos palpan lo que eres. (...) el vulgo se deja seducir por las apariencias y el resultado final de las cosas, y en el mundo no hay más que vulgo.” (Campbell, 1994: 60 y 61).

¹⁴ Para una mayor precisión citamos otra definición más amplia del mismo autor: “entendemos aquí por “dominación” un estado de cosas por el cual una voluntad manifiesta (“mandato”) del ‘dominador’ o de los ‘dominadores’ influye sobre los actos de otros (del ‘dominado’ o de los ‘dominados’), del tal suerte que en un grado socialmente relevante estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran aceptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (“obediencia”)” (Weber, 1984: 699)

imperativos.” (1984: 701) Para este efecto no importa que el poder de mando se presente bajo una apariencia modesta o que, incluso, el o los depositarios del poder se auto-definan como servidores de los dominados.

Queda claro que el orden político o gobierno democrático no por ser tal deja de ser una forma de dominación. En todo caso, su especificidad radica en el principio sobre el que fundamenta su reclamo a ser reconocido. A decir de Weber sólo existen tres principios últimos de esta clase:

“La autoridad de un poder de mando puede expresarse en un sistema de normas racionales estatuidas (pactadas u otorgadas), las cuales encuentran obediencia en tanto que normas generalmente obligatorias cuando las invoca “quien puede hacerlo” en virtud de esas normas. Así, tal sistema de normas racionales legitima al que dispone de mando, y su poder es legítimo en tanto que es ejercido de acuerdo con las mismas. Se obedece a las normas y no a la persona. Por otro lado la obediencia puede basarse en la autoridad personal. Esta puede tener su fundamento en la santidad de la tradición y, por tanto, de lo acostumbrado, de lo que ha sido siempre de un modo determinado, lo cual prescribe obediencia a determinadas personas. Finalmente, puede basarse en la consagración a lo extraordinario, en la creencia en un carisma, es decir, en la efectiva revelación o gracia concedida a ciertas personas en tanto que redentores, profetas y héroes de toda clase.” (Weber, 1984: 706)

Sintéticamente las tres formas de dominación que identifica Weber son la legal, tradicional y carismática respectivamente. Como es de suponer, para un régimen democrático, en su sentido moderno sólo puede ser compatible con la forma de dominación de tipo legal. Esto se confirma cuando observamos que la noción de legitimidad, es decir, la justificación social del poder democrático, es definida como aquella circunstancia donde las personas aceptan el ejercicio del poder debido a que “la formulación de órdenes o políticas sigue las reglas que todos ellos (los miembros de la sociedad en cuestión) han suscrito” (Chinoy, 1984: 266)

Sin embargo, esta idea general expuesta en el terreno teórico ha llevado a un equívoco. Con demasiada frecuencia se ha creído que el hecho de que los ciudadanos obedezcan las normas o las leyes significa que aceptan el sistema político o las instituciones políticas de su entorno, es decir que las legitiman. El planteamiento, en opinión de Held, resulta cuestionable dado que ignora la diversidad de motivos que pueden llevar a obedecer una orden, respetar la norma, estar de acuerdo o consentir algo. Según este autor existen al menos 7 distintos motivos que pueden llevar a la obediencia:

“1. No hay otra elección (*siguiendo órdenes o la coerción*); 2. Nunca se ha pensado sobre ello y se hace como se hizo siempre (*tradición*); 3. Nos da igual

una cosa que otra (*apatía*); 4. A pesar de que no nos gusta la situación (no es satisfactoria y está lejos de ser ideal), no podemos imaginar realmente las cosas de otro modo y aceptamos lo que parece ser el destino (*consentimiento pragmático*); 5. Estamos a disgusto con las cosas tales como son, pero a pesar de ello las acatamos, con el fin de garantizar un fin; consentimos porque a largo plazo nos conviene (aceptación instrumental o acuerdo condicional); 6. En las circunstancias actuales, y con la información disponible en el momento, llegamos a la conclusión de que es <<bueno>>, <<correcto>> o <<adecuado>> para nosotros como individuos o miembros de una colectividad: es lo que nosotros genuinamente *debemos* o *deberíamos* hacer (*acuerdo normativo*); 7. En lo que en circunstancias ideales –con, por ejemplo, todos los conocimientos que quisiéramos, todas las oportunidades de descubrir las circunstancias y requisitos de otros- habríamos aceptado hacer (*acuerdo ideal normativo*) (Held, 1992: 287)

Con este desglose de posibilidades se ilustra más claramente el porqué la obediencia no siempre supone legitimidad. Si por ésta se entiende: “el hecho de que el respeto de las personas a las normas y las leyes se debe a que realmente piensan que se trata de leyes y normas justas y dignas de respeto. Un orden político legítimo es el que está normativamente sancionado por su población” (Ibid).

Conforme a este enfoque sólo los tipos 6 y 7 cumplen cabalmente con la definición de legitimidad democrática, dado que en ellos el fundamento de la obediencia radica en el acuerdo normativo, ya sea limitado o pleno, es decir, cuando en torno a las instituciones y leyes existe un consenso dominante o total.

Resulta interesante observar que el motivo 5 (aceptación instrumental) es descalificado como factor válido de legitimidad debido a la siguiente consideración: “Cuando la aceptación es instrumental significa que el estado es tolerado o admitido únicamente con el fin de garantizar algún otro objetivo deseado. Si no se alcanza ese objetivo, ya no se estará de acuerdo con la situación original; será así con toda probabilidad” (Ibid, 287).

De este modo, para caracterizar como democrático a un determinado orden político no basta con observar si existe obediencia a las leyes e instituciones, también es necesario conocer si el fundamento preciso de esa obediencia descansa en el acuerdo normativo.

El razonamiento suena convincente. Sin embargo, la aceptación instrumental más que negar la vigencia de una legitimidad establece que ésta se soporta en una fuente endeble, una fuente muy condicionada a la obtención de prebendas. En consecuencia, mucho dice de la relación concreta que puede existir entre el orden político y las personas. Un ciudadano que tolera el orden político

que le rodea solo porque así conviene a sus intereses personales, desentendiéndose de la pertinencia normativa para el bien comunitario, y de la vigencia efectiva de esa normatividad, es un individuo que dista mucho de ser un ciudadano pleno; pero sin duda que no por ello deja de otorgar legitimidad al ceder su consentimiento.

A la noción de legitimidad le ocurre algo similar que a la noción de democracia, ésta no puede ser reconocida en estado puro o negada en absoluto. En realidad concreta siempre hay más de una democracia posible, unas más deficientes que otras, con culturas que configuran ciudadanías diversas. Así, entendemos que la legitimidad también resulta condicionada por el tipo de ciudadanía que la hace posible. La presencia de relaciones instrumentales no puede cancelar del todo la legitimidad si al mismo tiempo se combinan con una cierta dosis de legalidad e institucionalidad.

Dejemos hasta este punto la noción y las fuentes de poder y la legitimidad. Ahora vinculemos estas definiciones con el hilo de la democracia que venimos desarrollando. Es de suponer que estas cavilaciones tuvieron una importante influencia sobre lo que se conoce como el enfoque pluralista con respecto a la concepción de la democracia. Si los liberales casi siempre concebían a esta como una forma mediadora entre el Estado y el individuo, los pluralistas, al menos la vertiente representada por Robert Dahl, no perciben el poder bajo una rígida forma jerárquica y competitiva. Más bien se expresa en un complejo proceso de intercambio entre numerosos grupos que representa diferentes intereses, como pueden ser los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones campesinas, en fin, de la más diversa índole.

Con esta visión de la sociedad y sus relaciones de poder, la ubicación e identificación del poder se aprecian de manera distinta. De un ejercicio concentrado y unidireccional del poder se pasa a una situación donde prácticamente a lo largo y ancho de la vida social surgen los procesos que implican relaciones de poder en permanente cambio, conforme cambia la distribución de la autoridad o de las fuentes de poder. Held apunta: "Dahl descubrió que el poder está efectivamente disperso y no es acumulativo; numerosos grupos de la sociedad que representan intereses diversos lo comparten e intercambian" (Held, 1992: 232). El conflicto parece atenuado por el proceso de intercambio de intereses que permanentemente ocurre en el ámbito de los organismos gubernamentales.

De acuerdo con Dahl "la teoría de la democracia se ocupa de los procesos por los que los ciudadanos comunes ejercen un grado de control relativamente alto sobre los dirigentes" (Held, 1992: 233). También concluye que la experiencia práctica sugiere que ese control puede ejercerse

siempre que se cumpla con elecciones regulares y se propicie la competencia política entre partidos, grupos e individuos.

El enfoque desarrollado por Dahl le permite cuestionar el viejo temor planteado por importantes liberales como J. S. Mill. En ellos prevalecía la creencia de que el acceso al voto por parte de la mayoría desposeída e ignorante conduciría necesariamente a la tiranía de esa misma mayoría y a la “legislación de clase” (Offe, 1982: 7). En palabras del propio Dahl eso es sólo un temor infundado:

“La cuestión del mundo real no ha resultado ser si una mayoría, y mucho menos ‘la’ mayoría, actúa de forma tiránica utilizando los procedimientos democráticos para imponer su voluntad en una (sola) minoría. En lugar de eso, la cuestión más relevante es la medida en que varias minorías de una sociedad frustran mutuamente sus ambiciones con el pasivo consentimiento e indiferencia de una mayoría de adultos y votantes (...).

En comparación con los procesos políticos de una dictadura, las características de la poliarquía amplían enormemente el número, tamaño y diversidad de las minorías cuyas preferencias influyen en el resultado de las relaciones gubernamentales.” (Dahl, citado por Held, 1992: 234).

Se proyecta en Dahl una fuerte inclinación empirista. No se trata de ver cómo debiera ser la democracia sino como opera en el mundo real. La experiencia práctica, observa Dahl, desmiente varios de los supuestos que tradicionalmente habían dominado la teoría sobre la democracia, como la relación individuo-Estado, y nos entrega un modelo donde las democracias contemporáneas solo son tales en la medida en que operan como poliarquías, es decir, en la medida en que el poder es disputado y compartido entre minorías.

Este enfoque empirista, a su vez, ha sido fuertemente cuestionado por querer definir la teoría de la democracia como simple síntesis de los procesos prácticos de gobierno democrático e ignorar, al mismo tiempo, el aporte que distintas concepciones de corte teórico han legado al debate.

1.6 Los desafíos de la democracia en la aldea global.

Sartori ha establecido que definir teóricamente la democracia no es lo mismo que describirla en su concreción práctica, para precisar en seguida que ello no es razón suficiente para desacreditarla toda vez que permite darle un sentido claro a la acción de todo gobierno que se acoge a ella. Aún la existencia irreducible de márgenes de incertidumbre en los resultados finales de esa acción es insuficiente para negar el valor del esfuerzo democrático por orientar los hechos siempre en el sentido que mejor favorezca a la convivencia social (Cfr. Sartori, 1997: 38).

En ese sentido Robert Dahl ha establecido que “...los criterios nos dotan de estándares frente a los cuales podemos comparar los logros y las imperfecciones que todavía perduran en los sistemas políticos efectivos y en sus instituciones, y pueden guiarnos para alcanzar soluciones que nos acerquen al ideal” (Dahl, 1999: 38). Y esto es precisamente lo que hace Bobbio en **El futuro de la democracia** (1997) cuando reconoce que existe una distancia evidente entre el ideal democrático y “la cruda realidad”.

En este ensayo Bobbio enumera desviaciones o resistencias aún vigentes que han impedido la concreción real de ese ideal. Por ejemplo, es el caso de la consolidación de las sociedades pluralistas, como ya hemos apuntado aquí, que contraviene la imagen fundacional de una sociedad política en la que, entre el pueblo soberano compuesto por muchos individuos (un voto por cabeza) y sus representantes, no existían las sociedades particulares. También encuentra que la poliarquía, de alguna manera, preserva buena dosis de un poder oligárquico; el anhelo de la transparencia en el manejo de los asuntos públicos es algo que aún está lejos de alcanzarse plenamente; la educación masiva tampoco se tradujo en un interés activo, y también masivo, por la cosa pública como lo desearon los clásicos; la complejidad y especialización de las sociedades modernas propició la consolidación de cuerpos especializados que sustituyen a los ciudadanos comunes en la toma de decisiones de interés público y, finalmente, la democracia se ve acotada en cuanto al espacio donde puede ejercerse con la clara intención de impedir que “contamine” espacios vitales de la vida social. En sus palabras el autor lo dice así: “En otras palabras, cuando se desea conocer si se ha dado un desarrollo de la democracia en un determinado país, se debería investigar no si aumentó o no el número de quienes tienen derecho a participar en las decisiones que les atañen, sino los espacios en los que pueden ejercer ese derecho” (Bobbio, 1997: 34 y 35). Con todo, a pesar de sus imperfecciones, el saldo de la democracia no es nada despreciable tanto por sus aportes procedimentales como por los valores que le son inherentes (tales como la tolerancia, la no violencia, la idea de cambio progresivo y pacífico, así como la solidaridad) y que han permeado a las sociedades democráticas.

Sin embargo, preguntarse sobre el futuro de la democracia conduce necesariamente a cuestionarse sobre las condiciones de su sobrevivencia y desarrollo en un contexto que deja a pasos agigantados el mundo de las naciones Estado, sujetas a una soberanía territorial claramente delimitada. En el nuevo marco mundial, Touraine (1998a, b y c) considera prioritario interrogarse sobre el futuro de las relaciones políticas de las personas y de su libertad.

Así, un dato que no se puede ignorar en la bisagra temporal de los siglos XX y XXI es el hecho de la plena instalación de la globalización. En su opinión, el significado de este proceso es que:

“algunas tecnologías, algunos instrumentos, algunos mensajes, están presentes en todas partes, es decir, no están en ninguna, no se vinculan a ninguna sociedad ni a ninguna cultura en particular, (...) esta desocialización de la cultura de masas hace que solo vivamos juntos en la medida en que hacemos los mismos gestos y utilizamos los mismos objetos, pero sin ser capaces de comunicarnos entre nosotros más allá del intercambio de los signos de la modernidad” (Touraine, 1998a: 9).

En consecuencia, la pregunta que se desprende de lo anterior es si se puede hablar de democracia cuando la cultura y la economía se han separado, fragmentándose y retrayéndose la primera y mundializándose la segunda. Asimismo se pregunta que si “¿no hay que contentarse con preferir una regulación económica, liberal e impersonal de la vida a una regulación autoritaria al servicio del pasado o de un poder totalitario que se dice representante de ese pasado?” (Touraine, 1998b: 242).

De inicio hace falta reconocer, señala Touraine, que:

“...la historia de la democracia es la historia de la progresiva separación de dos principios: la soberanía popular y los derechos del hombre. La idea de soberanía popular tendió a deformarse en la de un poder popular que hace caso omiso de la legalidad y se encuentra cargado de aspiraciones revolucionarias, en tanto que la defensa de los derechos del hombre con demasiada frecuencia quedó reducida a la defensa de la propiedad” (1998a: 20)

En tal circunstancia se postula que la democracia sólo se fortalece cuando el poder político se erige con tal capacidad que pueda hacer respetar los derechos definidos, cada vez más ampliamente, como derechos cívicos primero, luego sociales e incluso culturales. El razonamiento es que “Si las ideas de los derechos del hombre vuelven a tomar tanta fuerza es porque el objetivo principal ya no es derrocar un poder tradicional, sino protegerse contra un poder que se identifica con la modernidad y con el pueblo y deja cada vez menos espacios a las protestas y las iniciativas” (Ibid.). En el nuevo contexto la democracia combate en dos frentes. Resiste al autoritarismo estatal, sus formas absolutistas o de partidos totalitarios y al mismo tiempo lucha contra el individualismo extremo que, en caso de darse, implica un debilitamiento de la sociedad civil a favor del poder estatal.

Pero el fortalecimiento del sistema político, para ser útil y eficaz ante la doble amenaza de globalización y fragmentación, primero debe ser redefinido y colocado en el mismo plano de importancia que los de Estado y sociedad civil. En él recae el peso de la mediación política en tanto que el sistema político “es un mecanismo de representación de los intereses y de paso de la

pluralidad de los actores sociales a la unidad de la ley.” (Touraine, 1998b: 249). En segundo lugar, también debe ser separado claramente de los otros que, por su parte, adoptan contenidos modificados: el Estado “se asocia cada vez más al sistema económico; la sociedad civil se define hoy en términos culturales y ya no económicos como en el siglo XVIII; la función de la sociedad política es ante todo limitar el poder del mercado, lo mismo que el de los dirigentes comunitarios” (Ibid, 242).

La sociedad moderna, en opinión de Touraine, a diferencia de su antecesora de la edad media, es una sociedad entendida ya no como un todo orgánico jerarquizado, sino constituida de relaciones sociales; producidas cotidianamente por una multiplicidad de actores que, a su vez, se definen por sus orientaciones culturales, sus relaciones de conflicto o compromiso con otros actores. En este escenario la democracia “se define ya no como la creación política de la ciudad sino como la penetración del mayor número de actores sociales, individuales y colectivos, en el campo de la decisión, de tal modo que ‘el lugar del poder se convierte en un lugar vacío’” (Touraine, 1998c: 41)

Touraine recupera, de este modo, el viejo esquema liberal y lo actualiza con su idea de autonomía del sistema político como tercer elemento constituyente de la articulación entre los mundos de lo privado y lo público. Otorga así especial relevancia a la mediación que reivindica los derechos fundamentales de las personas y el involucramiento de los ciudadanos en la construcción de la vida colectiva.

En resumen, la experiencia y la reflexión permiten establecer algunas condiciones básicas inherentes a la democracia. Se establece en primer lugar que el principio de soberanía popular, siendo útil en la lucha contra el absolutismo, terminó convirtiéndose en instrumento de dominación en manos de caudillos autoritarios o revolucionarios nacionalistas y absolutistas, por tanto, su vigencia sólo es posible si se salvaguardan los derechos individuales y de las minorías, es decir, los derechos humanos fundamentales; en segundo lugar, que “Como la sociedad civil está hecha de una pluralidad de actores sociales, la democracia no puede ser representativa sino siendo pluralista” (Touraine, 1998c, 43); que en tanto la ciudadanía es entendida como la interiorización, por parte de las personas, de un sentido de pertenencia a una sociedad política,¹⁵ se trata de una cualidad cuya existencia es de gran fragilidad ante la permanente posibilidad de “pulverización de todo sentido de

¹⁵ Esta definición resulta muy consistente con las que han dado otros autores : “El concepto de ciudadanía está íntimamente ligado, por un lado, a la idea de derechos individuales y, por el otro, a la noción del vínculo con una comunidad particular” (Kymlicka, 1997.).

bien común” (Touraine, 1998a: 324). De estas consideraciones el mismo autor desprende que las tres dimensiones básicas de la democracia se contienen en: 1) el respeto a los derechos fundamentales, 2) ciudadanía y 3) representatividad de los dirigentes políticos (Touraine, 1998c: 35-55).

Fuera de estas dimensiones resulta difícil encontrar un principio articulador de la democracia más general. Por ejemplo la noción de libertad, como lo señala Touraine, con todo su atractivo no incluye la idea de representación y de ciudadanía, sólo refiere a la ausencia de coacciones. El término resulta vago, fácilmente asimilable a discursos demagógicos, si no está referido a especificidades como a la libertad de elección de los gobernantes.

De esta manera, la democracia requiere una voluntad que induzca la combinación de las tres dimensiones dado que no existe un principio central de poder y legitimación. Solo la ley de la mayoría, entendida como la mitad más uno de los electores, como recurso operativo que permita leer la voluntad cambiante de los ciudadanos según los problemas a resolver.

Este esquema planteado sobre la democracia es el resultado sintético del saldo de las luchas y debates históricos. Sin embargo, en la nueva circunstancia de la modernidad de fines del siglo XX y principios del XXI, la democracia se ve obligada a adecuar sus fundamentos a las circunstancias vitales de la humanidad. Para vivir la globalización no basta la reconceptualización del sistema político ni la definición de las dimensiones de la democracia.

La democracia ha operado, en su era moderna, sobre la base del modelo republicano cuya síntesis se encuentra hoy en crisis. Dicho modelo se fincaba sobre el supuesto de que el lugar social de la democracia debía ser una colectividad política y territorial. Este supuesto fue pulverizado por la etapa globalizadora de la modernidad, de tal forma que: “¿Cómo puede hablarse todavía de democracia cuando la ciudad fue remplazada por el mercado global, las autopistas del consumo y la comunicación que atraviesan las fronteras?” (Touraine, 1998b: 247).

El riesgo que se corre es el de dejarse invadir por un optimismo miope producido por los escandalosos derrumbes de los Estados totalitarios. De ser este el caso, sólo estaríamos definiendo a la democracia por la ausencia de autoritarismos y totalitarismos. Cuando el verdadero desafío que hoy vive la humanidad es el de alcanzar una definición positiva del concepto de tal naturaleza que sustente los fundamentos de una convivencia global pacífica sin tener que aceptar su sometimiento al mercado o a los integristas localistas.

En opinión de Touraine, el sujeto típico de la modernidad se encuentra en crisis en la medida en que la propia modernidad lo está. Se trata de un sujeto incompleto porque la modernidad fue entendida de manera incompleta. La concepción de modernidad que prevaleció en occidente consignó que “la tarea más elevada del hombre era contemplar la creación y descubrir sus leyes o también encontrar las ideas detrás de las apariencias” (Touraine, 1998a: 205). Fue una visión incompleta, incapaz de reconocer a su otra mitad que ha estado siempre presente en la dimensión humana y creativa del hombre. De ahí que hoy predomine una imagen desgarrada de la modernidad. Se trata de un desgarramiento que se recrea en el sujeto toda vez que este ha vivido la modernidad como acoso permanente para expulsar de sí mismo todo aquello que resistiera al imperativo racionalizador.

“El drama de nuestra modernidad estriba en que se desarrolló pugnando contra la mitad de sí mismo, expulsando el sujeto en nombre de la ciencia, rechazando toda contribución del cristianismo...destruyendo, en nombre de la razón y de la nación, la herencia del dualismo cristiano y de las teorías del derecho natural que hicieron nacer las declaraciones de los derechos del hombre y del ciudadano en ambos lados del atlántico.” (1998a: 206).

La reconstrucción de la experiencia ya no puede hacerse apelando a un principio de unidad política, social, económica o cultural. Solo puede lograrse, según Touraine, mediante una doble reacción contra la degradación de las dos mitades asociadas de la experiencia.

Por un lado, hay que separar la cultura de la comunidad. Es decir, del conjunto social donde estaba encerrada. Ello porque “la comunidad con la cual se identifica un individuo, lejos de ser una figura del Sujeto, lo encadena a una ley, unas costumbres, unas representaciones, unas formas transitorias de poder y organización social” (1998a: 64). Por otro, se hace necesario un rechazo de la racionalidad instrumental como única guía de la acción puesto que puede conducir a la plena subordinación de los individuos ante el mercado.

Ante el desgarramiento de la modernidad se impone una política del Sujeto como entidad articuladora de la racionalidad y la cultura. Siempre y cuando el Sujeto no se entienda como esencia etérea que inunda el cuerpo o el espíritu de las personas, sino como “búsqueda, emprendida por el individuo mismo, de las condiciones que le permitan ser actor de su propia historia.” (Ibid, 65). Se refiere al proceso mediante el cual se reivindica el derecho de las personas a la existencia individual.

Una modernidad democrática significa una sociedad que reconoce como sus partes constitutivas tanto a la razón como a la cultura, al mercado como a la comunidad. El Sujeto, o mejor dicho la libertad del Sujeto pasa a ser el valor primario para la democracia, como lo es la libertad del

individuo en el esquema teórico de la tradición liberal. Pero Touraine trata de tomar distancia respecto de cualquier apología hacia el individualismo dado que éste invariablemente soslaya las relaciones de poder del mercado. En contrapartida, su concepción del Sujeto supone un proceso de subjetivación mediante el cual opera una exigencia del individuo “que no soporta estar dividido con respecto a sí mismo o sometido a una doble dependencia” (1998b: 67)

No existe necesariamente identidad entre individuo y sujeto. El tránsito entre el primero y el segundo no es mecánico ni seguro:

“Esta reconstrucción no puede realizarse más que si aquel se reconoce y se afirma como Sujeto, como creador de sentido y de cambio, e igualmente de relaciones sociales e instituciones políticas. No es el individuo quien vuelve a coser una a otra las dos mitades separadas de su experiencia, pero es en él, a partir de él, que se manifiesta el Sujeto que ya no puede, como en el pasado, iluminar desde lo alto, con luz sobrenatural, el campo social.” (Ibid).

Asimismo, la idea de Sujeto va asociada a la noción de “proyecto de vida” en tanto que esta implica:

“un ideal de independencia y de responsabilidad”. Además, en el Sujeto se combinan tres elementos de igual importancia: “El primero es la resistencia a la dominación (...); el segundo es el amor a sí mismo, mediante el cual el individuo postula su libertad como la condición principal de su felicidad y como un objeto central; el tercero es el reconocimiento de los demás como sujetos y el respaldo dado a las reglas políticas y jurídicas que dan al mayor número de personas las mayores posibilidades de vivir como sujetos” (1998c: 183).

De hecho en las expresiones más contemporáneas del Sujeto puede verse como se desdobra en lucha contra la lógica del mercado o de los aparatos técnicos; es libertad y liberación al tiempo que es pertenencia a identidades colectivas. De donde se llega que “El Sujeto es a la vez razón, libertad y memoria”, dimensiones estas que resultan coincidentes con las de la democracia:

“... pues la apelación a una identidad colectiva debe traducirse en la organización política por la representación de los intereses y los valores de los diferentes grupos sociales, mientras que la confianza en la razón remite al tema de la ciudadanía, como lo había querido la Revolución Francesa; y la apelación al derecho natural está directamente asociada con la idea de la libertad y una visión individualista de la sociedad que conduce a limitar al poder del Estado para preservar los derechos fundamentales del individuo” (1998c: 185).

En esta parte parece aclararse la diferencia que Touraine establece entre su postura y la que se deriva de la tradición liberal, incluida la pluralista, ya que estos postulan un sujeto reducido a la razón y con ello “no hacen sino volver a la ilusión de los antiguos liberales y los defensores del elitismo republicano que identificaban la democracia con el imperio de los ciudadanos instruidos,

acomodados y considerados” (Ibid). Mientras el concepto de Sujeto, por su parte, representa trabajo que asocia, como ya se dijo, razón, libertad e identidad tanto en la vida del individuo como en la colectividad.

De este modo la idea de Sujeto se ve estrechamente articulada a la de democracia. Esta no encuentra su objetivo en sí misma sino en la búsqueda de las condiciones que mejor favorezcan las potencialidades del Sujeto. Touraine lo dice con lucidez inmejorable: “El sujeto es el esfuerzo del individuo o la colectividad por unir los dos aspectos de su acción; la democracia es el sistema institucional que asegura su combinación en el nivel político, que permite que una sociedad sea a la vez una y diversa.” (Ibid, 186).

En suma, mirando en retrospectiva, en este punto estamos en condiciones de confirmar el carácter eminentemente histórico de la democracia. Hoy no sólo podemos decir que la democracia ha transformado sustancialmente su contenido y sus formas, sino que también se enfrenta a escenarios nuevos que le reclaman otra oleada de transformaciones radicales. Así como tuvo que transitar de la vieja ciudad-Estado al Estado-Nación hoy necesita hacerlo hacia un mundo globalizado de tal manera que continúe ofreciendo a la humanidad la mejor fórmula de convivencia y el mejor escenario para el desarrollo de las potencialidades humanas.

CAPÍTULO 2. DEMOCRACIA SINDICAL, TEORÍA Y PRÁCTICA.

2.1 La noción básica.

El sindicato es ante todo una estructura que busca compensar o neutralizar la dominación del empresario. Conforme a esta definición, entonces, “Un sindicato es, primera y principalmente, un instrumento y un medio de poder” (Hayman, 1981: 79) Tiene entre sus prioridades el ofrecer a los trabajadores el medio para ejercer, en colectivo, “el control sobre sus condiciones de empleo” (Ibid) toda vez que en lo individual es una función que les es imposible realizar.

En el interior, el sindicato opera con el supuesto de que puede ejercer “un efectivo control sobre el trabajo solo si, y en la medida en que, puede movilizar a sus afiliados para una acción colectiva disciplinada” (Ibid, 80). La pregunta inmediata que se plantea, entonces, tiene que ver con la razón por la cual los trabajadores estarían dispuestos a subordinarse a una disciplina organizativa limitando, consecuentemente, su autonomía.¹⁶ La respuesta sólo puede estar ligada al hecho de que los beneficios esperados por esa vía, por parte de aquellos, son mayores a los que pueden esperarse de actuar aisladamente.

La disciplina se hace más necesaria conforme los objetivos del sindicato son más amplios. Por ejemplo puede aspirar a influir en las decisiones de asociaciones empresariales o del gobierno para incidir en las políticas laborales o industriales. En consecuencia, los mismos agentes externos procurarán influir en las decisiones del sindicato. Los mandos de éste estarán sometidos a una continua presión; al mismo tiempo, estos mandos sólo pueden avanzar en los objetivos del sindicato si saben conservar la disciplina entre sus representados. Es en este complejo de relaciones como puede entenderse el supuesto señalado y que Heminway reitera: “un sindicato puede ejercer un control efectivo del trabajo solo si, y en la medida que, pueda movilizar la acción colectiva disciplinada de parte de sus miembros” (Heminway, 1978: 3).

Evidentemente los trabajadores no pueden dar por hecho que una vez constituido el sindicato invariablemente los mandos del mismo usarán la autoridad que tienen sobre ellos únicamente en beneficio de los intereses colectivos y no de los propios, es decir, de quienes ostentan la representación sindical. La única forma mediante la cual pueden, los trabajadores, ejercer un control

¹⁶ Evidentemente, esta idea de autonomía es relativa ya que un trabajador que no se encuentra asociado a una organización que vele por sus intereses más bien tenderá a ser solo una persona que esté abandonada a su indefección ante el poder empresarial.

sobre sus dirigentes y sobre las decisiones sindicales es dotando a su organización de una estructura y de procedimientos democráticos.

Para esto, en el medio sindical, la democracia puede ser entendida como el orden social donde existe:

“la libertad legal para formular y proponer alternativas políticas con derechos concomitantes de libertad de asociación, libertad de expresión y otras libertades básicas de la persona; competencia libre y no violenta entre líderes con una revalidación completa de sus derechos para gobernar; incluso de todos los cargos políticos efectivos en el proceso democrático y medidas para la participación de todos los miembros de la comunidad política, cualquiera que fuesen sus preferencias políticas” (Linz, citado por Bensunsán, 1999: 5).

Como se hace evidente, la disciplina necesaria para la acción unitaria puede resultar contradictoria con la necesidad de democracia para impedir la consolidación de poderes autoritarios en el sindicato. Así las cosas, el problema se reduce a saber si un sindicato puede alcanzar y sostener simultáneamente en su práctica las dos cualidades: disciplina y democracia.¹⁷ Este dilema ha marcado la discusión que, desde principios del siglo XX, se desarrolló sobre las posibilidades de la democracia sindical. En el punto que sigue repasamos brevemente dicha discusión.

2.2 La discusión clásica y sus derivaciones.

Es en el último cuarto del siglo XIX y primera década del XX cuando en la Europa occidental se conformarán con éxito inesperado las primeras grandes organizaciones partidarias de masas. Los movimientos obreros bajo la dirigencia socialdemócrata, con su planteamiento táctico de buscar el cambio social vía la conquista electoral del estado, encuentran en la organización partidaria un medio adecuado para hacer efectivo su reclamo del derecho de ciudadanización para todos. Esta innovación organizacional, que pronto fue asimilada por los viejos liberales y conservadores quienes hasta entonces habían operado con su sistema de partido de "notables", que se apoyó en diversas políticas de asistencia social, solidarias o de divulgación, posibilita una profunda penetración entre el proletariado y amplio arraigo territorial, hechos que a su vez indujeron la implantación de una estructura organizativa con funcionamiento continuo y dirección racional con políticos profesionales (cfr. Neumann, 1971: 246-279).

¹⁷ Según Hemingway, los trabajadores perciben el dilema de tal manera que se ven obligados a optar entre un "liderazgo estable y organización eficiente a riesgo de perder libertad para disenter, o uno escoge lo último a riesgo de fragmentación y desorganización" (Hemingway, 1978: 2).

En las nuevas entidades organizacionales pronto se hicieron notar algunas tendencias oligárquicas que fueron atenuadas inicialmente con un programa regular de elecciones en los distintos órganos e instancias; con el desarrollo de medios de información que garantizaran un flujo de comunicación permanente en el seno de la organización y preservando un ánimo de tolerancia. Con todo, Sidney y Beatrice Web, grandes promotores del sindicalismo socialdemócrata, percibieron especificidades en el comportamiento de los funcionarios sindicales permanentes y observaron en él una “tendencia natural a asimilarse a las clases medias” (Crozier, 1985: 177)

No obstante, será el muy conocido trabajo de Robert Michels, sobre los partidos políticos publicado por primera vez en Alemania en 1911, el que abonará para una rica reflexión posterior sobre la burocracia de los partidos y sindicatos obreros. La tesis central del autor consiste en demostrar que no obstante las reglas formales y la ideología democrática con la que opera toda organización burocrática compleja, se forma inevitablemente una casta burocrática, una verdadera oligarquía que dispone del poder real dentro de las organizaciones. Designará a tal regla como "la ley de bronce de la oligarquía":

It is organization which gives birth to the dominion of the elected over electors, of the mandatories over the mandators, of the delegates over of delegators. Who says organization says oligarchy" (citado por Lipset, Trow and Coleman;1956: 2.)¹⁸

Este fenómeno parece obedecer, por una parte, a la calificación que adquiere toda burocracia en el ejercicio del poder, especialmente en la toma de decisiones, así como al hecho de que toda burocracia termina creando sus propios intereses que la impulsan a ampliar y conservar el poder; por otro, debido a que relativamente pocos ciudadanos están genuinamente interesados en el bien común y, consecuentemente, la toma de decisiones se vuelve función de una decreciente minoría: “La apatía política juega un papel importante en este modelo impresionista, y es vista como la razón de que la democracia en organizaciones grandes terminara finalmente en el poder oligárquico de los líderes sobre las masas apáticas” (Van De Vall, 1970: 1)

Las críticas hechas sobre este enfoque evidenciaron que Michels generalizó demasiado rápido las conclusiones obtenidas a partir de sus observaciones sobre el partido socialdemócrata alemán. Si el campo de observación se amplía tiende a debilitarse la validez de una “ley férrea” para todas las organizaciones. También se le cuestiona que ignore el hecho de que las dirigencias, en su acción

¹⁸ "Ello es organización la cual da origen al dominio de los elegidos sobre los electores, de los mandatarios sobre los mandantes, de los delegados sobre los delegadores. Quien dice organización dice oligarquía"

cotidiana, están obligadas a atender siempre a intereses que provienen de un público más amplio que aquel formado solo por sus electores, si es que desean asumirse como “dirigentes responsables”. Por último, se le cuestiona que no tomó en consideración el contexto autoritario en el que se desenvolvía el partido objeto de su estudio toda vez que, como se ha demostrado en la teoría política, las democracias “en grande” resultan determinantes para las democracias en pequeño.¹⁹

Con todo, el trabajo de Michels se convirtió en referencia obligada para las reflexiones posteriores que, como lo señala De la Garza (1998), se ocuparon del análisis formalista de la democracia en los sindicatos desde distintas perspectivas. Una es la Economía del Sindicalismo, de origen neoclásica que extiende al análisis e interpretación de las conductas de los trabajadores, los sindicatos y su democracia, sus criterios de racionalidad optimizadora de recursos y beneficios.

El marxismo en este terreno resultó poco fecundo²⁰ dada su autolimitación como consecuencia de considerar a la democracia formal como una manifestación de una conciencia enajenada. De este modo “la sociología marxista del sindicalismo, centró sus reflexiones en la crítica a la democracia formal, reivindicando la idea de movilización y democracia de base, la asamblea más que el referéndum parecía el modelo ideal de democracia.” (De la Garza, 1998: 9)

Una tercera, la más sólida, fue la pluralista²¹ norteamericana e inglesa cuyos trabajos arrancaron desde los cincuenta. Trasladó al análisis de la democracia sindical “conceptos propios de la ciencia política tales como poder, dominación, coerción y consenso en los sindicatos. Fueron tópicos de esta corriente los de representatividad, toma de decisiones, legitimidad y cultura política sindical”. Recuperaron de Weber su conceptualización del poder y las formas de dominación, “centrándose en la (forma de dominación) burocrática con su sentido de aceptación de las reglas, las jerarquías,

¹⁹ Estos apuntes críticos son tomados del texto de Bensunsán (1999) quien a su vez los recoge de Juan Linz, en su texto **Michels y su contribución a la sociología política**, FCE, México 1998.

²⁰ Esto no niega que dentro del campo marxista ese hubieran generado enfoques teóricos y conceptos que resultaron interesantes y útiles en más de un sentido para el análisis político de grupos sociales concretos. Ese es el caso de Gramsci y su noción de hegemonía, entre otros. La categoría de hegemonía sirve a Gramsci para designar la “dirección cultural” que ejerce un grupo social dominante sobre una totalidad social a la que pertenece: “En un sistema así, la clase fundamental a nivel estructural dirige la sociedad por el consenso que obtiene gracias al control de la sociedad civil; este control se caracteriza fundamentalmente por la difusión de su concepción del mundo entre los grupos sociales —que deviene así en <<sentido común>>- y por la constitución de un bloque histórico al que corresponde la gestión de la sociedad civil.” (Portelli, 1980: 65-73) Sin embargo, con todo y la utilidad que puede ofrecer el cuerpo conceptual gramsciano, especialmente para el análisis de las formaciones políticas propias de los estado nación, en lo que se refiere al análisis de la democracia sindical su impacto ha sido muy disminuido.

²¹ En el terreno de la teoría política el pluralismo es definido como “un sistema de grupos de intereses en el que las unidades constitutivas están organizadas en gran número no especificado de categorías múltiples, voluntariamente competitivas, ordenadas sin jerarquías autodeterminadas (...) que no están especialmente autorizadas, reconocidas, subordinadas, creadas o de algún modo controladas en la selección de liderazgo o articulación de intereses de parte del Estado y que no ejerce un monopolio de actividad, representativa dentro de sus categorías respectivas” (Schmitter, 1986: 147).

competencias, calificación profesional para ocupar los puestos en el sindicato, carrera ocupacional, no propiedad de los medios de administración, vigilancia y disciplina" (De la Garza, 1998: 109 y 110)

Toda esta producción analítica introdujo infinidad de matices a la consideración pesimista de Michels respecto a las posibilidades de la democracia en las organizaciones políticas y, por extensión, en los sindicatos.

Una piedra angular en la tarea revisionista de las conclusiones de Michels, especialmente en lo que hace a sus implicaciones para la democracia sindical, lo constituye el estudio sobre la experiencia del Sindicato Internacional de Tipógrafos (ITU por sus siglas en inglés) publicado en 1956, con la firma de Lipset, Trow y Coleman. El objeto de estudio fue cuidadosamente seleccionado por presentar características que contrastaban con las conclusiones de Michels: en ese sindicato existían regularmente procesos electorales competidos (cerrados) con derrotas ocasionales, para los representantes establecidos, en las contiendas por la presidencia y otros cargos menores, asimismo existían dos partidos políticos internos estables que sostenían esa competencia.

Edelstein encuentra que las razones ofrecidas para explicar la democracia en el ITU son de tres tipos. Unas son de carácter histórico y tienen que ver "con la evolución del sistema de dos partidos desde las primeras sociedades secretas que eran en gran medida fortuitas y poco probables en otras partes"; otras destacan las relaciones informales desarrolladas entre los tipógrafos como la estrecha relación que cultivan entre sí y su tendencia a formar grupos extra sindicales debido a sus horarios de trabajo, la homogeneidad de la membresía, así como "su tendencia hacia las escisiones ideológicas debido a su estatus social relativamente alto pero ambivalente (ni clase media ni clase trabajadora típica)"; por último están los factores de la organización formal tales como "la autonomía relativa de los sindicatos locales y el uso del referéndum para elegir y decidir los salarios de sus oficiales" (Edelstein, 1976: 60).

Resumidamente, el estudio apunta una serie de requisitos como condición para alcanzar una efectiva democracia sindical:

"i) pluripartidismo; ii) competencia real entre partidos para acceder al poder; iii) rotación real de la dirigencia; iv) sistema de reglas respetado por los competidores, representantes y representados, en el juego democrático; v) legitimidad del sistema: que las reglas e instituciones generen la confianza suficiente para que sean vistas como las más apropiadas, y vi) una cultura democrática" (Lipset, citado por De la Garza, 1993b).

La alta sociabilidad que propicia la vida en el trabajo alienta la formación de una sociedad civil que funciona como espacio de entrenamiento y gestación de nuevos líderes, una red de intensa comunicación y una base de resistencia a las actitudes oligárquicas de la burocracia dirigente. Los autores lo expresan de la siguiente manera:

"Se ha sugerido que la política democrática descansa necesariamente sobre una multitud de organizaciones independientes, cuyas funciones manifiestas no necesitan ser políticas. Tales organizaciones sirven a la sociedad como conjunto, o a los sindicatos (1) como medios en donde se generan las nuevas ideas, (2) como redes de comunicaciones a través de las cuales los pueblos pueden aprender y formar su conducta política, (3) como modos de entrenar a potenciales líderes opositores en la política, y como lugares en los que se puede lograr el status necesario para convertirse en líder, (4) como una de las maneras más importantes de llegar a participar en un campo político más amplio, y (5) como base de oposición a la autoridad central. ("Lipset, Trow y Coleman, 1956)

Si bien Lipset y su equipo asumen el pesimismo de Michels dando crédito a su señalamiento respecto de la tendencia de las organizaciones a la oligarquía, también demuestran que esa tendencia puede ser contrarrestada con la competencia partidista. Evidentemente, son conscientes de que las características del ITU no son comunes entre la mayoría de los sindicatos.

Sin embargo, entre muchos aspectos relevantes, hacen evidente un dato que matiza notoriamente las predicciones de Michels. Ocurre que el grupo *decreciente* de participantes aún forma el núcleo duro de la democracia sindical contemporánea. Esta será, quizá, la observación que hará prosperar el enfoque pluralista que ya se manifiesta en el estudio de Lipset y compañía.

Los estudiosos norteamericanos del sindicalismo extendieron a este campo el esquema analítico y normativo del pluralismo que ya hemos descrito en el resumen teórico. Recuperando planteamientos de Weber, Schumpeter y Madison, y con base en sus estudios empíricos, concluyen que la democracia, como las artes, la religión y la ciencia, es sociológicamente un fenómeno de elite; que debe su existencia menos a los muchos indiferentes que a los pocos interesados. Encontraron que la democracia es un proceso para tomar decisiones, que los líderes no son del todo indiferentes a las bases y que, además, es propio de la democracia operar con un nivel relativamente bajo de participación (cfr. Van de Vall, 1970: 1 y 2).

Lipset, Trow y Coleman realizan su estudio inspirados en el empirismo pluralista, por tanto, consideran tanto a la apatía como a la participación componentes consustanciales a la democracia real. Desde su punto de vista, los dos polos de Michels de la "democracia" (con participación total) y

“oligarquía” (con poder absoluto de los líderes) constituyen solo una polaridad analítica. Su estudio en el ITU les permite evidenciar que en los casos concretos las organizaciones democráticas representan combinaciones particulares de los dos extremos. Especialmente se esforzaron por mostrar que, de la misma forma que en las sociedades democráticas, los sindicatos democráticos tienden a constituir en su interior una poliarquía. Igual que en las poliarquías “en grande”, en la poliarquía sindical empírica “ni los miembros ni los líderes por sí mismos son decisivos, pero los líderes y los miembros activos, por medio de las reglas democráticas, se mantienen unos a los otros en un balance de poder” (Ibid, 1970:1).

La minoría activa se constituye en la diferencia sustancial entre una organización poliárquica y otra oligárquica. Si bien en ambas podemos encontrar a los líderes poderosos y a la membresía pasiva, en la primera existe un tercer grupo: el de los participantes activos. Este grupo dinamiza la vida sindical promoviendo el control desde los miembros hacia los líderes e informando desde los líderes a los miembros. Por tanto, la conclusión señala que “Mientras más grande y más activo sea este grupo, más se acerca la organización al ideal de los teóricos de la democracia. Mientras más pequeño su número y su fuerza, la organización se mueve más hacia el polo oligárquico.” (Ibid).

Efectivamente, el enfoque pluralista permite superar las visiones que parten de enfatizar el dualismo “burocracia - base sindical” como lo ha señalado Hyman. La función básicamente descriptiva, e incluso peyorativa, de estas expresiones a menudo conduce a una perspectiva donde la dirigencia suele ser vista como chivo expiatorio de las contradicciones inherentes al sindicalismo como tal: “..la mediación dicotómica del poder en los sindicatos representa mal el problema y por ello obstruye el análisis y en última instancia confunde la estrategia. Entre la “burocracia sindical” y los “soldados rasos” existen muchas formas de mediación como ocurre con los delegados. Estos actúan como canales de información; y pueden movilizar apoyo electoral; ellos a su vez pueden buscar el respaldo de los sindicalizados para promover su ascenso dentro de la estructura sindical. Además, en el contexto de racionalización ocurrido en Inglaterra desde los años setenta, los delegados fueron capaces, dada su estrecha relación con sus representados que les confiere una fuerte tendencia localista, de actuar como legítimos interlocutores para negociar los cambios en los procesos de trabajo (Cfr. Hyman, s/f).

Así, la participación de los miembros y la competencia entre partidos o facciones se constituyen en los mecanismos más reconocidos para contrarrestar la tendencia oligárquica. No obstante, si se

revisa en detalle el peso que ambos mecanismos tienen en la vida cotidiana de los sindicatos se obtiene un panorama poco alentador. La participación suele estar, como la teoría lo reconoce, concentrada en reducidas minorías que participan en las asambleas. De este modo el gobierno del sindicato, en los hechos, solo es ejercido por una minoría no representativa, generándose una paradoja: la participación ciertamente puede estar en el centro de la democracia, y puede complementarse ofreciendo controles a los miembros del sindicato, pero ello no garantiza una respuesta positiva de estos (Hemingway, 1978: 5-7).

La competencia también tiene su vulnerabilidad. Contra lo que creen los pluralistas, la existencia de partidos o facciones al interior del sindicato no implica mecánicamente que se contrarreste efectivamente la tendencia oligárquica, toda vez que cada uno de los partidos o facciones internos también están sujetos a las mismas tendencias oligárquicas; como la rotación de los líderes, en sí misma, tampoco garantiza mayor tolerancia al control de los miembros (Ibid: 7-9). Además ese enfoque suele ignorar que las facciones presentan cuotas de poder desiguales lo que establece condiciones de competencia también inequitativas.

Otro mecanismo de control, de matriz conservadora, que prosperó particularmente en el sindicalismo norteamericano hasta los años ochenta, es aquel que busca su fundamento en la satisfacción. En este enfoque, identificado como el “business unionism”, la pregunta no es si los sindicatos posibilitan a sus miembros ejercer control sobre sus dirigentes sino que lo relevante consiste en saber si los sindicatos dan a sus miembros lo que ellos quieren, es decir si satisfacen relativamente sus requerimientos. El sindicato da prioridad al objetivo de mejorar los estándares de vida y no inducir a los trabajadores al autogobierno. Los dirigentes se asumen como gestores y proveedores de bienes y servicios, y los trabajadores son percibidos como clientes a satisfacer. Este planteamiento reduce las expectativas de los trabajadores al suponer que su interés sindical sólo puede ser de orden económico; además supone que si no hay rebeldía no hay insatisfacción ignorando que los trabajadores pueden dejar actuar a sus líderes por sentir que no tienen poder para estar en desacuerdo; por considerar que el costo necesario de protestar puede ser mucho más alto que el posible beneficio. Pero tal vez el señalamiento más fuerte tiene que ver con el aislamiento al que se someten esas organizaciones que defienden solo un interés económico particular. Suelen recibir escaso apoyo solidario del público en general y son incapaces de movilizar a sus bases en coyunturas de enfrentamiento con la contraparte empresarial (Hemingway; 1978: 9 y 10; también Bensusán, 1999: 27 y 28).

Con todas las atenuantes que se han podido señalar a algunos de los supuestos o conclusiones del pluralismo, es indudable que sus estudios y propuestas fueron verdaderos estímulos para avanzar en el conocimiento de la dinámica sindical. Lo resumido hasta aquí puede ofrecernos algunos saldos de gran utilidad para el análisis. Por un lado, en el terreno conceptual, la recuperación de varios de las categorías desarrolladas por la teoría política (democracia sindical, poder, control, etc.) representa un significativo avance en tanto que abre vías novedosas de acercamiento analítico; pero sobre todo porque reconoce en el sindicato un cuerpo social donde fluye continuamente el proceso político. O, mejor dicho siguiendo a los pluralistas, el sindicato puede ser contemplado como un campo donde concurren distintas fuerzas en disputa por el capital político que el cuerpo social pone en juego. Entonces, el sindicato ya no sólo puede ser juzgado por los actos que lo vinculan al exterior, por su dimensión funcional, y con el supuesto de que en él se encarnan intereses únicos y homogéneos representativos tanto de las dirigencias como de los miembros. Ahora es posible distinguir sus componentes estructurales, como los atributos socio-técnicos de sus miembros, y se está en mejores condiciones para reconocer la diferenciación, e incluso, contradicción de intereses en el seno de los sindicatos. En esta perspectiva, los discursos o actos sindicales pueden expresar lucha, equilibrios y hegemonías.

Por otro lado, hay que advertir que si bien es incuestionablemente valiosa la recuperación que hacen tales autores de observaciones como la de Tocqueville, con su influyente obra **La democracia en América**, respecto al importante rol que juega una sociedad civil integrada por múltiples grupos de interés activos para contrarrestar las tendencias oligárquicas de un Estado democrático, me parece también que resulta necesario preguntarse respecto a las posibilidades del patrón de relaciones que encuentra Lipset en su estudio en un contexto histórico que parece haber evolucionado en un sentido que no favorece a los procesos constitutivos de identidades. La pregunta parece más pertinente cuando, precisamente, el fenómeno de la dispersión (Disaggregation) parece un fenómeno extendido entre los trabajadores de fin de siglo en los países desarrollados. Como ha sido advertido, la "Disaggregation" se ha traducido en cambio del colectivismo hacia el individualismo, caída de la membresía sindical y escasa respuesta ante la disciplina y políticas acordadas colectivamente; así también se manifiesta en "a growing particularism of collective identities and

projects in terms of employer, occupation, and/or economic sector or industry",²² (Hyman, 1992), entre otras formas de manifestación del fenómeno.

En suma, los estudios acumulados han confirmado la tensión existente en los sindicatos democráticos por la búsqueda simultánea de la disciplina y la participación de los trabajadores. Pero también demostraron que la tendencia a la oligarquía encuentra múltiples contratendencias tanto en el medio ambiente de la organización sindical, como en factores históricos, estructurales e informales de la vida interna de la misma. De este modo, la lucha por la democracia sindical no ha resultado infructuosa en el sentido que preveía Michels, al condenarla a derivar en gobiernos de minorías oligárquicas decrecientes; por el contrario, de acuerdo a estudios recientes, ha resultado determinante para alcanzar una mejor distribución del ingreso a favor de los trabajadores, entre otros logros (Cfr. Bensunsán, 1999: 19 y ss).

Como hemos mostrado, las tesis de Michels fueron refutadas o matizadas en más de un sentido pero es imposible ignorar el carácter precursor que jugó en el sentido de llamar la atención sobre el carácter excluyente del grupo que ejerce el gobierno en las organizaciones voluntarias.²³ Una diversidad de estudios posteriores, entre los que destacan los pluralistas, sobre la democracia sindical restaron contundencia a las conclusiones de aquel pero ratificaron la idea de la democracia como fenómeno sociológicamente elitista.

De este modo, las posibilidades y alcances de la democracia sindical finalmente dependen de las dimensiones y alcances de esa minoría activa. En otras palabras, es el desarrollo del sentido de ciudadanía sindical entre los miembros del sindicato lo que en última instancia determina las dimensiones de esa minoría y la respuesta de la mayoría en los momentos críticos de la vida sindical. Si por sentido ciudadano entendemos la existencia en los individuos de una identidad con una comunidad política dada, así como la conciencia de derechos y deberes en tanto miembros de esa comunidad, entonces la democracia sindical dependerá de que entre los miembros del sindicato exista orgullo de pertenencia al mismo y una cierta disposición a exigir sus derechos como para colaborar en las tareas correspondientes.

²² traducción: "un crecimiento del particularismo en los proyectos e identidades colectivas en términos de empleador, ocupación, y/o sector económico o industria".

²³ En esta tarea precursora, como lo muestra Sartori (1997), también coincidieron autores como Mosca y Pareto auténticos teóricos de las élites en teoría política.

Como es de suponerse, la ciudadanía sindical en tanto disposición a la participación es una cualidad cuyo desarrollo depende tanto de un estado interno propicio (estructuras organizacionales y procedimentales apropiadas, tradiciones de respeto a las instituciones democráticas como el voto secreto, la tolerancia, libertad de expresión, etc., y voluntad política de las dirigencias) así como también de un medio ambiente favorable, es decir, un régimen con instituciones y prácticas democráticas, una cultura de fuerte actividad ciudadana y de profusión informativa, una legislación laboral no restrictiva, entre otras condiciones.²⁴ Si estas condiciones hicieran falta, las estructuras prodemocráticas y la misma existencia de facciones, como ya se ha apuntado, resultan insuficientes para animar una vida sindical democrática, pues cualquier brote conservador que se apropie de la conducción sindical puede echar por tierra cualquier avance democrático.

2.3 La experiencia local, charrismo y corporativismo.

En el plano nacional la problematización reseñada en el punto anterior prácticamente estuvo ignorada hasta hace muy poco. El énfasis de los estudios giraba en las relaciones estado - sindicatos y en la descripción de coyunturas culminantes de las luchas sindicales. Una parte importante de esta producción literaria está marcada por el tema recurrente del "Charrismo".

Sabido es que el término se acuña a partir del histórico movimiento ferrocarrilero democratizador de 1948 que termina con la imposición gubernamental del charro Díaz de León (practicaba la charrería). El acontecimiento alcanzó gran significado por ser fiel expresión del viraje dado en la política laboral, sin dejar lugar a las ambigüedades. Un ferrocarrilero, recordando su experiencia de esos años, se expresaba de éste modo:

"Muchas, muchísimas han sido las luchas de los ferrocarrileros desde la fundación de su sindicato en 1933. Yo tomé parte en la mayoría de ellas a partir de 1936 y puedo decir que las libradas antes de 1948 eran difíciles pero en la actualidad lo son más, porque los trabajadores tienen que enfrentarse, además de la empresa y el gobierno, que son la misma cosa, a sus "dirigentes"; esos individuos sin escrúpulos que se prestan descaradamente a traicionarlos." (Cedillo Vázquez, 1979: 20).

²⁴ Otra vez en este punto Sartori resulta pertinente al señalar que la democracia en sentido político es una "macrodemocracia a gran escala" y que su existencia o grado de desarrollo resulta condicionante respecto a las democracias centradas "en torno a un grupo y a una planta industrial". Estas ven subordinadas sus posibilidades reales de éxito al carácter democrático o antidemocrático que asuma la entidad supraordinaria, es decir, el estado respectivo (Sartori, 1997: 31).

Así, el término alude a situaciones y prácticas donde predominan las direcciones espurias, contubernio entre dirigencias, Estado y empresarios, métodos gansteriles y corrupción cotidiana de las representaciones, entre otras características.

La discusión del charrismo, entonces, implicó la discusión sobre la democracia sindical, pero el término es de poca utilidad para el análisis teórico riguroso. Su unilateralidad lo lleva fácilmente a reforzar visiones maniqueas. La falta de democracia sindical es resultado, según esta concepción, de la acción de los malos y claudicantes dirigentes, el Estado corruptor y de empresarios insensibles y voraces. Los trabajadores que constituyen la base de los sindicatos son reducidos a meros objetos, entidades pasivas, receptoras y manipulables.

En ese contexto prosperará con mucho éxito, sobre todo en los años ochenta, la discusión y los estudios a partir del concepto "corporativismo". Con él se designa al fenómeno, presente en algunos países Europeos y periféricos como México, y fue definido de la siguiente manera:

"El corporativismo puede definirse como sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas se hallan organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas y autorizadas (si no creadas) por el Estado e investidas de un monopolio representativo deliberado dentro de sus categorías respectivas a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de los líderes y articulación" (Schmitter, 1986)

El mismo autor, retomando a Michel Manoïlesco, distingue dos tipos de corporativismo: el social y el Estatal. El primero se caracteriza porque en él el funcionamiento del Estado depende fundamentalmente de la actividad de las "organizaciones representativas singulares, no competitivas y jerárquicamente ordenadas". En cambio, en el segundo, aunque las corporaciones son ordenadas de manera semejante son "creadas y mantenidas como órganos auxiliares y dependientes del Estado, cuya legitimidad y funcionamiento efectivo descansaba en otras bases." Hacer la distinción resulta importante, según Schmitter, porque "implica no solo la naturaleza del poder y las relaciones de influencia, sino también el patrón de desarrollo por el cual surge el corporativismo (Schmitter, 1986:155).

El planteamiento conceptual llamó mucho la atención dado que describía certeramente una modalidad institucional de la organización obrera cuyas evidencias empíricas, en México, eran más

que obvias. Vino a potenciar la noción de "pacto social" que ya era común como elemento explicativo del desarrollo económico de México.²⁵

No obstante, pese al potencial analítico del concepto, Bizberg (1990 a y b) advierte que adolece de un carácter estático y se le confiere un alcance excesivo. "De hecho, el corporativismo estatal y el social no tienen nada en común, o para decirlo de otra forma, tienen en común lo que es menos importante, una mera forma." (Bizberg, 1990a: 697). Ambos corporativismos provienen de procesos genéticos-históricos distintos. El social "es fruto de un sistema político autónomo del Estado, de un sistema de representación abierto, estimulado desde abajo, y tan activo que amenazó con volverse anárquico; mientras que el estatal "es consecuencia directa de la poca autonomía del sistema político respecto al Estado". Por otro lado, el corporativismo solo alude a la "manera como se organizan los intereses y se relacionan con el Estado" pero es insuficiente para dar cuenta de un régimen o la forma de gobierno (Bizberg, 1990a: 698-700). De cualquier manera Bizberg reconoce la utilidad del concepto en su función descriptiva.

Por su parte De la Garza (1991a) señala que en la mayoría de las definiciones dadas por comentaristas nacionales se pone el acento en el carácter monopólico de las grandes organizaciones obreras y solo se señala la implicación de control sobre las masas trabajadoras descuidando todos los demás aspectos que, de acuerdo con la definición de Schmitter, están implicados en el fenómeno. De tal manera las explicaciones formuladas a menudo no logran explicar suficientemente el sistema corporativo vigente en México. Por ejemplo, a menudo se ignora que además de propiciar el control estatal sobre los trabajadores "articuló a las corporaciones en el funcionamiento del propio Estado (...). Esto último en tres sentidos: el primero se refiere a la gestión del sistema político; el segundo a la reproducción pública de la fuerza de trabajo y el tercero a la gestión de la economía."(Ibid)²⁶

Existe un acuerdo generalizado entre los distintos autores en el sentido de que el corporativismo mexicano tiene su punto de partida en las circunstancias sociales que hereda la Revolución iniciada

²⁵ Una expresión muy familiar en el sentido señalado nos la ofrece Bortz: "La notable estabilidad política de México en los últimos cincuenta años ha sido el resultado de un pacto social que se originó en la revolución. El crecimiento económico de la posguerra reforzó ese pacto social del que uno de sus elementos ha sido la alianza entre el Estado Mexicano y el trabajo organizado." (Bortz, J, 1987)

²⁶ Aunque con una definición menos precisa, en el mismo sentido coincide Raúl Trejo Delarbre (1990): "Pero el corporativismo, en México, también ha significado capacidad de las corporaciones -en este caso, de los sindicatos- para demandar, negociar, tener presencia política real. No se ha tratado de una presencia política autónoma, pero sí de una posibilidad auténtica para que intereses de los trabajadores (representados, e incluso, si se quiere, mal representados por los líderes sindicales) tengan influencia y ganen interlocución en el poder político."

en 1910.²⁷ Bensusán señala explícitamente que como consecuencia del "viejo orden institucional heredado de la Revolución" los sindicatos corporativizados obtuvieron ciertas "facilidades para la acción organizativa y reivindicativa" pero a cambio de "permitir la injerencia estatal en el nacimiento y durante toda la vida activa de los sindicatos" (Bensusán, 1998).

El Estado emanado de la Revolución²⁸ retribuyó a la clase obrera por su subordinación mediante el reconocimiento constitucional a la organización y al derecho a la huelga, al salario mínimo, jornada de 8 horas, entre otras prestaciones; con la política salarial flexible; con tolerancia hacia el movimiento huelguístico durante el cardenismo y con una política de gasto orientada a implantar la reproducción social de la fuerza de trabajo, propia de un Estado benefactor. De igual manera influyeron las luchas de los trabajadores que, como es sabido, con el cardenismo alcanzan un nivel significativo.

Conforme a lo descrito, el corporativismo mexicano, que queda constituido a partir del año 1938 cuando las principales centrales obreras son incorporadas al partido oficial, es definido con claro perfil estatal y autoritario. Su especificidad le viene de una mezcla particular de rasgos tradicionales y modernos. Los primeros se manifiestan en el conjunto de relaciones dadas entre dirigencias y bases o dirigencias y Estado por canales informales. Ello llevó a un corporativismo patrimonial²⁹ en tanto que los dirigentes adquieren un poder personal aceptado ampliamente por sus bases. Un poder que no se sujeta a reglas formalizadas y que encuentra sus límites en los alcances de su jerarquía. Su reproducción se fincó en la combinación del uso de la fuerza y en un hábil manejo de prebendas o derechos otorgados como favores. Así, el corporativismo patrimonialista incluye las relaciones entre sindicato-Estado y se presenta como cultura política sindical compartida por bases y dirigentes. (Cfr. De la Garza, 1990a)

Así, el corporativismo estatal no sólo implica una relación de intercambios entre cúpulas burocráticas sindicales sino que también permea la dinámica cotidiana del vínculo bases-dirigencias. Estas, mediante una administración clientelar³⁰ de los derechos contractuales o de las políticas estatales de

²⁷ Juan Felipe Leal (1983), realiza un detenido análisis sobre la manera como ocurre la articulación Estado-sindicatos durante el período postrevolucionario.

²⁸ Un Estado excesivamente fuerte "ha actuado como clase dirigente; ha sustituido a la burguesía nacional. El proyecto reivindicado por el Estado es el que se ha llevado a cabo, el que ha servido de orientación a la sociedad" (Bizberg, 1990a: 700)

²⁹ Entendemos por patrimonialismo la mediación ejercida por un tipo de liderazgo que se presenta ante sus agremiados como si estuviera investido de poderes especiales y que gozan de influencias también especiales que les permiten resolver "de manera extraordinaria los grandes problemas" (Mondragón, 1997)

³⁰ El clientelismo, por su parte, se define como la explotación de la escasez y posesión de un bien por parte de la dirigencia para apuntalar su legitimidad ante sus representados.

apoyo al consumo reforzaron la concentración de su poder en la misma proporción que se reducían los espacios de participación o se inhibía la costumbre y el posible deseo de hacerlo entre los trabajadores.

Simultáneamente, la unidad y la democracia fueron conscientemente anuladas.³¹ Las organizaciones sindicales corporativas mantuvieron agrupadas en distintas asociaciones a sus agremiados aún si fueran de la misma industria. Se procuró mantener y garantizar su desarticulación fomentando su dispersión orgánica y evitando cualquier flujo de información posible. Como parte de un estudio realizado en la central más grande de México, la CTM, dos autores señalaron:

"Complemento necesario de lo anterior es la carencia de cualquier expresión de vida sindical en muchos de los sindicatos afiliados a la CTM y a las demás centrales oficiales. La ignorancia y la falta de participación sindical llegan al grado de que grandes núcleos de trabajadores agremiados no saben que lo están. Otros deducen que están sindicalizados por las cuotas que por tal concepto se les cobran; pero no tienen idea de cómo se llama su sindicato, cuando se constituyó, cuales son sus estatutos, cuando se realizó la última asamblea, quien es su representante y a qué central están incorporados" (Leal y Woldenberg, 1976).

Como está señalado, en la definición que hemos dado, el corporativismo estatal se caracteriza por el involucramiento directo del Estado en la preservación del control monopólico que ejercen las corporaciones. Las autoridades encargadas de aplicar y vigilar el cumplimiento de las leyes laborales son expertas en soslayar y evadir esa responsabilidad. Es conocido, por ignorado, el caso del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que el gobierno mexicano tiene firmado y donde se compromete a respetar la libertad sindical y el derecho a la libre sindicación así como a no intervenir en la vida de las organizaciones.

Pocos compromisos quizá sean tan ignorados como señalado. Basta ver como accede a la obtención y preservación de los registros legales que requieren los sindicatos para su existencia. Si bien jurídicamente se ha demostrado que la personalidad jurídica es un estatus al que debieran acceder todos con el simple hecho de constituirse legalmente, las autoridades se han conducido bajo la tesis de que solo el registro otorgado por ellas puede proveerlo. Un derecho constitucional ha sido burdamente trastocado en dispositivo de filtro para impedir el registro de cualquier organización

³¹ Es conveniente, en este punto, introducir un matiz. A menudo se ha generalizado la idea de que las características antidemocráticas aquí resumidas se presentaban homogéneamente en todo el sindicalismo corporativizado. Contra esta idea resultaron muy útiles los trabajos de Ian Roxborough (1983), durante los años ochenta en la industria automotriz, donde demostró que en mayor o menor medida la democracia formal tenía cumplimiento en sindicatos identificados como charros o corporativos.

que represente un riesgo de amenaza para el control corporativo. De cualquier manera, para quienes consiguen dicho registro, se mantiene la amenaza de desconocimiento mediante otro dispositivo, igual de burdo, conocido como la “toma de nota”, que obliga a los sindicatos a dar cuenta periódica de los cambios en sus representaciones y en su membresía.

El caso de los trabajadores del Estado ha sido ejemplar para ilustrar el férreo control corporativo que sobre ellos se ejerce. Hasta hace poco pesaba sobre ellos una prohibición de la Ley Federal del Trabajo, excediendo los lineamientos de la propia constitución, que les impedía constituir más de un sindicato en cada dependencia de trabajo. Además, cuentan con un Apartado “B” que regula sus relaciones laborales, donde, entre otras cosas, solo se les autoriza a formar asociaciones; sólo pueden formalizar sus conquistas mediante unas Condiciones Generales del Trabajo, mismas que no pueden revisar mediante emplazamiento a huelga, a menos que sea violado de manera generalizada y sistemáticamente; dependen solo de la contraparte para que por su voluntad ese procedimiento se dé. Hasta hace poco, su sindicalización también los obligaba automáticamente a ser incorporados al partido oficial.

Sumado a todos esos recursos investidos de legalidad, el corporativismo también se ha beneficiado de una extrema corrupción de las autoridades del trabajo. Un indicador de esta situación lo representan recientes estimaciones sobre los contratos colectivos del país donde encuentran que solo el 10% corresponden a relaciones laborales debidamente formalizadas, el 90% restante solo son contratos espurios, es decir, de protección. Son contratos diseñados y vendidos por líderes venales a empresarios voraces que buscan con ello impedir la constitución de un genuino sindicato entre los trabajadores que trabajan para él. Si no constituye su fuente de poder principal, sí ha constituido una vena de la que el corporativismo también se ha nutrido.³²

De este modo, el corporativismo sindical mexicano ha formado parte constitutiva esencial del sistema de dominación social. En consecuencia, pronto asimiló las técnicas básicas para ejercer el poder, particularmente para encarar los brotes de oposición. En primer instancia, opera como estructura altamente centralizada para la toma de decisiones con manejo clientelar y patrimonialista de los derechos de los trabajadores y funcionando como una de las rutas posibles, para los líderes, de incorporación a la clase política; en segundo lugar, coptando liderazgos y manejando las

³² Esta caracterización se encuentra debidamente documentada en Bouzas, et al, 1999.

demandas de manera dispersa a fin de disolver posibles movilizaciones de impugnación; y, en última instancia, ejerciendo la represión donde los anteriores recursos fracasaban.³³

En resumen, el corporativismo en tanto concepto, permite explicar un arreglo criollo de dominación en función de una combinación de mecanismos coercitivos debidamente institucionalizados y de un conjunto de prácticas de intercambio formales e informales que engarzan en una cultura patrimonialista, propia de un proletariado de reciente extracción campesina. Los trabajadores, de acuerdo a esta aproximación, dejan de ser meras víctimas y seres pasivos. La prolongada existencia de las organizaciones corporativas no sólo se debe a la concentración del poder o a la habilidad del dirigente para ejercerlo, sino que el discurso, estilo y maneras de la dirigencia van acompañados de significados y valores compartidos por la base sindical, que se ve representada en esa forma de dirigir.

Con todo, conviene aclarar que esta estructura de dominación, si bien mostró ser capaz de preservarse con excelente salud hasta los primeros años ochenta, donde tropieza con fuertes dificultades debido a la caída del crecimiento económico y a cambios ocurridos en el Estado, tuvo que enfrentar resistencias en diversos momentos. La huelga de los mineros de Nueva Rosita, la lucha de los ferrocarrileros (1948 y 59) así como la del magisterio (1956), por mencionar algunos casos, son claros ejemplos; pero sin lugar a dudas la principal impugnación tuvo efecto durante los años setenta. En el plano de la militancia sindical el término "charrismo" se convirtió en una consigna de repudio hacia las formas sindicales dominantes y en una manera de convocar, en estos años, a una amplia gama de contingentes obreros industriales y trabajadores del sector terciario a la movilización.

Hoy, como consecuencia de los embates de las políticas públicas, de corte neoliberal, así como por el efecto de los avances alcanzados en lo que se refiere a la democracia electoral, el corporativismo se encuentra severamente erosionado en sus fundamentos. El debate actual, y la configuración de recientes agrupamientos que toman distancia del viejo corporativismo, parecen augurar una

³³ Dadas las características del corporativismo mexicano las definiciones sobre democracia sindical ponen énfasis justamente en los rasgos de dominación que le son propios. Por ejemplo, Mondragón nos propone: "Por democracia sindical entendemos: [...] el conjunto de procedimientos y acuerdos que tienen como fin promover y garantizar la participación activa de los sindicalizados en la toma de decisiones, además del reparto de beneficios a todos los miembros sin distinción de estatus. Los elementos implícitos de esta definición son: regularidad de elecciones y asambleas; elecciones democráticas de los dirigentes; participación activa de las bases en la toma de decisiones; revocabilidad del mandato; mínima diferencia de estatus entre líder y bases; difusión de la información amplia y suficiente; posibilidad de existencia de una oposición legítima" (Mondragón 1997).

redefinición importante en las relaciones del sindicalismo con el Estado y los empresarios, así como en la legislación laboral y en lo que se refiere a las estructuras internas de los sindicatos.

2.4 La difícil búsqueda de la democracia.

No reseñaremos más los hechos en los que se expresó el movimiento sindical de esos años, nuestro interés estará orientado a puntualizar sus características básicas y rescatar sus ideas sobre la democracia.

La efervescencia sindical empezó a crecer desde el inicio de los años setenta y tendió a declinar conforme lo hizo la década. Todos los contingentes participantes coincidieron en torno al repudio del sistema sindical imperante, se declararon a favor de la democracia y en lucha contra el charrismo (cfr. Basurto, 1989: 30).

No obstante lo anterior, pesaron más las diferencias entre el sindicalismo rebelde. Así lo constatan los fallidos intentos que se promovieron para dotarlo de unidad y organicidad (Méndez y Quiróz, 1991a: 29).

La variedad cuantitativa de los contingentes movilizados así como de los motivos particulares que impulsaban las luchas; la diversidad de las demandas y, sobre todo, la no confluencia en una sola perspectiva ideológica, terminaron por imponer barreras infranqueables entre la llamada insurgencia sindical. En su interior pudieron identificarse tres tipos de actores: los inmediateistas, que se incorporaron impulsados por algún conflicto en particular y se retiraron tan pronto alcanzaron alguna solución a sus demandas (caso Cimsa-Cifunsa); los nacionalistas revolucionarios, que luchan por la independencia y democracia sindical pero que aspiran a reconstituir la alianza con el Estado que, suponen, se debate entre una tendencia reaccionaria y otra nacionalista, heredera de los postulados revolucionarios mejor expresados por el cardenismo de los años treinta (caso electricistas de la Tendencia Democrática); y finalmente, los sindicatos de izquierda (Unidad Obrera Independiente, el Frente Auténtico del Trabajo y el PC) que además de impugnar al charrismo se pronunció por la transformación social revolucionaria; el sindicalismo de esta ala evidencian, a su vez, una significativa heterogeneidad de planteamientos tácticos (cfr. Basurto, 1987: 31)

Los sindicatos o tendencias sindicales de izquierda, con especial énfasis, subrayaron su carácter democrático e independiente; pero con igual ahínco marcaron sus diferencias tácticas. Por ejemplo, la UOI logró tener en sus filas a 90 sindicatos de industria de diversa importancia, resaltando 3 de la

rama automotriz, pero impuso un férreo control sobre los sindicatos y dirigencias locales, de tal magnitud que el verdadero poder era ejercido por la representación legal ubicada fuera de las empresas. Especialmente, impidió que los sindicatos afiliados a ella se relacionaran con otros sectores del sindicalismo rebelde. Debido a su sectarismo y al tipo de negociaciones que realizó, donde llegó a obtener aumentos salariales a cambio de despido de trabajadores, fue señalada como sectaria y oscura (Trejo D., 1980).

El FAT, de origen socialcristiano, encabezó luchas importantes como la de SPICER y tras la derrota logró presencia en la pequeña y mediana industria, particularmente del calzado y el vidrio. En su estrategia de estos años, los sindicatos permiten crear el "poder obrero" en la perspectiva de eliminar la libre competencia a favor de "la cooperación tomando como objetivo el bien personal y colectivo de todos los hombres" (Basurto, 1989: 24, también Méndez y Quiroz, 1991b).

Por su parte, el Partido Comunista Mexicano logró cierta penetración en el sindicalismo universitario así como en la industria nuclear. Sus militantes se distinguieron como activos promotores gremiales y en varios casos terminaron dirigiendo a los sindicatos creados. Este fue el caso del SITUAM, sindicato del que nos ocupamos en este estudio. Sin embargo, la influencia del PC fue cuestionada:

"Ganó fuerza la acusación de que se anteponían los intereses partidistas a los gremiales. Muchas críticas de la base sindical universitaria y de la industria nuclear, señalaban que se contenía la lucha cuando ésta no convenía a los intereses de la dirigencia política; en cambio, si el enfrentamiento servía a las aspiraciones políticas de los líderes -ya para medir la fuerza del partido ante el gobierno, ya para expresar una actitud partidista frente a la política gubernamental- se lanzaba a los sindicatos a la lucha, aunque tuviera pocas posibilidades de éxito. Todo contribuyó a debilitar la corriente sindical partidista." (Bizberg, 1984: 187)

Hasta aquí no hemos referido un solo planteamiento relativo a la democracia de alguna de las corrientes constitutivas de la insurgencia sindical porque paradójicamente, a pesar de la enjundiosa autodefinición democrática, pocos fueron los esfuerzos orientados a reflexionar abiertamente los términos conceptuales y operativos de la democracia sindical. Ciertamente se dio por hecho que la democracia tenía cumplimiento desde el momento en que cada sindicato o sección sindical se dotaba de una estructura de delegados departamentales o seccionales, así como de asambleas regulares conforme lo permitiera la estructura del trabajo (departamentales, seccionales, por turno, etc.) y procesos de elección garantizados estatutariamente.³⁴ En mayor o menor medida, estos

³⁴ Vale la pena anotar que esta estructura organizativa es más conocida por su constatación empírica que por su tratamiento analítico.

elementos fueron aceptados en los movimientos sindicales de oposición al sindicato corporativo. Se pensó que ello era suficiente para garantizar una participación amplia y permanente de las bases, para conjurar la amenaza de los cacicazgos con su correspondiente cauda de concentración de poder, autoritarismo, corrupción y traición. No obstante esta creencia, es notoria la ausencia de testimonios o análisis académicos evaluatorios de estas experiencias. La dominación y control ejercidos desde el sindicalismo corporativo impuso a la militancia sindical la prioridad de sobrevivir y sumar fuerzas contra lo que juzgó el gran caballo de Troya: el charrismo sindical.

Bastaron unos años para descubrir que la autodefinition, e incluso la aplicación de la estructura sindical democrática, era insuficiente para evitar la reproducción de vicios y anquilosamientos. Algunos sindicatos grandes que nacieron o se renovaron en el marco de la agitación sindical de los setenta, como el STUNAM de los universitarios, los de la UOI ya referidos, o el STRM de los telefonistas, rápidamente tendieron a la concentración del poder, a la asimilación de prácticas clientelares y a congelar la rotación de las dirigencias, por lo menos en lo que hace al cargo más alto e importante que es la Secretaría General, aún con todo y elecciones.³⁵

En las postrimerías de los setenta, hizo su aparición en la industria metalúrgica otra corriente sindical autodefinida como "Línea Proletaria". Igual que la UOI rechaza la militancia sindical partidista por considerar que los partidos terminan por subordinar las demandas de los trabajadores a sus intereses políticos coyunturales. En su opinión, la democracia sindical se veía frustrada aun en los sindicato "democráticos" debido a la mucha importancia que suelen dar los movimientos a sus dirigencias a la par que se descuida la "educación de las bases". En esta lógica, la línea de acción correcta es aquella que asume la idea de que "sean las masas quienes dirijan sus propios movimientos" (Bizberg, 1983: 350), aunque suene a redundancia, en este pensamiento la línea es la "línea de masas".

³⁵ Son elocuentes los casos de la UOI, el STUNAM y el STRM para ilustrar el arraigo de las inercias corporativas en cuanto a modos de construir la legitimidad y ejercer el poder. En el primer caso, a pesar de practicar la rotación de las representaciones formales, el autoritarismo y protagonismo del abogado sindical pronto se tradujo en desertión de varios sindicatos afiliados; en el segundo, el abierto clientelismo se ha combinado con una tendencia a la inmovilidad de los dirigentes más alto, al grado que su dirigente fundador permaneció en la secretaría general por 15 años seguidos, aproximadamente, hasta que abandonó el empleo a fines de los años ochenta; en el tercer caso, también las prácticas clientelares y un hábil manejo de la estructura sindical, la política laboral y los procesos electorales han permitido al líder permanecer en el cargo de la secretaría general, al que llegó en 1976 en una revuelta que derribó a un liderazgo caciquil, y ha permanecido en él por más de 25 años.

El planteamiento táctico-ideológico resulta atractivo pero es reactivo a su operación. Se trata de un enfoque que hace abstracción de la experiencia práctica.³⁶ Lleva al extremo el supuesto de que todos los trabajadores están dispuestos a participar sindicalmente si cuentan con los espacios y las condiciones para hacerlo, ignorando por completo el carácter minoritario de la participación, ya reconocido en el plano de la teoría, como lo hemos señalado. En los hechos, las dirigencias que esta corriente logró constituir en algunas secciones mineras continuaron jugando un rol de peso significativo; pero en su favor habría que señalar que mostraron cierta capacidad para renovar a los núcleos dirigentes cuando enfrentaron circunstancias críticas. En todo caso, esta experiencia está por evaluarse de manera más precisa.

El movimiento sindical autonomista que hemos descrito puso en evidencia que la mera voluntad expresada por la dirigencia, e incluso la institucionalidad de corte democrático, es algo que resulta insuficiente para evitar la cancelación de algunos principios formales de la democracia, por ejemplo la rotación de los dirigentes, la competencia efectiva, o el respeto a las minorías. La vuelta a la concentración del poder y a los usos tradicionales de clientelismo tienden a reproducirse en los espacios sindicales sin importar que estos se declaren autónomos y democráticos. La recurrencia de esos fenómenos no puede explicarse con base en un tratamiento maniqueo, necesariamente debe apoyarse en una conceptualización más apropiada de la acción individual y colectiva.

Teniendo como base esta idea consideramos pertinente desarrollar este estudio de caso con el interés de entender los procesos que dan pie a la fundamentación clientelar de la legitimidad o, en su caso, las condiciones que permiten superarla. Para decirlo en forma de cuestionamiento, la pregunta más general que nos formulamos es: ¿cómo se construye la legitimidad en el caso concreto que estudiamos?

³⁶ Hasta cierto punto esto resulta comprensible en la medida en que estos ensayos ocurren en un medio completamente autoritario y donde las experiencias de democracia sindical en el medio industrial son prácticamente inexistentes.

CAPÍTULO 3. DEMOCRACIA Y VOLUNTAD.

3.1 Racionalismo y cultura

Un enfoque teórico de cierta consistencia para explicar esa correspondencia entre dirigencia antidemocrática y base social proclive a prácticas clientelares y patrimonialistas puede hallarse en el racionalismo. Como se sabe, esta perspectiva teórica es una versión actualizada del utilitarismo promovido durante el siglo XVIII y XIX por economistas y filósofos. En esencia “es un modo forma bastante crudo de observar al individuo que defiende sus intereses y calcula sus ventajas; el mundo material, las ganancias monetarias y los costos en términos de recursos físicos son rasgos bastante relevantes de ese panorama” (Collins, 1996:129). Adicionalmente, desde el ángulo de la teoría política, pensadores como Jeremy Bentham y James Mill, propusieron que para comprender el comportamiento humano era menester partir de esta tesis:

“... la motivación predominante de los seres humanos reside en la tesis de que los hombres actúan para satisfacer el deseo, maximizar su satisfacción y utilidad y minimizar su sufrimiento; la sociedad está compuesta de individuos que persiguen tanta utilidad como puedan obtener de todo aquello que deseen; los intereses de los individuos siempre estarán en conflicto unos con otros” (Held, 1992: 87)

El enfoque utilitario, que ofreció un atractivo razonamiento por su aparente consistencia empírica, tendió a declinar a fines del siglo XIX precisamente porque hubo quien observara la vulnerabilidad de la tesis. Autores como F. H. Bradley y G. E. Moore señalan que no se puede considerar como racional a alguien que sólo se guía por el placer. En su opinión, “Cuando se dice que algo es bueno no se refiere al placer; lo bueno es un fin en sí mismo y sigue siendo bueno sin importar que alguien lo desee o no” (Collins, 1996: 138 y 139). Así se explica que ocasionalmente se pueda afirmar que alguien tiene deseos malos, o que algo es doloroso pero bueno.

El racionalismo, sin embargo, ha resucitado en la segunda mitad del siglo XX. En reacción a postulados de Durkheim y Parsons, por no decir de Marx, que ponían el énfasis en la acción del sistema, o la totalidad social, sobre el individuo, sociólogos como Homans volvieron a encauzar la reflexión teórica sobre el individuo. Con su teoría del intercambio colocó el acento en los procesos mediante los cuales los individuos hacen intercambios entre sí. La acción de la gente es motivada por potenciales compensaciones y ello está en la base de la acción social. De acuerdo a sus conclusiones, las relaciones de intercambio tienden a darse entre iguales y, cuando no es así, tiende

a predominar la parte que está en mejor posición de recursos. No obstante estos postulados, se trata de un enfoque que ha enfatizado el papel de los satisfactores y ha soslayado las fuentes coercitivas del poder (Ibid).

En sus avances más recientes, esta corriente de pensamiento ha tomado como campo privilegiado de estudio el de las paradojas.

“Las paradojas que han surgido son de dos tipos. En el nivel del individuo, hay límites en la capacidad de procesar información y tomar decisiones racionales. En otro nivel, existe la cuestión de cómo pueden formar grupos los individuos racionales y de hecho, cómo es posible que exista la acción colectiva.” (Ibid, 161).

En lo que se refiere a los límites del individuo racional, han sido los estudios organizacionales, enfáticamente los de Ever Simon, los que han mostrado cómo resulta imposible a los gerentes manejar toda la información para optimizar cada factor o variable de la producción. En opinión de Simon, el gerente no maximiza como lo postula la teoría económica-administrativa racionalista, más bien se limita a “satisfacer”. Entendiendo por este concepto la posibilidad de alcanzar un nivel satisfactorio para el buen funcionamiento de la totalidad de la unidad económica en cuestión. “La idea es que es imposible maximizar, pero es racional satisfacer (...) La racionalidad no puede ser universal pues existen límites en cuanto a lo que los individuos pueden hacer” (Ibid, 163).

El reto más difícil para el racionalismo se presenta cuando a partir de la tesis del individualismo egoísta se intenta comprender y, por tanto, explicar la solidaridad social o, mejor dicho, la acción colectiva. Con diversas paradojas se ha ilustrado el intrincado proceso decisorio por el que debe pasar un individuo que privilegia el interés personal para encontrar la decisión óptima, misma que sea capaz de conciliar su interés con el interés de su grupo.

Señaladamente la paradoja del “pasajero que no paga pasaje” ilustra las dificultades de una sociedad si se compone esencialmente de individuos egoístas. Estos tenderán a buscar el disfrute de todas las ventajas y servicios públicos que esa sociedad produce pero, al mismo tiempo, procurarán evadir el pago de los mismos. Es decir, de manera ordinaria la acción colectiva estará sabotada por el egoísmo individual. Conforme a la paradoja del pasajero tendremos que el individuo se verá fuertemente atraído a viajar sin pagar pasaje.(free rider).³⁷

³⁷ Un estudio sobre dinámica sindical mediante el empleo de la paradoja del viajero puede encontrarse en el trabajo de Stan Dubb bajo el título: “Trosos de cristal – La privatización y la política sindical en Teléfonos de México”, mimeo, 1998.

Los esfuerzos para superar esas paradojas se hicieron presentes en autores como Michael Hechter y James Coleman quienes, sin negar el enfoque racionalista, observan que si bien teóricamente resulta difícil establecer la forma de cómo el individualismo se convierte en acción colectiva, esta última existe por encima cualquier dificultad teórica. En su opinión eso se debe a que hay ocasiones en que las personas se necesitan unas a otras para resolver problemas comunes, lo que a menudo deriva en integración. Como resultado de su observación de ese tipo de procesos concluyeron “que la solidaridad será mayor en grupos pequeños con interacción densa y cerrados al exterior, donde los individuos se vigilan de cerca unos a otros e intercambian recompensas positivas, como el aprecio personal.” (Collins, 1996: 171).

Sumariamente, podríamos decir que el enfoque racionalista ha resultado fructífero para explicar las decisiones y comportamientos en el plano individual. No obstante, la idea de racionalidad parece muy reducida cuando se relaciona sólo con el interés mezquino y egoísta del individuo. No es difícil advertir que las asociaciones también generan sus intereses y, por lo tanto, está en sus posibilidades producir una racionalidad que puede privilegiar lo colectivo. Pero además, es un enfoque que excluye toda consideración de tipo subjetivo. Es un hecho que el individuo al tomar sus decisiones lo hace, ciertamente, reconociendo los mejores términos para su interés pero acudiendo a valores o parámetros aceptados como legítimos, o adecuados en su espacio social. En otras palabras, el individuo toma sus decisiones acudiendo al sentido común, a conocimientos sistemáticos aprendidos, a preferencias estéticas dominantes en su medio, en breve, acudiendo a su cultura.

Tomando en consideración el recorrido que hemos hecho, en el capítulo previo, podemos derivar que tanto la democracia “en grande”, como la sindical, comprenden, tal como lo establece Bobbio en su definición mínima, un conjunto de medidas organizativas y principios procedimentales que definen la estructura y modos de actuar de una determinada sociedad política; pero también comprende valores, especialmente un aprecio de valores como la igualdad y la libertad, el desarrollo básico de procesos de identidad que le den sustento a la vida social.³⁸

³⁸ De hecho Dahl establece “que el surgimiento y persistencia de un gobierno democrático en un grupo o pueblo depende en alguna medida de sus *creencias*.” Además señala que sus investigaciones lo han llevado a observar que para que esas creencias favorezcan el desarrollo de la democracia se requiere de la confluencia de tres circunstancias: “En primer lugar, ciertos individuos constituyen un grupo o asociación bien definida. Segundo, ese grupo es relativamente independiente del control externo —o sus miembros creen que pueden a llegar a adquirir esa independencia—. Por último, los miembros del grupo perciben que están todos más o menos igualmente capacitados para gobernar, al menos de una manera rudimentaria.” (Dahl, 1993: 43).

Estamos, entonces, ante la necesidad de definir a la democracia como un hecho cultural. Es decir como un proceso que actualiza, reproduce y produce significados. Por tal razón, una perspectiva de aproximación al estudio de la participación sindical que desborde el nivel estrictamente formal puede ser aquella que parta de preguntarse "qué entienden los sujetos sociales por democracia, legitimidad y representatividad en diversas coyunturas" (De la Garza, 1998: 7) En la medida en que se comparte esta propuesta metodológica creemos necesario revisar de manera somera algunas definiciones elaboradas con relación a la cultura, particularmente de lo que se dio en llamar la cultura obrera.

Iniciaremos por problematizar el concepto más general. Es sabido que se deben a la antropología, como a ninguna otra disciplina, las principales contribuciones en el conocimiento del campo de la cultura. La clásica definición elaborada por el etnógrafo Edward B. Tylor, en el siglo XIX, continúa siendo un referente obligado: "...es aquel todo conocido que incluye el conocimiento, las creencias, las artes, la moral, las leyes, las costumbres y cualquiera otras aptitudes y hábitos adquiridos por el hombre como miembros de la sociedad" (Tylor, E. B., 1975: 29).

Entre los teóricos precursores de la sociología fue la concepción altamente integradora diseñada por Tylor, que ve a la cultura como la gran estructura que determina los comportamientos individuales, la que se impuso con mucho. Como lo advierte Bizberg (1989: 485 - 518), tanto en Durkheim y Parsons, encontramos a individuos que aprenden a limitar sus instintos, asumen valores y roles que lo traspasan, se preserva la idea de un individuo que se integra pasivamente al orden social, tal como lo planteaba Tylor en la definición que hemos citado.

Esta traducción, si bien rescata la dimensión simbólica de la realidad, la de los significados codificados, para entender y explicar las conductas y la acción social, tiene como efecto propiciar una visión de la cultura altamente homogeneizadora. Como lo señala Reygadas, la elaboración de discursos analíticos culturales que sobrestiman la función homogeneizadora presentan entre sus limitaciones la tendencia a abstraerse del contexto en su análisis del texto; ignora que cada individuo realiza sus interpretaciones con cierto grado de libertad respecto al grupo; y, tiene serias dificultades para explicar el cambio debido al énfasis puesto en encontrar las "estructuras que subyacen en distintas expresiones culturales" (Reygadas, 1998: 33)

A partir de estas consideraciones críticas han prosperado estudios y reflexiones que intentan rescatar la pluralidad, vincular los significados a su entorno particular y dotar al concepto de contenidos que permitan su comprensión en sentido dinámico, es decir histórico.

De esta situación se derivará un escenario, en el campo del estudio de la cultura, dominado por una tensión constante entre el interés por identificar y sobre valorar los consensos culturales y aquellos que desagregan categorías³⁹ o que, en definitiva, exploran en la fragmentación al infinito.

La superación de este conflicto entre el enfoque consensual y la perspectiva posmoderna requiere asumir que:

"Un buen punto de partida es considerar que las estructuraciones culturales sugieren significados pero no los determinan por completo. Definen relaciones entre los símbolos, establecen jerarquías entre ellos, priorizan determinadas asociaciones y oposiciones, pero siempre están abiertas a interpretaciones personales o de grupo y están expuestas a ajustes situacionales en cada contexto específico, lo mismo que a modificaciones derivadas por las relaciones de fuerza, por el tráfico de símbolos y por procesos de interacción social. Por eso son contingentes y tienen historia. Es importante reconocer, con Geertz y Sperber, la posibilidad de múltiples interpretaciones y libertad de evocación simbólica, pero esta apertura no reside solo en la capacidad simbólica de la mente humana, sino en procesos históricos y sociales de producción y apropiación de significados, enmarcados en instituciones sociales y relaciones de poder." (Reygadas, 1998: 45)

Nos parece que efectivamente esta puede ser una buena posición de arranque para evitar imposiciones sobre el objeto de estudio. No se puede enfrentar el análisis esperando encontrar los grandes consensos descuidando la posibilidad de observar casos particulares de creación de sentido en un marco particular pero complejo de relaciones e instituciones.

A riesgo de reiteración excesiva, otra manera de presentar el problema es la de Melgoza, quien nos advierte del riesgo que representa el tomar la cultura como "sistema de normas, valores, costumbres y tradiciones socialmente aceptadas, ya que, por un lado, sobrestima lo que tiene de coherente, estructurada y sistemática y, por otro, asume acríticamente la concepción de lo cultural como campo supraindividual, coercitivo y sujeto a cierta regularidad." (Melgoza, J., 1996: 3) A fin de salvar ambos peligros tomamos la propuesta que nos hace el mismo autor citado en el sentido de definir la cultura como "procesos de creación de sentido y ordenación del sentido de la realidad a través de prácticas sociales e institucionales" (ibid). Una definición mucho más genérica pero que deja lugar para una comprensión más abierta de la cultura, donde quepan tanto lo estructurado como las incoherencias,

³⁹ En este caso es ejemplificante el caso de P. Bordieu quien sugiere un arsenal interesante de conceptos (como el de campo, mercado simbólico, violencia simbólica, entre otros) entre los que destaca el de habitus con el cual llama la atención sobre el proceso por el que lo social se interioriza en los individuos y logra que las estructuras objetivas concuerden con las subjetivas (Cfr. Bourdieu, 1990 y 1991).

lo fragmentado y discontinuidades. Así como la capacidad creativa y no solo reproductiva que tienen los individuos en el mundo de los significados.

En términos generales nos podemos quedar con una definición que, sin caer en la cancelación del sentido simbólico de la cultura y su capacidad para inducir significados u olvidar el peso que tiene en la conformación de patrones de comportamiento y representación, dé cabida al rasgo dinámico que le es propio, tal como nos lo propone Giménez:

"hecho simbólico... como una configuración específica de reglas, normas y significados sociales constitutivos de identidad y alteridades, objetivados en forma de instituciones de habitus, conservados y reconstruidos a través del tiempo en forma de memoria colectiva, actualizados en forma de prácticas simbólicas puntuales, y dinamizados por la estructura de clases y las relaciones de poder." (Giménez, citado por Nieto, 97: 39).

3.2 Cultura obrera

En el plano local, como en el más general, también son los profesionales de la antropología quienes tienen el mérito de iniciar las exploraciones en lo cultural, vinculando sus pesquisas con su interés por conocer sobre la existencia de la clase obrera.

La trayectoria que ha seguido este debate puede encontrarse en diversos trabajos, como Vázquez Pasos (1991), De la Garza, Melgoza y De la O. (1995), Quiróz (1995), Guadarrama (1995), Nieto (1997) y Reygadas (1998). En la mayoría de ellos hay acuerdo en el sentido de que han sido los trabajos de Victoria Novelo y Juan Luis Sariego los que tuvieron el mérito de llamar la atención respecto de la cultura de los trabajadores como campo de estudio vital para comprender sus formas de lucha, su conciencia y, también, sus posibilidades para actuar como motor de un "movimiento crítico y constructor de una sociedad nueva" (Novelo, 1985: 8)

Novelo estableció que los trabajadores portan una cultura desde el momento en que:

"tienen una serie de hábitos, tienen explicaciones para una serie de hechos o fenómenos y también expectativas y aspiraciones para influir en ellos, significa que la forma de vida engendra prácticas sociales -que englobamos en el término de cultura- que generalmente se expresa a través de modelos de comportamiento y de acciones que encierran conjuntos de valores, explícitos o no, pasados y presentes, en los que los individuos se reconocen o identifican" (Novelo, 1984: 69)

En esta concepción fue fundamental el interés por explorar las proyecciones de la conciencia de clase, razón por la que terminó convirtiéndose en un concepto eminentemente político. Ello puede

apreciarse de manera más nítida en la definición ofrecida después por Sariego, a propósito de sus estudios con los mineros:

"La cultura es vista como un conjunto de respuestas históricas de ese sector obrero que implica sistemas de valores, modelos de comportamiento y formas de vida y que apuntan, implícita o explícitamente, hacia una visión del mundo y de las relaciones sociales. Hablamos de respuestas porque, en sus diferentes expresiones, **la cultura obrera tiene siempre el carácter de una alternativa o una resistencia frente al modelo de la cultura hegemónica burguesa**. Subrayamos la dimensión histórica, porque las respuestas obreras se inscriben dentro de una experiencia histórica capaz de unificar a los sujetos que las viven." (Sariego, 1984: 1 y 2)

Como ha señalado Guadarrama, es evidente que esta perspectiva, aunque novedosa en el medio local por el rescate de la dimensión cultural, no logra romper con los viejos supuestos situacionistas y mesiánicos: "Las visiones teleológicas del viejo marxismo seguían presentes en la creencia última sobre el destino revolucionario de los obreros, cuya acción terminaría por transformar las mismas relaciones de producción" (Guadarrama, 1995: 21)

En el transcurso de los años ochenta y primeros noventa el concepto ha sido retomado, puesto a debate y asociado a diversas estrategias de aplicación.⁴⁰ Con el propósito de hacer útil el concepto para recuperar la diversidad, el mismo Sariego ha sugerido el término "culturas del trabajo", a fin de observar las modalidades específicas que éstas asumen a partir de "La cotidianidad de la vida fabril y la experiencia asumida e interiorizada de una carrera profesional..." (Sariego, citado por Guadarrama, 1995: 22)

Y es que, efectivamente, las vertientes que puede presentar la cultura obrera son diversas y no todas necesariamente tienen un sentido directamente político para el trabajador. La vida en el trabajo, si nos limitamos a ella como espacio vital de los trabajadores, suele ser rica como actualizadora y productora de significados. Por ejemplo, Ruthman nos recuerda que los grupos de trabajo, dependiendo del tiempo que dure la asociación, desarrollan: "patrones distintivos de pensar, actuar y sentir. (...) Mientras trabajan, ellos acumulan conocimiento especializado, desarrollan un

⁴⁰ Por ejemplo Quiróz identifica seis vías de aproximación a las explicaciones culturales de la acción obrera: la primera sería aquella corriente pionera que con fuerte influencia gramsciana o de la escuela de Frankfurt generó trabajos teóricos; la segunda se ocupa de la cultura sindical y de profundizar en el terreno de la clase política de la clase obrera; la tercera, con la que se identifica el autor, también se ocupa de la cultura política y trata de relacionar la composición técnica y social, de un determinado sector de los trabajadores, con sus formas de lucha y de conciencia que se nutren de otros espacios extrafabriles y de la cultura; la cuarta se relaciona con el problema de la construcción de identidades así como con la explicación de los comportamientos políticos; la quinta "recurre a la cultura en tanto que permite rescatar el carácter totalizador de los hechos sociales a través de las prácticas de los sujetos en donde estos tienen un papel activo"; y, la sexta, "no explicitada" se muestra "plena de indicadores técnicos-económicos y comprometida con la descripción objetiva de ciertos fenómenos del ámbito laboral (Quiróz, 1989: 135-162) .

lenguaje común, e idean reglas informales para arreglárselas con problemas colectivos. Algunos patrones son inventados por el grupo, mientras otros son impuestos desde el exterior,..." (Rothman, 1987)

Conviene tener siempre presente que el sentido con el que los trabajadores asumen una actitud política, o ante sus labores, ciertamente se nutren de todos los espacios que les son vitales, pero también de su historia, o de la historia de su comunidad fabril y extra fabril. Paul Thompson mostró cómo los trabajadores de una comunidad, con larga tradición fabril, se enfrentan a su trabajo portando un orgullo por su cualificación a pesar de que los procesos de trabajo en los que participan habían pasado ya por la destrucción o debilitamiento del puesto cualificado. El orgullo, reacto a la disolución, encuentra sus raíces en el pasado laboral individual, pero también en hechos históricos que marcan la memoria de la comunidad de la que los trabajadores forman parte. De ahí que su actitud ante el trabajo en cadena oscilará entre la resistencia y la resignación, pero con "el corazón puesto en otra parte" (Thompson, P., 1987).

Vázquez Pasos se ha sumado a esta discusión y se ha manifestado por dotar al concepto de un contenido menos predeterminado. En oposición a quienes ponen el énfasis en el carácter contestatario de la cultura obrera y consideran pertinente incluir en ella solo aquellos elementos que la afirman positivamente como visión clasista y de resistencia a las relaciones de dominación (Sariego y Novelo), Vázquez opta por caracterizar a la cultura obrera como **un universo simbólico contradictorio**. Asume que si bien en ella ocurren procesos de ruptura y conflicto, también están presentes procesos de integración. Así, al lado de significados que dan soporte a la resistencia, y a la impugnación, es posible encontrar significados que hacen posible la dominación, el control, la influencia y, en suma, la legitimación. Dicha cultura, entonces, según este autor, puede ser de impugnación como de legitimación (Vázquez Pasos, 1991: 17). En todo caso, según el mismo razonamiento, lo pertinente es hablar de cultura política.

Como resultado de la profundización en el tema se ha ido perfilando un enfoque sobre la cultura obrera, que recuperamos para los fines de este trabajo, en los términos siguientes: a) se genera en distintos ámbitos;⁴¹ b) la componen elementos que no son exclusivos de los obreros;⁴² c) no es

⁴¹ Sin duda en este sentido ha jugado un papel fundamental la ya clásica obra de H. P. Thompson, particularmente su estudio sobre la formación de la clase obrera en Inglaterra; También influyó la difusión del valioso estudio de Golthorpe (1966), con relación al sentido instrumental que los trabajadores asignan a su empleo.

⁴² En este sentido se ha señalado la manera como se desdibujaron características que hacían de la vivienda y el consumo en general bienes claramente identificables como propios de los obreros (De la Garza, s/f)

monolítica o única y, d) puede funcionar como elemento consensual o disolvente [Cfr. Vázquez Pasos (1991); Guadarrama (1995); Sánchez (1995) y Reygadas (1998)]

Con las definiciones presentadas, creo, es correcto preguntarse respecto a los perfiles ideológicos y laborales de nuestra población de estudio y de la conexión de esos perfiles con la participación sindical sin presuponer un sentido predefinido de aquellos. Nos interesa explorar la percepción y el comportamiento de los trabajadores con relación a su democracia sindical.

3.3 Ideología y ciudadanía sindical.

De este modo se requiere mayor precisión conceptual. Para efectos de análisis hace falta un concepto que refiera a la cultura pero que sea más específico y propio de lo político. En ese sentido el concepto de ideología puede resultar de mucha utilidad siempre y cuando no sólo asumamos esta noción como “reflejo distorsionado de la realidad”, sino como “visión del mundo particular a una sociedad, o una cultura” (Reboul, citado por Gutiérrez, V. Silvia, et al, 1988), que si bien apoya invariablemente al poder también es un poder, en sí misma, en tanto que “tiene la capacidad de transformar la fuerza del poder en derecho natural y la obediencia en deber” (Ibid)

Dada su naturaleza, la ideología se hace presente de diversas formas y en todos los espacios de la vida social. No obstante, el ámbito privilegiado para su creación y recreación continua es el lenguaje, y más específicamente en el uso discursivo que los sujetos hacen del mismo. De ahí que el análisis semiótico del discurso se presenta como una perspectiva analítica en extremo útil para explorar los diversos sentidos que portan las palabras concatenadas en textos discursivos.⁴³

El ejercicio del análisis semiótico puede permitir identificar los rasgos ideológicos que portan y expresan los trabajadores en su actividad y actitud respecto de la democracia sindical. En otras palabras, interesa hacer una caracterización de orden ideológico de la ciudadanía sindical. Es nuestro interés registrar patrones de ideas y comportamientos que expresen en nuestra población de estudio y que tienen que ver con la forma en la cual se procesan las decisiones en el sindicato.

⁴³ En general la hipótesis semiótica postula que “todo universo de sentido, cualquiera sean sus modalidades o su ámbito de expresión, comporta una estructura que remite, en último análisis, a la forma en que el hombre organiza su experiencia (estructura que varía, obviamente, de acuerdo a las condiciones socioculturales de producción y de lectura)” (J. Courtes, citado por Gutiérrez, V., Silvia, et al.); más sintéticamente otro autor propone que por semiótica podemos concebir “el estudio de la producción, circulación e interpretación del sentido en contextos enunciativos determinados” (Abril, 1994: 429)

Cuando se habla de ciudadanía sindical se hace una extrapolación tal, que el miembro sindical es al sindicato lo que el ciudadano común es al Estado nación al que pertenece. En efecto, la extrapolación puede resultar excesiva dado que la segunda relación resulta mucho más compleja; pero sobre todo porque la noción de ciudadanía es hechura del pensamiento liberal que confeccionó la concepción del Estado nación moderno.

En ese proceso de construcción conceptual el uso del término “ciudadano” estuvo ligado al deseo de eliminar el viejo orden social de privilegios basados en los derechos de sangre. Enfatizó que “un individuo (es) igual a otro en derechos y obligaciones frente al Estado.” (Villoro, 98: 71). En el contexto de una lucha contra el Estado absolutista, y los resabios de una sociedad feudal corporativa, el liberalismo se propuso reivindicar al individuo haciendo explícitos los “derechos del hombre” y los “derechos del ciudadano”.⁴⁴ De ahí que se diga que el liberalismo “es una doctrina del Estado limitado tanto en sus poderes como en sus funciones” (Bobbio, 1996: 17) puesto que en ausencia del “Estado de derecho” y del “Estado mínimo”, dicen los liberales, los individuos terminan siendo arrollados.

En el contexto de la vida sindical, en cambio, si bien se defiende la igualdad de derechos entre los miembros se parte del supuesto de que la existencia misma de esos derechos proviene de la acción colectiva, de la capacidad probada de un sindicato para representar intereses colectivos y actuar disciplinadamente como un solo cuerpo. Se enfatiza la cualidad asociativa del trabajador miembro. No obstante, en este caso también se presentan los mismo componentes que definen a la ciudadanía: procesos que propician sentido de pertenencia e identidad; conciencia de derechos y responsabilidades (Kymlicka y Norman, 1997: 5-7). Es en este sentido que se sugiere utilizar la noción de ciudadanía sindical.

La técnica ocupada para hacer posible este análisis, por lo menos a una parte relevante de la investigación, fue el de un tipo de análisis del discurso que se basa en los grupos de discusión y que se expone detenidamente en el apéndice metodológico que se adiciona a este trabajo.

⁴⁴ Por derechos del hombre o absolutos se entienden “aquellos de tal manera inherentes a la naturaleza del hombre que son inseparables de él y le siguen en todas las circunstancias y posiciones en que se encuentre. Los derechos condicionales (del ciudadano) son los que suponen cierto estado o cierta institución que depende o ha dependido de la voluntad.” (diputado Thoret, citado por Villoro, 98: 72).

Puntualización: el objeto de estudio

Si entendemos por cultura, la capacidad humana de dar sentido a fenómenos y hechos, entonces, preguntarnos sobre el significado que adquiere la democracia sindical para los ciudadanos y ciudadanas sindicales, en un caso concreto, es lo mismo que preguntarnos respecto de la cultura de democracia sindical que se ha desarrollado en ese caso particular. Ciertamente, esta es una definición genérica pero nos permite identificar uno de los ejes de este trabajo, que consiste precisamente en el reconocimiento de los perfiles de la ciudadanía sindical desarrollados en el SITUAM; mientras que el otro, tiene que ver con el reconocimiento de los alcances y límites de la democracia sindical en tanto conjunto de normas y principios procedimentales.

La organización y los procedimientos son aspectos estudiados a partir de entrevistas realizadas a dirigentes y activistas del SITUAM. En tanto que la idea fue obtener información calificada para reconstruir aspectos puntuales de la vida sindical y para conocer las visiones más organizadas respecto de la misma se hizo necesario acudir justamente a los informantes que se consideraron mejor calificados, a los dirigentes y activistas que con cierta trayectoria garantizaran ese tipo de información.⁴⁵

En lo que toca al eje de los perfiles de la ciudadanía sindical, dado el carácter eminentemente subjetivo del tema, optamos por una técnica de orden cualitativo. Aquí la cuestión está en saber, más allá de lo que pueda pensar y decir una dirigencia con dominios discursivos más o menos depurados, en qué medida el perfil ideológico promovido por la dirigencia del sindicato en estudio se ha traducido en referente de interpretación y acción real para el grueso de los trabajadores no académicos. En otras palabras, interesa indagar si las ideas asumidas sobre la democracia así como las estrategias que le fueron asociadas efectivamente han propiciado el tipo de ciudadano sindical que se pensó surgiría como consecuencia de una concepción donde la búsqueda de la participación activa, presumimos, sería uno de los objetivos prioritarios, o si, por el contrario, persisten elementos ideológicos que se corresponden más con un esquema de funcionamiento sindical corporativo tradicional. Por esa razón acudimos a la técnica de los “grupos de discusión” cuyas características se exponen, como ya apuntamos, en un apéndice metodológico.

⁴⁵ Evidentemente se trató de combinar experiencia y heterogeneidad de posiciones discursivas pero no siempre se consiguió cumplir plenamente con estos criterios.

Antes, sin embargo, será necesario una reconstrucción histórica de los procesos laborales y políticos en los que ha estado inmerso nuestro objeto de estudio para estar en condiciones de identificar los planteamientos básicos que, sobre la democracia sindical y el marco laboral, se han desarrollado en él y le dan orientación a su acción.

La pregunta general que planteamos antes respecto a ¿cómo se construye la legitimidad?, se desdobra, ahora, en ¿cómo operan las normas procedimentales? Y ¿cuáles son los rasgos ideológicos que legitiman o cuestionan la democracia sindical?.

PARTE II: CONFIGURACIÓN DE UN ESQUEMA LABORAL Y UN PROYECTO DE DEMOCRACIA SINDICAL.

INTRODUCCIÓN.

En esta segunda parte me propongo, en primer lugar, realizar una breve reconstrucción de los antecedentes del sindicato objeto de estudio, de las relaciones laborales que le atañen, así como de los cambios más relevantes que han registrado dichas relaciones; en segundo término, ensayamos una exploración sobre los orígenes de las ideas que sobre la democracia dominan en el SITUAM, de la manera en la cual se han formalizado y de los recursos, o posibilidades, creados para facilitar su funcionamiento y operación.

En términos generales, aquí se busca establecer algunas referencias históricas que permitan entender los rasgos básicos que, en el plano de las ideas y la formalización, marcan la concepción de democracia en nuestro caso de estudio; así también se busca identificar los rasgos de la política laboral como uno de los campos privilegiados donde, como se muestra más adelante, se construye la legitimidad.

CAPÍTULO 4. LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO

4.1 La UAM.

Los albores de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) tiene uno de sus puntos culminantes en la publicación de su Ley Orgánica (LO) el 17 de diciembre de 1973. Este hecho apresuró los trabajos para que, entre el 30 de septiembre y el 11 de noviembre de 1974, se iniciaran efectivamente sus actividades docentes en las tres Unidades académicas que la constituyen: Iztapalapa, Azcapotzalco y Xochimilco, con un ingreso inicial de 4,300 alumnos (Semanaario de la UAM, vol. VI, núm. 13).

Para 1999, la UAM cuenta con su rectoría general y las mismas unidades académicas iniciales, aunque redimensionadas, puesto que se han abierto nuevas áreas de trabajo académico o de apoyo al mismo. Así también cuenta con una tienda de autoservicio, tres Centros de Desarrollo Infantil para los hijos de sus trabajadores, y diversos espacios para la difusión cultural.

Podemos observar, en el gráfico 1, las tendencias de crecimiento que ha presentado el personal académico y administrativo desde la fundación de la UAM hasta 1998, en el caso del primero, y 1996 en el segundo. En ambos casos, entre 1987 y 1988 se alcanzan los niveles que prevalecen hasta el

presente. Los administrativos ligeramente por arriba de los 4 mil, mientras los académicos lo hacen en torno a la barrera de los 3 mil. Los datos nos ofrecen sólo una aproximación porque no incluimos a funcionarios ni a los trabajadores de confianza.

Por su parte, la población estudiantil reportada por la UAM, en los últimos 10 años, ha fluctuado entre un mínimo de 37, 268 para el año de 1998 y un máximo de 40, 248 en el año 1997 (ver cuadro 1 del anexo estadístico).

Los datos ofrecidos pueden ser suficientes para tener una idea de las dimensiones cuantitativas de la UAM.

4.2 El sindicato y sus luchas laborales.

4.2.1 Su nacimiento.

El 4 de marzo de 1975, en una asamblea constitutiva que se realizó en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, se constituyó el Sindicato Independiente de la misma universidad (SITUAM). El acontecimiento culminaba un proceso previo de agitación creciente entre los trabajadores que lo constituían, generada por el intento de las autoridades universitarias, casi dos meses antes, de auspiciar la formación de una agrupación sindical a la que denominaban Colegio Sindical de la Universidad Autónoma Metropolitana (COSUAM).⁴⁶

Al intentar, en forma burda, prevenir conflictos de orden laboral mediante un mecanismo típico del sindicalismo de control mexicano, las autoridades universitarias no hicieron más que desatar un proceso que en adelante estaría fuera de su influencia. El curso que después tomaron los hechos mostraría que la evidente maniobra para crear un sindicato espurio operó como un verdadero catalizador que puso en movimiento una serie de ingredientes que, a la postre, favorecerían la creación del SITUAM.

⁴⁶ Una agrupación que se hacía llamar Colegio Sindical de Profesores y Empleados de la Universidad Autónoma Metropolitana, mediante circular difundida el 22 de noviembre del mismo año, en el local del Sindicato de Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 27, Col. ExHipódromo de Peralvillo (Miguel, R., 1988: 15). Con todo y que se buscó disfrazar la acción convocante, rápidamente dominó entre los trabajadores la idea de que se trataba de una iniciativa de las autoridades universitarias. Al Lic. Enrique Alvares del Castillo, en ese momento Secretario General de la UAM, así como al Dr. Leoncio Lara, que fungía como Director de la División de Ciencias Sociales de la UAM-Xochimilco, se les identificaba como promotores distinguidos (E3, en adelante las entrevistas que utilizamos para este trabajo serán señaladas con la letra "E" seguida del número que le correspondió a nuestro entrevistado(a), en estricto orden alfabético)

Un primer conjunto de elementos son aquellos que tenían que ver con los problemas laborales que se derivaban, en buena medida, de la falta de definiciones debidamente institucionalizadas que regularan precisamente las relaciones laborales. Ciertamente había transcurrido menos de un año desde que la UAM iniciara sus labores administrativas en forma y tenía aproximadamente dos meses en que había iniciado actividades académicas, cuando se desato el proceso constitutivo del sindicato, por lo que es lógico suponer que los órganos de gobierno de la institución estaban volcados en las tareas de definiciones básicas como las relativas a los programas y planes de estudio y algunas cuestiones de orden administrativo.

No obstante el corto tiempo transcurrido, académicos y administrativos pronto tuvieron motivos para inconformarse. Por ejemplo, uno de los problemas más molestos era la ausencia de un procedimiento que regulara claramente el ingreso de los trabajadores y menos aún se podía contar con un tabulador. Esto propiciaba un poder discrecional, concentrado en los responsables de las contrataciones, en la toma de decisiones relativas al ingreso y asignación de puestos, que a los ojos de los trabajadores resultaba ofensivo.

En el caso de los profesores esto era igualmente cierto en la medida en que su contratación no era mediada por un proceso de oposición, sino por evaluaciones basadas en historiales curriculares sin un sistema de criterios claramente establecidos.

Otro de los problemas que impactó fuertemente en la estabilidad laboral fue el tipo de relación laboral que se estableció con una gran cantidad de trabajadores administrativos. A una buena parte de éstos se les pagaba por honorarios, sin importar que su materia de trabajo se correspondiera más con una relación laboral indefinida. Se calcula que para junio de 1976, de un total de 1800, 650 trabajadores de base⁴⁷ eran pagados por honorarios.⁴⁸

Una vez desatado el movimiento se adicionaron nuevas razones que fortalecieron su impulso. Entre los rumores que proliferaron, y que denotaban una creciente desconfianza hacia las autoridades, se llegó a decir que no habría vacaciones de verano (E 5). Además, dado el creciente interés que se iba despertando en sectores amplios de los trabajadores por las cuestiones sindicales, pronto se reveló ante los ojos de muchos un hecho que generó indignación y conminó a la solidaridad: los

⁴⁷ Por trabajadores de base designamos, como lo hacen las definiciones pactadas por el SITUAM y por la UAM, a todos aquellos trabajadores que no son de confianza y que pueden ser académicos o administrativos.

⁴⁸ "Yo fui contratado por honorarios en 1975 aunque realizaba tareas de auxiliar de oficina. Para quienes estábamos en esa situación se consiguió la definitividad con la huelga de 1976." (entrevista a Ángel Álvarez). Los datos también son del mismo entrevistado.

trabajadores que tenían que ver con la limpieza eran subcontratados. Trabajaban para la UAM pero eran contratados por una compañía externa quien, formalmente, era la que proporcionaba el servicio de limpieza.

Al calor de la agitación los trabajadores se enteraron que de ser agrupados en una simulación sindical, como pretendía ser el COSUAM, tendrían una doble dificultad para remediar sus problemas laborales. No sólo cargarían con un lastre que poco haría por sus intereses, dado su origen patronal, sino que en adelante se verían sumamente restringidos legalmente ante cualquier intento de reordenar sus relaciones laborales debido a que quedarían incluidos dentro del Apartado "B" del Artículo 123 constitucional.⁴⁹

Pero junto a todo lo anterior, es posible también hablar de otros elementos que contribuyeron a la creación del SITUAM. Fácilmente puede constatarse que entre los promotores del activismo sindical inicial fue muy notable la participación de un grupo importante de profesores.⁵⁰ Se trataba de jóvenes profesores que recientemente se habían graduado o vivían el tortuoso estado de "pasante". Su involucramiento estuvo fuertemente permeado por las inquietudes políticas que les heredaron sus vivencias en los históricos movimientos estudiantiles de fines de los sesenta y principios de los setenta.⁵¹ Entonces, la confluencia en la UAM de académicos, y en parte también administrativos, que acusaban alta sensibilidad política e incluso, varios de ellos con participación en distintos grados y formas en el movimiento de la "insurgencia sindical" de esos años, son elementos que ayudan a explicar la airada reacción ante la posibilidad de un sindicato "charro". Desde la perspectiva de esos trabajadores la maniobra no podía ser vista más que como una afrenta al menospreciarlos abiertamente y al ignorar el carácter eminentemente racional que debe regir las relaciones entre una "comunidad universitaria" (Aboites, H., 1990).

⁴⁹ En este Apartado las posibilidades que tienen los trabajadores organizados de conseguir una efectiva bilateralidad son inferiores a las que tienen, por lo menos legalmente, los trabajadores que se organizan y que son regulados en sus relaciones laborales por el Apartado "A". En el Apartado "B" los trabajadores no cuentan con el marco jurídico que les permita constituirse en verdaderos interlocutores de la parte contratante, de tal forma que cuando se organizan y logran negociar ciertas disposiciones referidas al personal, al final, formalmente aparecen como disposiciones unilaterales de los directivos. Además, en la práctica el derecho a la huelga les es negado por las condiciones que se les impone para hacerla efectiva.

⁵⁰ Incluso existe la convicción de que la constitución del SITUAM, tanto en lo organizacional como en la definición de sus principales lineamientos prácticos y discursivos, en lo fundamental es obra de los académicos que lo impulsan.

⁵¹ Un caso ejemplificador lo fue el del profesor Gilberto Guevara Niebla, cuyo papel como dirigente del movimiento estudiantil del sesenta y ocho es ampliamente conocido, quien participó activamente a favor de la formación del sindicato y en el momento de la constitución del primer comité ejecutivo del SITUAM ocupó la Secretaría de Educación y Cultura.

Además, la incorporación de ese sector de académicos al que nos hemos referido le dio, a la constitución del SITUAM, un sentido que iba más allá de lo laboral. Su actitud crítica estaba asociada a una visión, igualmente crítica, de la práctica docente y la investigación universitarias. Les atribuyeron un papel estratégico para coadyuvar al cambio social y, por lo tanto, coligaban, su orientación debía ser disputada. En ese sentido, una distinguida académica de la UAM-Xochimilco refiriéndose a la creación de la UAM señalaba: "un proyecto estatal, puede interpretarse de distintas maneras: su realización, bajo una orientación progresista, requiere de organización y discusión teórica para concretarlo y darle coherencia desde la perspectiva de la clase trabajadora. Los postulados innovadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, deberán convertirse en programa para la acción sindical. Sólo el sindicalismo será capaz de impulsar la innovación y salvar uno de los proyectos más revolucionarios que se hayan lanzado en la última época en la enseñanza mexicana."(Eibenschutz, C., 1976, 39).

Conforme a lo anterior, hay razones para pensar que un número importante de académicos se apropió del proyecto y contempló la posibilidad de que el SITUAM fuera un instrumento para su fortalecimiento y defensa (entrevista a Ángel Álvarez), especialmente cuando estos académicos percibían una rápida burocratización de la UAM con sus secuelas de verticalidad y autoritarismo en la toma de decisiones (Cfr. Aboites, H., 1990).

Finalmente está presente una situación no menos importante ya mencionada tangencialmente. El SITUAM emerge en una coyuntura donde la agitación sindical alcanza, en el ámbito general, uno de sus momentos más vigorosos en las últimas décadas. Momento ya ampliamente documentado por los estudiosos. Sin embargo, lo que importa resaltar es que en ese proceso de rebeldía sindical generalizado, que algunos denominan como "insurgencia sindical", el sindicalismo universitario aparece como uno de los actores más importantes. El nacimiento del SITUAM es favorecido por el impulso que ha cobrado la lucha sindical en las universidades públicas.⁵² Se alienta y nutre de las experiencias desarrolladas por sindicatos como el STEUNAM que se constituye en 1971 agrupando

⁵² El movimiento sindical universitario emerge con gran fuerza desde 1971, cuando se constituye el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM). Con la huelga que este sindicato protagoniza (del 25 de octubre de 1972 al 12 de enero de 1973) se configura uno de los ejes del conflicto laboral universitario en general, mismo que estará presente hasta los primeros años de los ochenta. Con esa huelga el STEUNAM no sólo buscó el instrumento bilateral que normara las relaciones laborales que sus agremiados sostenían con la UNAM, también tuvo que defender su derecho a la existencia misma, toda vez que la legislación universitaria le imponía severas restricciones. Conforme a la Ley Orgánica de la UNAM, era prerrogativa exclusiva del Consejo Universitario, de la misma institución, dictar los estatutos especiales para regular las relaciones entre la UNAM y su personal de base (Trueba Urbina, A., 1975).

a los trabajadores administrativos de la UNAM y el SPAUNAM, que se constituye en 1975 e intenta, por su parte, nuclear a los trabajadores académicos.⁵³

La contribución de aquellas luchas que habían antecedido al surgimiento del SITUAM fue fundamental. El STEUNAM, con su huelga del 72, conquistó a pulso derechos que habían sido negados a los trabajadores universitarios por décadas. Ante las trabas que le oponía la legislación laboral y la propia Ley Orgánica de la UNAM, como resultado de su prolongada huelga obtuvo su registro, es decir su derecho a la existencia como sindicato con todo lo que ello implicaba: contar con la representatividad de los trabajadores y poder hacer uso de derechos constitucionales, como la huelga, en caso necesario. Aunque se mantuvo en pie la indefinición sobre el Apartado de la Ley Federal del Trabajo que debía regular las relaciones laborales de los trabajadores administrativos. Las autoridades del trabajo y universitarias insistieron hasta el final que debían ir al "B",⁵⁴ los trabajadores se mantuvieron firmes en que no renunciarían a sus derechos constitucionales aceptando una ley que los ubicaba como trabajadores con derechos restringidos. De tal forma que al final el convenio firmado no se hizo bajo la figura de Contrato Colectivo pero tampoco de Condiciones Generales de Trabajo como corresponde a los Apartados "A" y "B" constitucionales respectivamente. Se firmó un "Convenio Colectivo de Trabajo".⁵⁵ Aún con esta limitante el resultado era sobradamente exitoso y evidentemente impactó en el ánimo de las posteriores luchas de trabajadores universitario, como fue el caso que nos ocupa.

En el caso de la UAM, seguramente tomando en cuenta esa experiencia, el fundamento de la negativa a la negociación cuando el naciente sindicato la solicitó, fue que la Ley Orgánica respectiva remitía, en su Artículo 35, a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado como el marco jurídico

⁵³ Woldenberg nos recuerda que los esfuerzos de los profesores por dotarse de una organización gremial reciben un impulso importante a partir de la primera huelga del STEUNAM. Poco después, en octubre de 1973, se constituye la coalición del personal académico con el objeto primordial de buscar mejoras salariales. Ante una evidente actitud, por parte de las autoridades universitarias, de resistencia para aceptar a la coalición como interlocutor, los promotores de ésta decidieron trabajar rumbo a la constitución de un sindicato y por la firma de un contrato colectivo (Woldenberg, J., 1982, números 19 y 20).

⁵⁴ En la UNAM, el reconocimiento al sindicato fue negado inicialmente con base en el artículo 13, de la Ley Orgánica de la Institución, que había sido aprobada en 1945 y que decía: "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirá por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario..." (Trueba Urbina, A., op cit.)

⁵⁵ Si bien el acuerdo no se ajustaba estrictamente en términos formales a un contrato colectivo su contenido no dejaba dudas de que representaba una gran aproximación puesto que una de sus dos partes fundamentales contendría "Las cláusulas de la contratación colectiva sobre las condiciones de trabajo y prestaciones económicas y sociales a favor de los empleados y trabajadores de la UNAM." Así mismo, se reconoce el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y, en caso necesario, a efectuar la huelga. Entre las pocas peticiones del STEUNAM que quedaron fuera del acuerdo estuvo la cláusula de exclusión en virtud de que el propio sindicato aceptó la necesidad de analizarla más detenidamente en las implicaciones que podía tener para el despido de los trabajadores. (Woldenberg, J., 1982, pp. 22 y 23)

al que debían sujetarse las relaciones laborales.⁵⁶ En este caso ya no se trataba de una negativa a la existencia del sindicato y ni siquiera se negaba la posibilidad de un convenio, pero las autoridades universitarias pretendieron condicionarle al SITUAM su carácter de interlocutor a cambio de que se sujetara al marco jurídico restrictivo del Apartado "B". De alguna manera, esa misma amenaza se blandía sobre todos los sindicatos universitarios. Además de que ningún sindicato había logrado, a mediados de 1976, un instrumento bilateral bajo la figura de Contrato Colectivo, se sabía que en medios oficiales se preparaban reformas a la Ley Federal del Trabajo para definir las relaciones laborales en las universidades. De tal forma que el rechazo a ser incluidos en el apartado "B" fue uno de los puntos de confluencia entre varios sindicatos universitarios, posibilitándose así una relación de apoyo mutuo muy estrecha con demandas comunes.

En resumen, al revisar brevemente los factores que contribuyen de alguna manera al nacimiento del SITUAM, encontramos que las condiciones de indefinición que prevalecían en el orden laboral se traducían en procedimientos poco claros en los ingresos y en la ubicación del personal dentro de la estructura de puestos, así como en inestabilidad en el empleo para gran número de trabajadores e irregularidades en la contratación de otros como los de limpieza. El intento de instaurar un sindicato dócil a las autoridades calló en terreno fértil, pero para la resistencia. La iniciativa pasaba por alto el malestar que había fermentado con las condiciones laborales. Sobre todo, no tomó en cuenta el potencial crítico y de acción de ese grupo de trabajadores, predominantemente académico, que veían en la construcción de un sindicato representativo la posibilidad de concretar sus expectativas académicas y políticas. El proceso que implicó el paso de la reacción de descontento a la canalización de las acciones en favor de la formación de un sindicato, y luego por la conquista de su reconocimiento y las definiciones laborales, se vio favorecido por la experiencia acumulada en el movimiento sindical que, hasta ese momento, parecía ir en ascenso. De esta experiencia el SITUAM tomó dos demandas que consideraría como estratégicas: su derecho a la bilateralidad en cuestiones como el ingreso, la promoción y la estabilidad en el empleo de académicos y administrativos, y su derecho a ser reconocido como sindicato único o mixto, es decir, a poder representar los intereses de académicos y administrativos a la vez.

⁵⁶ El primer congreso que celebró el SITUAM fue con carácter de extraordinario, el 10 de marzo de 1976, y en él se formuló y aprobó el pliego petitorio que el día 12 del mismo mes le fue presentado al rector general de la UAM.

Se tuvo que llegar a una huelga de 30 días, comprendidos entre el 16 de junio al 16 de julio de 1976, para obtener el reconocimiento del sindicato por parte de las autoridades universitarias.⁵⁷ Las negociaciones fueron tortuosas, con retrocesos e interrupciones, pero al final el saldo favoreció con creces al SITUAM. Además de definir una gran cantidad de aspectos laborales,⁵⁸ tales como prestaciones, salarios, jornada, etc. se establece, en el documento firmado, el principio de bilateralidad. Este se instrumenta a través de comisiones mixtas paritarias las cuales serán o pretenderán ser las formas concretas para hacer efectiva la bilateralidad. Esto significa modificar sustancialmente a la estructura de poder de la institución y "contribuye decisivamente a establecer la discusión y el acuerdo como pasos previos a la toma de decisiones, regla indispensable en cualquier comunidad fincada en la razón." (Aboites, H., 1990, 327). Adicionalmente, se crea la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución a la que se le confiere el carácter de tribunal interno para analizar, evaluar y, en su caso, dictaminar soluciones a los conflictos laborales individuales.⁵⁹

Naturalmente la firma de las CGT no significaba el establecimiento de una reglamentación total y definitiva puesto que en muchos casos sólo se establecieron las condiciones para un posterior acuerdo como lo que se refería a la elaboración y firma del tabulador, el Reglamento Interior del Trabajo (RIT), así como mecanismos para administrar lo pactado.

En suma, las condiciones bajo las cuales el SITUAM adquiere su carácter de interlocutor válido ante las autoridades universitarias establecen en los hechos una incorporación al Apartado "A". No obstante, el convenio que se firma para dar fin a la huelga se hace bajo la figura de Condiciones Generales de Trabajo (CGT).⁶⁰

⁵⁷ Este reconocimiento no implicó el de las autoridades del trabajo, quienes siguieron tolerando la existencia de los sindicatos universitarios como "sindicatos de hecho" debido a que éstos no aceptaron ser regidos por el Apartado "B" como lo pretendían aquellas.

⁵⁸ Algunas de las prestaciones conseguidas y de interés general eran: vacaciones anuales de 40 días naturales, licencias hasta de un año sin goce de sueldo, se estipuló el año sabático para académicos por cada seis de trabajo, licencias para trabajadores estudiantes, etc. Así como un aumento general diferenciado en salarios: 700 pesos mensuales y 5% sobre el sueldo base para los trabajadores cuyo salario fuera menor a siete mil setenta pesos y un aumento de \$1, 120.00 al mes para quienes ganaran más de ese límite (Miguel, R., 1988: 55-58).

⁵⁹ El numeral 48, de las CGT pactadas por primera vez en 1976, decía: "La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución conocerá los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la UAM y sus trabajadores. Sus resoluciones serán válidas por la mayoría simple y en caso de empate la Comisión recurrirá al perito en Derecho que de común acuerdo nombre la propia Comisión, quien resolverá sobre el caso. Las resoluciones dictadas por la Comisión, o en su caso por el perito en Derecho, serán obligatorias para la UAM y sus trabajadores." (Ver CGT, 1976).

⁶⁰ "Tuvimos como estrategia de lucha no pelearnos por imposibles. El nombre no era lo más importante. La gente así lo entendió y debido a que lo que se pactó no violentaba los derechos que la Ley del Trabajo nos confería optamos por firmar bajo la forma de Condiciones Generales de Trabajo y no echar a perder toda una negociación exitosa solo porque no se llamara Contrato Colectivo de Trabajo" (E9).

Con el fin de la huelga y la firma de las CGT se cierra un primer momento en el proceso constitutivo del SITUAM. En adelante, sus promotores concentrarán sus esfuerzos a consolidar lo logrado. Se definirán las estructuras, las formas de gobierno, las normas de la vida interna, las perspectivas, etc.. En otras palabras se trató de institucionalizar una serie de normas a fin de otorgar condiciones de continuidad e identidad al proyecto.

4.2.2 Modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, 1981.

El convenio pactado en 1976 ciertamente dio certeza al sindicato y a los trabajadores respecto a algunos derechos y garantías laborales, no obstante, en un sentido político más general, el arreglo representó solo una tregua de relativa precariedad puesto que las partes firmantes se sabían involucradas en un conflicto que los rebasaba con holgura y de cuya resolución podrían desprenderse consecuencias importantes para las relaciones laborales convenidas.

El sindicalismo universitario, mayoritariamente identificado con las banderas de democracia y autonomía sindical enarboladas por el movimiento obrero rebelde de esos años, conoció sus mejores momentos de esplendor. Los éxitos alcanzados por el STEUNAM en la principal casa de estudios de México, así como por el SITUAM, fueron fuertes estímulos que alentaron el surgimiento de diversos movimientos sindicales en el seno de universidades e institutos de educación superior en la provincia.

Animados por la manifiesta efervescencia sindical, los dirigentes que conducían a esos movimientos creyeron oportuno avanzar hacia la constitución de una mayor integración orgánica entre los jóvenes sindicatos universitarios. A favor de este esfuerzo jugó la indefinición jurídica relativa a las relaciones laborales universitarias,⁶¹ pues se traducía en una amenaza creciente dado que diversas voces oficiales insistían en la necesidad de una regulación laboral especial para el sector bajo el argumento de que “el saber es una alta función que escapa a la lucha de clases” (Guevara Niebla, citado por Cisneros A., 1996: 11)

La segunda mitad de los años setenta fueron para el sindicalismo universitario de intensa actividad orientada a alcanzar su propósito unitario. El primer paso rumbo a ese objetivo fue la constitución del

⁶¹ La indefinición más bien parecía responder a una voluntad estatal de limitar en lo posible la capacidad de acción sindical universitaria, pues con ello se creó una situación muy confusa: se daba el caso de sindicatos con registro y sin registro; sindicatos registrados en el Apartado "A", y en el Apartado "B" así como en las legislaciones locales; sindicatos con Contratos Colectivos, con Condiciones Generales del Trabajo y sin cualquiera de las dos (STUNAM, doc. ¿Por qué y para qué el SUNTU?, s/f).

Frente Sindical de Trabajadores Universitarios (FSTU) un poco antes del nacimiento del SITUAM. Aproximadamente 40 sindicatos se incorporaron a este esfuerzo. Nuestro sindicato de referencia participó durante un año como observador antes de decidir su incorporación.

El estallamiento de la huelga en la UNAM, durante 1977, y su inmediata calificación como ilegal, así como la consecuente toma de las instalaciones, fue un hecho que apresuró los esfuerzos unitarios: “quedó suficientemente claro que los sindicatos universitarios para seguir desarrollándose, y en algunos casos para sobrevivir, tenían que adoptar una forma superior de organización.” (PRT, Combate, núm. 16, S/F).

Inmediatamente después, en febrero de 1978 y en el marco de su V Congreso, la FSTU establece como prioridad la creación del Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios, lo que a la postre sería definido como Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUNTU) (FSTU, 5° Congreso Nacional Ordinario, Estatutos y Resoluciones, 1978). La iniciativa fue ampliamente acogida, puesto que de ello se esperaba un efecto a la alza de homologación salarial y de condiciones de trabajo en todo el sector; se preveía la creación de una fuerza con incidencia efectiva en la política nacional y, sobre todo, se estaría en mejores condiciones para exigir que las relaciones laborales universitarias fueran reguladas por el Apartado “A” del Artículo 123 constitucional.

Los meses que siguieron, particularmente durante 1979 y 1980, el activismo sindical pareció acentuarse aún más. El ánimo sindical, lejos de mermar, se vio exacerbado con las medidas represivas y autoritarias de las autoridades universitarias y estatales. Menudearon las denuncias por persecución, hostigamiento y encarcelamiento.⁶²

Nadando a contracorriente los esfuerzos unitarios alcanzaron logros importantes. Para fines de 1980 se sabía que de 43, 692 trabajadores afiliados a los sindicatos miembros del SUNTU ya se habían afiliado 13,921, es decir, el 31.86% (MSU, doc. al V CGO del SITUAM, mayo 1981) y todo parecía indicar que la cifra tendería a crecer. El dato resultaba significativo en un contexto donde la libertad de adhesión sindical prácticamente era inexistente, especialmente para el caso de los grandes sindicatos.

⁶² En ese contexto ocurrió el asesinato de dos connotados sindicalistas de la universidad de Nayarit el 20 de febrero de 1979 (Oposición, semana del 1 al 7 de marzo 1979); otro incidente relevante en la misma línea fue la detención y encarcelamiento del Secretario General de la Universidad de Durango, que fungía también como secretario de finanzas del proyectado SUNTU (CNR-SUNTU, doc. al V CGO del SITUAM, mayo 1981).

Pero por el lado de las autoridades universitarias y gubernamentales siempre existió la voluntad de acotar la capacidad de acción del sindicalismo universitario; por ello, la posibilidad de un sindicato nacional demandante y crítico, como prometía serlo el SUNTU, no era compatible con el futuro aceptable desde su perspectiva.

Con base en argumentos que enfatizaban el interés de otorgar mayor seguridad jurídica para que las instituciones autónomas públicas de educación superior ejercieran "con precisión" su autonomía, en el entendido de que existía un vacío legal al respecto, se introdujeron reformas jurídicas para establecer "un orden legal que compatibiliza el ejercicio de la autonomía con el contenido de las relaciones laborales" (González Ruiz, J. E., 1988: 48). Primero, el 9 de julio de 1980 se adicionó una fracción VIII a Artículo Tercero constitucional mediante la cual se otorgó a las universidades la prerrogativa para definir los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico; luego, el 20 de octubre del mismo año, se adicionó el Capítulo XVI al Título VI de la Ley Federal del Trabajo, donde se hizo una definición del trabajador académico y se estableció que correspondía a la universidad regular los aspectos académicos. Además, con la reforma se suprimió la posibilidad de que los sindicatos universitarios se sumaran en una federación u otro tipo de frente para actuar más allá de sus intereses locales con el argumento de que ello también amenazaba la autonomía universitaria y, entre otros aspectos, se resolvió que las relaciones laborales de tales instituciones serían normadas por el Apartado "A" constitucional.

Con el nuevo marco jurídico, las autoridades del trabajo dieron por cancelada la posibilidad del reconocimiento legal al SUNTU y con ello a su viabilidad. La dureza del golpe dado por las autoridades a los esfuerzos unitarios resultó de mucha eficacia, pues, como lo mostramos adelante, se combinó con las luchas entre facciones al interior del movimiento unitario para propiciar su freno y posterior disolución.

Como se esperaba, los acuerdos alcanzados en la UAM, con el movimiento de 1976, casi de inmediato se vieron modificados. El 4 de agosto de 1981, las autoridades de la institución demandaron ante las autoridades del trabajo la declaración correspondiente para dejar sin efecto 102 numerales de las CGT y la conversión de éstas en Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), todo con base en las reformas antes señaladas.

El laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el 23 de octubre de 1981, fue favorable a la petición de las autoridades universitarias y se dejaron sin efecto 56 cláusulas de las 102 señaladas

inicialmente. De muy poco sirvió la airada respuesta que dieron el sindicato y la comunidad universitaria por sus respectivos canales. Las reformas legales se mantuvieron firmes con sus consecuencias en las relaciones laborales. A manera de salida para atenuar el conflicto, que incluso llegó a la huelga por escasos días, se obtuvieron significativos avances en el apartado de las prestaciones económicas y sociales⁶³ y el rector general, Dr. Salmerón, se vio obligado a abandonar su puesto.

El golpe recibido, y lo anotamos de paso por el efecto que tendrá en la conflictividad laboral posterior, también reforzó las resistencias sindicales para asumir compromisos como lo ilustra el caso del RIT que tendió a empantanarse después de 1982.⁶⁴ En los últimos años es una tarea que se encuentra totalmente olvidada en las relaciones bilaterales a pesar de que existe una comisión mixta formalmente constituida. Este abandono parece tener mucha relación con la resistencia de los trabajadores al carácter disciplinario del RIT, en tanto que busca reglamentar aspectos que consideran establecidos por “usos y costumbres”; por otro lado, también se rechaza su aspecto motivador dado que las compensaciones económicas son vistas como una forma de estímulos y no se pueden aceptar estos porque chocan con la política laboral que se ha impuesto en el sindicato.⁶⁵

Desde aquel momento, la exclusión del sindicato respecto a lo académico en general, y en particular al ingreso, promoción y permanencia del personal académico, se ha mantenido. El antecedente será invocado constantemente desde las filas del SITUAM para explicar la débil presencia de los académicos en su seno. Sin embargo, vale la pena observar que fuera del repudio inicial al procedimiento mediante el cual se suprimió la bilateralidad en los temas académicos, los profesores no volvieron a manifestarse mayoritariamente para reclamar la recuperación de dicha bilateralidad.

⁶³ Entre unos 18 avances destacan por su peso el compromiso de abrir una tienda de autoservicio para los trabajadores, la apertura de 2 CENDI's, ayuda para guardería, derecho a una despesa mensual, derecho a anteojos, incrementos en la prima de antigüedad, entre otros (OI, vol. VI, núm. 18, feb. 1, 1982).

⁶⁴ En el VI CGO la comisión respectiva presentó un detallado programa que expone un apartado disciplinario denominado “Control de puntualidad y asistencia” junto a otro motivador llamado “De los estímulos, recompensas y gratificaciones extraordinarias a los trabajadores” (Informe, CMRIT, VI CGO, JUN. 3, 4 y 5 de 1982. En el año en el que se celebró este congreso, 1982, también hubo elecciones para CE y al menos una planilla defendió abiertamente la conveniencia de firmar el RIT. Esta planilla, que era encabezada por Maximino Ortega, fue arrasada y apenas sacó unos cuantos votos (panfleto de Corriente sindical Unidad democrática, s/f).

⁶⁵ Este aspecto se detalla más adelante.

CAPÍTULO 5. NUEVOS TIEMPOS DE RACIONALIDAD EN EL TRABAJO Y DE RESISTENCIA

SINDICAL. Calidad y Productividad (1990 – 2000).

5.1 Flexibilización de las formas de pago en académicos.

A partir de los acontecimientos reseñados se generalizó la opinión, en el interior del sindicato, de que la reducción de jure en la capacidad de gestión sindical se tradujo en la principal causa que limita la incorporación de los académicos al sindicato (ver gráfico 3 y 4).

Pero el alejamiento de académicos del ámbito sindical también tiene otras razones. Una de ellas tiene que ver con la materia de trabajo y las relaciones en las que se involucran los trabajadores académicos para realizar esa materia. La docencia y la investigación son actividades que suponen, para quien las realiza, una cierta elección; se llega a ellas tras una formación profesional que busca satisfacer un proyecto de vida, o al menos un oficio con su dosis de prestigio. Por otro lado, la naturaleza de la academia posibilita el despliegue creativo de las potencialidades del docente que, además, encuentra un margen muy amplio de realización debido al principio de libertad de cátedra.

Lo anterior no niega que puede haber, y de hecho hay, docentes que establecen una relación con su trabajo completamente instrumental. Es decir, que cumplen con su trabajo solo en la medida en que es necesario para obtener los beneficios que pueden derivarse de un empleo como cualquiera. En todo caso, lo que interesa resaltar es que una franja importante de docentes puede encontrar en su trabajo el atractivo suficiente como para no percibir la necesidad de una acción sindical, más si ésta le reclama algunas distracciones de su tiempo que, considera, van en detrimento de sus verdaderos intereses.

Otra razón puede encontrarse en el hecho, también relevante, de que los profesores tienen una vida activa en los órganos colegiados y, eventualmente, en los órganos unipersonales que conducen a la institución universitaria. Discuten y deciden en espacios como las áreas de investigación; votan y son votados para jefaturas, órganos colegiados y comisiones. Por ejemplo, la marginación del sindicato de los mecanismos de admisión, promoción y permanencia del personal académico no se tradujo en proceso, controlados solo por las autoridades. Más bien, dio pie a la formación de órganos colegiados (comisiones de académicos) que operan como las instancias ejecutorias de la amplia reglamentación generada sobre esos procesos.

Está claro que ni la identificación plena con el empleo ni el involucramiento en el proceso de toma de decisiones de las estructuras de gobierno universitarias son necesariamente incompatibles con la adherencia sindical, e incluso con la militancia, especialmente cuando el sindicato nació con la proclama de una universidad comprometida con las mejores causas populares y nacionalistas. Pero también es lógicamente pertinente esperar que las razones expuestas han actuado en contra de la membresía sindical debido a que más allá de los planteamientos ideológicos, la acción sindical en la vida cotidiana poca relación tiene, si no es que nada, con respecto a aquellas aspiraciones (Ibid).

A fines de los años ochenta y principios de los noventa, y bajo el signo de la ola racionalizadora de la mundialización reciente, el ámbito universitario también es sometido a los paradigmas de calidad y productividad que dominan el mundo del trabajo y la época. La agenda laboral recupera relevancia y el sindicato se ve desafiado por las nuevas tendencias que parecen avanzar, muy a su pesar, durante los últimos años en las relaciones laborales.

El gobierno de Carlos Salinas (1988 - 1994) desde sus inicios establece que el campo de la educación será una de sus áreas de actuación privilegiada dentro de una estrategia ambiciosa de modernización económica. El diagnóstico que Salinas elabora enfatiza una desproporción entre el crecimiento de la infraestructura educativa y la calidad del servicio por lo que concluye: "Las soluciones deben buscarse a partir del principio general de conciliar la cantidad con la calidad: pero si tanto hemos avanzado en la solución de cantidad, debemos darle prioridad ahora, a la solución de calidad" (Salinas de Gortari, C., 1988: 6).

En el plano de las acciones concretas también adelantó lo que sería uno de los elementos importantes para alcanzar sus objetivos: "En los hechos canalizaremos recursos adicionales para mejorar las percepciones de profesores e investigadores. (...) si queremos profesores de calidad reconozcamos sueldos y emolumentos que estimulen el tiempo completo en el trabajo académico" (Ibid, p. 2)

En el momento de la instrumentación la distribución de los recursos estuvo asociada a una política de evaluación aplicada tanto al desempeño de las instituciones como de los profesores e investigadores. Todo ello bajo la consideración de que "dado un sistema cuyos componentes 'cumplen' desigualmente, los apoyos deben ser también desiguales y selectivos y sujetos a la competencia entre instituciones." (Fuentes Molinar, O., 1991: 6).

Como resultado de esta política estatal, y dando muestras de predisposición, la UAM inicia gestiones desde 1988 para aplicar diversos programas orientados a "impulsar y fortalecer fuertemente la docencia y la investigación, sin excluir la preservación y difusión de la cultura y la creación artística; promover la permanencia del personal académico de alta calidad; estimular el trabajo sobresaliente y elevar la productividad en el desempeño académico." (UAM, OI, oct. 1998).

A más de 10 años de iniciados los programas, la gran mayoría de académicos se ve beneficiado al menos por uno de ellos. Ese beneficio se otorga en forma de becas o estímulos económicos, por tanto, se puede señalar que el ingreso salarial de los académicos ciertamente se vio favorecido pero mediante la vía de la flexibilización de la forma de pago y, consecuentemente, de su vinculación a criterios de calidad y productividad.

De la observación del gráfico 2 podemos desprender que los cambios descritos, a su vez, introdujeron modificaciones en las actitudes y expectativas de los docentes respecto de su trabajo. Es notorio que precisamente durante los años en los cuales se inicia la instrumentación de los programas de estímulos para la planta docente (1989 - 1990) se acelera el crecimiento del grupo de profesores con categoría de "titular", en detrimento de los grupos con categoría de "asociado" y "asistente", que hasta entonces habían sido los mayoritarios, con excepción del primer año. Los datos de 1998 nos indican que el primer grupo ya se ha convertido, con mucho, en el mayoritario, sin que su tendencia ascendente parezca debilitarse.

La nueva composición del sector académico, en función de sus categorías, pasa necesariamente por un incremento en la productividad y calidad de su trabajo, dado que el monto de su ingreso salarial, así sea en su parte flexible, depende de los productos probados, del grado académico y la categoría alcanzada. De ahí la razón por la cual, a partir de 1988, se acelera el desplazamiento de profesores hacia la categoría más alta.

No obstante, estas modalidades de remuneración han sido cuestionadas. Primeramente tienen el inconveniente de estar sustentadas en programas cuya continuidad depende de las estimaciones presupuestarias que año con año realiza el rector general; en segundo lugar, en tanto que las becas y estímulos no son considerados parte del salario carecen de efecto para fines jubilatorios o de retiro por cualquier causa, asimismo no inciden en las prestaciones que van asociadas al salario; y, tercero, se señala que promueven un trabajo a destajo toda vez que en no pocos casos la parte del

ingreso que proviene de becas y estímulos suele ser mayor que aquella que proviene del salario base.

En suma, tenemos en estos momentos todo un sector del trabajo universitario, en la UAM, que no sólo escapa a la negociación laboral entre sindicato y autoridades sino que también ya se encuentra plenamente involucrado en los esquemas de racionalización del trabajo contemporáneos, por lo menos en lo que hace a las formas de pago (Melgoza y Sánchez, 1997).

5.2 Primera propuesta para el trabajo administrativo.

En el caso del trabajo administrativo la situación es distinta. Mientras en algunas instituciones, como en la UNAM, se ha firmado un programa de productividad, en la UAM, a la fecha, no se ha podido consolidar la formalización de un nuevo esquema de relaciones laborales para este sector. Autoridades y sindicato suman más desencuentros que coincidencias en un proceso de negociación que se ha caracterizado por la incomprensión de las partes pero, sobre todo, por que al encarar ese proceso el SITUAM no ha podido aligerar el peso de sus referencias ideológicas fundacionales.

La primera etapa arranca desde 1990 cuando, en su primer informe, el rector Gustavo Chapela propone formar la **Comisión para Elaborar un Diagnóstico de Modelo de Organización Administrativa y su Grado de Desconcentración en la UAM**. Con esta medida se pretendía "...organizar procesos de profesionalización del trabajador administrativo universitario que lleven a la generación de una carrera administrativa, en concordancia con un esquema de organización más horizontal lo que permitirá garantizar una mayor eficacia en la prestación de los servicios y mejorar la eficacia de los procedimientos que se desarrollan en esta esfera del trabajo universitario." (Chapela, G., 1990, 29 y 30)

También se informaba de la introducción de nuevos apoyos técnico como el Sistema de Control de Prestaciones elaborado en la Unidad Xochimilco y difundido ya en las secciones de Recursos Humanos. Para el caso de Sistemas Escolares se decía: "En el año 1990, el 50% de las operaciones del procesamiento de actas se realizó con un lector óptico, se avanzó en el proceso de automatización de los procedimientos de solicitud de constancias, títulos, certificados, y trámites de revalidación, establecimiento de equivalencias y acreditación de estudios. Lo anterior permitió poner en marcha el primer módulo de titulación, con lo que se pudo atender una demanda de servicio que se duplicó en ese año." (Chapela, G.; 1990, pp. 31 y 32)

En su informe de 1991 el rector confirmó que "Las unidades efectúan ya, directamente, los trámites relativos a la adquisición de los equipos e insumos que requiere el trabajo académicos y los relacionados con prestaciones." (Chapela, G.; 1991, p. 8).

Pero más allá de las intenciones no se encontraron las fórmulas apropiadas para alcanzar los "acuerdos con los trabajadores y el sindicato para la realización de la carrera administrativa". Ello se debió, en parte, a que la iniciativa estuvo acompañada de una errónea visión sobre el papel que debía y podía jugar la representación sindical. Esa visión pareció ajustarse a la ortodoxia administrativa y no a los requerimientos de una perspectiva innovadora. Esto se desprende del enfático rechazo de autoridades y Comisión a la petición que la dirigencia sindical hizo de participar en la discusión relativa al diagnóstico sobre la organización del trabajo administrativo. El argumento en el cual se fundó esa negativa señalaba que "la presencia del SITUAM en la comisión inhibiría el libre trabajo del grupo de académicos y asesores."⁶⁶

Si bien en su primera respuesta la dirigencia sindical reaccionó apelando a sus viejos esquemas contestatarios identificando la iniciativa de la rectoría general como otra "...embestida de las autoridades de la UAM contra nuestro Contrato Colectivo, la bilateralidad y la estabilidad en el empleo..." (Informe del CE al XIII CGO del SITUAM, 1989) posteriormente, la misma dirigencia, asume una actitud más moderada señalando que "En relación a la posición sindical respecto a la actitud hacia el trabajo, durante el recorrido de CE entre el sector académico, muchos trabajadores señalaron que el SITUAM ha sido corresponsable de que los trabajadores no asuman un compromiso con el quehacer universitario. Debemos iniciar un debate entre académicos y administrativos, cuyas relaciones se han deteriorado, o son inexistentes" (CE, Política Académica, XIII CGO). Con toda su discreción esta definición revelaba indicios de una preocupación por evitar los maniqueísmos y las autocomplacencias para abordar una temática donde el sindicato tenía algo más que decir que la denuncia.

En el siguiente Congreso General Ordinario celebrado en 1990, la directriz sindical se presenta mucho más resuelta. Aceptando que el trastrocamiento de las relaciones laborales y los proceso de trabajo entrañan riesgos para trabajadores y sindicato; reconociendo que la "modernización educativa" se presenta en la UAM como un proceso eminentemente cupular, donde las decisiones fundamentales son tomadas por los órganos unipersonales más altos y donde el sindicato y

⁶⁶ El Comité Ejecutivo del SITUAM informó en el XV Congreso General Ordinario que en dos ocasiones la comisión le había negado el derecho a participaren sus trabajos (ver Informe del CE al XV CGO)

comunidad universitaria “son meros espectadores, sin posibilidades de incidir”, el CE concluye que “Tomar hoy una actitud de resistencia sería paralizante y peligroso. Por el contrario el sindicato requiere de una gran iniciativa política y de hacer pública su voluntad de ser receptivo al cambio y a la negociación sobre la base de garantizar los derechos fundamentales contenidos en la legislación laboral vigente y el Contrato Colectivo: la bilateralidad, el derecho al empleo, la capacitación y el desarrollo profesional y un salario justo entre otros” (Informe del CE al XIV CGO, 1990)

En la misma línea, se agrega que “Lo anterior nos exige constituírnos en actores reales del cambio, iniciando por revisar nuestras políticas hacia todos los renglones que se verán afectados por la desconcentración: temas como la actitud hacia el trabajo o la eficiencia en el desempeño deben ser discutidos sin temor, tratando de encontrar salidas a los elementos de preocupación que los acompañan” (Ibid). En una expresión poco usual para el sindicato en esos años se habla de “incidir directamente en la organización del trabajo” mediante la realización de reuniones periódicas de evaluación y planeación por departamento, en las que el conjunto de trabajadores discutan y resuelvan en relación a la materia de trabajo, las cargas de trabajo, y la introducción, formación y las necesidades de contratación.” (CE, Política laboral, XIV CGO).

Este breve resumen resulta suficiente para constatar que en esta primera etapa, coincidente con el rectorado del Dr. Gustavo Chapela, existió poco tacto por parte de las autoridades para aprovechar la disposición de una dirigencia sindical que logró desarrollar un planteamiento novedoso al abandonar la denuncia como único refugio y manifestarse por la búsqueda de una nueva relación laboral que implicara corresponsabilidad. También queda claro que en estos planteamientos se filtra una visión autocrítica respecto de los vicios enquistados en el trabajo administrativo. Esta última resulta audaz en un sindicato donde históricamente la posición predominante ha sido aquella que no admite responsabilidad ante el trabajo.

El equipo dirigente responsable de los pronunciamientos que hemos resumido terminó su gestión en 1991 sin encontrar una respuesta a sus planteamientos por su contraparte. A su vez el rectorado del Dr. Chapela concluyó al finalizar 1993 sin que hubiera alcanzado un acuerdo importante en materia de la reorganización de las relaciones laborales para el sector administrativo.

5.3 Segunda propuesta para administrativos.

El segundo momento relevante del proceso que reseñamos se presentará en enero de 1994, en el marco de la revisión contractual del mismo año, cuando la rectoría general, ahora a cargo del Dr.

Julio Rubio Oca, presenta al SITUAM su propuesta de reestructuración laboral. En esta ocasión las autoridades universitarias propusieron al sindicato "...trabajar en forma conjunta en el diseño de un modelo de carrera administrativa que permita estimular la capacitación, la promoción y, por ende aumentar los ingresos económicos de los trabajadores." (Órgano Informativo, 26/ene/94).

La propuesta toma cuerpo en el diseño de tres programas elaborados por la representación de la universidad: **Programa de Fortalecimiento de la Carrera Administrativa con Base en el Desempeño Extraordinario; Programa de Carrera Administrativa y Programa de Capacitación para la Promoción.** En el primero, que en sentido estricto es un programa de estímulos,⁶⁷ es presentado en dos opciones para que el SITUAM optara por alguna de ellas. Los factores a evaluar son los mismos en los dos casos: a) presencia y puntualidad, b) desempeño, c) superación y d) asimilación de nuevas tecnologías. La diferencia radica en el manejo de las evaluaciones y en la forma de asignar los estímulos. En la opción 1 la calificación obtenida en cada factor se promedia con las restantes para tener una global que, a su vez, tendrá que caer entre los rangos 7.6-8.5, 8.6-9.3 y 9.4-100 para que el trabajador evaluado tenga derecho a estímulo. El monto de éste podrá ser de 1, 2 ó 3 salarios mínimos mensuales al año, según el rango alcanzado con la calificación.

En la opción 2 la evaluación se practica en cada factor por separado y sólo se obtendrá el estímulo en aquel donde la calificación obtenida sea superior al 9. Por la misma razón el estímulo puede ser obtenido en los tres rubros y su monto puede variar entre 1, 2.5 y 4 salarios mínimos mensuales al año. En resumen, la opción 1 consiste en un reconocimiento único con tres niveles; en la opción 2 cabe la posibilidad de obtener tres reconocimientos con un sólo nivel en cada caso.

En la propuesta de las autoridades se aclara que los mecanismo y periodos de evaluación, así como las modalidades de pago y los evaluadores, serían determinados bilateralmente. También se establece que "El ingreso al programa de reconocimientos (estímulos) será voluntario y se efectuará con base en el registro del trabajador al inicio del periodo a evaluar." (OI, 28/ene/94)

El Programa de Carrera Administrativa busca "Reordenar y compactar bilateralmente el tabulador". Esto significa, desde quien hace la propuesta, suplir el actual tabulador de 190 puestos con tres niveles cada uno por otro de aproximadamente 70, con 7 u 8 niveles salariales respectivamente. El compromiso de las autoridades es que el proceso de reordenación "no significará despido de

⁶⁷. La no identificación de este programa como lo que es realmente tiene que ver, con toda seguridad, con la resistencia por parte de las autoridades universitarias a reconocer el programa de estímulos y becas para académicos como salarios..

trabajador alguno" y que con la reubicación "los trabajadores queden colocados en un nivel salarial igual o mayor al que perciben en la actualidad." (Ibid)

Finalmente con el Programa de Capacitación para la promoción, a decir de sus promotores, pretende crear las condiciones que permitan "la profesionalización del trabajador para apoyar y consolidar una efectiva carrera administrativa" (Ibid). Para este propósito se propone diseñar redes curriculares con base en el nuevo tabulador compactado. Se busca de ese modo condicionar las promociones a la capacitación recibida y a la evaluación correspondiente que se obtenga. En este sentido la institución se compromete a impartir por lo menos un curso por puesto al año dentro de la jornada laboral y, fuera de ella, otros más para quienes quieran cursar toda una red curricular en el menor tiempo posible.

Para dar cumplimiento a la formalidad de la bilateralidad se establece que tanto el análisis de la reordenación y compactación del tabulador como el diseño de las redes curriculares deberá correr a cargo de las Comisiones Mixtas correspondientes.

En breve, la propuesta incluye una oferta de estímulos individuales y selectivos que suponen procesos de evaluación; una reorganización para el trabajo mediante compactación y reordenación del tabulador y, en tercer lugar, una política de capacitación orientada a la promoción. Se acompaña la oferta con seguridades a la estabilidad en el trabajo, no afectación en el ingreso y ubicación tabular, además del compromiso de procesar todas las medidas en el marco de la bilateralidad.

No obstante los compromisos con los cuales acompañan su propuesta, tampoco en esta ocasión la representación de la UAM consigue un acuerdo. Influyó de manera decisiva, para que así fuera, el hecho de que desde la dirigencia sindical ahora se promovía una orientación contraria a los cambios en las relaciones laborales formales. Este comité ejecutivo había expresado su posición en el XVII CGO celebrado en 1993.

Se rechaza la introducción de los estímulos en el medio administrativo porque, se dice, se trata de un mecanismo que "ha llegado ya a un punto crítico, pues así lo indica la creciente inconformidad del profesorado, que ha empezado a reaccionar contra la política." Tal resistencia se debe al "intenso desgaste físico y mental" al que ha sido sometido el profesorado que ahora no puede disfrutar de "vacaciones, días de descanso o de licencia, pues pueden perder sus estímulos por falta de puntos." Asimismo se objeta que de llevarse a cabo un programa de estímulos se trastocaría la importante disposición contractual que indica que "todo trabajo debe hacerse con el máximo esmero, sin

embargo esa disposición contractual puede verse afectada negativamente por la implantación de productivismos fabrikuistas." (documento de la Secretaría de Trabajo y Conflictos, XVII CGO, 1993)

De manera contundente se concluye "...nuestra posición es rechazar una reedición del caso de los académicos. Porque además pensamos que una manera auténtica de estimular el trabajo descansa en una justa retribución salarial y en un mayor involucramiento del trabajador con su actividad. Ese involucramiento sólo podrá alcanzarse en la medida en que el trabajo posea un sentido claramente identificado con los fines de la Universidad y no con los propósitos de carreras políticas personales." (Ibid).

En esta postura sólo encontramos como estrategia básica el rechazo a toda medida que tienda a modificar el esquema tradicional de relaciones laborales. No concede posibilidades de cambio a las formas de remuneración ni a las formas organizacionales. En ningún momento es posible hallar en la exposición de esta postura un reconocimiento a la necesidad del cambio y todavía más difícil resulta encontrar en ella consideraciones autocríticas donde se acepte corresponsabilidad del sindicato o de los trabajadores para explicar las deficiencias en el trabajo. Se trata de un notorio retroceso en la postura sindical.

Con estas definiciones es perfectamente comprensible que en vísperas de la huelga de febrero de 1994, que se prolongó por más de 40 días, al pronunciarse respecto a los programas propuestos por las autoridades, el CE señaló que equivalía a legitimar la pérdida de materia de trabajo, aceptar la intensificación de los ritmos de trabajo y la exclusión del sindicato en la definición de los salarios del personal académico. Paso seguido se ratifica el "Rechazo a la política productivista en materia de estímulos y disposición del Sindicato a establecer un mecanismo distinto que permita distribuir de manera general el presupuesto asignado a este concepto" ("Porqué estallar la huelga", doc del CE, 30 de feb. 1994).

No obstante, ya avanzada la huelga y seguramente en el afán de buscarle una salida, el CE declara que respecto a "la llamada carrera administrativa y la compactación de puestos administrativos de base (...) es necesario pactar en la presente revisión de Contrato las bases para su establecimiento y, de manera inmediata, una vez concluida la revisión iniciar las discusiones a partir de un proyecto sindical y con la participación amplia del conjunto de los trabajadores." (Ibid)

Al final, lo dicho en el párrafo anterior quedó más como camuflaje discursivo que como la expresión de una voluntad real. El tema de los programas apenas fue materia de discusión entre los huelguistas y, una vez que son retirados de la mesa de negociaciones, la representación sindical no

mostró interés por establecer las condiciones que dieran continuidad por lo menos a la reflexión y al análisis.

5.4 Tercera propuesta para administrativos (las bibliotecas).

El tercer capítulo de este conflicto se abre dos años después, en septiembre de 1996, cuando las autoridades presentan al sindicato su “*Propuesta de reorganización de los procesos de trabajo en las bibliotecas de la UAM*”. Se trata de una propuesta de muy buena manufactura por el esfuerzo didáctico con el cual se presenta. Asimismo, pretende atender uno de los puntos neurálgicos del funcionamiento universitario, como son sus bibliotecas, partiendo de un diagnóstico elemental.

De acuerdo a esta apreciación las bibliotecas se enfrentan a usuarios que requieren “nuevos y más eficaces servicios”, mismos que pueden otorgarse si se acude a ciertas innovaciones especialmente del campo de la informática. Con la aplicación de nuevos procedimientos y recursos técnicos se vuelven obsoletas un grupo importante de tareas y se hacen indispensables nuevos perfiles de los puestos así como la reestructuración de los procesos de trabajo.

La propuesta consiste en reducir los cinco puestos que componen, de acuerdo al Manual de Puestos, al grupo laboral de bibliotecas a solo dos nuevos puestos, conforme al esquema que sigue:

PUESTOS ACTUALES	PUESTOS PROPUESTOS
• Ayudante de biblioteca • Técnico bibliotecario • Operador de equipo de captura de datos (solo para la COSEI de la U. Xochimilco)	• Técnico en sistemas de información bibliotecaria
• Bibliotecario • Documentalista	• Especialista en sistemas de información bibliotecaria

Los nuevos puestos asimilan casi todas las funciones de los viejos y, al mismo tiempo, agregan algunas nuevas derivadas de la aplicación de las tecnologías recientes. Por ejemplo, en el caso del Técnico se agregan 4 nuevas funciones mientras que para el Especialista se agregan 6.

Mediante esta incorporación se pretende formalizar el reconocimiento de funciones que en los hechos se vienen realizando desde hace varios años sin que estén reconocidas en el Manual de Puestos. Tal es el caso del manejo de la propia computadora y algunos programas cuya

introducción, no obstante su gran utilidad, ha sido parcial y conflictiva: Inteligente 9000 y Navigator (The Information Navigator Library, mejor conocido como Tin-Lib).

Los puestos propuestos, igual que los vigentes, se integran por tres niveles y en promedio, los nuevos salarios propuestos representaban un incremento aproximado del 15% para todos los niveles. No obstante, adicionalmente la propuesta contemplaba que al hacerse la conversión, más del 80% de los trabajadores pasarían a su nuevo puesto con un nivel más alto.

En esta ocasión el sindicato respondió a principios de 1998. El CE del SITUAM, ahora en manos de facciones no tan reacias a reformar las relaciones laborales de los trabajadores administrativos,⁶⁸ encontró las siguientes objeciones a la propuesta:

- “No partía de las funciones sustantivas
- Era sumamente parcial al excluir a otros puestos de las bibliotecas, al trabajo audiovisual y de librería.
- Los perfiles de los nuevos puestos propuestos eran muy rígidos
- Observaba obstáculos en la movilidad de los trabajadores al plantear la capacitación como prerequisite a la migración
- Estancamiento de la plantilla al no considerar nuevos servicios y funciones y la ampliación de servicio
- Ignoraba las condiciones de trabajo” (“La situación de las bibliotecas”, CE del SITUAM, febrero 16, 1998).

Sin embargo, a pesar de estos señalamientos, a juicio del CE era necesario afrontar la negociación para “Aprovechar y extender a todos los trabajadores las ventajas que incluía la propuesta de la UAM:”

- Incremento de los ingresos económicos por fuera de los tiempos y procesos de revisión;
- El planteamiento de romper el techo salarial en el tabulador;
- La posibilidad de pactar la plantilla de personal;
- El reconocimiento, por parte de la Universidad, de la introducción de nuevas tecnologías” (“La situación de las bibliotecas”, CE del SITUAM, febrero 16, 1998);

Este planteamiento se discutió en el XXIV CGE, donde se preparó la estrategia para la revisión salarial que tendría efecto en febrero de 1997. Nuevamente el resolutivo sobre el tema fue en

⁶⁸ Este CE estaba encabezado por el Sr. Alejandro Vega, quien fuera el secretario de relaciones exteriores en el CE que en 1990 proponía que el sindicato asumiera una actitud autocrítica y encarara el desafío de discutir y, de ser el caso, asumir responsabilidades ante el trabajo.

sentido distinto. En lugar de la Propuesta del CE, el Congreso resolvió elaborar un proyecto sindical integral de tabulador y del Manual de Puestos Administrativos de Base como precondition para el inicio de las negociaciones.

Como se sabe, los congresos en este sindicato, como en cualquiera que se inscriba en la tradición autonomista y democrática, suelen convertirse en los escenarios donde las distintas corrientes que participan al interior, más que los delegados en lo individual, dirimen sus diferencias y hacen valer su fuerza numérica o su habilidad para inclinar las votaciones a favor de sus posiciones.

En esta ocasión la posición que resultó triunfadora fue respaldada por las corrientes que tradicionalmente se oponen al posible cambio apoyándose en las razones siguientes: los proyectos presentados por las autoridades de la UAM están asociados a dos intencionalidades que lo dotan de un carácter perverso, a saber: a) responden a un plan estatal e internacional que pretende homologar al trabajo universitario “en esquemas de gestión y dirección fabriles y de la empresa moderna; (...) con propósitos de desmantelamiento de la identidad del trabajador universitario y, por lo tanto, como sujeto del proceso educativo.”; b) se busca refuncionalizar las universidades como “maquiladoras de tecnología para el sector privado, (...) la instrumentalización de los centros de educación superior para crear nuevos mecanismos de autofinanciamiento cosa que conduce a un alejamiento de la responsabilidad del Estado en materia educativa.” (Doc. de La Tribuna al XXI CGO, mayo 1997).

Es obvia la defensa de una supuesta “identidad del trabajador universitario “ que corre el grave peligro, según este enfoque, de ser encuadrado en esquemas de trabajo “fabriquistas”. Un sometimiento del trabajo administrativo universitario a esquemas de remuneración flexibles conducirían a ignorar que éste tiene como materia de trabajo la educación y la cultura, de donde le viene “la sustancia laboral que nos da identidad”. Asimismo, la modificación de las relaciones laborales conduce necesariamente a la “cancelación de la contratación colectiva y de relaciones con los interlocutores sindicales”. (La Tribuna, documento al XXI CGO, mayo 1997)

No es difícil concluir que, para esta perspectiva, cualquier medida o acuerdo que vaya en el sentido de modificar los términos vigentes de las formas de pago o de la redefinición de puestos, representaría automáticamente un saldo negativo para la asociación y la capacidad de gestión de los trabajadores. Es decir, ve amenazada las bases de la existencia misma del sindicato.

La propuesta fue abandonada por el claro rechazo sindical. Las autoridades han optado por buscar acuerdos aislados en cada unidad académica y en la negociación directa con los trabajadores.⁶⁹

De este modo, tenemos que mientras el sindicato sigue atrapado en discusiones interminables respecto a la conveniencia de entrar o cómo entrar a las negociaciones, las autoridades se han visto forzadas a buscar soluciones para avanzar en la operación de las bibliotecas en un marco de nuevas condiciones técnicas. Para conseguirlo, acordaron directamente con los trabajadores de las bibliotecas pagos adicionales al salario a cambio de que éstos se comprometieran a usar los nuevos recursos técnicos, básicamente el equipo de cómputo y su diversa paquetería.⁷⁰

La disposición de la dirección sindical para colocar al sindicato en posición negociadora; con una visión más pragmática que le permita aprovechar las posibilidades de obtener beneficios para sus representados y asumir compromisos ante el trabajo, nuevamente fue derrotada, pero ahora ya no por el conservadurismo de las autoridades universitarias sino por el conservadurismo propio. Por un supuesto temor de encontrar, en una política pragmática y negociadora, el desfiladero del sindicato.

El CE derrotado expresó con elocuencia el pesimismo que parece prevalecer en la posición sindical más favorable a los cambios laborales:

“El caso de las bibliotecas es uno entre muchos ejemplos de como la negativa sindical a avanzar en la negociación, mediante el simple y llano rechazo de las propuestas de la patronal sin ofrecer alternativa, lo único que provoca es justamente que la patronal avance, en la realidad, en sus propuestas y su concepción del trabajo. Tal parece que la patronal ya le tomó la medida al sindicato y calcula que el mejor camino para avanzar en su propuesta y no tener que negociar es la vía de: 1) hacer la propuesta al sindicato a sabiendas de que éste la rechazaría y, 2) en seguida simplemente aplicarla sin acuerdo bilateral. Si se identifican los rasgos de la carrera administrativa propuesta por la universidad, ya hace cuatro años, se podrá constatar que ya se encuentran presentes en la realidad del trabajo de muchos grupos de compañeros y compañeras: se verifica cómo la simple oposición sin alternativa sindical no ha ayudado a detener la propuesta patronal.” (CE, “La situación de las bibliotecas”, febrero 16, 1998).

Más adelante, el mismo CE hace otro señalamiento igualmente importante:

⁶⁹ Como resultado los trabajadores de la biblioteca de la Unidad Iztapalapa, especialmente de las secciones de Adquisiciones, Análisis bibliotecario, Hemeroteca y Servicio al público, convinieron en utilizar el sistema automatizado desde el año 1997. En la Unidad Azcapotzalco ya son varios años los que llevan utilizando el sistema automatizado Inteligente -9000. En tanto que en la Unidad Xochimilco, si bien no se utiliza plenamente o mayoritariamente el sistema Tin-Lib, en lo individual varios trabajadores lo usan.

⁷⁰ Un ejemplo muy ilustrador es el caso de la Unidad Xochimilco donde a fines de 1997 la Secretaría de Unidad logró establecer un convenio con los trabajadores para que éstos se comprometieran a usar el Tin-Lib a cambio de un pago único de \$2200.25 y de \$1000.00 para quienes forman los grupos de biblioteca y de apoyo respectivamente

“...es completamente lógico y explicable que ante la falta de alternativas sindicales los trabajadores busquen salidas individuales o grupales; que cuando el propio sindicato obstaculiza el mejoramiento de sus ingresos y la profesionalización de su trabajo los trabajadores busquen trabajar horas extras, efectuar labores que no les corresponden o utilicen equipo y tecnología novedosa que implica mejor calificación o alteración de las funciones contratadas.” (Ibid)

La resistencia sindical, en este caso, ha tenido como principal saldo la creación de una situación cada vez más alejada del orden legal que se ha generado mediante la contratación colectiva. Legalidad y vida real en el puesto de trabajo parecen distanciarse cada vez más.

5.5 Política laboral y reacciones de la base.

En los últimos años de la década de los noventa (incluido el 2000), las pautas del conflicto laboral no han variado sensiblemente. Las tensiones se han acumulado y por momentos desbordan el marco de la negociación colectiva formal. En tales circunstancias la representación sindical, nuevamente en manos de la posición conservadora,⁷¹ ha tenido que aceptar algunos acuerdos básicos. Por ejemplo, se tuvo que convenir un arreglo que modificó horarios y jornadas, así como los perfiles de algunos puestos de la tienda de autoservicio de la UAM a fin de impedir su inminente cierre, dados sus problemas de operación; una situación parecida ha ocurrido con los trabajadores de las bibliotecas quienes, aprovechando la táctica de las autoridades de negociación directa, enfrentando abiertamente al CE han actualizado un convenio que los coloca en condiciones salariales de excepción con respecto a sus compañeros de otras áreas o Departamentos y, finalmente, también se ha tenido que aceptar, en la revisión contractual del año 2000, la revisión inmediata del Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB).⁷²

⁷¹ Aquí la noción de conservador o conservadora solo está indicando resistencia al cambio de las relaciones laborales en lo que se refiere a las formas de pago y compactación de puestos.

⁷² La decisión final, después de varios años de resistirla, de revisar este Manual, durante el XXIII CGO, no significa otra cosa que la aceptación de que los procesos y puestos de trabajo se han modificado. Sin embargo, se mantiene firme la postura de preservar la rigidez de los puestos rechazando cualquier intento de ampliar las funciones de los mismos. Se busca solo sustituir tareas y crear nuevos puestos y categorías. Entre los objetivos que la posición conservadora intenta imprimirle a la firma del MPAB están: convertir esta negociación en una oportunidad para obtener un incremento salarial generalizado; rechazar los estímulos y recuperar la materia de trabajo. Entendiendo esto último como el despido de los trabajadores irregulares y creación de nuevos perfiles y plazas (ver doc. De La Tribuna, “Acotaciones al proceso de Reorganización del MPAB”, XXIV CGO, 2000).

Para ilustrar la manera mediante la cual la acumulación de esas tensiones laborales se están traduciendo en amenazas de fractura al interior del sindicato describiremos brevemente lo que ocurre en el caso de las bibliotecas, para seguir con el mismo ejemplo. Al respecto es importante recordar que casi sorpresivamente a principios del mes de abril de 1999 se firmó un primer convenio específicamente orientado a preparar las condiciones que dieran paso a la postergada reorganización.

Si bien se dice en el convenio que el arreglo pactado se inscribe en "el ánimo común tendiente a dinamizar el proceso de discusión de la reestructuración del Manual de Puestos Administrativos de Base", por el momento el propósito inmediato aceptado por ambas partes es el de "continuar con el proceso de trabajo automatizado que se realiza actualmente en las Coordinaciones de Servicios de Información de las Unidades Azcapotzalco y Xochimilco, así como en la Coordinación de Servicios Documentales de la Unidad Iztapalapa" (ver Acuerdo que celebran la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, abril de 1999).

En sus puntos medulares el convenio establece, en primer lugar, la obligación de la Universidad de llevar a cabo un pago "en seis exhibiciones a los trabajadores comprendidos en"⁷³ las bibliotecas (CCT, cláusula 1). Sobre el entendido de que las funciones de los distintos puestos se han modificado sustancialmente con la automatización del trabajo y en tanto se llega a una nueva definición de la estructura tabular y del manual de funciones; en segundo lugar, se convino en formar "un grupo de trabajo integrado por seis miembros de cada una de las partes, para que en un período no mayor de 60 días hábiles contados a partir de la firma del presente acuerdo determine las necesidades de capacitación que requieran los trabajadores...", y en tercer lugar, otro grupo de trabajo también integrado con tres representantes de cada parte y dentro del mismo periodo que el primero, se ocupará de analizar "el proyecto integral de las Coordinaciones de Servicios de Información y Servicios Documentales que presentará la UNIVERSIDAD..." (Ibid). Además, el mismo grupo de trabajo "también identificará los procesos de trabajo, los aspectos organizacionales y operativos, con el objetivo de mejorar la calidad en los servicios que requiere la Comunidad Universitaria" (Ibid).

⁷³ Para dar efecto a este acuerdo se dividió a los trabajadores en dos grupos. El primero se compone con los puestos que se considera son específicos de las bibliotecas como el Ayudante de Biblioteca, Bibliotecario, Técnico Bibliotecario, etc.; el segundo con aquellos puestos que se consideran de apoyo y cuyas funciones no son específicas de la biblioteca, por ejemplo Secretaria, Secretaria Auxiliar, Bilingüe, etc.

Hemos dicho que la firma del convenio resulta sorpresiva por que el CE que encabezaba en ese momento al SITUAM estaba compuesto precisamente por una de las corrientes que con mayor beligerancia se han opuesto a este tipo de acuerdos. De hecho, tres o cuatro semanas antes de la firma el representante del CE se retiró, ante la sorpresa de sus propios compañeros delegados de las bibliotecas, de la mesa donde los representantes de las autoridades universitarias habían accedido a introducir una serie de modificaciones de redacción objetadas previamente por la parte sindical. El argumento esgrimido ante sus compañeros por parte del representante del CE para retirarse fue que para firmar necesitaba el aval del Consejo General de Delegados (CGD).

Después de este incidente, la molestia de los trabajadores delegados que había trabajado a favor de la firma del convenio fue muy manifiesta. A tal grado era su inconformidad que ellos amenazaron con promover la firma de acuerdos locales si el CE seguía bloqueando la firma del convenio como sindicato.

Efectivamente, poco después fue convocado el CGD y, esto fue lo sorpresivo, en él los delegados de las bibliotecas de Azcapotzalco e Iztapalapa, teniendo en contra la postura del comité, convencieron a la mayoría de sus compañeros de votar a favor de un convenio que, según su parecer, les beneficia, puesto que de hecho muchos de ellos desde hace años realizan el trabajo bajo nuevas condiciones técnicas y con otras funciones.

De este modo el CE, atrincherado en su postura de no dejar pasar nada que se le parezca a una flexibilización de los salarios que reciben los trabajadores administrativos, por considerar que fatalmente conduce a “la automatización del trabajador y a la consecuente inmovilidad de los sindicatos” (Informe, Secretaría de Conflictos, XXIV CGO), empieza a ser cuestionado por una masa de trabajadores que, de manera pragmática, busca el mejor arreglo en la venta de su trabajo pensando en sus necesidades presentes más que en los supuestos riesgos de un futuro que, bien sabe, nadie tiene seguro.⁷⁴

En un intento de resumen podemos decir que el proceso de negociación ha resultado sumamente tortuoso, marcha con suma lentitud y evidente retraso con respecto a los reclamos del trabajo práctico. Asimismo, en términos de saldos las dos partes han perdido. La institución ha sufrido retraso en sus programas de ajuste y actualización y seguramente eso le ha restado poder de

⁷⁴ En los primeros meses del años 2000 se volvió a presentar una situación muy parecida de estira y afloja entre el CE y los trabajadores de las bibliotecas, especialmente de Iztapalapa y Azcapotzalco, teniendo una solución muy parecida a la que resumimos.

negociación hacia fuera, en tanto que a los ojos de los responsables de la política universitaria se muestra incapaz de adecuar su marco laboral.

Por su parte, el SITUAM no tiene mejores cuentas. Ciertamente ha logrado preservar su carácter autónomo, su imagen de independencia y un prestigio de combatividad entre las filas del sindicalismo independiente. No obstante, el SITUAM se mueve con extrema rigidez ante las presiones que imponen las demandas de mayor eficiencia, productividad y calidad en el trabajo, que plantea su contraparte. Poniendo el énfasis en su acción reivindicativa, pero ignorando por completo los requerimientos de actualización y eficiencia de la institución. Sujeto a pesados grilletes ideológicos subordina su acción a inamovibles supuestos que no se atreve a cuestionar.

Con todo, sería un error creer que los argumentos o las posiciones defendidas por las dirigencias representan cabalmente la idea que los trabajadores administrativos tienen de su trabajo, de su sindicato o de la institución para la cual laboran. En este sentido, la investigación a realizar antes de dar por ciertos los supuestos con los cuales se resiste al cambio laboral los tomará para formular campos problemáticos a discutir.

Por ejemplo, cuando se dice que el efecto deshomologador de las políticas de estímulos tiene como fin principal destruir la identidad del trabajador universitario, nos surgen estas preguntas: ¿existe una identidad del trabajador administrativo universitario?, si existe ¿cuáles son sus componentes constitutivos?, si se dice que esa identidad se construye con base en la substancia del quehacer universitario ¿se está hablando por todos o sólo por esas minorías de trabajadores calificados que reclaman su inclusión en dichas tareas y que rechazan a ser definidos como apoyos?; además, si los esquemas de pago son importantes para esa identidad, como se infiere en el rechazo a los estímulos, ¿cuál es el grado de heterogeneidad que puede resistir la identidad?, puesto que el esquema de pago existente de por sí es heterogéneo; adicionalmente conviene preguntarse si actualmente no existen relaciones jerárquicas o de competencia entre los trabajadores generadas por la diferencia salarial o de categoría y funciones.

También, cuando se dice que la modificación de los “modelos de relaciones laborales” pretenden homologar al trabajador universitario “en esquemas de gestión y dirección fabriles y de la empresa”, encontramos que se está haciendo un reconocimiento implícito de algo que en el discurso se cuida de no pronunciarse. Se soslaya que existe un viejo esquema de relaciones laborales cuyos efectos no se cuestionan. O ¿estamos en un esquema que solo ofrece ventajas al trabajador y al sindicato?, ¿no existen elementos de las relaciones laborales y de los procesos de trabajo tradicionales que

convenga abandonar en beneficio de una mejor calidad de vida en el trabajo y de mejores relaciones sindicales?.

Estas preguntas solo intentan evidenciar la inconsistencia y rigidez de los supuestos que han dominado la política laboral del SITUAM; pero no es interés de este trabajo abordarlas y agotarlas más que tangencialmente en la medida en que su tratamiento nos ayude a entender y a explicar la democracia sindical en los términos en que ya lo hemos expuesto.

CAPÍTULO 6. EL DISEÑO DE LA DEMOCRACIA Y SU FORMALIZACIÓN

6.1 Ideas básicas sobre la democracia sindical.

En lo que se refiere a la conducción política e ideológica del movimiento constitutivo del SITUAM, en una primera etapa, fueron predominantes los planteamientos formulados por activistas y simpatizantes del Partido Comunista y de la corriente conocida como Consejo Sindical (en adelante PC y CS). Estas dos tendencias político-sindicales supieron aprovechar la experiencia obtenida de su participación previa en el sindicalismo universitario⁷⁵ y, al menos mientras duró el impulso fundador, exhibieron tanta coincidencia que resulta difícil diferenciar sus planteamientos.

De la misma forma con la cual se habían conducido en el proceso constitutivo del STEUNAM y SPAUNAM (Woldemberg, J., 1982: 22-23), ambas corrientes promovieron y fueron apoyadas para que en la definición de los estatutos del SITUAM no se asentara la parte perversa de la cláusula de exclusión. Es decir, se canceló la posibilidad de que la dirección del sindicato tuviera facultad de solicitar el despido de todo trabajador que se negara a afiliarse o renunciara a su afiliación por cualquier motivo. Como se sabe, este es uno de los medios coercitivos más nefastos que los sindicatos corporativos ejercen para enfrentar a sus opositores.⁷⁶

En ese sentido, la voluntad de hacer del SITUAM un sindicato democrático queda más que manifiesta, pues en el diseño de su legislación se toma distancia de la afiliación obligatoria y se opta por la adherencia voluntaria; se pretende, de ese modo, que la fuerza sindical quede determinada por su capacidad de representación.

Pasados los primeros años de existencia sindical, a fines de los años setenta, cobraron fuerza otras corrientes político – sindicales que someten a crítica el estilo y las formas de acción con las que se conducía al sindicato. La alianza CS y PC prácticamente recibe las mismas críticas que se le imputan al último en otros lugares (Bizberg, 1984: 187). Varias de las nuevas corrientes tratan de colocarse más a la izquierda en sus definiciones ideológicas por considerar que las posturas

⁷⁵ En un documento de balance de 10 años de existencia del SITUAM se dice: "La experiencia adquirida en el proceso de construcción de los sindicatos de la UNAM, y su lucha en el campo de la contratación, fue aprovechada y utilizada en la gestación del SITUAM,. No pocos militantes sindicales del SPAUNAM formaron parte de la primera planta docente de la UAM, incluso, poco después, algunos serían los diseñadores del Contrato Colectivo y conducirían la primera huelga" (Doc. Trabajadores de Base Unidos, marzo de 1985, "Situam 10 años, Elementos de balance")

⁷⁶ Un análisis detenido de las implicaciones de esta cláusula se encuentra en Bensunsán, G. (1998)

reformistas,⁷⁷ que prefieren la negociación de cúpula a la movilización de las masas y sustituyen los intereses sindicales por los partidistas, son causa principal de infinidad de errores, de la escasa participación y desaliento de los trabajadores.

Las diferencias más importantes se pusieron de manifiesto a propósito de la construcción del SUNTU, del que ya hemos hablado antes. Después de que el 5 de octubre de 1979, mediante referéndum,⁷⁸ los afiliados al SITUAM habían decidido mayoritariamente su ingreso al mencionado sindicato nacional, la crítica de las corrientes radicales tendió a crecer al grado de que en el mes de noviembre de 1981, mediante otro referéndum, los mismos afiliados votaron la salida. La opinión que terminó imponiéndose señalaba que el retiro del SUNTU

"fue obligado por dos causas: 1) El proceso de construcción acelerada, burocrática y al margen de las bases, del organismo nacional. 2) La conducción equivocada que tuvo. La dirección, integrada mayoritariamente por el Partido Comunista y el Consejo Sindical, no solo no dio una lucha consecuente contra la ley JLP, sino que la saludó, considerándola como un avance." (TABU, Doc. Situam 10 años, Elementos de balance, marzo 1985).⁷⁹

La alianza PC y CS perdió prestigio por la forma en la cual condujo el intento fracasado de construir el SUNTU, de modo que en 1980 también perdió la conducción del SITUAM en las elecciones de CE de ese año.

Se desprende de las líneas anteriores que las corrientes críticas del PC y CS reiteran en mucho la crítica que la experiencia de Línea Proletaria, en el sindicalismo minero, hiciera al caudillismo del sindicalismo independiente, que había terminado por reproducir estructuras burocráticas y de nula participación de las bases. Si bien en el plano formal no hubo mayor problema para definir los principios organizativos y de funcionamiento, en el plano de la acción, apuntaban las críticas, el

⁷⁷ Las acusaciones que se les lanzaban con frecuencia los ubicaba como sabotadores de la acción obrera independiente. En el contexto de los preparativos para el primero de mayo de 1982, una de las corrientes los fustigaba en estos términos: "Los reformistas nos llamarán a respetar el orden (sic) con propuestas ya conocidas, a desfilar y sabotear la marcha oficial. Penetrarán a todos los rincones, a las reuniones obreras, a los sindicatos, a las coordinadoras, etc. Tratando de evitar un acuerdo obrero que hable de una marcha independiente; finalmente como en años anteriores, después de ser rechazado en la marcha oficial, cuando sea imposible la organización de un acto masivo, llamarán una marcha imposible independiente con una escasa participación debido a sus posiciones bacilantes (sic)." (La Tribuna, documento, abril de 1982).

⁷⁸ De 1249 votos emitidos, 813 fueron a favor de ingresar al SUNTU, 412 en contra y 24 votos fueron anulados (volante firmado por Vega, A. y Luis Bueno., s/f)

⁷⁹ El PRT evaluaba de forma parecida: "El sindicalismo universitario ni siquiera entró a una lucha decidida y frontal que se opusiera a la política reaccionaria y antiobrera del gobierno. La causa fundamental de este inmovilismo fue muy visible: la política reformista de la dirección nacional del SUNTU -dirigida por las corrientes PCM y Consejo Sindical- que se distinguió por crear ilusiones en los diputados obreros del Congreso del Trabajo, estableció una línea conciliadora y finalmente claudicante" (PRT, Combate, abril 9, 1980)

papel fundamental recaía en los dirigentes, dejando a las masas en el inmovilismo y excluidas de las decisiones fundamentales. Por tanto, se decía, como lo hiciera Línea Proletaria, la democracia sindical debería suponer no solo la participación electoral de las masas sino también su supremacía en la acción y toma de decisiones como único medio para su conscientización e incorporación a la lucha (Bizberg, I., 1984).

Pero a diferencia de la experiencia minera, el medio universitario resultó un ámbito propicio para la proliferación de grupos políticos de izquierda y, cual más, procurando distinguirse de los otros, reclamando cada cual para sí la actitud "consecuente", "verdaderamente democrática" o más radical, es decir, no reformista. Por eso, aquí la noción de democracia sólo puede ser entendida unida a la noción de revolución, de cambio social revolucionario. El PRT lo decía con claridad: "Concebimos a la democracia como instrumento por excelencia para la formación de los agremiados y como escuela preparatoria de la lucha por el socialismo" (PRT, Ponencia al V CGO, mayor 1981).

Tendió a predominar, en la visión de las corrientes, un modelo organizativo y de acción que pone especial énfasis en los principios de la democracia directa y participativa, subordinada al propósito de propiciar la masiva participación de los trabajadores en los espacios de discusión y toma de decisiones⁸⁰

Aquí, la noción de democracia directa tiene una función eminentemente comprensiva más que de referencia empírica debido a que en sentido estricto debe entenderse "como aquella que carece de representantes y de correas de transmisión representativas ...(por tanto) Puede decirse que una democracia directa, literal y auténticamente autogobernante, se restringe a grupos relativamente pequeños, grupos del tamaño de una asamblea" (Sartori, G., 1997, 150 - 151). Por ello, a decir del propio Sartori, incluso la democracia griega se complementa con formas representativas para operar con cierta eficiencia. Así en el SITUAM, si bien se reivindica el valor de la democracia directa, no se puede prescindir de la democracia representativa.

⁸⁰ Incluso en días recientes se dicen en el sindicato cosas como estas: "Dentro de las posiciones políticas y sucesos que confluyeron para dar vida al sindicato se encontraban las de muchos académicos que creían en un proyecto social con el sello real de la democracia, no la farsa que nos presentan donde todo se vuelve democrático por la aplicación del referéndum, plebiscitos o consultas de opinión en donde está descartada la inteligencia, la confrontación o retroalimentación de las ideas, el análisis de la situación y los escenarios donde se tienen que definir el futuro de nuestras vidas y la de la organización, tal como se planteó en la última revisión contractual y primera del milenio" (La tribuna, XXIV CGO, "¿Podrá madurar la política sindical sin que los sindicalizados maduren?") El énfasis en los mecanismos de la democracia directa es obvio.

La función pedagógica de la democracia directa no es completa si no está asociada a una política de movilización constante por las demandas sindicales. Tanto para la solución de conflictos cotidianos como la asignación de cargas de trabajo, la sanción disciplinaria aplicada a algún trabajador, etc., Como el cumplimiento de algún acuerdo colectivo como el inicio de negociaciones de revisión contractual, o la instrumentación del Reglamento Interior del Trabajo, son motivo para la movilización. La “movilización de las bases” se vuelve como el recurso privilegiado y la explicación del éxito o fracaso de la acción sindical.

Otro aspecto de la democracia adoptada es su componente representativo. Hemos dicho que existe en el SITUAM una clara fascinación por la democracia directa pero debido a su imposible operación en una población de miles, dispersa territorialmente, los mecanismos representativos se hacen indispensables. Este sindicato adopta la noción de representatividad de tipo delegada, como la utilizada por los comuneros de París detectada por Marx, en tanto que se reivindica el carácter revocable de todo cargo público, en oposición a la representación de tipo fiduciaria, propia de la tradición liberal, donde se supone que el representante, una vez electo, guía su proceder por el interés general más que por el particular de quienes lo eligieron (Bobbio, 1997; 49-73).

El modelo también incorporó el supuesto de un trabajador muy receptivo al mensaje político y sindical; atento y dispuestos a la discusión de los asuntos de interés general, es decir públicos; interesado en organizarse y a desempeñar puestos de representación u otra índole en beneficio de sí mismo y sus compañeros; y, sobre todo, susceptible de involucrarse crecientemente en la acción política revolucionaria. Es tal el arraigo de estos supuestos que toda evaluación o juicio sobre la vida sindical los da por obvios y, en cambio, las debilidades o límites de la acción sindical invariablemente son atribuidos a las personas o corrientes político-sindicales que ocupan los cargos de representación en cada coyuntura.⁸¹

⁸¹ Para confirmar esta apreciación sólo basta con revisar las evaluaciones que se efectúan cada ocasión que se cierra un capítulo de negociación salarial o contractual. Por ejemplo, en la revisión contractual de febrero de 1998, dado el discreto acuerdo logrado sin huelga de por medio, una corriente opinaba del CE lo siguiente: “...el papel que el comité ejecutivo desempeñó a lo largo del proceso de revisión salarial y contractual, fue claramente negativo. Su responsabilidad como instancia de orientación y conducción del proceso fue, como ya hemos apuntado, casi inexistente: un discurso confuso y débil frente al Comité de Huelga, una actitud de anuencia y subordinación frente a la patronal, abonaron en contra del proceso de nuestro sindicato. Los resultados de ello, insistimos, se expresan en la desmovilización de las bases, la desconfianza hacia la dirección sindical y, por último, el debilitamiento de nuestro sindicato.” (Corriente Primero de Mayo; Un Balance de la Revisión...)

Debido a las exigentes metas del ideal democrático, más implícito que explícito, al interior del SITUAM pronto se empezó a hablar de "crisis del sindicato". A mediados de los años ochenta, una corriente evaluaba la vida sindical en estos términos:

"Es difícil saber con precisión el momento que marcó el inicio de la crisis del SITUAM. Aunque llevamos varios años hablando de ella, es en la actualidad cuando más notamos que los síntomas conforman ya un cuadro bastante desalentador: escasa participación sindical, CGD's sin quórum, inexistencia de CS, AS realizadas por 20 o 30 trabajadores, falta de interés de los delegados departamentales retiro del sector académico de la vida sindical, y poca representatividad y crisis de los órganos de dirección (CE, GIC's y CM)" (TABU, Doc. Situam 10 años, Elementos de balance, marzo 1985).

Las explicaciones usuales, regularmente formulada por las corrientes, ponen el énfasis en: a) "la incapacidad de los órganos de dirección del sindicato" para aplicar las políticas correctas⁸² y b) el "continuo enfrentamiento entre corrientes"⁸³. De hecho la primera es asimilable a la segunda dado que la descalificación es parte de un juego donde, en opinión de TABU:

"la lucha por el poder se convirtió en la principal tarea a cumplir por las corrientes, convencidas de que, obteniéndolo demostrarían la justeza de su proyecto partidario. La acción benéfica de las organizaciones políticas, que aportaron una cuota valiosa para el nacimiento del SITUAM, se ha convertido, en muchas ocasiones, en un valladar que impide la expresión de los trabajadores." (TABU, Doc. Situam 10 años, Elementos de balance, marzo 1985).

La historia del SITUAM cobija otra historia continua de bloques, alianzas, rupturas y enfrentamientos entre las agrupaciones político-sindicales desde el momento mismo en que nace el sindicato.⁸⁴ Pero al mismo tiempo todas estas agrupaciones, o casi todas, coinciden discursivamente en el modelo descrito arriba, por tanto, en mayor o menor medida en una estrategia que se proponga:

"Atacar la crisis con una política que devuelva a los trabajadores la palabra, que fomente las decisiones colectivas y ponga en las manos de los trabajadores la

⁸² Estando ya fuera de las instancias de representación el PC emitía este juicio: "la incapacidad de los órganos de dirección del sindicato para satisfacer las demandas del conjunto de los trabajadores, para propiciar la unidad de los sindicalistas y para establecer la estrategia y táctica adecuadas para lograr el avance del sindicato y para crecer y legitimarse entre los nuevos trabajadores que ingresan a la UAM." (PCM, Ponencia al V CGO, mayo 1981).

⁸³ El PRT señalaba en 1981: "Lo que si ha resultado ocioso y desgastante es el continuo enfrentamiento entre las corrientes que existen en el sindicato, particularmente cuando éstas no se encuentran directamente responsabilizadas en la implementación de los acuerdos y asumen una oposición gratuita e irracional a cualquier tipo de iniciativa de la dirección en turno (Combate, V CGO, 1981).

⁸⁴ Al respecto La Tribuna documenta que "1. En el comité Ejecutivo del 75 hubo rompimiento entre PC y PMT con los miembros de Consejo Sindical; 2. En el comité Ejecutivo de 76-77 PC rompió con Consejo Sindical; 3. En el Comité Ejecutivo de 77-78 PRT se deslindó de Punto Crítico; 4. En el Comité Ejecutivo de 78-80 Consejo Sindical rompió con PRT; 5. En el Comité Ejecutivo de 80-82 Tabú se deslindó de Rojinegra." (La Tribuna, doc. "Hoy no hay planilla Rojinegra", verano 82).

conducción misma de su organización; con una política que enfrente a las autoridades y al Estado con el mayor respaldo posible de los trabajadores, que se oponga a las medidas burocráticas y autoritarias, y que incite a la radicalización del sindicato y no sólo de las corrientes. Con una política que no le rinda culto ni a la espontaneidad ni al conservadurismo." (TABU, Doc. Situam 10 años, Elementos de balance, marzo 1985).

Tenemos entonces que en la conducción del SITUAM ha prevalecido la referencia a una noción de la democracia representativa, participativa y, sobre todo, politizadora, en tanto que entre sus objetivos sobresale el de dotar a los trabajadores del sentido de la acción política clasista; pero a pesar de ello, y paralelo a un constante forcejeo entre las corrientes que se han alternado en las instancias de representación, el escenario de crisis, en los términos descrito por las corrientes, se ha mantenido hasta el presente.

La medida de la coincidencia entre las corrientes respecto a sus ideas sobre la democracia la puede dar el dato siguiente: la estabilidad interna del SITUAM, en lo que lleva de vida (nació el 4 de marzo de 1975), no se ha visto amenazada por algún movimiento interno o conflicto que cuestione los valores y definiciones básicas de sus principios. Las pugnas entre corrientes han estado ligadas, como fue reconocido ya por algunas de ellas, a la lucha por la hegemonía en la conducción sindical; lucha en la cual la crítica apunta más hacia los estilos caudillescos, hacia los excesos e impericia en el manejo de los recursos, hacia la incapacidad en el desempeño de los cargos, pero no hacia el abandono o traición sistemática del programa básico del sindicato.⁸⁵

Otra cuestión que ilustra la institucionalidad sindical y las nociones políticas dominantes es el tratamiento de dos temas relativos al aspecto organizativo y, por tanto, al ejercicio de la democracia que resurgen de vez en vez entre las discusiones de los congresos sindicales: el principio de proporcionalidad de las planillas en las instancias de representación y el mecanismo del referéndum para decidir la huelga.

En cuanto al primer tema, fue percibido tempranamente que las corrientes derrotadas en los procesos electorales "abandonan la militancia sindical y en algunas ocasiones estas corrientes se fortalecen sin que, contradictoriamente, la organización sindical en su conjunto resulte fortalecida." (PRT, Combate, V CGO, mayo de 1981). La proporcionalidad fue propuesta como un mecanismo que, por un lado, garantizara la máxima representatividad de los órganos de dirección pero, por otro,

⁸⁵ Por lo menos esta caracterización era válida hasta antes del último proceso electoral (octubre 2000) para CE, donde creemos se rompió esta regla tal como veremos en el punto dedicado a la evaluación de los procesos electorales.

que preservara el compromiso de todos los grupos activos en la gestión sindical. No obstante, la propuesta ha fracasado ante argumentos como el de La Tribuna: "la elección no define al candidato y su cartera sino la o las corrientes, que según el porcentaje de la votación obtenida distribuirán de manera proporcional, a los candidatos de su preferencia en las carteras. (...) Pareciera que 'el unidos venceremos' será la columna vertebral de este proyecto más no es así; es sólo un mecanismo para legitimar la utilización compartida del aparato sindical" (La Tribuna, doc. Hoy no hay ...). Según este razonamiento, la experiencia del sindicato niega toda posibilidad de una alianza duradera y sugiere que la presencia de diversas corrientes en el CE solo entorpecería el trabajo de dirección.

Por su parte, la propuesta del referéndum se ha topado con el temor de que el Comité de Huelga pierda su carácter de presión; de que las asambleas departamentales sean sustituidas por la simple emisión del voto en una casilla y, finalmente, de que el referéndum le abra la posibilidad a la mayoría, habitualmente pasiva, de cancelar sistemáticamente la huelga (CE, Foro sindical, 9 de abril 1986).

En el terreno de las ideas queda claro que el SITUAM es producto de una voluntad que otorga a la democracia un sentido de principio para normar la vida cotidiana de la organización, pero subordinado a un fin político donde aquella juega como metodología para crear sujetos, individuales y colectivos, revolucionarios.

Dada la desproporción que resulta entre el modelo construido y los hechos parece comprensible el persistente ánimo de desencanto que transpiran las constantes evaluaciones que sobre la vida sindical realizan las corrientes.

De cualquier manera es evidente que el enorme peso adquirido por las corrientes políticas, así como el rechazo al principio de la proporcionalidad y al mecanismo del referéndum, deben tener implicaciones a favor o en contra de la democracia sindical que será necesario investigar.

6.2 Democracia formalizada.

Las dos aspiraciones mayores del movimiento obrero rebelde que cobijó al surgimiento del SITUAM quedaron plasmadas en la declaración de principios estatutarios de éste. Explícitamente se establece que "para que el sindicato pueda realizar sus finalidades es preciso que sea **independiente** con respecto al Estado, de las autoridades universitarias y los partidos", y además se agrega: "Como instrumento de clase el sindicato pugnará por la **democratización** de todos los

aspectos de la vida, y sobre todo en el interior del mismo, asegurando con ello la igualdad de todos sus miembros, igualdad que se exprese en la posibilidad de hacerse oír y desempeñar los diversos puestos representativos no siguiendo otro criterio que el mayoritario." (SITUAM, Estatutos 1998)

El SITUAM, entonces, hace suyos los valores de autonomía y democracia de modo tal que, sobre todo la última, serán elementos que deberían jugar como orientadores tanto en el diseño de la organización como en sus métodos de acción. Esto puede apreciarse con claridad en la reglamentación estatutaria. Por ejemplo, en lo que se refiere a la estructura organizativa puede percibirse la intención de dotar al sindicato de un poder representativo, equilibrado y con amplia capacidad de gestión. Para tal efecto los órganos de gobierno se estructuran en tres categorías: órganos de deliberación y resolución; órganos de coordinación y ejecución; y órganos normativos (ver cuadro sinóptico 1).

Paralelamente a la estructura de espacios deliberativos-resolutivos, corre otra también vertical, cuyas funciones enfatizan la coordinación y la ejecución. Ambas estructuras son acompañadas por dos comisiones autónomas que cuidan el cumplimiento de la legalidad interna (Ibid, cláusula 18).⁸⁶

Al menos en el papel, los espacios deliberativos que concitan a la participación directa; que teóricamente operan como espacios pulmonares que oxigenan constantemente la vida sindical posibilitando el análisis, crítica y enriquecimiento de las políticas sindicales; esos espacios gozan de un reconocimiento pleno en los tres niveles básicos de la estructura: a) el lugar cotidiano de trabajo (asamblea de departamento); b) el lugar de unidad o dependencia (asamblea seccional); y c) el nivel de la institución o de la totalidad (CGD o CG).

Conforme a este esquema, las instancias de coordinación y ejecución parecen estar determinadas en su designación y acción por procesos de alta representatividad, dado que suponen una participación sin restricciones y libre de coacción. De igual manera, el proceso de toma de decisiones se supone favorecido de las mismas posibilidades de deliberación y participación.

El principio de igualdad, como en toda organización democrática, se traduce en el derecho y obligación de "votar y ser votado para cargos sindicales"⁸⁷ y también de "Disfrutar de todos los

⁸⁶ El símil que se establece con las formas de un gobierno republicano es obvio y explícito: "... se concibe a los diferentes órganos de gobierno sindical a la manera de los órganos de gobierno de la República Mexicana. Así, el Congreso y el CGD son el poder legislativo, el CE y los GIC son el poder ejecutivo y las Comisiones Autónomas representan el poder judicial." (TABU, IV CGO, "Propuesta de reforma a los estatutos")

derechos y todas las prestaciones económicas y sociales derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo de convenios, reglamentos y de los presentes estatutos" (Art. 13, inciso "a" y "c").

La rotación de las dirigencias es garantizada con la limitación a dos años del tiempo de permanencia en las instancias de representación (Art. 63) y mediante restricciones estatutarias para que nadie ocupe "más de un cargo de elección sindical simultáneamente. De igual manera, ningún integrante del CE, los GIC, o las C.M. (parte sindical) podrá reelegirse en la misma instancia en el período inmediato siguiente" (Art. 99). Así también, los delegados departamentales sólo pueden durar en el cargo 6 meses (Art. 64). Dos criterios generales redondean estas restricciones antioligárquicas: están inhabilitados de participar en los procesos electorales aquellos que teniendo un cargo sindical deseen renunciar para ocupar otro; tampoco pueden participar quienes en los cuatro años previos se hubieren desempeñado como representantes sindicales, y sólo lo podrán hacer hasta haber cumplido dos años sin cargo alguno (Art. 100).⁸⁸ Como en cualquier sindicato democrático que se respete, también se establece el derecho de revocabilidad para cuando los sindicalizados dejen de sentirse representados en sus representantes (Art. 15).

Los procesos electorales para designar cargos intermedios y altos están plenamente reconocidos y se asienta el derecho que asiste a todos de "organizarse con fines electorales o de tendencia en el ámbito interno del SITUAM" (Art. 98, inciso "a"). De igual forma se asienta que asiste a todos los afiliados la "obligación y derecho de exponer y defender libremente sus ideas y difundirlas en las diferentes publicaciones del SITUAM creadas para tal efecto" (Art. 13, inciso "e"). Estos procesos están bajo la responsabilidad de una comisión electoral nombrada por el CG. La composición de las planillas y su propaganda son difundidas a cargo de los recursos sindicales (Art. 97 al 113).⁸⁹

Otro momento importante en la toma de decisiones tiene que ver con la huelga.⁹⁰ El emplazamiento a huelga es decidido, en primera instancia, por el CG, y sólo en caso de que éste no pueda

⁸⁷ El derecho al voto se extiende a todos los trabajadores afiliados sin importar su condición respecto a la estabilidad en el empleo (temporal o por tiempo indefinido). La única condición consiste en que para ejercer el derecho al voto el trabajador debe tener como mínimo 30 días de antigüedad sindical (art. 18, inciso "a").

⁸⁸ La participación electoral solo puede darse bajo la forma de planilla y la lucha se resuelve por el principio de la mayoría simple. Es decir, no existe el principio de la representación proporcional que permite la presencia de las minorías en las representaciones.

⁸⁹ Si bien el sindicato parece haber resuelto consensualmente y de manera práctica la cuestión de la propaganda de las planillas, en sus estatutos existe un vacío al respecto puesto que el tema no se incluye, como en general no se incluye el tema de las campañas.

⁹⁰ Las decisiones vinculadas a este derecho cobra especial importancia en un sindicato donde se ha ejercido muy a menudo. El número de huelgas estalladas desde 1975 a la fecha fácilmente se aproximan a las 15; distinguiéndose las dos últimas (1994 y 1996) por su prolongada duración que superó las seis semanas.

realizarse se decidirá vía votación universal, directa y secreta. En cambio, el estallamiento efectivo de la huelga la puede decidir el 50% más uno de los delegados al Comité de Huelga, siempre y cuando se encuentre presente, al menos, dos terceras partes de esos delegados (Art. 120). La composición del Comité de Huelga se integra "por 5 trabajadores de cada sección sindical electos en las respectivas AS, así como por los delegados electos expresamente para el Comité de Huelga y por los trabajadores sindicalizados, reunidos en asambleas departamentales y de acuerdo a los presentes Estatutos." (Art. 117). En este esquema, los votos que cuentan no son los de los sindicalizados tomados de manera aislada sino sólo los votos que se logran emitir en las asambleas departamentales y seccionales.

Los Congresos Generales (ordinarios y extraordinarios) también se rigen por los criterios de amplia representatividad y participación. Estatutariamente existe el mandato de realizar un CGO en el mes de mayo de cada año (Art. 21); pero también se ha hecho costumbre que se realice otro Extraordinario al finalizar el año, con vistas a preparar la revisión contractual o salarial, según sea el caso, que debe concluir el 1 de febrero de cada año. Los CO deben ser convocados con, al menos, 45 días de antelación a la realización; la publicación del temario así como los informes del CE deberán publicarse al menos con una anticipación de 20 días. Los congresos quedan integrados "por los delegados propietarios al CGD y un delegado especial por cada delegado propietario existente en el departamento, sección administrativa o grupo de trabajo." (Art. 19) Con el fin de garantizar la amplia participación se garantiza el derecho de todos a asistir al primer día de congreso con derecho a voz, aunque sin voto (Art. 28).

En general, se percibe el ánimo de mantener una permanente actividad sindical soportada en una comunicación dinámica y continua entre bases y dirigencias. Por ejemplo, se dispone que las asambleas departamentales deberán reunirse, al menos, una vez cada 15 días (Art. 15); las asambleas y los consejos seccionales deberán reunirse cada mes (Art. 39 y 47). De este modo se tiene un cuadro pletórico de actividad sindical, compatible con el objetivo de "Fomentar la educación sindical y la politización de los trabajadores ..." (Art. 1).

Con todo, y en un primer vistazo sólo en el plano de la formalización, se registran algunas ausencias que tal vez en el desarrollo posterior de la investigación tomen algún significado, por lo que conviene señalarlas. En particular, es notoria la falta de disposiciones que regulen las campañas electorales

en temas como el financiamiento de las distintas planillas,⁹¹ pero la ausencia más relevante tiene que ver con la falta de cualquier mención relativa a las corrientes político sindicales, no obstante que la presencia y acción de las mismas en la vida sindical resulta avasalladora. También resulta notoria la ausencia de una reflexión que justifique la ausencia del principio de la representación proporcional, así como la cancelación del derecho al voto universal, directo y secreto, para tomar una decisión de envergadura como la huelga. Es prematuro adelantar conjeturas, pero es obvio que estas ausencias pueden darnos indicios de las representaciones que sobre el poder y su ejercicio pueblan el imaginario de aquella dirigencia que ha conducido al SITUAM.

6.3 Los recursos

Pero mantener este esquema organizativo y de vida sindical requiere recursos materiales, humanos y, sobre todo, de condiciones tales como disponibilidad de tiempo. En este sentido, los logros del SITUAM pueden estimarse a partir de las prerrogativas que ha logrado para mantener su operatividad.

Para hacer efectivo el trabajo de los órganos de representación y ejecución (CE y GIC) se disponen de 26 permisos por tiempo indefinido y de 21 trabajadores administrativos de apoyo, de los cuales 7 son cedidos por la UAM. Además, se cuenta con una licencia para personal académico por Unidad, que regularmente se usa para el puesto sindical de "asesor académico".

El número de comisionados, de tiempo completo, que representan al sindicato en las CM suman 46,⁹² aunque existen otros 3 o 4 de dependencias menores como los CENDI y Difusión Cultural que solo cuentan con uno o dos días por semana. Ciertamente, la función principal de tales comisionados es contribuir en la correcta administración de lo pactado en distintos rubros; pero su desempeño pasa por fortalecer la presencia sindical en los centros de trabajo, además de que en coyunturas de prehuelga o huelga están obligados a integrarse a las labores sindicales propias del período.

⁹¹ Si bien en el artículo 13, inciso "e", se garantiza el apoyo publicitario a todos los puntos de vista que deseen competir en un proceso electoral, tal disposición queda en lo general. Así también, en el reglamento publicado para las elecciones ordinarias de CE en octubre 2000, encontramos que en su punto 9 se establece que: "Los candidatos deberán presentarse al local del sindicato, 48 horas después de su registro, para recoger su plan de trabajo, carteles y demás materiales para su campaña." Con lo que se entiende que todos reciben el mismo apoyo en publicidad, pero no existen montos preestablecidos ni reglas para garantizar la equidad en los recursos.

⁹² El nombre de las Comisiones Mixtas (CM) y el número de comisionados los pudimos establecer mediante la consulta al CCT, la entrevista a un ex miembro del CE y revisando la convocatoria a la elección de comisionados realizada en octubre del 2000.

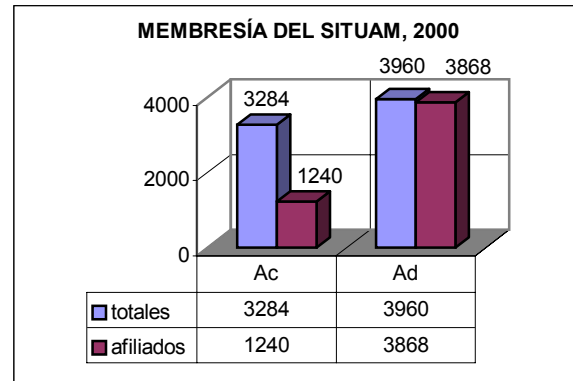
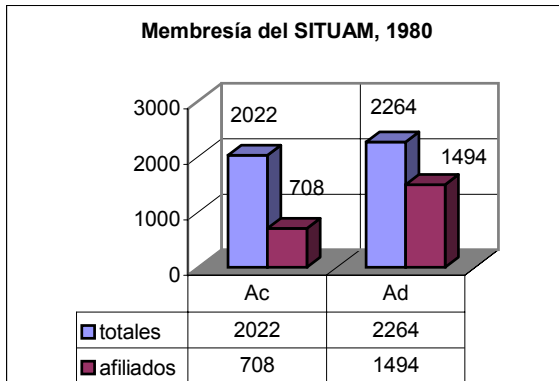
Si sumamos los 26 permisos para los representantes de CE y de GIC's, los 3 asesores académicos, los 21 trabajadores administrativos del SITUAM (7 de la UAM y 14 contratados directamente por el sindicato) más los 46 representantes a CM, tenemos 96 trabajadores de tiempo completo ocupados en trabajar por los objetivos del sindicato. De ellos, 21 están destinados a labores de operatividad interna, mientras los 75 restantes, aproximadamente, se dedican a la gestión sindical propiamente (ver cuadro sinóptico 2).

Por otro lado, las condiciones para la acción sindical se apuntalan con otras prerrogativas. Los órganos de gobierno deliberativos intermedios se encuentran respaldados con suficientes permisos para que los delegados puedan sesionar al menos una vez cada dos meses. De igual forma los Congresos Generales pueden efectuarse una vez cada seis meses, los delegados cuentan con permiso durante el tiempo que dura el Congreso y, además, a éste pueden asistir todo los sindicalizados el día que inicia sus actividades, puesto que existe licencia para todos.

En el mismo sentido, como expresión de la creciente relevancia que ha ocupado el tema de la mujer trabajadora en las discusiones sindicales, también se logró establecer por la vía de la contratación colectiva un permiso de dos horas mensuales para las mujeres sindicalizadas a fin de que "participen en programas de formación sindical sobre la problemática de la mujer trabajadora y que estén vinculados a proyectos académicos que sobre esta temática existan en la Universidad" (cláusula 206, frac. XXVI).

De las asambleas departamentales no se dice nada en el CCT, a pesar de que es el espacio, de acuerdo a los estatutos, que sesiona con mayor frecuencia (una vez cada 15 días). Pero seguramente es algo que se resuelve de manera práctica, ya que se desconoce que se halla dado un conflicto por este motivo.

En cuanto a la membresía, los gráficos 3 y 4 resultan muy elocuentes. Ellos nos muestran el cambio favorable, en la tasa de sindicalización, ocurrido durante el período 1980-2000. En términos absolutos y relativos hay un claro crecimiento de la afiliación sindical que se apoya en dos procesos: a) el crecimiento absoluto de la población de académicos y administrativos que pasa de 4286 a 7244, y b) la alta aceptación que el SITUAM encuentra entre los trabajadores no académicos y que se refleja en el crecimiento de la tasa de sindicalización en ese sector de un 33 al 97.68%.



En suma, el balance resulta altamente positivo para el SITUAM. Con base en esta revisión se puede estimar que se trata de un sindicato, y tal vez de un sindicalismo si nos referimos al sector universitario, que disfruta de una situación de privilegio en relación al sindicalismo de otros sectores, como puede ser el de la industria. Su proyecto de perfil democrático encuentra condiciones de existencia y funcionamiento raramente vistas en otros medios, aún si se considera todo su proceso combativo de nacimiento. De este modo, la circunstancia de moverse en un medio con capacidad de tolerar la legalidad sindical e, incluso, aceptar el conflicto como componente natural de las relaciones del trabajo, puede indicarnos, tal vez, que los límites de la democracia sindical en estas condiciones tienen que ver más con barreras de orden cultural e internas que con limitaciones impuestas desde el exterior, como suele ocurrir con otras organizaciones caracterizadas por la abierta o simulada intervención del estado y sus maltrechas relaciones corporativas, así como la de los empleadores.

6.4 Notas conclusivas.

Apenas hace falta decir que el sindicato que nos ocupa presenta notables condiciones de excepción en los que se refiere a las condiciones en las cuales opera. El acceso a un conjunto importante de prerrogativas de operación, así como una contraparte que terminó tolerando el conflicto como parte constitutiva de las relaciones laborales, colocan al SITUAM en una posición envidiable con relación a contingentes sindicales de otros sectores, donde la precariedad y la intolerancia suelen ser componentes relevantes en las condiciones de vida sindical. Su poder de negociación bilateral tiene un respaldo en significativos recursos humanos, materiales y de tiempo que pueden resultar extraño en el panorama nacional.

Otra cosa que salta a la vista, una vez hecho este breve recorrido en la historia del SITUAM, es que la apropiación de la bandera democrática por parte del sindicalismo autonomista fue, ante todo, parte de una reacción frente a las asfixiantes estructuras de dominación autoritarias corporativas y,

tal vez, un recurso de legitimidad en un contexto social caracterizado por la extendida intervención estatal, la corrupción en casi todos los espacios de gestión y poder, así como por las estructuras verticales de representación. Por tanto, se puede sugerir que la promoción de la democracia en los sindicatos rebeldes no fue la operación de ideas acabadas; de un pensamiento madurado en la reflexión y debate teórico ya en el ámbito académico, ya en el ámbito de la militancia sindical, que sustentara las formas organizativas del sindicalismo autodefinido como democrático. Fue más un acto de resistencia y de repudio a las burdas formas de poder autoritario corporativo que la realización de un programa positivo de la democracia sindical; una movilización que se apoyó en sus referentes ideológicos generales más que en un modelo de democracia plenamente madurado; más un acto de negación que de afirmación.

También es evidente que el modelo de democracia puesto en práctica recupera elementos de diversas tradiciones. La distribución del poder entre instancias deliberativas, ejecutivas y comisiones autónomas evoca a la tradición republicana con su crítica al modelo ateniense. Como expusimos antes, este modelo está fincado en la virtud cívica, misma de la que desconfían los republicanos por su percepción de la alta vulnerabilidad de esa virtud ante la naturaleza egoísta del hombre que se ve impulsado siempre a conquistar mejores posiciones para alcanzar sus objetivos sin importar los medios y, por supuesto, su solución en la fórmula de gobierno representativo organizado en tres poderes (ejecutivo, legislativo y judicial) para evitar los excesos del poder mediante dispositivos desconcentradores y equilibrantes (Cfr. Held, 1992).

Por otro lado, las formas concretas con las que se institucionaliza la democracia en el SITUAM admiten una cierta presencia del espíritu liberal, como sería el caso de la afiliación voluntaria cuyo sustento no puede ser otro que el principio de la libertad individual tan caro a esa corriente de pensamiento. Aunque tal vez, matizando, cave suponer que esta definición se debe más a un acto de repudio hacia los mecanismos de control corporativo que a la apropiación de los valores liberales.

De cualquier manera es evidente que las referencias de la vertiente sindical, en la cual se inscribe nuestro caso de estudio, presentan mayor proximidad con las tradiciones de matriz marxista o de tintes anárquicos de inspiración magonista. Si bien las corrientes sindicales participantes en el SITUAM han luchado entre sí para hegemonizar la conducción sindical, exaltando su particularidad táctica y el signo de su grey, el reconocimiento mutuo de coincidencias ideológicas básicas ha permitido la coexistencia.

Así, por ejemplo, la noción de democracia asumida, que tiene una presentación formal representativa pero asociada a los valores de la democracia directa y con sentido eminentemente pedagógico, pareció encontrar su mejor forma de expresión en la asamblea participativa, en la delegación revocable y en la movilización permanente. Así definida evoca, como fuente de origen, el liberalismo radical de Rousseau, quien guardaba un especial aprecio por la democracia ateniense y llegó a afirmar que "la soberanía popular no puede ser representada" (Bobbio, 1997; 49), dado que una vez emitido su voto el ciudadano común delega su soberanía y vuelve a ser esclavo; la misma idea es tomada y potenciada por el pensamiento de Marx, quien creyó ver en la Comuna de París, con sus consejeros municipales electos por voto universal y con carácter revocable, las formas adecuadas para la democracia obrera directa.

La fascinación que llegó a ejercer el modelo ateniense en pensadores como Rousseau y Marx ello se debe, entre otras razones, al énfasis puesto en la "virtud cívica" como fundamento de la convivencia social y cuyo significado básico radica en la subordinación del interés individual al interés general de la polis. Asimismo, a la reivindicación de la igualdad y la libertad para los ciudadanos en la operación de dos principios: "ser gobernado y gobernar por turno" y "vivir como se quiere" (Aristóteles, citado por Held, 1992, 34-35). En el modelo, el principio de la igualdad política, (principio de igualdad numérica), se convierte en la condición indispensable para que la mayoría adquiera la soberanía y se concrete el reparto equitativo de la práctica de gobierno. La igualdad se convierte así en el fundamento moral y práctico de la libertad. La creencia de que todos pueden y deben participar en el gobierno se consolida retroalimentada con el principio de "ser gobernados y gobernar por turnos".

Ecos de estas ideas parecen teñir las raíces de la democracia en el SITUAM. Al menos en el plano formal se da prioridad a la participación activa, a la democracia de asamblea, a la rotación de dirigencias y a la exaltación del compromiso con el interés general.

Sin embargo, el encanto de aquellas ideas ejerció un efecto de simplificación en el concepto de ciudadano con implicaciones prácticas terribles en el plano de las macrodemocracias. Como nos recuerda Bobbio, en Rousseau, igual que en Marx después de su análisis de la revuelta parisina, se encuentra la concepción de un individuo "llamado a participar desde la mañana hasta la noche para ejercer sus deberes de ciudadano"; el "ciudadano total" toma el lugar de la noción del "hombre total" propuesta por el joven Marx como meta última del desarrollo civil de la humanidad. El principio de que "todo es política" rige esta concepción, de ahí "la reducción de todos los intereses humanos a los

intereses de la polis, la politización integral del hombre, la resolución del hombre en el ciudadano, la eliminación completa de la esfera privada en la esfera pública." (Bobbio, 1997: 50 y 51)

En los planteamientos del SITUAM parecen encontrar eco tanto la idea del ciudadano virtuoso y la del individuo unidimensional, es decir, básicamente político. Ambos se delinean cuando la estructuración del sindicato se formula sobre el supuesto de que una "conciencia de clase" (o cívica) florecerá conforme se establezcan y consoliden espacios y oportunidades de participación; también se manifiestan en la expectativa, que no por frustrada menos vigente, de una base con participación en ascenso.

Habrà que ver, en el trabajo que sigue, las implicaciones prácticas que han tenido esas ideas. Con eso en mente, dejo abiertas algunas interrogantes que podrían guiar el trabajo en una etapa posterior: ¿Hasta qué punto la voluntad sistematizada en la normatividad sindical se ha traducido en limitante real de la tendencia a la oligarquía?; ¿Los procesos de legitimidad están exentos de los vicios clientelares y patrimonialistas del sindicalismo corporativo?; ¿Las corrientes operan como promotoras de la participación de la base o solo funcionan como elites que compiten entre si por la representación configurando un esquema sindical de tipo pluralista?; ¿En esos procesos de legitimidad juega algún papel la complicidad y la cultura del no trabajo?; ¿Creen los trabajadores que cuentan con la mejor forma de representación y de toma de decisiones?; ¿La noción de democracia enfáticamente directa y participativa que se promueve ¿ha propiciado un ciudadano sindical participativo y responsable con su organización?.

PARTE III. EL PROCESO DEMOCRÁTICO.

Introducción

En el estudio de la democracia sindical, en el plano local, los trabajos de Ian Roxborough (1983) sobre la vida sindical en la industria automotriz durante los años setenta han resultado pioneros. Como indica Zapata (1987), gracias a esos trabajos se pudo saber que aún sindicatos formalmente constituyentes del sindicalismo “charro” habían logrado importantes progresos en su democratización. En estos estudios Roxborough da por sentado que si la “ley de hierro” de Michels es cierta, en el sentido de que las dirigencias buscan simultáneamente evitar el conflicto y relaciones estables con las administraciones de las empresas para asegurar la preservación de su permanencia y estatus, entonces la presión de la base sobre su dirigencia se convierte en el elemento decisivo para caracterizar la democracia de un sindicato y, en consecuencia, la militancia de la dirigencia.

En este contexto, dice Róxborough, la democracia queda definida como “la habilidad de la clase obrera para ejercer presión sobre el liderazgo con el fin de realizar acciones específicas” (1983: 74). Se desprende de esta definición que la democracia, más que un orden rígido y único, es un continuum de posibilidades entre la oligarquía y la participación amplia; un proceso social que puede presentar diversas configuraciones en la distribución del poder; que admite diversos grados y presentaciones.

Es obvio que Roxborough se asimila al enfoque pluralista, ya antes desarrollado por Lipset (1956) para el ámbito sindical; donde la legalidad, la alternancia, la oposición y la distribución del poder son los parámetros centrales. De este modo los indicadores que le permiten realizar su caracterización son: “1) la rotación de los líderes; 2) las elecciones; 3) los resultados de las elecciones, y 4) la existencia de una oposición permanente y organizada” (Ibid).

No obstante la generalidad de la definición de democracia sindical que ofrece Roxborough sus indicadores tienden a limitar el campo de observación. Están centrados en los alcances de los procesos electorales, dejando fuera aspectos relevantes como la toma de decisiones y la relación base dirigencia durante los periodos ordinarios de la vida sindical.

Esa limitación, creo, se puede salvar si se toma en cuenta otro planteamiento con la misma matriz teórica. Robert Dahl (1993 y 1999), el teórico pluralista por excelencia, ha señalado que todo orden

democrático tiene como premisas esenciales los siguientes postulados: 1) los únicos que pueden tomar decisiones con carácter obligatorio son los miembros de la asociación que se someterán a ellas, no por extraños. De este postulado se deriva la máxima de que ningún legislador está por encima de la ley y, asimismo, se establece la no obligatoriedad de una ley formulada por una entidad extraña, puesto que ello atenta contra la autodeterminación. Conduce a la idea igualitaria de que “cada miembro de la asociación tiene derecho a que su bien sea considerado en pie de igualdad con el de los demás”, y 2) todo miembro adulto de la asociación está exento de la obligación de demostrar su capacidad para proteger sus intereses. En todo caso, todo intento en contrario estará obligado a demostrar fehacientemente la justificación de la pretensión. Esta premisa parte del supuesto de que nadie es mejor juez sobre el interés propio (Cfr. Dahl, 1993: 131-145)

Sobre la base de esas premisas Dahl propone que los procesos de gobierno democrático son procesos que analíticamente pueden ser descompuestos en dos partes: la definición del programa de acción y la determinación de la solución que se va adoptar. El primero refiere a la selección de los asuntos sobre los que se tendrá que decidir y, el segundo, al “momento de la soberanía con respecto al asunto que se tiene entre manos.” (Dahl, 1993: 132). En ambas etapas el proceso democrático debe cumplir, en mayor o menor medida, con 5 criterios fundamentales: a) participación efectiva; b) igualdad de voto; c) alcanzar una comprensión ilustrada; d) ejercitar el control final sobre la agenda y e) inclusión de los adultos (Cfr. Dahl, 1993: 131-145).

La participación efectiva se cumple cuando todos los miembros tienen oportunidades iguales y efectivas para hacer que sus puntos de vista con relación a la política en cuestión sean conocidos por los otros miembros; la igualdad de voto se expresa en el momento decisorio sobre la política, donde a todos corresponde la misma oportunidad de voto y los votos deben contar como iguales; por comprensión ilustrada se entiende el libre acceso a la información en el momento previo a la decisión para tener oportunidades iguales y efectivas “para instruirse sobre las políticas alternativas relevantes y sus consecuencias posibles”; el control de la agenda refiere a la oportunidad que todos los miembros deben tener para decidir cómo y qué asuntos deben ser incorporados a la agenda garantizando de esa forma que el proceso democrático se mantenga abierto y sujeto a los cambios que los miembros decidan; y, finalmente, la inclusión de los adultos reclama la plenitud de los derechos de ciudadanía implícitos en los cuatro criterios enunciados previamente (Cfr. Dahl, 1999: 47-49). La pertinencia de estos criterios se justifica por la consideración de que “cada uno de ellos es

necesario si los miembros de la comunidad han de ser iguales políticamente a la hora de determinar las políticas de la asociación”(Ibid).

Con excepción del último, dado que un sindicato por definición se compone por personas en edad de trabajar, es decir adultos, los cuatro primeros pueden ser convertidos en verdaderos parámetros de análisis si los combinamos adecuadamente con los de Roxborough. Este, igual que Lipset, pone el énfasis en dos elementos no contemplados por Dahl: la rotación de la dirigencia y la necesaria existencia de la oposición. Dahl, por su parte agrega el manejo de la información y el control de la agenda como criterios indispensables para calificar una democracia. Ambos coinciden en la necesaria realización de elecciones como el cumplimiento de sus normas básicas para ser creíbles.

En el plano sindical, si se quiere hacer un ejercicio analítico, estos criterios pueden resultar útiles en tanto que permiten establecer pautas de evaluación para casos concretos, como el que nos ocupa, con la ventaja de no restringirse solo a lo electoral. Es claro que los criterios de Dahl amplían el campo de análisis; pero aún así, para ser útiles en el marco de la vida sindical tienen que ser ubicados en el contexto de la concepción que ya nos planteaba Roxborough y que resumimos líneas arriba. La democracia sindical sólo puede ser entendida si la vemos siempre atrapada por las contradictorias necesidades del sindicato: mayor disciplina para actuar como un solo cuerpo y mayor participación para dar cauce a la presión de las bases sobre los dirigentes (Hyman, 1981: 79 y 80).

En ese marco, la noción del control de la agenda debiera ser sólo parte constitutiva de una noción de control más amplia, es decir, debe ser vista solo como una parte importante, pero parte al fin, del control de la base sobre la dirigencia que se extiende y que puede estar presente tanto en las coyunturas electorales, como en distintos momentos de la vida sindical cotidiana. Edelstein, teniendo en mente los estudios hechos sobre los grandes sindicatos norteamericanos, opinaba lo siguiente:

“Los oficiales de los sindicatos deberían ser electos, no designados, y ser sujetos a reelección periódica. La base debería tener un peso significativo y quizá dominar los distintos comités. Los trabajadores sin duda deberían tener la última palabra en los acuerdos con los empleadores. Si hay un concepto central, ese es el de control por la base” (Edelstein, 1976: 6).

Adicionalmente, tomando en cuenta los particularismos del sindicalismo mexicano, su carácter patrimonial y clientelar, se hace necesario incluir el criterio de la transparencia y la equidad en la función distributiva del sindicato. De ahí que para algunos estudios locales se ponga cuidado precisamente en ese aspecto como lo hace Mondragón:

“Por democracia sindical entendemos (...) el conjunto de procedimientos y acuerdos que tienen como fin promover y garantizar la participación activa de los sindicalizados en la toma de decisiones, además del reparto de beneficios a todos los miembros sin distinción de estatus. Los elementos implícitos de esta definición son: regularidad de elecciones y asambleas; elección democrática de los dirigentes; participación activa de las bases en la toma de decisiones; revocabilidad de mandato; mínima diferencia de estatus entre líder y bases; difusión de la información amplia y suficiente; posibilidad de existencia de una oposición legítima” (Mondragón, 1994: 285).

Los criterios descritos solo son referencias de evaluación que procuraremos tener presentes a lo largo de la exposición, pero no son tomados como elementos estructurantes de la exposición. Al respecto seguimos esta lógica: una vez que hemos definido la noción de democracia sindical y el esquema respectivo que se han formalizado en el SITUAM nos parece pertinente preguntarnos sobre la eficacia alcanzada, de esta concepción y de este esquema, en lo que se refiere a los siguientes aspectos: a) lo electoral; b) la dirigencia y la base; c) participación y toma de decisiones.

La información que aquí se presenta fue obtenida mediante el instrumento de la entrevista aplicada a 13 sindicalizados. Cabe aclarar, sin embargo, que no todas fueron utilizadas ya sea por mala grabación o por no considerarse pertinente. Me explico. Los entrevistados, ordenados alfabéticamente, fueron clasificados conforme a su experiencia sindical y la actividad que mantienen actualmente; con esos criterios obtuvimos el siguiente cuadro:

Númmers de identificación.	Experiencia sindical	Situación actual
Entrevistas 2, 4 y 10.	Exsecretarios generales, ocuparon otros cargos y diversas comisiones e, incluso, han estado en el CE más de una vez con cargos menores a la secretaría general.	Mantienen vida sindical activa y participan en sus respectivas corrientes.
Entrevistas 5, 7, 8, 9 y 11.	Activistas que han desempeñado algún cargo en el CE menor a la secretaría general, así como muchas otras responsabilidades en la estructura sindical.	Mantienen vida sindical activa y participan también en sus respectivas corrientes.
Entrevista 1.	Activista que no ha participado en CE pero ha sido delegada y acostumbra hacer presencia en los eventos sindicales como los congresos donde	Sindicalista activa que participa en corriente sindical aunque lo negó.

	frecuentemente presenta ponencias.	
Entrevistas 3, 6, 12 y 13.	Trabajadores de base que eventualmente han sido delegados.	No tienen participación activa en el sindicato en este momento. Es decir, no tienen ningún cargo sindical y tampoco participan en alguna corriente ni dijeron que lo hicieran en algún momento.

La entrevista 13 fue desechada debido a que no se obtuvo buena calidad en la grabación y fue imposible su transcripción. Las entrevistas 3, 6 y 12 fueron realizadas con la guía que se diseñó para los trabajadores de base y consideré que era evidente su insuficiencia como para derivar de ellas consideraciones con algún valor representativo. Dadas las características de las entrevistas creí conveniente centrar el trabajo en recuperar la perspectiva sobre la experiencia sindical obtenida desde la militancia y la dirigencia. De este modo, si bien se cuenta físicamente con 12 entrevistas solo se procesaron efectivamente 9.

CAPITULO 7. LO ELECTORAL

7.1 El proceso electoral.

A primera vista, el SITUAM es un sindicato que parece no merecer duda alguna sobre su condición democrática. Sus 25 años de vida están pletóricos de actividad electoral. De las 14 representaciones que ha tenido, en el ámbito de CE, al menos 13 se han determinado mediante la contienda entre planillas y ninguno de los 14 secretarios generales ha repetido en el cargo. Lo característico de este sindicato, en primera instancia, es la intensa circulación de dirigencias y la transparencia de sus procesos. Una mirada más detenida nos ofrece algunos matices.

Los entrevistados coinciden en que efectivamente el SITUAM es un sindicato donde se promueve la participación de los sindicalizados en los procesos electorales, ya sea como candidatos o como simples votantes. En ese sentido, se acepta que la limpieza de los procesos electorales ha predominado en la vida sindical. Es decir, la coerción para inhibir la participación en alguna de sus formas no ha tenido lugar de manera clara o constante; aunque una que otra anécdota refieren hechos que han enturbiado ocasionalmente dichos procesos.⁹³

A pesar del reconocimiento amplio del carácter limpio y libre de los procesos, donde los estatutos y los discursos coinciden a favor de la participación amplia, también se reconoce la existencia de un factor estructural que impone limitantes reales y efectivas a la participación en esos procesos. El hecho claro es que la participación está estructurada en corrientes; quien participa a título personal o individual generalmente no tiene éxito, a menos que se adhiera a alguna planilla de corriente.⁹⁴

Para que las cosas ocurran de ese modo seguramente tiene que ver con el hecho de que es en las corrientes donde se agrupan los activistas que han mantenido una participación continua y prolongada, por tanto, son ellos quienes poseen la mejor experiencia en la gestión sindical; conocen mejor los artilugios de la negociación; poseen la mayor calificación en el manejo del discurso

⁹³ “Hubo un episodio de la vida sindical que creo que fue muy desaseado, no por que he participado yo, pero hubo una experiencia de ensayo de primarias en el intento de conformar una planilla única de unidad, se hicieron elecciones primarias pero no se cuidó el proceso electoral de una manera pulcra y se excluyeron a miembros que contendieron en esa oportunidad lo cual, por cierto, no me dolió, lo que me dolió es que haya olvidado el principio de una tradición muy fuerte en el sindicato, fuera de ese episodio, que fue hace 12 años, creo que en general la vida electoral del sindicato ha sido muy ejemplar tanto en las distintas planillas en las que me he identificado como en las que no, en las que hemos perdido por así decirlo o excluidos en un proceso electoral limpio, en general la vida electoral del sindicato tiene una tradición de limpieza.” (Entrevista 8).

⁹⁴ “no ha habido, digamos, CE integrados mayoritariamente sin corriente política u organizada en el sindicato, eso no ha habido, ha habido algunos intentos pero les ha ido muy mal en los procesos electorales” (Entrevista 10)

sindical, y, al moverse como un solo cuerpo integrado bajo la misma perspectiva ideológica y política llevan ventaja en la movilización de recursos humanos para la promoción de las personas y los programas que las representan.

La eficacia de estos elementos ha sido tal que, en opinión de una entrevistada, se ha desarrollado la “idea de que tenemos grandes profesionales de la política sindical... que son nuestros profesionales, que han venido pasando de un puesto a otro y por tal, se ha especializado... pero eso inhibe la participación de los trabajadores y trabajadoras” (Entrevista 1)

Adicionalmente existe una limitante de orden estatutario que establece condiciones para que un sindicalizado pueda solicitar el voto para ser comisionado. Esta condicionante consiste en que la asamblea seccional otorgue su voto para que el aspirante pueda participar en el proceso electoral. Se estableció como consecuencia de que se había vuelto muy común la búsqueda de un puesto en las comisiones mixtas como vía para obtener un “sabático administrativo”. Es decir, mediante el cargo se obtiene una licencia con goce de sueldo y el comisionado se evade del trabajo ordinario y, las más de las veces, también del sindical. Para frenar esta perversión se procura que las asambleas seccionales avalen a los candidatos para esos puestos, buscando con ello una mínima garantía de trabajo.⁹⁵

Evidentemente, esta medida correctiva ha generado otros problemas. Si bien con cierta unanimidad se rechaza que en el historial del sindicato se registren procesos amañados y se enfatiza como característica la limpieza que ha predominado en ellos, la institucionalización de este primer “filtro” (Entrevista 1) abrió un espacio hacia donde las corrientes político-sindicales extendieron su actividad para ganar posiciones; y eso implica que se hacen ciertas acciones para bloquear a candidatos oponentes o simplemente que no se adhieren al programa propio. En este sentido resulta de interés esta aclaración:

“No, definitivamente no (se hace trampa en los procesos). En el sentido clásico en el que se concibe Esto (el filtro) se creó simplemente para que no se cuele gente en las representaciones con orientación patronal o antisindical. Sin embargo, sí se ha utilizado por algunas corrientes para bloquear a algún adversario político. Por ejemplo si hay compañeros que son sindicalistas pero no

⁹⁵ “Sí, existe ahora en los estatutos unos que se llaman preliminares, tienen que ser avalados por la asamblea seccional; pero nada más se refiere a comisiones, no se refiere ni a GIC ni a CE; pero eso si la asamblea seccional opina que no participas, que no eres bueno o eres propatronal, no pasas.” (Entrevista 9).

son de la simpatía de alguna corriente, a veces en asambleas sumamente reducidas, donde se organiza alguna corriente para tener la mayoría en las asambleas, se ha intentado bloquear la participación de algunos compañeros. Aunque no es antiestatutario porque sigue siendo la asamblea y tienen derecho a avalar o no a los candidatos; pero si es incorrecto políticamente porque no es la idea con la que se creó este mecanismo, digamos que ahí yo veo una actitud incorrecta. No me da para hablar de procesos amañados como tradicionalmente se entiende” (Entrevista 2)

De este modo, en la conducción del sindicato se ha procurado frenar la perversión de la gestión sindical y evitar los excesos en la lucha por los puestos de representación sin cancelar la competencia electoral efectiva, aunque esta se restrinja a las corrientes sindicales. Estas por su parte, se infiere, han asumido un compromiso de mantener su participación y lucha por la conducción sindical dentro de los marcos de la legalidad, sin el cual sería difícil entender los consensos que sobre el tema se registran entre la dirigencia. Todos los testimonios parecen coincidir en que prácticamente no han existido procesos que puedan ser definidos como amañados de manera estricta. En todo caso, lo que se advierte es la ocurrencia de incidentes no previstos en los estatutos y que han creado cierta tensión, pero no hay evidencias de procesos amañados.⁹⁶

En general las proporciones de votantes en los procesos electorales andan entre el 50 y 60% de los afiliados para las elecciones del CE y disminuyen al 30 o 40% para el GIC o a los comisionados mixtos (Entrevista 2, Entrevista 4 y Entrevista 10). No se trata de índices altos, pero parece que su baja proporción nada tiene que ver con la confiabilidad de los órganos electorales o del proceso mismo.

Nuevamente las opiniones confluyen en la idea de que el desempeño de la comisión electoral:

“se ha mantenido en ese terreno de imparcialidad.... lo que impide que la comisión electoral tome partido o actúe incorrectamente es que son procesos muy abiertos y en todas sus partes son con la participación de cualquier trabajador. Las votaciones son de manera transparente; los conteos son siempre

⁹⁶ “...recuerdo el proceso de elección del GIC de Rectoría, donde más que, digamos, trucos o fraudes en las elecciones lo que hubo fue un virtual empate entre los votos de abstención y esto no estaba totalmente previsto en el estatuto y dio cabida a interpretaciones distintas de tal manera que generó un proceso más o menos fuerte de impugnación; pero afortunadamente fue resuelto de manera sana y adecuada” (Entrevista 10)

públicos. Entonces yo tengo la impresión que aunque alguna comisión electoral intentara tener algún tipo de actitud incorrecta pues habría demasiado control de los compañeros como para permitir esto, ha habido incidentes gruesos a veces, pero a mi juicio se ha tratado de problemas de errores de funcionamiento y no de actitud incorrecta.” (Entrevista 2).

La impresión predominante es que los escasos problemas registrados parecen ser más bien de operación y no de manipulación parcial de los procesos

Como otro mecanismo de seguridad se ha procurado que la comisión electoral, en especial para elegir al GIC, se integre con elementos de las diversas corrientes que participan en el sindicato y en los procesos de tal modo “que permiten una vigilancia recíproca entre ellos” (Entrevista 9 y Entrevista 10). Esta circunstancia convierte a la comisión, ocasionalmente, en una arena de lucha, de cierto forcejeo, donde la discusión respecto a la interpretación de la legislación respectiva lleva, evidentemente, tras de sí el interés de las distintas posturas políticas de favorecer a su propia corriente o fuerza al interior del sindicato.⁹⁷ Eso, también explica que ocurran “algunos errores, y a veces de mala fe, en los procesos pero en términos generales ha dado mucha imparcialidad en los procesos. Yo creo que somos un sindicato muy sano en ese terreno.” (Entrevista 10).

De este modo se reitera que las parcialidades de la comisión han ocurrido más como accidentes que como norma y sin tener efectos de graves consecuencias: “...no han fracturado la vida democrática del sindicato a pesar de todos los pequeños incidentes o anécdotas que pudieran haber en el sindicato. En general ha transitado con trayectoria muy nítida, muy limpia, muy ejemplar” (Entrevista 8).

El padrón tampoco es fuente de problema aunque no coincide plenamente la letra con la práctica. “...el estatuto señala que la comisión electoral elaborará el padrón electoral;...en la práctica lo que se hace es que la universidad proporciona los listados de afiliados y con base en eso la comisión electoral trabaja. (Entrevista 4). Resulta entendible que así sea dado que los cambios registrados en la plantilla de trabajadores son continuos y requiere de recursos humanos y materiales para mantener un seguimiento detallado y preciso. Eso es algo que solo la universidad puede y debe hacer mediante la administración de su nómina. Si el listado proporcionado registra ausencias, el

⁹⁷ “A veces incluso desde la comisión electoral se han presentado discusiones que están estimuladas por el interés de algún sector de la comisión electoral para, digamos, favorecer alguna interpretación estatutaria que tiende a la larga favorecer alguna candidatura digamos de alguna instancia sindical.” (Entrevista 4).

problema se resuelve de manera práctica: "...si en las elecciones no estás en la lista nominal, tú con tu talón de pago puedes ser agregado en esa lista." (Entrevista 9).

Existe una percepción muy similar, a la que se da con respecto a la comisión electoral, en lo que toca a la legislación. Las discusiones o disputas sobre la interpretación de la legislación no ha sido factor que vulnere la norma, por lo que se puede hablar de una "correcta interpretación estatutaria" (Entrevista 1, Entrevista 2, Entrevista 4, Entrevista 10). Además, en principio se considera pertinente en tanto que "“garantiza una práctica democrática”" (Entrevista 4) y "responde a la concepción de democracia sindical que tenemos" (Entrevista 2) pero también se reconocen algunas insuficiencias como falta de "claridad y precisión" (Entrevista 10). Un aspecto en el que podría mejorarse, se dice, está en el hecho de que, en caso de conflicto electoral, "no hay el espacio para que los directamente afectados se puedan expresar" (Entrevista 4). Tal como está definida la Comisión Electoral actualmente, aunque se forma por sindicalizados electos y admite la presencia de los representantes de planilla, no se establece con precisión hasta donde pueden participar esos representantes.

"...creo que, incluso en ese sentido, se tendría que hablar (...) de una especie de colegio electoral donde están representantes de planillas, donde tienen posibilidad de intervenir en la discusión y, al mismo tiempo, digamos, existen los trabajadores que siendo afiliados son nombrados a este colegio electoral donde, digamos, es una instancia que define y discute todo el problema electoral" (Entrevista 4).

Más allá de la pertinencia o no de la sugerencia, lo relevante es que la confiabilidad en los órganos y en la legislación parecen estar fuera de toda duda. La legislación y los procedimientos parecen gozar de buena salud y su cambio aún, según los testimonios, no es reclamada por la experiencia práctica.

7.2 El principio de la no reelección.

Sin duda, uno de los elementos generadores de orgullo identitario entre los activistas del SITUAM se encuentra en el hecho de saberse fieles seguidores del principio "maderista" de la "no reelección". Esto es así no sólo porque se toma distancia de uno de los rasgos más ominosos del sindicalismo corporativo, que tiene en la designación vitalicia de los cargos más altos de sus organizaciones una de sus claves para consolidar el poder de las burocracias, sino también porque los distingue como los practicantes más consecuentes de los principios democráticos con respecto a otros sindicatos que se ubican dentro del sindicalismo independiente y también herederos de la rebeldía de los años setenta, como es el caso del grupo referencial más próximo, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Así, se considera que "cuando hablamos del

STUNAM, es el ejemplo más claro, a nuestro juicio, del porqué es el principio de 'no reelección'. En ese sindicato hay una preeminencia de la dirección por encima de la base, no existe un verdadero control en relación a los dirigentes por parte de los trabajadores. Lo que pasa es que eso si se da en el sindicato (nuestro), dentro de lo posible, la obligación de estar funcionando en base de los acuerdos de los órganos de gobierno del sindicato. Y bueno, desde luego creemos que esto en buena medida se debe a que no hay la posibilidad de que mediante la permanencia indefinida en el puesto se vaya asumiendo el control del sindicato y del aparato sindical sobre todo." (Entrevista 2).

Se considera que "en el STUNAM, creo que sin ser el caso de otro tipo de sindicato o de centrales como la CTM cosa parecida se ha incurrido en algunos vicios, el despliegue de políticas clientelares ha sido mucho más profusa en este sindicato, el STUNAM que en el SITUAM para citar un ejemplo." (Entrevista 10).

Particularmente se tiene la conciencia de estar en ventaja en virtud de verse libres de las rigideces derivadas de la permanente hegemonía de una sola corriente sindical cuya consecuencia más evidente es, precisamente, la falta de rotación de personas y corrientes en la dirección sindical.⁹⁸

La tendencia de los sujetos a construir su identidad a partir de establecer sus diferencias con respecto al otro; y que el otro sea usualmente la entidad o sujeto más próximo, con quien se confronta regularmente, es una idea comúnmente aceptada. En este caso, esa idea general puede constatarse fácilmente si se revisan los antecedentes históricos. La actitud de marcar las diferencias con relación a uno de los grupos referenciales más próximos, contra una lógica que pudiera ser de fortalecer los lazos de unidad o solidarios en una perspectiva estratégica de acumular aliados, puede ser mejor entendida si se conoce la actitud crítica que asumieron las corrientes que hegemonizaron la acción sindical en el SITUAM con relación a la política sindical desplegada por el Partido Comunista y Consejo Sindical en la UNAM durante los años setenta. Conflicto que se agudizó precisamente en los años en los que se intentó constituir un sindicato único para el sector universitario nacional y que culminó con la salida del SITUAM de ese esfuerzo unitario y con la Ley López Portillo (Ver apartado anterior). La crítica cuestionaba tanto la relación con el Estado como la práctica política seguida en el seno de las organizaciones. En el primer caso se decía que se

⁹⁸ "Creo que adolece, ese sindicato, de un monolitismo muy cadente, de una línea hegemónica de una corriente, lo que no permite una rotación de elementos de distinta filiación política e ideológica; genera el control de un cierto grupo de trabajadores de una corriente hegemónica sobre los distintos procesos laborales sindicales." (Entrevista 8) Todo ello da la certeza de estar en la práctica correcta: "aquí se sabe que en un determinado periodo tienes que alejarte de la representatividad y eso permite que haya más circulación de representantes y le permita a nuevos dirigentes estar en los órganos de representación." (Entrevista 11)

subordinaba el interés de los movimientos sindicales a favor de los intereses partidarios; en el segundo se apuntaba la preeminencia otorgada a las dirigencias descuidando la formación y movilización de las bases.

La reminiscencia de estos conflictos y la definición radical de la democracia asumida aportan las pistas para entender el énfasis que se ha puesto en el SITUAM en el cumplimiento del principio y, más aún, perfeccionar su aplicación. A fines de los años ochenta se hicieron ajustes estatutarios para contrarrestar algunas prácticas que buscaban atenuar o evadir la aplicación de la no reelección. Se hizo notorio que varios activistas se conducían con una estrategia de escalamiento de posiciones de modo que aprovechaban los momentos electorales para renunciar a un cargo y competir por otro, provocando, con esos movimientos no previstos, la generación de vacíos y disfuncionalidades organizacionales; por otro lado, también se observó la profesionalización que por la vía de los hechos se operaba en quienes permanentemente ocupaban diversos puestos dentro de la estructura sindical sin regresar a sus puestos de trabajo ordinario, con lo que se inhibía abiertamente la incorporación de nuevos trabajadores a las actividades de conducción sindical.⁹⁹

El ajuste estatutario buscó actuar en dos sentidos. Por un lado se prohibió la renuncia a un cargo para participar en otro proceso electoral; por otro, todo aquel trabajador que dure 4 años continuos en cargos sindicales que disponen de tiempo liberado deberá regresar a su trabajo de base por un periodo mínimo de 2 años para poder participar nuevamente en puestos de representación (Art. 100 de los estatutos, 1998).

Existe la percepción optimista que hace un balance muy favorable de estos esfuerzos por mantener la renovación continua en la dirigencia:

“...en 24 años que lleva el sindicato van mas o menos 14 representaciones del comité ejecutivo con distintos elementos, algunos repiten pero en distintos puestos y de manera distanciada, por ejemplo yo ocupé dos carteras pero una hace 15 años y la más reciente hace como cuatro, dos años como ejercicio. Prácticamente no hemos estado en una sucesión repetida y no hay ninguna permanencia. Hemos hecho cálculos de cuantos miembros del sindicato han estado en el CE y fueron fácilmente unas 200 o 300 personas pertenecientes a todo el espectro ideológico y a todos los sectores, académicos y administrativos lo cual habla de un hecho atípico en el sindicalismo mexicano.” (Entrevista 8)

⁹⁹ “... cabe aclarar que cuando menos de 10 años a la fecha este principio ha sido mucho más estricto, en el pasado la reelección se podía dar, incluso, se daban casos en que estando ocupando un cargo sindical se podía renunciar al mismo para contender por otro cargo. A la fecha, esto no está permitido. Entonces, el principio de la no reelección ha sido más estricto en el sindicato.” (Entrevista 4)

Pero los señalamientos no se agotan ahí, existen voces que señalan problemas ya sea porque no les satisfacen los logros alcanzados o porque perciben problemas de la rigurosa rotación. En el primer caso se dice por ejemplo que "... lo que se ha dado en el sindicato es otra forma de reelegirse ..." (Entrevista 1), y eso porque es evidente la fuerte presencia que en la vida sindical ejercen varios activistas dirigentes.¹⁰⁰

En el segundo caso se advierten las limitantes en la acción sindical derivados de la brevedad de los periodos de dos años para las gestiones de los CE:

"Creo que este principio debe juzgarse a la luz de la duración de un período de gestión de un comité ejecutivo, para hablar de esta instancia, la más importante en cuanto toca a los órganos de carácter ejecutivo. Me parece que los dos años que dura la gestión del comité ejecutivo es insuficiente para desarrollar un proyecto de trabajo". Adicionalmente, "cuando la gente que ingresa a un comité ejecutivo lo hace por primera ocasión, peor aún, sin tener alguna experiencia previa en otros cargos sindicales terminan en dos años y él apenas empieza a aprender lo que es desempeñarse en un cargo de este nivel". Por tanto la posibilidad de superar estas dificultades tiene dos alternativas: "sea por la vía de ampliar el periodo de gestión a 3 o 4 años, en fin, o por la vía de permitir a los trabajadores la posibilidad democrática de elegir de nueva cuenta a sus representantes permitiendo la reelección, aunque creo que esta de todas maneras debería ser acotada, debería abrirse la posibilidad pero teniendo claras restricciones a que esto no sea mas allá de un periodo de reelección." (Entrevista 10).

Resumidamente, el problema con el que ya se ha encontrado el SITUAM tiene que ver con la búsqueda del equilibrio, siempre evasivo, entre una rotación continua de la dirigencia como vacuna antioligárquica eficaz y la experiencia para satisfacer los reclamos de eficacia en el quehacer sindical.¹⁰¹

¹⁰⁰ "creo que se ha respetado (el principio de no reelección) ha la fecha pero hay gente que ha sido secretario general y, que, en una o dos gestiones puede ser secretario de organización o cualquier otra secretaría, o puede nombrarse comisionado, pero lo que sí se da, es que las mismas personas, repiten cargos y permanecen, en un tiempo prolongado, dentro de la estructura sindical." (Entrevista 1)

¹⁰¹ "Digamos que la situación que tiene el sindicato a la fecha es el problema de la carencia de cuadros que no en pocas ocasiones le ha implicado (dejar) cargos sin cubrir, por eso yo creo que hay que valorar este principio de "no reelección"

7.3 El principio de mayoría simple vs principio de representación proporcional.

Como ya lo puntualizamos en otra parte, el tema ha sido debatido largamente en el SITUAM. Incluso, en algún momento de esos debates la correlación de fuerzas llegó a favorecer a los defensores del principio de representación proporcional y se acordó, a principios de los años ochenta, normar las elecciones con ese criterio.

“...la única experiencia que tuvimos fue en la unidad Azcapotzalco en donde se eligió un GIC con composición proporcional: dos compañeros de la planilla mayoritaria y una de planilla minoritaria. Y hubo una elección de CE donde estuvo vigente el principio de la proporcionalidad, nosotros ganamos esa elección y encabezó el CE el compañero Hugo Aboites y, lamentablemente, la otra planilla encabezada por el compañero Max Ortega ni siquiera alcanzó el porcentaje mínimo de votación y aunque el principio estaba vigente no se ejerció” (Entrevista 2). Fue un brevísimo periodo de experimentación, y debido a los malos resultados obtenidos, especialmente en el ejercicio del GIC, en el siguiente congreso se canceló (Entrevista 9, Entrevista 2, Entrevista 10).

La manera como se ha resuelto este conflicto resulta muy expresivo de la disposición que prevalece en un sector importante de los activistas, y sus respectivas corrientes, para buscar los consensos necesarios y construir los delicados equilibrios que requiere casi siempre la democracia. Lo ocurrido parece indicar que se optó por la solución más fácil; que ofrece mayor seguridad en la gestión ya que no se tiene que negociar cada paso, cada política en el equipo de trabajo más íntimo.

La manera con la cual fue decidido el retorno al principio de mayoría simple dejó, como las deja un ladrón furtivo, las huellas de una cultura de intolerancia que se oculta a menudo tras un discurso de radicalidad democrática:

“para lograr que el sindicato aceptara este principio costó mucho trabajo, mucha discusión en los departamentos para que fuera aprobada y, como decía, en la primera oportunidad y sin consultar a las bases, en un congreso este principio fue echado para abajo, desde ese entonces a la fecha ya nunca ha habido digamos que la oportunidad de volver a plantear este principio, el sindicato efectivamente se ha quedado con la idea del principio de la mayoría simple.” (Entrevista 10)

En ese mismo sentido apuntan las respuestas que obtuvimos cuando preguntamos si ¿representa un rasgo autoritario el no dar oportunidad de representación a las minorías? En algunos casos la respuesta no fue directa, sin que ello impidiera reconocer que hubiera problemas: “en efecto, como

por el lado de la eficacia que el sindicato pueda ganar o perder dado que no puede ejercer algunas comisiones que quedan sin cubrir... (el principio) tiene la virtud de que evita que halla gentes, en lo individual o grupos, que se lleguen a eternizar dentro de la estructura del sindicato pero al mismo tiempo digamos un efecto negativo ha sido el no aprovechar la experiencia de los cuadros sindicales para el funcionamiento de la organización sindical” (Entrevista 4).

esto (la representación proporcional) no está presente cuando son votaciones muy cerradas quienes quedan en minoría, para el caso de los CE y GICS, no tienen representación y, evidentemente, que hay una opinión que no está considerada en la conformación de los órganos de representación sindical, están fuera” (Entrevista 4).

En otros casos se niega rotundamente la posibilidad de que esté presente el rasgo de autoritarismo en el SITUAM porque se considera que la pluralidad es una especie de cualidad que se adquiere cuando las decisiones son mayoritarias o queda salvada por la composición de la planilla:

“No, porque esto ha sido una decisión tomada de manera colectiva. Así debería funcionar el sindicato, en la práctica, de hecho, la conformación de la representación del sindicato se da muchas veces a través de las alianzas o acuerdos entre corrientes que de alguna manera reflejan cierta proporcionalidad, aunque luego se sujetan al esquema que establece el estatuto de ser electos por mayoría.” (Entrevista 7).

Incluso para algunos no cabe la pregunta sobre el rasgo autoritario. La libertad de participar en los distintos espacios colectivos del sindicato resulta suficiente para negar esa posibilidad: “No, ya que existe el derecho de todo mundo a participar (...) obviamente los que no ganaron tienen el recurso de participar en asambleas y demás instancias de discusión del sindicato y de esa manera poder proponer sus propuestas.” (Entrevista 11).

Es claro que existe un déficit en lo que se refiere a la democracia sindical en este punto. Pero el hecho de que no se le vea o se le considere fácilmente sustituible por la flexibilidad en la composición de las planillas así como por la libertad de expresión puede estar indicando, en primera instancia, un escaso desarrollo en la conciencia de muchos activistas de la importancia que revisten los derechos individuales y de las minorías conforme a la teoría democrática más reciente y que en buena medida recupera la tradición liberal fundada por John Stuart Mill. O, para decirlo con otras palabras, puede estar expresando reminiscencias de una visión de la democracia ya rudimentaria, a estas alturas, que se conforma con el requisito mayoritario de las decisiones, desamparando a quienes resisten o se apartan de esas decisiones.

En una segunda instancia, el retraso señalado también tiene que ver con la forma relativamente no violenta y apegada a la legalidad sindical con la cual las distintas facciones han actuado en sus alianzas o competencia mutua por la representación. Las corrientes triunfadoras no han asumido conductas persecutorias ya que como lo señaló un entrevistado:

“Parte de lo que permite el principio de la no reelección, también la alternancia de la dirección en el sindicato, es justamente que haya mucha vida en la expresión de las corrientes y que halla mucha educación política para las propias corrientes, entonces la gente tiene que pensar en que (si) hoy es oposición mañana puede ser dirección sindical.” (Entrevista 2).

Y con seguridad, este rasgo positivo de la vida intrasindical tiene que ver, en última instancia, con ese reconocimiento mutuo que se brindan las corrientes en tanto que se reconocen con una matriz ideológica común y de la que ya hablamos en otra parte.

Por otro lado, cierta razón asiste a quienes consideran que la ausencia de la representación proporcional queda compensada con la plena libertad de expresión en los espacios de discusión. Los entrevistados coincidieron en que los opositores tienen toda la oportunidad del mundo para expresarse en el sindicato; que la tolerancia alcanza niveles excesivos en ocasiones porque se hacen propuestas que atentan contra el propio sindicato y, también, porque se permite la crítica abierta al CE y porque esa libertad de expresión permite “el chisme”. El largo testimonio que citamos enseguida da cuenta de la percepción que se tiene en cuanto a los logros alcanzados en materia de libertad de expresión:

“...inclusive, a veces se señala que el sindicato se pasa de tolerante; se pasa de ingenuo por que, por ejemplo, llega un profesor con una propuesta de dividir el sindicato, de crear un sindicato paralelo, una lógica de mercado, digamos un planteamiento absurdo pero se le da la oportunidad al compañero de expresarla, es más compañeros académicos han llegado a expresarse en contra de la huelga, antes, durante, y después del mismo y que atacan duramente el movimiento de huelga, a veces de manera infundada pero se le permite que hable. Yo creo que todo mundo ha tenido la oportunidad, inclusive se habla duramente contra un comité ejecutivo en un congreso, eso no se ve en cualquier parte y es prueba de que hay una transparencia absoluta. En término de publicaciones, todo mundo puede publicar lo que quiera en el sindicato, tiene derecho a que sus materiales se publiquen sin importar el contenido, muchas veces atacan a la dirección sindical, atacan a la política del sindicato, etc. Etc. A veces son imprudentes pero no le hace, a veces llegan hasta el chisme. Yo creo que eso es un exceso pero se publica todo, es una tradición muy fuerte en este sindicato y de ello pueden dar fe compañeros de todas las corrientes.” (Entrevista 8).

Es ampliamente compartida esta percepción de libre expresión, cosa que es apreciada como virtud del sindicato, pero que también propicia un problema:

“Yo creo que en el sindicato ha habido (...) la capacidad de que (...) se expresen

la diversidad de opiniones políticas, de opiniones ideológicas, sin embargo creo que es justo señalar que ha habido ocasiones que se presenta el problema de que si la dirección del sindicato tiene cierta propuesta, cierta opinión, y hay una opinión que no está reflejada en términos de la composición dentro de los órganos de dirección, pero que esta opinión se manifiesta a nivel de la base, yo creo que el problema que hemos tenido ahí son los enfrentamientos, muchas veces desgastantes, donde la opinión digamos minoritaria, cuando menos formalmente, mientras que no se refleja en el órgano de representación, muchas veces es cuestionada, es digamos apabullada por la mayoría que en ese momento opera dentro del sindicato. (...) Yo creo que aquí en el SITUAM debiera aceptarse que hay una diversidad de opiniones, que más allá de cuanto representatividad tiene una opinión minoritaria, o no la tiene, ésta debiera ser plenamente respetada en el sindicato. (...) yo si creo que ahí tenemos un problema de práctica democrática limitada” (Entrevista 4)

De manera muy similar se expresa otro entrevistado:

“... los debates mismos que se dan en las instancias de discusión, de debate, luego son poco respetuosas y eso ha permitido que la gente con poca experiencia o con pocos ánimos se desanime, no se sienta con la fortaleza de ejercer su opinión, su derecho a opinión o a ejercer la crítica, yo creo que si es un defecto muy importante del sindicato. Además de que ha habido también épocas donde algunos grupos han incluso incurrido en actitudes de corte muy agresivas, violentas, sobre todo en el terreno de lo verbal, se conducen mediante gritos, abucheos, etc. Y eso inhibe la crítica, pero en términos de prensa y en términos generales digamos el derecho de expresión esta más o menos salvaguardado.” (Entrevista 10)

De este modo, la ausencia de un clima persecutorio o represivo y la sensación de un ambiente que permite la libre expresión de las inconformidades o críticas son condiciones que pueden estar funcionando como verdaderas válvulas de escape que no han permitido acumular tensiones y que oxigenan continuamente la vida sindical. Un efecto secundario es que no se ha hecho evidente, en el sentir de los afiliados, la necesidad de la defensa de la representación proporcional en la medida que los desplazados de la represión encuentran fácilmente diversos espacios de expresión, aunque su influencia en la toma de decisiones esté restringida. Las expresiones que, a los ojos de unos, parecen excesivas o la violencia verbal que suele teñir las discusiones son el “sobrepago” que toda asociación democrática debe pagar; según lo ha consignado Lipset (citado por Bensunsan, 1998: 17).

7.4 Las corrientes.

Con lo expuesto ha quedado claro que quizá el soporte fundamental de la vida sindical se encuentra en las corrientes. Históricamente han sido las proveedoras de las planillas y, en consecuencia, de

los CE. A lo largo de los casi 25 años de existencia del sindicato las corrientes han jugado el mismo papel protagonista, aunque algunas ya desaparecieron o se transformaron reagrupándose bajo otras siglas. En el cuadro que sigue muestro un listado con algunos de los rasgos más generales que presentan las corrientes:

CORRIENTE	ANTECEDENTES
La Tribuna	Es la corriente de mayor antigüedad, se fundó a fines de los años setenta y se autodefine como anarquista. En el pasado ya dirigió al CE al menos en una ocasión y actualmente encabeza al CE que terminará su gestión en el años 2000.
Espacio Sindical	Se formó a mediados de los noventa pero sus activistas provienen de diversos grupos amplia tradición de participación en el sindicato. Algunos de sus miembros han encabezado 3 o 4 veces el CE. Su perfil ideológico arrastra tradiciones del Trotskismo, Maoismo, y otras vertientes del marxismo.
Primero de mayo	Esta corriente también se formó a mediados de los noventa con algunos activistas de larga experiencia participativa. Solo en una ocasión ha conducido al sindicato. Su discurso también es de izquierda aunque se desconoce con precisión sus referentes ideológicos.
Unidad de Base Independiente	Existe desde la primera mitad de los ochenta. No ha encabezado al CE pero algunos de sus miembros han participado en él. También se ubican en la izquierda.
LOM	De los grupos más antiguos. Vieja escisión del PRT. No ha encabezado al CE pero sus miembros han participado en él.

En lo que sigue planteamos la percepción que tienen los activistas del papel que juegan las corrientes en el sindicato y sus condiciones de acción.

Tomando en cuenta que los entrevistados, en su totalidad, son miembros activos de alguna corriente, resulta significativa su aceptación casi unánime de que las corrientes tienen, como cualquier sindicalizado, libertad de expresión.¹⁰²

Si acaso se matiza un poco en el sentido de la violencia verbal o de otro tipo de expresiones que ya se refirieron. Asimismo se matiza al señalar que en el marco de los congresos, y cuando cobra

¹⁰² "Si, efectivamente, digamos en varios planos, en los órganos de gobierno, en las asambleas sindicales, existe esa libertad de expresión y también en la prensa del sindicato, tanto en la prensa del sindicato como en la prensa oficial, como por ejemplo el correo sindical, uno manda cualquier opinión y existe obligación estatutaria de publicar lo que uno envíe sin juzgar el contenido" (Entrevista 10 y Entrevista 2).

importancia la oportunidad con la que sean publicados los documentos de las corrientes o individuos y que presuntamente se debatirán en el congreso, el orden con el que son impresos los documentos y se envían para su distribución es manejado, en ocasiones, con claro sentido político. "...depende quien esté de Secretario (de Prensa), porque hay unos que te hacen censura, entonces tu documento por más que llegue al principio va aparecer al último y hay otros casos, a veces, que si te respetan el orden de aparición." (Entrevista 9).

Se rechaza unánimemente la insinuación de que las corrientes obedezcan a intereses ajenos: Pero se advierte la presencia de un viejo recurso del poder autoritario que consiste en señalar la presencia de "agentes extraños" que cuestionan la autenticidad de todo movimiento. En el medio sindical, en esa misma lógica, ha sido usual el señalamiento de que existen activistas y dirigentes con militancia partidista por lo que se les acusa de representar intereses ajenos o extraños al ámbito laboral. Aquí resulta oportuna la aclaración que un entrevistado hace al señalar que, como sindicato (y quizá como sindicalista), se está obligado a organizar la acción sindical partiendo de la situación interna pero sin desconocer la realidad nacional, o la que envuelve al ámbito universitario, por lo que no se puede exigir un aislamiento artificial cuando se forma parte de una realidad más amplia.¹⁰³

Por otro lado se acepta que existen intentos por parte de autoridades universitarias y gubernamentales por infiltrar al SITUAM con agentes embozados de trabajadores pero sin que ese fenómeno se halla salido de control: "si ha ocurrido que, digamos, distintas autoridades o interés gubernamental estén presentes en la vida del sindicato y que utilicen compañeros como sus voceros digamos enmarcados u ocultos, aunque se llega a conocer de estos hechos." (Entrevista 10)

Además, se reconoce la existencia de actitudes que operan con expectativas básicamente personales más que de interés colectivo pero sin que sean las predominantes: "yo me inclinaría a pensar que ha habido algunas personas que particularmente han buscado incidir en el sindicato buscando algún tipo de promociones que desde luego no tienen nada que ver con un interés legítimo de los trabajadores" (Entrevista 4)

¹⁰³ "...creo que muchas de las corrientes tenemos puntos de vista, posiciones y plataformas políticas que tienen que ver con lo que sucede dentro del sindicato y; desde luego; con lo que sucede afuera. Y es evidentemente natural que tengamos posiciones relacionadas con cuestiones externas a la universidad y al sindicato pero desde luego que no puede hablarse de intereses ajenos a los trabajadores (.) más allá de las mismas posiciones que pudieran tener, de la misma militancia política que pudieran tener fuera del sindicato, se manejan en función de los intereses de los afiliados, de la clase trabajadora en general." (Entrevista 2)

Sin embargo, el testimonio que citamos a continuación, a mi juicio, ilustra la manera de cómo el discurso del poder, de tanto reiterarse, termina por penetrar la conducta y las tácticas del sindicalista que creen actuar sin prejuicio. Esta opinión resulta interesante porque expresa la perspectiva de una corriente que ha sido derrotada en un congreso reciente, particularmente en lo que se refiere a la política de alianzas hacia el exterior. Defendía, entre otras cosas, mantener el vínculo con la Coordinadora Primero de Mayo y no fue aceptado. Menciona los vínculos que algunos sindicalistas destacados tienen en el exterior para insinuar que puede existir contradicción entre los compromisos intelectuales o políticos que se desarrollan en ámbitos extrauniversitarios y los intereses que se representan en el sindicato. Resulta obvio que estos planteamientos filtran la tentación de la desacreditación como arma de lucha:

“...por ejemplo ahora sé que A. V., que es uno de los dirigentes de la corriente espacio sindical, es presidente del “CILAS”, Centro Internacional de Investigaciones Laborales, (sic) (...) eso habla de una concepción, de un proyecto de la política laboral, que evidentemente se ve reflejado en la política que proponen para el sindicato, por ejemplo. Esto es un dato, digamos, de lo que conozco, para poder hablar de manera sustentada de lo que creo, que sí, claro que sí; por ejemplo también, la corriente de tribuna, participan varios de sus miembros en el FAC-MLN, uno de los integrantes, D. V., actualmente es asesor del diputado Benito Mirón, entonces es otro proyecto que evidentemente sí tiene un impacto dentro del sindicato, las otras corrientes todavía no se donde andan fuera de la universidad, pero de ellos si me queda muy claro.”
(Entrevista 1)

La contribución de las corrientes a la vida sindical se considera fundamental, sin cuya actividad resulta difícil explicar la propia formación de la organización. De ahí que se vea necesario combatir las actitudes anticorriente o antipartido como formas de descalificación.¹⁰⁴

Sin duda que la existencia y acción de las corrientes ha contribuido para darle un sentido al ejercicio del cargo sindical distinto al que le otorga la “cultura del hueso”, propia de las organizaciones

¹⁰⁴ “..el origen del sindicato está animado por corrientes, por grupos políticos que incluso no sólo han estado presentes en la UAM sino compañeros de partidos que animaron, estimularon la organización del SITUAM y que a la fecha siguen contribuyendo. Yo creo que esto es importante. Creo que sería un error que en el sindicato llegaran a ser dominantes las opiniones que rechazan a las corrientes con una actitud anticorriente y antipartido. Creo que es muy negativa esta opinión porque yo creo que las corrientes y los partidos han aportado, han enriquecido la vida del sindicato y le han permitido mantenerse ya por casi 25 años.” (Entrevista 4)

corporativas. Aquí, se dice, la motivación que promueve la participación está en la noción de conciencia de clase que las corrientes han alentado.¹⁰⁵

Se reconocen como los núcleos generadores de las principales iniciativas para la actividad sindical; para diseñar, en interacción con las instancias formales, las opciones tácticas en las coyunturas de crisis: "...las corrientes se convierten en un referente, en la reflexión táctica, en la reflexión ideológica, en el análisis para los trabajadores. (...) pero no son referentes absolutos; a veces los trabajadores rebasan a esta política, lo que es muy saludable." (Entrevista 8)

Desde el punto de vista operativo, los CE encuentran en sus respectivas corrientes su base social inmediata; una especie de red que les provee de información confiable respecto a lo que sucede en el piso de trabajo, de las opiniones favorables o críticas que se generan. También se encuentra en ese espacio una primera instancia para diseñar los pasos tácticos tomando en cuenta la información generada tanto en la dirección como desde la base.

"En el terreno de los beneficios, quizá podría decir un comité ejecutivo integrado por una o varias corrientes, que cuenta con una base o respaldo mucho más cercana, mucho más puesta a llevar adelante sus políticas, de manera que cuando el comité no se aísla tiene una primera base de sustento con la gente con la que comparte posiciones y orientaciones." (Entrevista 2)

De cualquier modo se advierten algunos riesgos e inconvenientes para la vida sindical derivados de la fuerte presencia de las corrientes. Estas, en buena medida justifican su existencia en la pretensión de poder aportar una correcta orientación para el sindicato, por tanto, ordenan su actividad con base en una lógica de competencia que les permita alcanzar las posiciones adecuadas para ese efecto, de ahí que: "...las corrientes del sindicato están jugando siempre en dos sentidos. En el sentido de las políticas y los intereses generales del sindicato, pero también en el sentido de los intereses particulares de la corriente." (Entrevista 2) Otro testimonio apunta que:

"en los hechos están presentes actitudes sectarias, clientelares o de avasallamiento de corrientes que en aras de su propia política, de su propio pensamiento, de su manera de ver las cosas actúan con visiones hegemónicas, autoritarias y demás, pero eso no es consustancial a la existencia misma de corrientes, en general creo que es un hecho sano y necesario que existan corrientes políticas." (Entrevista 10).

¹⁰⁵ "No es como en otros sindicatos que es un hueso, este, entonces las corrientes más bien luchan por defender sus ideas y transitar por cierto camino, cierto rumbo en la defensa de los intereses laborales (...) en general la cultura política de éste sindicato se regula no por las reglas de la sociedad política sino por las reglas de una coordinación sindical de clase (Entrevista 8).

Pero el riesgo mayor se encuentra en

“el desplazamiento de la participación de la base, la ausencia de mecanismos que faciliten la participación del común de los afiliados de carne y hueso, comunes y corrientes, así no sean politizados, así no tengan un pensamiento de izquierda progresista y que luego existen en nuestro sindicato y (junto al) activismo desenfrenado de la actividad sindical” (Entrevista 10)

Desde luego, también existe la hipercrítica que atribuye a los militantes de las corrientes la soberbia del profesional en el quehacer sindical, creen ser “... los que resuelven los problemas”. Según este punto de vista “eso hace que los trabajadores no se acerquen a su contrato colectivo, a la defensa de sus derechos y que deleguen en estos compañeros, la responsabilidad de la defensa de su empleo.” (Entrevista 1)

Fuera de estos señalamientos críticos, y junto al unánime reconocimiento del carácter benéfico de las corrientes para la vida sindical, parece prevalecer la conciencia de que la cuestión está en saber encontrar las condiciones de actuación donde la democracia efectivamente esté definida por la participación de los trabajadores y las corrientes solo sean “una forma más de expresión” (Entrevista 7) que permita potenciar aquella participación.

7.5 Un botón de muestra: elecciones para Comité Ejecutivo y Comisiones Mixtas, 2000.¹⁰⁶

El 28 y 29 de septiembre del año 2000 se efectuaron elecciones para cambio de representantes tanto en el Comité Ejecutivo como para las Comisiones Mixtas, para el período 2000 – 2002.

Por primera vez en varios años, tres son las planillas que se presentan a la contienda electoral. Dos de las planillas representan a las dos corrientes o agrupamientos políticos de mayor peso en las últimas fechas: La Tribuna (LT) y Espacio Sindical (ES). La tercera planilla se integra por sindicalistas que se reivindican como trabajadores(as) sin corriente.

En esta ocasión LT es quien busca permanecer en la dirección sindical mediante la planilla “Movimiento Universitario” puesto que el CE saliente se integra por sus militantes. ES, que ocupó el CE en la penúltima gestión (1996-1998) y disputa la representación con la planilla “Alternativa” (ver cuadro Periodos de gestión sindical), mientras que la planilla “Renovación Sindical” (RS) representa a los “sin corrientes”.

¹⁰⁶ Este punto fue desarrollado con base en la observación directa y en la información difundida por las distintas planillas e instancias sindicales.

Un dato que le da singularidad a este proceso electoral tiene que ver con el hecho de que por primera vez nos encontramos a las mujeres encabezando a las planillas. Nunca antes una sola planilla había sido encabezada por una dama y, de pronto, las tres que se registran son lideradas por ellas. Sin duda resulta muy significativo de los tiempos que corren. La creciente presencia de las mujeres en la esfera política “en grande” es un fenómeno que no podía pasar desapercibido en un sindicato que se ufana de su feminismo, es decir, de su defensa de la causa de las mujeres.

Pero no sería la única coincidencia registrada entre las planillas. De hecho, es fácil encontrar entre sus planteamientos programáticos otras coincidencias importantes. Por ejemplo, las tres reconocen como un problema prioritario, a resolver de manera inmediata, la reestructuración del Manual de Puestos Administrativos de Base. En lo laboral, todas las planillas ven en esa negociación la oportunidad para alcanzar una:

“A) Recuperación y apropiación de la materia de trabajo y en consecuencia la salida del personal irregular y de confianza que no se justifique. B) Revisión y creación de puestos y perfiles. C) Recalificación y reclasificación de puestos y trabajadores. D) Reclasificación de puestos administrativos a puestos académicos, en razón de la naturaleza de sus funciones. E) Recuperación de los salarios reales y nuevo tabulador de salarios.” (Planilla Alternativa, programa de trabajo)¹⁰⁷.

También las planillas coinciden en la importancia de avanzar en la capacitación y “profesionalización” del personal sin que, al mismo tiempo, se explique lo que significa dicho concepto.

En lo que hace a la vida interna, también hay coincidencia en el llamado a recuperar la participación de los trabajadores y, en consecuencia, en la necesaria profundización de la democracia.

En el plano de lo expresado en los programas de trabajo es difícil encontrar diferencias notorias entre las planillas MU y ES. En cambio, si es notorio que la planilla RS se esfuerza en tomar distancia de aquellas poniendo el énfasis en su carácter de trabajadores de base: “Somos trabajadores de base, vivimos y estamos en la base, en las oficinas, en los pasillos, frente a las computadoras, realizando en suma funciones importantes para el desarrollo de la universidad.” (Planilla Renovación Sindical, programa de trabajo). Subraya su invitación a romper “el silencio impuesto por la presencia de las corrientes que se alternan el poder cada dos años”. Caracteriza la

¹⁰⁷ Conviene anotar que en el XXIV CGO, realizado en la primavera del 2000, La Tribuna también expuso los mismos argumentos para definir los objetivos que, en su opinión, debía perseguir la negociación del MPAB (ver doc. Acotaciones al proceso de Reorganización del MPAB).

vida sindical como dominada por una parálisis que ha sido alimentada por las corrientes con su perniciosa acción:

“generadoras de vicios y contenedoras de las propuestas laborales corrompiendo y viciando las negociaciones y quitándoles poder a las instancias que hemos ganado en las luchas colectivas y que se encuentran plasmadas en el contrato colectivo de trabajo, o en otros casos pervirtiendo las discusiones en las instancias sindicales, manteniendo un clima poco propicio para poder generar estrategias de lucha y de solución a los diversos problemas que tienen una afectación salarial o sindical.” (Ibid)

Se trata de una dura crítica al dominio de las corrientes en la vida interna; se atreve a pronunciar públicamente una inconformidad que suele escucharse discretamente en los pasillos.

En cuanto a la relación laboral también sorprende la siguiente expresión: “La Universidad es la fuente de nuestra vida, es el lugar de trabajo o empleo donde se nace.” (Ibid). Aparentemente suelta y sin continuidad dentro del texto, sin embargo, es suficiente para expresar una visión que reivindica una identidad y un compromiso con la institución universitaria. Hecho novedoso dado que las posturas radicales, dentro del sindicato, tienden a etiquetar a quienes hacen tales pronunciamientos como de filiación patronal. Quizá sea esa la razón por la que la idea no se explicita más ni encuentra continuidad en los puntos programáticos.

Sin embargo, curiosamente la disputa se concentró entre las planillas MU y ES. No habiendo diferencias sustanciales tanto en el diagnóstico como en el planteamiento programático resultó un tanto sorpresivo que la rivalidad entre ambas alcanzara niveles de agresividad no vistos en este sindicato. Veamos brevemente los hechos.

En la víspera misma del registro de planillas fue convocada una reunión en el local sindical tanto por el CE como por la corriente Tribuna. En ella, el líder más conocido de esta corriente, con cargo de Secretario de Relaciones Exteriores en el CE saliente, hizo un llamado para que nadie se registrara como candidato para el CE y que no se realizaran las asambleas seccionales con la intención de impedir que se abalaran candidatos a las Comisiones Mixtas. Este hecho fue leído por la planilla Alternativa como un intento de prolongar la gestión que terminaba. Cualquiera que halla sido la intención quedó claro que al CE le preocupaba seriamente el resultado de este proceso electoral y los acontecimientos siguientes tendieron a confirmar esta idea.

La iniciativa de posponer el proceso fue rechazada en el Consejo General de Delegados. A continuación La Tribuna anunció que impugnaría a la planilla Alternativa por considerar que en ella

participaban sindicalizados que ya tenían otro cargo sindical, por tanto, no podían ser candidatos porque violentaban la disposición estatutaria que establece, en su artículo 100, la prohibición de que alguien renuncie a un cargo para ocupar otro. La impugnación se hizo efectiva el 11 de octubre, una vez cerrado el registro de planillas, por el propio secretario de Relaciones Exteriores del CE saliente. Adicionalmente los representantes de las planillas MU y RS también impugnan a Alternativa por que estarían incurriendo en duplicidad de puestos sindicales (art. 99, estatutos). Ambas acusaciones estaban dirigidas hacia algunos candidatos de Alternativa que participaban en la comisión que, junto con el CE, ha venido negociando el MPAB.

Los acusados respondieron que no estaban renunciando a nada ni duplicando cargos puesto que estaban participando en una comisión temporal, para atender un asunto específico, y que igual que ellos algunos elementos de La Tribuna habían participado en la misma comisión teniendo otro cargo simultáneamente en la estructura formal del sindicato sin que, en su momento, se dijera nada (doc. El SITUAM en la disyuntiva: entre la democracia y el cambio o el continuismo y la antidemocracia).

Las Comisiones Electoral y Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización (CAVEF) dieron como válidos estos últimos argumentos y se procedió al registro de las planillas. No obstante, esto fue solo la primera escaramuza de un conflicto que crecería durante el proceso de campaña.

A pesar de los dictámenes de la Comisión Electoral y de la CAVEF los simpatizantes de La Tribuna que formaban parte de la Comisión Electoral, en proporción minoritaria, hicieron público su desacuerdo con la resolución tomada por su comisión. Si bien ello no modificaba en nada tal acuerdo, el acto disidente buscaba influir en el ánimo de los sindicalizados, es decir, actuar a favor de una posición de las que se hallaban en disputa.

En los días que siguieron la propaganda y las asambleas departamentales fueron espacios donde el conflicto creció de tono. La presentación de las planillas en los diferentes espacios de trabajo alimentó una campaña dominada por un fuego cruzado de acusaciones mutuas más que de propuestas novedosas.

En las campañas publicitarias aparecieron prácticas que parecían extrañas al SITUAM. La Tribuna y MU no solo siguieron acusando al ES y Alternativa de violentar los estatutos sino que también acudieron a la difamación de sus oponentes. Mediante un fotomontaje hicieron aparecer a un miembro de Alternativa firmando un “Convenio de asesoría laboral” con la Rectoría General de la

UAM, en clara maniobra que buscó desacreditar a sus oponentes como pro patronales. En uno de los boletines que hicieron circular por internet decían de un miembro de Alternativa:

“Puede usted leer el primer párrafo de la segunda columna de la página seis del órgano informativo del día 27 de septiembre de 1999 y podrá corroborar que firmó un convenio como representante del CILAS para asesorar e investigar con la universidad sobre problemas laborales internos y de la UAM relacionados con el sindicato, así como de problemas externos inherentes a la sociedad.” (doc. Internet, “eleccionessituam”)

También fueron recurrentes las quejas de Alternativa y RS de que su propaganda desaparecía de los lugares donde era colocada y otra tanta era destruida.

Días antes de la elección nuevamente el CE saliente toma partido en la pugna electoral mediante un volante donde se propone, así lo dice, hacer una “aclaración necesaria”. En realidad la aclaración resulta ser una extensa impugnación a la planilla Alternativa. La mayor parte del texto se ocupa de insistir en las acusaciones y donde quienes integran esta última planilla son presentados como corruptos e ineficientes, amen de actuar en complicidad con las autoridades de la UAM.

Los días de las elecciones el activismo, por parte de La Tribuna, lejos de amainar se acrecentó. Por lo menos en la UAM – Xochimilco, donde pudimos hacer la observación directa, los Departamentos administrativos fueron recorridos febrilmente por los activistas de dicha corriente haciendo labor de convencimiento y de exhortación para emitir el voto, contraviniendo abiertamente la disposición del reglamento electoral, en su punto 12, que indica: “Por ningún motivo se permitirá hacer campaña electoral o labor de proselitismo el día de las votaciones, tampoco se permitirá propaganda en los espacios cercanos a las urnas de votación”.

Los resultados del proceso electoral fueron los siguientes: 360 (12.55%) votos para RS; 1030 (35.90%) para Alternativa; 1123 (39.14%) para MU; 263 (9.17%) abstenciones y 93 (3.24%) anulados (Correo Sindical, núm. 53, nueva época, 10 de octubre de 2000).

Es claro que se vivió un proceso muy competido. Por lo menos en los últimos 10 años es difícil encontrar en la vida del SITUAM procesos con estas características. Se han dado procesos donde de hecho no existió competencia entre planillas, como el de 1988, donde se procesó planilla única. Y también se han dado procesos donde compitieron dos planillas; pero se podía prever con facilidad cual de las dos tenía posibilidades reales de ganar. En esta ocasión ese no fue el caso.

De este modo, se pueden señalar por lo menos tres aspectos que resultan determinantes para dotar de singularidad a este proceso electoral. En primer lugar está el hecho de que sean mujeres quienes encabezaron las planillas; cosa que indica un avance respecto a la relación entre los géneros al interior del sindicato pero cuya perdurabilidad aún estaría por probarse. En segundo lugar, es notorio el exceso en el que incurrió una facción, La Tribuna, tanto por haber movilizado al CE en su favor como por los recursos publicitarios que puso en juego. En ambos casos sobrepasó límites que, según la visión de los dirigentes entrevistados, tradicionalmente se habían respetado en este sindicato. Por último, como lo testifican las cifras de los votos, se trató de un proceso altamente competido que, de no haber sido por las irregularidades señaladas, sería un testimonio de la consistencia democrática del SITUAM.

Por supuesto que este tipo de incidentes antidemocráticos, como la actuación de los órganos de gobiernos a favor de una de las partes en competencia; la destrucción de la propaganda o el manejo de la calumnia como recurso de campaña, empañan el proceso, le restan credibilidad y, por tanto, legitimidad; pero son hechos que tienen que ser puestos en balanza con otros como la actuación de la comisión electoral que en esta ocasión ratificó su carácter de independencia y su respeto a la legalidad, por lo menos en su parte mayoritaria, tanto para imponer sus juicios en las disputas de los contendientes como para organizar el proceso y para calificar el resultado final del mismo.

7.6 Puntualizando

Visto en conjunto, el proceso electoral que hemos descrito resultó revelador en varios sentidos. Si recordamos, entre activistas y dirigentes entrevistados sobre la cuestión electoral domina la percepción de que en su sindicato los procesos electorales son limpios; que se respeta y cumple la legislación correspondiente; que el trabajo de la comisión electoral suele ser imparcial y que los niveles de participación en la elección del CE fluctúan entre el 50 y 60 por ciento. Todo esto a pesar de reconocer que las disputas electorales son protagonizadas esencialmente por las corrientes y que estas cuentan con personajes muy experimentados que suelen tener una presencia notable en la estructura del sindicato.

Si realizáramos las mismas entrevistas después de pasado el proceso electoral descrito, con seguridad nos encontraríamos con modificaciones significativas en la percepción señalada. Si bien el índice de participación se confirma, puesto que en este proceso electoral el 55 por ciento de afiliados

votó (ver cuadro de elecciones 2000); así como la imparcialidad de la comisión electoral, aunque una minoría se vio arrastrada por la lucha partidista, no se puede decir lo mismo de los otros aspectos.

Las transgresiones de algunas normas que el sindicato se había dado (neutralidad del CE y la supresión de la calumnia como forma de lucha), que alteraron el criterio de la comprensión ilustrada, seguro modificó la confianza en la transparencia de los procesos electorales en algunos activistas y dirigentes, particularmente entre quienes perdieron, pero lo que en especial se hace evidente con los datos del proceso descrito es la obsolescencia de la noción de democracia que se ha impuesto en el SITUAM en lo que hace al principio de mayoría simple. Esto se hace evidente conforme la competencia se hace más efectiva como fue en este caso.

Según las cifras arrojadas, en términos de votos, tenemos que el nuevo CE dirigirá al sindicato con apenas el 39 por ciento de votos emitidos, frente a un total de 48.45 por ciento alcanzado por sus oponentes (35.90 para Alternativa y 12.55 para RS). Y todavía más, si deseamos ver la representatividad de la nueva dirigencia en términos del número global de sindicalizados tenemos que, esta dirigencia, solo contará con la aprobación explícita del 21.64 por ciento de sus representados (ver cuadro Elección 2000). Así tendremos a un sindicato democrático dirigido por una representación electa, ya no digamos por la mayoría de los trabajadores miembros, ni siquiera por la mayoría de los trabajadores que votaron, sino sólo por la minoría mayoritaria.

Se podrá decir, con razón, que los datos no tienen porqué llevar a una visión catastrófica de la democracia en el SITUAM puesto que esas, finalmente, son las características de las democracias “en grande”. Pero justamente por que ese tipo de problemas son comunes a la democracia se han desarrollado ideas como la de “representación proporcional” a fin de que el mayor número de perspectivas e intereses se vean incluidos en las políticas de gobierno; como mecanismo que fuerce a la construcción de consensos en la toma de decisiones y ejecución.

Además, cuando en el medio sindical imperan las condiciones básicas de libertad, los índices de participación suelen ser mucho más altos debido a las circunstancias en las cuales se dan los procesos electorales. Por ejemplo, se ven favorecidos por la concentración de la población con derecho a votar en sus respectivos centros de trabajo; también porque ocurren generalmente en el día de pago quincenal, y porque, finalmente, el padrón electoral difícilmente presenta problemas al basarse en la misma nómina del empleador. Así, podemos observar que el 55.22% de participación

alcanzado en el SITUAM es ampliamente superado por el 81.96% logrado por el STUNAM durante su elección realizada en 1997 (ver cuadro 5 de anexo estadístico).¹⁰⁸

Tomando en consideración los datos previos es dable derivar que existe un problema de representatividad en el SITUAM. Sin embargo, una mirada más atenta nos dice que el déficit de representatividad se origina en el sector académico. Con mucha claridad se observa que mientras en las Unidades académicas de la UAM los índices de participación fluctuaron entre el 45.94 y el 50.52%, en las dependencias compuestas por trabajadores administrativos los mismos índices se colocaron en un rango que va del 72.83 al 87.78%. Lo que los datos confirman es que la representatividad del SITUAM, en el sector académico, es prácticamente nula. Además de contar en su membresía sólo con una minoría de académicos (un tercio del profesorado, ver cuadro 3 del anexo estadístico) no logra atraer a esa misma minoría a refrendar su filiación en las urnas. El carácter mixto del sindicato, que con orgullo se pregonaba con frecuencia, se queda solo en una filiación formal y en el pago de la cuota económica.

El SITUAM, efectivamente ha sido incapaz de construir su representatividad entre los profesores universitarios y parece conformarse con la explicación que atribuye esa incapacidad a los límites legales que le fueron impuestos para incursionar en lo académico. Entre los administrativos, en cambio, la representatividad electoral es tan saludable como puede serlo en cualquier sindicato con similares características y condiciones de libertad sindical.

Aún con las precisiones hechas, el índice de participación electoral resulta demoledor para la imagen de sindicato democrático que se ha construido de sí mismo. Quizá una actitud de mayor humildad podría permitir identificar las fuentes que han quebrantado dicha representatividad o inhibido su desarrollo más allá de la gestión del trabajo y del salario para los académicos.

En el marco del SITUAM, resulta excesivo pensar que las debilidades de la representatividad se traduzcan en el corto plazo en prácticas persecutorias o en reducción de las libertades. Una larga tradición democrática y el activismo sindical son algunos de los mejores activos a favor de la democracia en este sindicato. Pero es evidente que las transgresiones a la legalidad electoral

¹⁰⁸ Complementariamente se pudo conocer las cifras del proceso electoral para elegir la mitad del CE del histórico Sindicato Mexicano de Electricistas, correspondiente al año 2000. Un trabajador nos informó que de un padrón electoral de 48 mil miembros votaron 34200. Lo cual daría un índice de participación del 71% aproximadamente. Aunque por otro lado, el investigador Javier Melgoza, especializado en el estudio de ese sindicato, establece que los índices de participación suelen moverse entre un mínimo de 79 y un máximo del 87%. Cualquiera que sea el caso está muy por encima de índice del SITUAM, confirmando con ello nuestra apreciación.

ocurridas en el proceso reciente ponen de manifiesto que la vulnerabilidad de la virtud cívica es una amenaza constante y que puede prosperar si no se avanza en el sentido de perfeccionar los dispositivos de la democracia, en especial, los que tienen que ver con la elección de los representantes.

La reiteración de las transgresiones a la legalidad y a las normas de respeto entre los contendientes podría conducir a romper los equilibrios que hasta ahora habían prevalecido entre las minorías activas dentro del sindicato, creándose las condiciones para la consolidación de la hegemonía de una sola de ellas. Así, además del agotamiento mostrado por el principio de “mayoría simple”, en condiciones de alta competencia, el sindicato tendrá que plantearse la pertinencia de formalizar la existencia de las corrientes como actores centrales de la vida sindical para regular su acción.

En términos generales, tenemos que en el SITUAM la participación efectiva se cumple tanto como puede hacerlo en un medio con similares condiciones de libertad sindical; se exhorta al ejercicio del voto y no existen evidencias de actitudes explícitas que la inhiban; también se cumple con el criterio de la igualdad del voto en la medida en que todos son tomados con el mismo valor; pero la comprensión ilustrada, en cambio, es un criterio que se ve mermado en su efectividad conforme se pudo comprobar que se juega con la información saboteando el derecho de los sindicalizados a una información completa, oportuna y verás.

En cuanto al control de la base sobre la dirigencia, podemos aceptar que también se cumple parcialmente en la medida en que ocurre una relativa participación electoral. En especial, si los procesos electorales son competidos, la base ejerce una presión sobre sus dirigentes en la medida en que cada voto se vuelve importante para elegir entre los programas formulados por las planillas en competencia. Pero, de cualquier modo, el tema de la presión sobre la dirigencia es un fenómeno que está más allá de los límites electorales por lo que será abordado con mayor detenimiento en los dos puntos que siguen.

CAPITULO 8. LAS DIRIGENCIAS. (SUS ATRIBUTOS, SU REPRODUCCIÓN, SU COMPOSICIÓN DE GÉNERO, SU VIGILANCIA Y CONTROL).

8.1 Democracia sindical y voluntad de los dirigentes.

Como toda organización, el sindicato está fuertemente determinado por la influencia que recibe de su medio ambiente. En el caso de los grandes sindicatos de industria mexicanos, es obvio que la democracia sindical está determinada tanto por las formas que asume la “acción obrera” como por “la subordinación del sindicalismo a la política, por su función de base de apoyo del Estado” (Bizberg, 1990b: 269).

Asimismo, resulta determinante el carácter del sistema político en el ámbito de la sociedad global en los términos señalados por Sartori. Según este autor las democracias centradas “en torno a un grupo y a una planta industrial” ven subordinadas sus posibilidades reales de éxito al carácter democrático o antidemocrático que asuma la entidad supraordinaria, es decir, el estado respectivo (Sartori, 1997: 31).

Pero quizá uno de los factores que más influencia ejerce sobre ella está en el hecho de que “los dirigentes tengan una voluntad expresa de instituirlos, especialmente en vistas de las facultades con que cuentan las direcciones sindicales en México.” (Bizberg, 1990b: 270). Evidentemente Bizberg se refiere al sindicalismo corporativo industrial; pero en cierto sentido esto último también es muy cierto para el sindicalismo independiente de las universidades públicas.

El principio de autonomía universitaria seguramente ha servido, relativamente, como manto protector¹⁰⁹ para frenar la intervención abierta que el Estado ha ejercido en otros ámbitos sindicales. Pero quizá la razón mayor esté en la pulverización orgánica que el mismo estado impuso a este sindicalismo mediante la prohibición jurídica de convertirse en federaciones (ver punto sobre la definición de las relaciones laborales en la UAM). Este hecho tiene un doble efecto: limita el impacto político y social de su acción; pero también impide la intromisión de las grandes centrales sindicales en los espacios universitarios.

En esas condiciones de notoria autonomía, estos sindicatos tienen en la voluntad de sus dirigentes un determinante importante para los alcances de su democracia. De ahí que este punto se inicie con

¹⁰⁹ Es muy sabido que ese principio no detuvo la invasión del ejército, a mediados de los años setenta, al campus de la UNAM cuando el sindicato de esta institución estalló una huelga. No obstante, fuera de esa ocasión no se puede hablar de una intervención tan abierta como ocurre en sindicatos industriales estratégicos económica y políticamente.

la identificación de uno de los elementos constitutivos relevantes de esa voluntad: la representación del dirigente ideal. Su descripción puede darnos indicios de los valores que guían a los sindicalistas.

8.2 El dirigente ideal

¿Cuáles son las características que debe presentar un buen dirigente? Con esta pregunta pudimos obtener la imagen del sindicalista que entre los activistas ha tendido a predominar como lo aceptable o lo valioso en el ejercicio de la representación.

En primer lugar “la gente tiene que ser muy representativa y tiene que tener el respaldo de la base” (Entrevista 2) Cosa que suele olvidarse a menudo porque “en instancias intermedias que están en el cargo porque no hubo nadie más que estuviera (...) tiene que haber conocimiento de la materia de trabajo, si uno es comisionado de higiene tiene que saber de qué materia de trabajo está hablando y manejar la reglamentación al respecto, el funcionamiento del sindicato y el funcionamiento interno de la Universidad, etc.” (Entrevista 2)

Otra opinión resalta la virtud del trabajo, la capacidad de negociación y la lealtad al sindicato:

“Yo creo que sobre todo (el compromiso) es de trabajo, la dedicación a las responsabilidades del cargo; (...) también la experiencia; la capacidad de poder discutir y enfrentar los problemas con la universidad adecuadamente, buscando siempre el beneficio del trabajador, el fortalecimiento de la organización sindical, (...) la lealtad a la organización sindical misma, son características que deben estar presentes en las gentes que quieren funcionar como dirigentes sindicales en el caso del SITUAM.” (Entrevista 4)

Pero en especial no puede faltar la cualidad que quizá sea la más reiterada entre el sindicalismo que se auto-define como independiente y democrático y que sintetiza la aspiración de democracia tantas veces burlada: “Su cualidad debe ser acatar lo que las bases dicen, (..) creo que es una característica central para ser un buen representante.” (Entrevista 7)

Hay otras virtudes menos populares, o insuficientemente explicitadas, pero que no pueden faltar en una práctica democrática, a saber: la tolerancia y la eficacia. Su defensa, como es lógico, corresponde a una voz experimentada y de amplio horizonte en la acción sindical:

“...se requiere tolerancia, yo creo que debería ser una virtud o una cualidad de todo tipo de dirigente, tolerancia al pensamiento distinto, tolerancia a la disidencia (...). Yo creo que un buen líder sería no sólo aquel que tolera al adversario político, al que piensa distinto, sino que incluso le facilita que se exprese en todos los espacios, que lo invita a las reuniones aún a sabiendas de que piensa de manera distinta, yo pienso que ese es un líder que piensa de manera estratégica,

no a favor de si mismo sino a favor de su sindicato, pero digamos, adicionalmente a esto, yo creo que un buen líder es aquel que discute con énfasis, con energía, pero que es capaz de acatar con toda disciplina, con todo ánimo, aquellas decisiones que no le gusten (...). También creo que un buen líder es aquel que es capaz de diseñar los mecanismos de participación amplios y de corte estratégico que permitan combinar la democracia con la eficacia; (..) cuando los sindicatos son ineficientes se daña también a la democracia porque no se cumple justamente con los mandatos, con las decisiones de los sindicatos” (Entrevista 10)

Por supuesto que en este punto también existe la voz discordante. Esta posición no permite ni la sospecha de que el sindicato se pueda apartar de los caminos de la democracia sindical. En ese sentido el mismo término de “dirigencia” puede resultar riesgoso quizá por que se considera que es fácilmente asimilable a la noción del dirigente caciquil que finca su poder en un tejido de relaciones clientelares y en la subordinación al poder estatal e incluso patronal. Por eso se enfatiza que “aquí la dirección colectiva es lo que prevalece”. Un ejemplo de eso está en “el comité de huelga que asume la dirección de un movimiento comunicativo cuando estallamos un movimiento de huelga”. Esas prácticas han propiciado una “cultura política que bulle en los afiliados” y que va “en el sentido de la dirección colectiva.” (Entrevista 8)

No obstante los dirigentes están ahí. Son los sindicalistas que representan al sindicato y diariamente toman decisiones con base en la información de que disponen y según se los permita su capacidad de análisis o de comprensión de las políticas sindicales. Por eso más vale aceptarlo y reconocer los riesgos que se corren al desempeñar un puesto sindical de alta responsabilidad: “yo creo que es importante que tenga los pies en la tierra, ser honesto y no perder de vista para quien estas trabajando, y sobre todo, trabajar y quieras o no decir las cosas como están a los trabajadores” (Entrevista 9) Se reiteran los valores del trabajo, honestidad, hablar con franqueza a los trabajadores, mantener una vinculación permanente con la base, y “tener los pies en la tierra” que puede ser leído como resistir a la soberbia, al engrandecimiento como efecto de obtener un alto cargo en el sindicato y los halagos a los que acude la gente para obtener la atención y los favores del representante. De otro modo, el choque con la realidad puede ser brutal pues como lo reitera el mismo testimonio, mientras “eres comité ejecutivo eres el más guapo y el más inteligente del mundo y cuando bajas sigues siendo el mismo pendejo de siempre..” (entrevista 9).

Estamos ante toda una visión del “deber ser” de la representación sindical. Zapata ya ha advertido que los sindicalistas que dirigen los movimientos rebeldes de los años setenta presentaban en

común su deseo por “fortalecer los mecanismos de representación de los sindicatos y las asambleas para que las bases se expresen libremente” (Zapata, 1990: 167), así como el propósito de poner en práctica el cumplimiento de la ley. Todo ello constituyó la “moral democrática”, anticharra, que se hace presente en los dirigentes que aquí hablan.

Es esa misma moral la que aquí se presenta más desglosada. El dirigente debe ser representativo, con permanente respaldo de la base, aunque la intención se vea sabotada por el desinterés de los afiliados; experiencia y capacidad de negociación condimentada con lealtad al sindicato; apego al mandato de las bases; tolerancia para el pensamiento distinto; inclinación por la dirección colectiva; vinculación permanente con la base; trabajo, honestidad, franqueza y humildad suficiente para no perder piso.

Estos parecen ser los consensos que difícilmente puede cuestionar un activista del SITUAM, sin embargo, otra cosa puede ser la práctica.

8.3 Sobre su formación y reproducción.

Es casi unánime el reconocimiento de que han fallado las iniciativas orientadas a la formación de nuevos cuadros así como el reconocimiento de que los dirigentes o militantes sindicales nuevos más bien se forman en la práctica misma y a partir de un interés por la cosa sindical. Habría que señalar el peso que tiene el hecho de incorporarse a una corriente como condición para asimilar los valores del activismo sindical, conocer los rituales de la participación y, obviamente, acumular los dominios discursivos necesarios para una “carrera sindical” con expectativas reales de éxito.

Interrogados sobre los procesos de la vida sindical que contribuyen en la formación de los cuadros dirigentes, los activistas (dirigentes) coinciden en varios puntos. En primer lugar es evidente el reiterado señalamiento del fracaso que ha tenido el sindicato para promocionar la formación de nuevos cuadros sindicales a través de su escuela sindical.¹¹⁰

Este fenómeno puede tener su explicación en el hecho de que las gestiones de CE prácticamente son por corriente, en la medida en que, como ya se señaló previamente, no ha operado la representación proporcional. De esta manera, la corriente que está encabezando, cuando organiza

¹¹⁰ “...en diversos congresos se ha planteado la necesidad de que el sindicato atienda a formar cuadros, se ha hablado de las escuelas sindicales, de cursos de formación, etc. Etc... Se discute mucho sobre este asunto en el SITUAM pero realmente se hace poco (...) realmente en el sindicato no se ha atendido la formación de cuadros” (Entrevista 4 y Entrevista 11).

cursillo, lo hace atendiendo sus particulares intereses de corriente y conforme a su enfoque ideológico. Así, los potenciales interesados en ese tipo de eventos, que generalmente son activistas de otras corrientes, tienden a inhibirse debido a que “las escuelas sindicales tienen la bronca de que, normalmente, las corrientes (que organizamos) metemos a nuestros propios expositores” (Entrevista 9).

La conclusión obvia es que en realidad la formación de los cuadros sindicales, más que teórica, tiene un origen práctico. Resulta muy indicativa de eso la siguiente expresión: “Aquí, desgraciadamente, echando a perder se aprende. El enfrentamiento diario y la representación es la única forma de echar a andar esto.” (Entrevista 9). “Solo es a través de la experiencia misma, ya que los cuadros o escuelas sindicales han dejado mucho que desear” (Entrevista 11). Para mayor precisión alguien más abunda: “...los cuadros que tenemos en el sindicato a nivel del CE, de los GIC y los comisionados mixtos son cuadros que se han ido formando solos. Y cuando digo solos me refiero al hecho de que ha sido en el contexto del propio trabajo sindical que ellos se han desarrollado, que han influido justamente esos procesos donde se han involucrado, que eso les ha permitido irse formando.” (Entrevista 4).

Tales procesos formadores tienen que ver con la participación en los

“espacios de discusión colectivos (...) también en los espacios de negociación porque permite construir la identidad del uno frente al otro, la identidad del sindicato frente al otro, entonces este espacio de la negociación, de las luchas, es un espacio muy importante para la construcción de identidades frente al adversario, frente a digamos las autoridades, frente al Estado” (Entrevista 10).

Esta explicación, sin embargo, resulta insuficiente. Es un dato conocido, en el estudio de la acción de los trabajadores, que el sentido de esta se determina por las vivencias que aquellos experimentan en sus distintos mundos de vida. El sentido que los trabajadores otorgan a los acontecimientos de su mundo laboral puede estar muy influido, y de hecho lo está, por los sistemas de significación adquiridos en su ámbito familiar, comunitario o escolar; en su práctica religiosa; en sus vivencias políticas partidarias o de masas ocurridas en ámbitos extra-laborales. Es consistente con este planteamiento la declaración que nos hace un entrevistado: “La mayor parte de los representantes sindicales provienen de otros lugares a partir de la llamada bolsa de trabajo por solidaridad o se

forman en su corriente. El sindicato, como tal no tiene una fuente propia de la organización para formar estos cuadros” (Entrevista 11).

Se rechaza que en el SITUAM existan “dirigentes morales”, no sólo por la cómica respuesta que una entrevistada (9) dio al señalar que “todos son inmorales”, sino que hubo coincidencia en el señalamiento de que el adjetivo no cabe para este sindicato en su sentido peyorativo con el que se aplica en el medio sindical amplio.¹¹¹ Es claro, entonces, que se rechaza el término por tener una connotación que hace referencia a la constitución de poderes de corte caciquil cuya característica consiste en operar con anuencia o al margen de las estructuras formales y legalmente constituidas y cuyos recursos de poder usualmente van más allá del límite legal. Se trata de una forma de poder que se ha puesto de manifiesto en zonas del sindicalismo oficial célebres por su autoritarismo y corrupción (Novelo, 1989).

En cambio se acepta que existen dirigentes cuya presencia e influencia es notoria. Generalmente se trata de algunas personalidades que juegan el rol de promotores en sus respectivas corrientes; reconocidos por sus capacidades discursivas; los que elaboran los planteamientos políticos en sus corrientes y cuya presencia es notoria en los espacios de discusión y dirección. Por tanto, se dice que operan como “puntos de referencia para sectores de la base de trabajadores” (Entrevista 4). A lo sumo se puede hablar, según otra opinión, de “protodirigentes” para referirse a “las figuras históricas, las que por el hecho de una participación más o menos permanente han jugado un cierto papel y un cierto reconocimiento, para bien o para mal, de ser una voz importante en el sindicato” (Entrevista 10)

En lo que hace a la participación de las mujeres en el SITUAM, parece no encontrar sus principales resistencias en un machismo a ultranza o explícito entre los hombres sindicalizados. Entre los activistas predomina un discurso de plena aceptación del derecho de las mujeres a participar en la toma de decisiones y de acceder a los cargos de dirección. Sin embargo también se reconoce que en la práctica las mujeres han estado excluidas de los cargos más importantes del comité,

¹¹¹ “La idea del líder moral generalmente se maneja cuando un compañero que ha estado en la dirección sindical sigue manteniendo un control de la vida del sindicato pese a ya no estar en la dirección o en la más alta representación” (Entrevista 2)

particularmente de la secretaría general. De los “más de 10 CE que tenemos a la fecha, desde que se formó el SITUAM, ni una sola compañera ha sido Secretaria General” (Entrevista 4).¹¹²

Lo ordinario, hasta el año 2000, ha sido que las mujeres ocupen un número de carteras minoritario con relación a las carteras ocupadas por hombres. Por ejemplo en la gestión 98-2000, de 10 carteras solo dos son ocupadas por mujeres. y los cargos que ocupan usualmente han sido los de menor jerarquía política. En opinión de un activista la baja participación de las mujeres en esa instancia “no reflejan de ninguna manera la respetabilidad que tiene el sindicato para la participación de las compañeras” (Entrevista 8). Es decir, no se corresponde el discurso a favor de la igualdad de géneros que predomina en el sindicato con la presencia de las mujeres en la estructura del mismo.

Llama la atención que, en el nivel del CE, se había impuesto una especie de acuerdo respecto a las carteras que eran susceptibles de ser ocupadas por mujeres de tal manera que los cargos habían adquirido una connotación de género: Así lo confirma esta declaración: “Por usos y costumbres en la típica (Secretaría de) Educación y Análisis, en la (secretaría) de Académicos y en la (secretaría) de Previsión. En lo demás no, por que no se le ve bien, pero si hubo mujeres en solidaridad aunque estuvo muy restringida y en conflictos, en donde hizo muy buen papel la compañera Auxilio, pero si, ¡ah! En Prensa Cristina.” (Entrevista 9). Mas claro no puede ser. “No se le ve bien” porque las anteojeras así lo establecen. Si bien el machismo es combatido discursivamente, en la designación de los cargos del CE parecía, hasta hace poco, filtrarse discretamente.

El otro aspecto de esta relación entre la jerarquía del puesto y la participación femenina es que ésta tiende a crecer conforme los puestos de la estructura sindical son de más bajo nivel. Por ejemplo algunas comisiones o instancias, como el GIC, eventualmente llegan a estar copados por mujeres. Ese fue el caso del GIC de Ixtapalapa que terminó su gestión en octubre de 1999 (Entrevista 2). No obstante, resulta difícil determinar con precisión la proporción que alcanza dicha participación.

Existe una opinión optimista que considera “muy previsible que en un corto plazo tengamos a mujeres al frente de la organización sindical (...) a la luz de que cada vez los cuadros sindicales hombres son muy escasos dentro del SITUAM” (Entrevista 4), como efecto de las medidas que promueven la circulación de las dirigencias y que ya se comentaron arriba.

En todo caso, se reconoce que existe un “déficit” (Entrevista 4) cuantitativo en perjuicio de la

¹¹² Como ya se señaló, esta situación cambió en las elecciones de octubre del 2000, donde las tres planillas contendientes fueron encabezadas por mujeres.

presencia de las mujeres dentro del sindicato. Déficit en el que se debe seguir trabajando hasta “superarlo” (Entrevista 8). Si bien el CE que inicia sus funciones en noviembre del 2000 será encabezado por una mujer, habrá que esperar un tiempo para saber si se trata de un avance definitivo, en lo que hace a la igualdad de los géneros al interior del SITUAM, o si sólo es circunstancial.

La forma de reproducirse que tiene la militancia y la dirigencia, basada en la interacción personal y el ejercicio de la representación, ha permitido la reproducción de aquella moral anticharra que está en la base de esas respuestas que se escandalizan ante la sugerencia de que en el SITUAM pueda existir un “dirigente moral”. Esa misma moral ha permitido la legitimación de un discurso que reivindica la igualdad de géneros tanto en lo que hace al ejercicio de derechos como en el ejercicio de la representación. Es obvio que el discurso en ocasiones también sirve para disimular visiones machistas y que es insuficiente ante relaciones de poder entre los géneros que se extienden mucho más allá de los dominios sindicales. Todo lo cual explica la dificultad para que esa igualdad se expresara en las estructuras de representación del SITUAM de manera tan clara como aparece en el discurso.

Por los valores que cultivan entre la militancia sindical podemos inferir que prevalece en ellos, y por extensión en la dirigencia, un ánimo y una voluntad favorables para la democracia sindical. Se trata de una moral que bien podemos definir como “anticharra” por su claro rechazo de aquellos elementos que componen el control sindical corporativo, popularmente identificado como charro, y plena compatibilidad con los elementos de la moral democrática que surgió entre el sindicalismo combativo de los años setenta.

8.4 Sobre el funcionamiento de las comisiones autónomas.

Ya señalábamos, en líneas anteriores, que al menos en el papel las comisiones autónomas [Comisión Autónoma de Vigilancia, Evaluación y Fiscalización (CAVEF) y Comisión Autónoma de Hacienda (CAH)] son un elemento importante del modelo de democracia sindical imperante en el SITUAM. Se trata de un rasgo que se inspira en el principio de la división de poderes que postula la tradición republicana.

El dispositivo divisionista pretende, básicamente, impedir la concentración del poder en una sola institución o persona mediante la configuración de un modelo que separa las tres funciones esenciales de todo gobierno, dando pie, así, a la constitución de los tres conocidos poderes:

legislativo, judicial y ejecutivo. Llevado al plano sindical y, más en particular, al caso que nos ocupa, es relativamente fácil reconocer en los órganos colectivos de discusión y resolución como los CGD y congresos una versión del poder legislativo; en los Grupos Internos Coordinadores (GIC) y en el CE precisamente al poder ejecutivo; mientras que en las Comisiones Autónomas encontramos al poder judicial en tanto que tienen la facultad de constituirse en tribunales que juzgan y resuelven sobre la correcta aplicación de los estatutos. Así, al preguntarnos sobre el funcionamiento de uno de esos poderes constitutivos, en este caso de las comisiones autónomas, podemos obtener un ángulo de visión sobre todo un modelo organizativo democrático sindical.

Sin dejar espacio para las dudas, la totalidad de las entrevistas confirman la inoperancia de las dos comisiones autónomas con las que cuenta el SITUAM. De hecho se señala como uno de “los grandes déficit del sindicato” (Entrevista 4).

La CAVEF tiene un funcionamiento más regular debido a que está obligada a vigilar el buen desarrollo de los procesos electorales y el conteo de los votos en eventos como los congresos y los CGD. Quizá porque existe una materia de trabajo definida y regular así como por responder a una necesidad evidente de legitimidad para el sindicato, la CAVEF resulta una comisión de interés tanto para sus miembros como para el aparato sindical. Los primeros al sentirse con autoridad para vigilar la legalidad del sindicato obtienen algún incentivo para mantener su actividad; en tanto, las instancias de mando del sindicato, procuran siempre mantener con vida a esta comisión para ungir de legalidad sus procesos decisorios. De cualquier manera su funcionamiento resulta poco efectivo al limitar su función a contar votos: “la (comisión) de vigilancia muchas veces funciona como órgano subordinado solo para cuestiones administrativas en los eventos del sindicato” (Entrevista 9). Olvidándose de su carácter autónomo y de plena intervención en otros aspectos de la vida sindical para prevenir posibles relajamientos o abusos. Esto no quita que ocasionalmente la CAVEF haya capturado la atención de los afiliados como cuando evaluó, en 1990, a todo un CE saliente por manejo turbio que hizo de las finanzas. Su resolución fue de expulsión para unos y de suspensión de derechos sindicales para otros. (Entrevista 9 y Entrevista 1) Pero en general su existencia pasa desapercibida.

El caso de la Comisión Autónoma de Hacienda es peor. Su funcionamiento es sumamente irregular debido a que por periodos largos no cuenta con la totalidad de sus miembros o es prácticamente inexistente.¹¹³

La nula o escasa eficiencia de estas comisiones autónomas anulan su carácter de “contrabalances de los poderes instituidos” en el sindicato, y asimismo, “tienen poca oportunidad para revisar y vigilar que los dineros se utilicen no solamente de manera transparente, de manera honesta, sino que además se utilicen de manera eficaz” (Entrevista 10).

La explicación a la que se acude con más frecuencia para dar cuenta de la inoperancia de ambas comisiones tiene que ver con “el hecho de que estos comisionados no gozan de permiso para ausentarse del trabajo, es decir, no tienen licencia sindical. Entonces no es fácil que la gente dedique sus tiempos libres a cubrir este tipo de tareas.” (Entrevista 10) Hay que matizar en el sentido de que la CAVEF eventualmente obtiene permisos que le consigue el CE para que pueda participar en los eventos sindicales que requieren ser testificadas, cosa que confirma lo que ya apuntamos arriba.

Aunque la explicación parece convincente, dado que se requiere un incentivo ideológico muy fuerte para sacrificar tiempo extra-laboral para trabajar por el sindicato en un lugar donde lo usual es que ese trabajo cuente con tiempo y recursos dentro de la jornada laboral, lo cierto es que el elemento cultural también hace su parte. La cultura política que se manifiesta en algunas conductas de los trabajadores parece reproducir puntualmente rasgos notorios de la cultura política presente en el ámbito nacional. En este caso nos referimos al hábito de la complicitad, donde la ley es un arma sólo para la oposición pero no para los amigos, los aliados y menos para los compañeros de partido. En el SITUAM esta situación ha llegado a presentarse de acuerdo con la opinión que sigue: “si tu perteneces a alguna corriente en la CAVEF todo va a salir a favor tuyo y si no perteneces todo va a salir en contra tuya” (Entrevista 9). Evidentemente, este elemento tampoco ha llegado a dominar la conducta de los comisionados por lo que no ha sido suficiente para propiciar el relajamiento pleno de la vida sindical, pero es de suponer que ha contribuido para disminuir la presión sobre los órganos ejecutivos y con ello ha perdido eficacia para despejar las sospechas de malos manejos.

¹¹³ “...la (comisión) de hacienda ni siquiera existe y ha habido muchos problemas de claridad en el manejo del dinero debidos, en buena parte, a la inexistencia de esta comisión” (Entrevista 2)

Dado este relajamiento del control que debieran ejercer las comisiones autónomas, y reconociendo que en el sindicato se ha mantenido cierta dosis de confianza en las dirigencias, hace falta explicar por qué ese relajamiento no se ha traducido en una descomposición plena de la representación sindical, es decir, las causas que han impedido el florecimiento abierto de la corrupción y otros vicios.

8.5 Vigilancia Directa

La vigilancia que se deriva de la participación directa de los trabajadores; de su interpelación a los cargos; de su exigencia de participación y transparencia en el manejo de los asuntos sindicales, esa vigilancia funciona de manera discontinua. En opinión de uno de los dirigentes “ha sido esta presencia de los trabajadores (...) lo que ha permitido que el SITUAM se mantenga como un organismo, con sus problemas, pero como un organismo representativo de los trabajadores de la UAM” (Entrevista 4).

En apoyo de esta opinión se recuerda que los trabajadores han tenido capacidad para contravenir opiniones del CE y corrientes. Por ejemplo se han dado ocasiones en que

“prácticamente el conjunto de corrientes importantes en el sindicato opinan que la huelga no debe estallar y la base dice que sí estalle (...) incluso el caso más reciente es muy aleccionador. En el pasado congreso el informe del CE fue rechazado, no hubo gentes de corrientes que se manifestaran en ese sentido y sin embargo la base por decisión propia rechazó el informe del CE.” (Entrevista 10).

Se recuerda que en otras ocasiones el CE ha sido enmendado en decisiones insuficientemente discutidas:

“Hubo un comité que llevó a cabo de manera poco clara una negociación referente a la carrera administrativa de la UAM y esto de inmediato fue detenido y ha tenido muchos costos para quienes fueron implicados en esta situación. En otro momento algún dirigente sindical intentó que nuestro sindicato participara en un organismo llamado ‘Foro Del Sindicalismo ante la Nación’ cosa que contradecía acuerdos de política del sindicato, se pretendió hacer por decisión del CE, se pretendió imponer así una vez que habían empezado las discusiones y hubo una reacción absolutamente abrumadora y contundente de la base sindical que impidió esto y que reportó muchos costos políticos para la gente que estuvo implicada en esta cuestión.” (Entrevista 2)

Hay que advertir que cuando se dice que “hubo una reacción absolutamente abrumadora y contundente de la base sindical” probablemente se esté haciendo referencia al grupo de delegados y

activistas que asisten a los Comités de Huelga y a los Consejos Generales de Delegados; a aquellos que tienen una posición definida respecto a las políticas sindicales y, en consecuencia, están en condiciones de discutir las orientaciones de su dirigencia.

Por otra parte, como bien lo recuerda una entrevistada, “lo que más vigila todo mundo es la cuestión de finanzas.” (Entrevista 9) La vida sindical ha tenido “coyunturas importantes (..) cuando salta a la luz alguna irregularidad real o supuesta la base ha estado muy al pendiente y exigido cuentas claras..” (Entrevista 10).

Pero como ya apuntamos, esta vigilancia directa tiene como característica su discontinuidad, se mantiene “nada más por momentos” (Entrevista 9). En realidad algunos hablan de “una crisis de representación de los trabajadores en la vida sindical y esto se expresa en la debilidad de muchas acciones sindicales” (Entrevista 2). Algo que no debe ser “soslayado” y que se manifiesta en la baja asistencia a las asambleas, especialmente las seccionales donde, en las mejores ocasiones, asiste el 10% aproximadamente” (Entrevista 4).

Ese parece ser el tono con el que transcurre la vida sindical en lo cotidiano hasta que algún acontecimiento la reactiva: “...en coyunturas particularmente importantes, esta situación se revierte y la gente ejerce vigilancia sobre lo que hacen sus representantes” (Entrevista 2).

Por las características que asume la vigilancia directa podemos suponer que, ésta, no es ejercida ordinariamente por la base en general; recae básicamente en aquellas instancias formales e informales que sostienen la vida sindical más allá de los momentos de alta agitación o tensión como pueden ser los periodos de revisión, electorales o algún conflicto laboral. La vigilancia que se ejerce proviene, presumiblemente, de aquellos miembros que asisten como comisionados o delegados a los CGD o a los Comités de Huelga, también proviene de aquellos activistas que actúan de manera continua en corrientes al interior del sindicato.

8.6 Informes a la base (finanzas).

Un aspecto siempre central en las relaciones intra-sindicales lo constituye la administración de las finanzas sindicales. Pero, curiosamente, en este rubro el cumplimiento queda lejos de lo formalizado. Los informes financieros se presentan cada año, en el marco del congreso ordinario, y al finalizar cada gestión. El estatuto marca que esos informes se deben presentar trimestralmente.

En general parece observarse un comportamiento más o menos correcto aunque si pueden encontrarse algunas faltas como retraso excesivo de informes (Entrevista 4) o falta de claridad en las cuentas. Este fue el caso de la gestión (1986-88) donde la CAVEF determinó sanciones a varios miembros de ese comité que fueron desde suspensión temporal hasta expulsión del sindicato (Entrevista 1). Sin embargo, es sintomático que al paso del tiempo varios castigados fueron perdonados sin que el asunto se llevara a una discusión amplia entre los trabajadores (Entrevista 9). La salida que se impuso por la vía de los hechos, en este ejemplo, parece indicar que existe entre la dirigencia del sindicato, aún perteneciendo a diferentes corrientes, un cierto consenso respecto a la honestidad que prevalece entre ellos y que las insuficiencias de los informes solo se explican como efectos de impericias o errores menores.

8.7 Las sanciones como control de dirigentes: (destituciones de miembros del comité)

Podemos suponer, entonces, que de manera ordinaria las instancias de dirección son poco vigiladas, como lo confirmó esta expresión de un exsecretario general: “las direcciones solemos tener manga ancha para hacer cosas y depende mucho de la propia convicción; en funcionar o no con base en los lineamientos del sindicato.” (Entrevista 2). En este sentido, la perspectiva ideológica asumida con respecto a la democracia por parte de las facciones o corrientes, así como el marco de competencia que se ha establecido entre ellas, son condiciones que juegan a favor de la vigilancia mutua más que el equilibrio formal de poderes en la estructura sindical.

Diversos ejemplos prueban que son los activistas de las corrientes, con cargo sindical o sin ellos, los que se mantienen atentos respecto de la administración y toma de decisiones del sindicato. En el terreno de las sanciones a miembros del CE por su mal desempeño, la memoria colectiva registra claramente un caso, a principios de los 90, donde el responsable de la cartera que atendía la “Bolsa de Solidaridad”¹¹⁴ fue destituido del cargo y expulsado del sindicato por su comprobado mal manejo de esta bolsa. En este caso, fue el propio secretario general quien expuso la acusación ante un CGD para que la CAVEF investigara y estableciera la sanción en el marco de un congreso (Entrevista 4 y Entrevista 10).

Otro caso señalado es el del segundo CE del sindicato, a mediados de los setenta, quien se vio fuertemente cuestionado por los activistas de varias corrientes al grado de que, dado el deterioro de

¹¹⁴ Se trata de un mecanismo mediante el cual el SITUAM acoge como candidatos, para ser contratados por la UAM, a aquellos que perdieron su empleo por participar en algún movimiento sindicalista democratizador o por ser perseguido(a) político(a).

su capacidad de convocatoria, se adelantaron las elecciones para no proceder a la destitución: “de todas maneras el proceso significaba un virtual desconocimiento y destitución.” (Entrevista 8 y Entrevista 10)

No obstante, el mecanismo más usual para ajustar los equipos de trabajo en el CE ha sido la renuncia. Si alguien no cumple con el mínimo de sus obligaciones o no logra integrarse al equipo siempre se ha encontrado la manera de persuadirlo para que se retire (Entrevista 2). Evidentemente este recurso se aplica cuando el equipo considera que su autoridad se ve seriamente amenazada por el incumplimiento de uno de sus miembros, pues también es sabido que “ha habido casos de encubrimientos de compañeros que no cumplen con su labor, también ha habido casos de ese estilo en distintos CE.” (Entrevista 10)

La destitución como sanción parece haber sido más habitual en las Comisiones Mixtas debido a que, con bastante frecuencia, el cargo en esas comisiones se ha usado más como evasión al trabajo ordinario que como compromiso para defender los intereses sindicales o de los trabajadores, pues se registran índices altos de ausentismo.

8.8 Puntualizando

Las respuestas obtenidas en este punto sugieren claramente que la operación de las políticas sindicales así como el comportamiento de las dirigencias están fuertemente condicionados por la moral democrática a la que hace referencia Zapata (supra). Una moral ampliamente compartida entre los grupos que han tenido la responsabilidad de conducir al SITUAM y que manifiesta la voluntad de sostener y promover la democracia sindical. Eso, sin embargo, no significa acuerdo absoluto en todo. Como ya vimos en el punto de los procesos electorales las formas concretas con las cuales se debe operar la democracia divide a los dirigentes y a las corrientes.

La fuerza de los consensos respecto al deber ser de la política sindical se pone de manifiesto cuando analizamos la vigencia real del equilibrio de poderes en el seno del sindicato y la presión de la base sobre su dirigencia. Las comisiones autónomas, que debieran operar como un símil del poder judicial, apenas dan signos de vida propia y parecen activarse esporádicamente sólo en función de los requerimientos de legitimidad de algunos procesos de toma de decisiones. Por su parte, la presión de la base sobre la dirigencia también tiene un carácter coyuntural y limitado. Cuando se ejerce supone una intervención previa de las instancias o grupos que mantienen un activismo continuo, lo cual hace pensar en que la presión proviene más bien de esas instancias o

grupos más que de la base en general. Son los delegados que asisten a los Consejo Generales o Comités de Huelga y los militantes de corriente quienes cuentan con la información suficiente, así como la capacidad, para identificar insuficiencias o irregularidades en la conducción sindical.

La inoperancia de las comisiones autónomas se ve compensada por la moral democrática que asumen dirigentes formales y activistas en general. Es sobre la base de esa moral que éstos últimos pueden ejercer una atenta vigilancia sobre los representantes formales.

La conclusión anterior nos conduce a advertir el gran parecido que presenta el esquema operativo del SITUAM con la observación empírica de los pluralistas. Este sindicato, en su funcionamiento se aproxima demasiado al modelo operativo de una poliarquía en la medida en que el poder suele distribuirse, aunque en distintos grados, en diferentes centros de poder: CE, GIC, Comité de Huelga, Consejo General de Delegados, Congresos e incluso las corrientes. Son estas instancias las que mantienen una vida continua y, es de suponer, en ellas se concentran los trabajadores más involucrados en la participación sindical, más informados y habilitados en las competencias de la representación. Todo ello tiende a confirmar la idea pluralista de que en la poliarquía sindical empírica “ni los miembros ni los líderes por sí mismos son decisivos, pero los líderes y los miembros activos, por medio de las reglas democráticas, se mantienen unos a los otros en un balance de poder” (Van de Vall, 1970:1).

CAPÍTULO 9. TOMA DE DECISIONES Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

9.1 La participación, su relevancia y su carácter minoritario.

En este rubro nuestro interés está orientado a conocer el grado de participación e intervención de los trabajadores en la toma de decisiones sindicales en tres momentos: el congreso, la huelga y el proceso de trabajo. La información disponible nos permite explorar con cierta amplitud los dos primeros momentos, el último es tocado muy brevemente debido a que su tratamiento necesita de información que solo puede obtenerse con otros medios y estrategias.

En la concepción de la democracia que se implantó en el SITUAM la participación de los trabajadores figura como elemento central. De hecho, se confiaba en que con la apertura de suficientes espacios prácticamente se podía contar con dicha participación. Siguiendo la tradición liberal clásica, se confiaba en que esa participación se tradujera en el proceso pedagógico más efectivo para que los sindicalizados alcanzaran la conciencia de clase proletaria (ver punto “El diseño de la democracia”). Dados estos supuestos parece oportuna la pregunta sobre el saldo que han dejado 25 años sobre el tema.

La abrumadora presencia del corporativismo estatal, vertical y autoritario por definición, ha hecho que los estudios locales se ocupen en explorar las posibilidades del sindicalismo para romper sus condiciones de sometimiento al que ha estado sujeto, más que en analizar experiencias concretas de democracia sindical dada su escasez. Pero como ya lo planteamos previamente, se trata de un tema con mucha historia en países desarrollados de occidente.

En el marco de los estudios sindicales, la participación es vista como uno de los recursos fundamentales con los que cuentan los sindicalizados para contrarrestar las tendencias oligárquicas de su organización. No obstante, los resultados de esos mismos estudios se han encargado de moderar la confianza puesta en la participación como medio de control sobre la dirigencia toda vez que los hechos han mostrado que la participación sindical suele ser hábito sólo de minorías (Hemingway, 1978: 5-7). Así, se entiende, un gobierno sindical que opera fundamentalmente con base en la participación termina por convertirse en un gobierno cuyas decisiones tienden a ser poco representativas.

Veamos entonces, sobre la base de estos antecedentes, cual es la experiencia de un sindicato que le apostó mucho a la participación y que ha contado con circunstancias ventajosas para realizar su proyecto.

9.2 Participación en los congresos.

El SITUAM realiza dos congresos al año. El primero es el ordinario y se celebra por el mes de mayo o abril; el segundo por los meses de octubre o noviembre y se considera extraordinario. Contractualmente el sindicato ha conseguido que el primer día de congreso todos los trabajadores tengan permiso para asistir al evento; después, en los días que dure la actividad del congreso solo los delegados cuentan con permiso para asistir.

Para efectos de la representación cotidiana en la estructura del sindicato, por ejemplo para asistir al CGD u otras actividades de representación, habrá un delegado por cada 15 trabajadores o por fracción de 7. Para el caso de los congresos por cada uno de los delegados existentes se sumará uno más, con carácter especial, para asistir al evento.

Dadas esas condiciones, ¿cuál es la participación efectiva de los afiliados en los congresos? En este punto, a decir de una sindicalista veterana, las cosas han cambiado: "...antes asistía casi toda la gente que no era delegada, últimamente nomás van los delegados. Es poco el interés, más bien se ve como un día de descanso o un puente." (Entrevista 9) Es claro que al respecto ha ocurrido una perversión al tomar como tiempo de asueto un permiso que fue conseguido para facilitar la asistencia de los afiliados al congreso. No obstante, la dirigencia parece no darse cuenta de dicha distorsión y ningún comentario crítico se expresa al respecto. El silencio puede estar dando indicios de esa comunión entre base y dirigencia sobre la base de la cultura del no trabajo. De ser cierta esta interpretación, la acción sindical quedaría entendida como búsqueda de ganancias económicas, en las condiciones de trabajo y, en lo posible, en el tiempo libre, así sea suplantando el sentido de lo convenido. El compromiso ante el trabajo es algo que parece estorbar incluso en el discurso y, sobre todo, peligroso ante una base sindical que rechaza todo compromiso ante el trabajo bajo las actuales condiciones de pago y de trabajo.

Volviendo a la participación en los congresos, a pesar de la ausencia de quienes no son delegados, si nos limitamos a los delegados del sector administrativo puede considerarse una asistencia importante. Se calcula que regularmente asisten entre 300 y 400 delegados (Entrevista 4). En el

congreso ordinario de 1999 se contó con 400 delegados (Entrevista 8). Esto permite la expresión optimista de que

“...hay una cultura política que imanta a los trabajadores a este tipo de eventos. Si convoca realmente, aunque no se cumple con el 100% de los delegados (...); Aunque a veces son muy complejas las conversaciones y cansada, los trabajadores tienen una participación en estos eventos muy importante y con un buen seguimiento. Es mi punto de vista.” (Entrevista 8).

Pero por otro lado obtuvimos otra apreciación según la cual los congresos son concurridos pero no necesariamente participativos: “Si, realmente hay interés, lo que hay poco es esta discusión previa a su realización. (...) Si lo vemos desde el punto de vista de cantidad sí hay interés; pero en cuanto a calidad deja mucho que desear en los resultados.” (Entrevista 11). El reto, para los sindicalistas es lograr una participación que se traduzca en discusiones departamentales previas al congreso, en mandatos ampliamente debatidos y en una asistencia activa, polémica. Es en ese sentido donde, se dice, suele haber déficit porque sigue pesando entre los trabajadores la idea de que el sindicato son los representantes y solo a ellos atañen los asuntos sindicales (Entrevista 4). Lo usual, entonces, es que el delegado asista al congreso más para recibir información que para exponer y defender los asuntos que le interesan a sus representados.¹¹⁵

Sin embargo, eventualmente esa inercia sufre alteraciones. En general puede decirse que “...los congresos que llaman más la atención de los trabajadores, son los congresos de revisión contractual, porque son pliegos de peticiones, de salario y todo lo que tiene que ver con prestaciones. Son donde incluso se dan las discusiones más álgidas en los departamentos, llegan propuestas y etc.” (Entrevista 4). Junto al atractivo incuestionable de lo económico, también influye la actividad informativa desplegada por la dirección para despertar el interés de las bases: “...en la medida en que se promueven y que se informa que los asuntos son de relevancia la gente suele tener interés en estas cuestiones. Un caso reciente lo tuvimos cuando se mencionaba la reestructuración, se discutió ampliamente en los departamentos y realmente llamó mucho la atención y motivó la participación.” (Entrevista 2).

De cualquier manera hace falta matizar. La participación es muy desigual entre los distintos grupos de trabajadores. Por ejemplo las secretarías tienen una participación mínima mientras que los trabajadores de intendencia y vigilancia se distinguen por su presencia en los actos sindicales,

¹¹⁵ “si siempre tomamos en cuenta el número de acuerdos que se hacen en el congreso, el ochenta por ciento de los asuntos es en base a la propia discusión en el congreso, con los delegados y sin que haya mediado discusión previa en los departamentos” (Entrevista 2).

siendo que ambos grupos son proporcionalmente similares (Entrevista 4). Esto había llevado a la idea de que el involucramiento sindical se correspondía con los puestos de más bajo nivel. Pero últimamente otros grupos, con mejores salarios, como es el caso de los trabajadores de las bibliotecas, se han movilizado mucho debido al cambio que se está dando en sus procesos de trabajo (Entrevista 2). Entonces, el involucramiento sindical también puede verse influido por la manera como sean tocados algunos grupos de trabajadores por problemas laborales coyunturales (Entrevista 2 y Entrevista 4).

Esas consideraciones han llevado a pensar que el interés y participación en los congresos es mayor "...cuando se alude a los intereses de los trabajadores, pero no solamente es eso." (Entrevista 8). Existe un relativo consenso en cuanto a que la participación se vería muy favorecida si se cuidan dos aspectos fundamentales: "uno es el carácter o la calidad de los asuntos que se discuten; que la gente sienta que son asuntos que realmente tienen que ver con sus intereses o con los intereses del sindicato, y dos, la discusión previa y el trabajo que por estatutos (...) que está obligada a hacer la dirección, en conjunto el aparato sindical está obligado a promover esta cuestión, incluyendo a las partes delegadas." (Entrevista 2); pero adicionalmente, hay otros aspectos que también contribuyen significativamente, a decir de otro dirigente:

"...hay una cultura sindical en muchas capas de sindicalizados que está ya muy interiorizada y que son referentes de orden político general que tienen que ver con la idea, incluso con el convencimiento, de que los congresos son los diseñadores del rumbo sindical; que en los congresos efectivamente se van a tomar decisiones importantes que van a definir la actividad sindical del futuro inmediato. Por otro lado, creo que también intervienen factores identitarios, la gente también acude a los congresos a verse las caras, a decir estoy presente, a pasar lista, a ver a los demás, a convivir y a, de nueva cuenta, construir identidades frente al otro, frente a si mismo, entonces sí le atribuyen importancia en ese terreno e incluso cuando ha habido congresos que no han avanzado gran cosa en las definiciones políticas, la gente sigue identificando este espacio como un espacio importante." (Entrevista 10).

Estas razones adicionales resultan interesantes porque nos estaría confirmando la idea de que se ha formado en el sindicato un cierto conglomerado numeroso de afiliados que, a consecuencia del dinamismo de la vida sindical, de la continua rotación en los cargos de representación y, en muchos casos, como efecto de su militancia en alguna corriente, se ha convertido en una especie de capa dirigente y de soporte de la vida sindical. Hay indicios que estarían confirmando esta idea.

Por ejemplo se dice que en otros tiempos algunos congresos llegaron a ser escenarios dominados por la confrontación entre corrientes pero es algo que ha tendido a desaparecer: “Ha habido congresos que pudieran caracterizarse así; pero tiene rato que esto no sucede en el sindicato” (Entrevista 2). Cosa que les ha dado un toque “aburridón” (Entrevista 9). Aunque ocasionalmente “...hay forcejeo, a veces hay discusiones poco razonables” (Entrevista 8) la situación no impide construir los consensos necesarios.

Es claro que aquí el problema de fondo es saber si la presencia y participación de las corrientes es tal que la participación de los trabajadores de base termine siendo sustituida por ellas. Sin negar el carácter decisivo de la participación de las corrientes en los congresos se argumenta que ni cuantitativa ni cualitativamente es absoluta. Un exsecretario general calcula que de los aproximadamente 60 delegados que salen de una Unidad académica no pasan de 10 los que son miembros de alguna corriente, “siendo objetivos la presencia de las corrientes en la base es limitada” (Entrevista 4). En lo que toca al segundo aspecto, como ya se dijo antes, “Ha habido experiencias de congresos donde llega el comité, plantea su propuesta y la gente vota y dice no, no aceptan la propuesta”¹¹⁶ (Entrevista 4) En consecuencia se concluye que “...el afiliado al SITUAM es, por la propia historia del sindicato, un trabajador en mucho politizado que ubica los problemas, que ubica las diferencias”. (Entrevista 4).

Es posible entonces que la conformación de esa capa dirigente esté jugando un papel importante en la neutralización de los conflictos entre las corrientes. En la medida en que las corrientes sienten que tienen que confrontar sus ideas ante un público que va más allá de sí mismas es de suponer que tiendan a moderar sus juicios o propuestas a fin de alcanzar los consensos necesarios para su causa.

9.3 Participación en la huelga.

Este proceso decisorio ligado a la huelga, para efectos de análisis, puede ser descompuesto en dos momentos relevantes. Uno es el momento conocido por los propios sindicalistas como período de prehuelga, el otro sería la propia huelga y finalmente el balance.

¹¹⁶ “creo que todavía hay una presencia de la base que puede decir que no es así, y que no aprueba una propuesta de una corriente por más que esté en la dirección del sindicato y creo que de eso hay experiencias sobradas en el SITUAM” (Entrevista 4)

9.3.1 El período de prehuelga.

A su vez, en el periodo de prehuelga se dan tres procesos decisorios: a) reactivación de la organización específica para encarar la coyuntura de revisión (salarial o contractual); b) conformación del pliego petitorio, y c) votación final sobre el estallamiento de huelga.

En lo que concierne al primer proceso, se da por iniciado con el congreso extraordinario celebrado en los últimos meses de cada año. En él se aprueba el emplazamiento a huelga y el incremento salarial a solicitar. En los días siguientes el Consejo General de Delegados (CGD) se constituye en el Comité de Huelga (CH) y se realizan asambleas seccionales para elegir una comisión técnica o comisión negociadora que se integra de un comisionado por cada 150 afiliados en caso de revisión contractual y 1 por cada 250 afiliados en caso de revisión salarial (cláusula 214, fracc. II, del CCT 1998-2000).

En cuanto al levantamiento de las demandas y conformación del pliego petitorio, que hemos designado como el segundo proceso decisorio, también arranca con el propio congreso. En él se presentan ponencias o iniciativas, de grupos de trabajo, corrientes y el propio CE, argumentadas para sustentar las posibles demandas del pliego petitorio. Generalmente es con base en ese material que la comisión negociadora selecciona, pule y estructura las demandas que serán defendidas en la revisión.¹¹⁷

En ambos casos es sabido que son los trabajadores no académicos quienes suelen atender estos procesos. Desde luego con sus excepciones porque también existen departamentos que no se reúnen ni tienen delegados. Sin embargo, si bien los trabajadores suelen reunirse en su lugar de trabajo, y en horas de trabajo, para elegir a sus delegados y mandatarlos respecto a algún problema que les atañe, es difícil que su participación en estos procesos vaya más allá de su lugar de trabajo y de su interés inmediato. Es extraño, por ejemplo, que se discutan las ponencias que bordan sobre los problemas más generales del sindicato; la asistencia a las asambleas seccionales donde se elige a la comisión técnica, y después se discute el rumbo de las negociaciones, suelen ser muy

¹¹⁷ “Los congresos previos que se hacen para el pliego petitorio, para cualquiera de los dos casos de revisión contractual o salarial, hay documentos propuestos antes del congreso, hay documentos de distintas corrientes políticas sindicales, del propio CE que tienen un mayor acercamiento a la vida cotidiana de los problemas laborales y entonces en base a esos documentos se van perfilando las propuestas que van a integrar el pliego petitorio. Llega al congreso donde se depura el pliego petitorio.” (Entrevista 7)

reducidas¹¹⁸, con porcentajes nada representativos de la población afiliada en las secciones (Entrevista 4).

Aunado a lo anterior, en varios departamentos la designación del delegado incurre en dos situaciones extremas: o se asigna por el criterio de la rotación forzosa más que por el interés del elegido por participar, o se eternizan los delegados en el cargo.¹¹⁹

El tercer proceso se lleva a cabo en los últimos días del período prehuelguístico y culmina con la votación en el CH respecto a si se acepta o no lo alcanzado en la negociación hasta ese momento.

Durante estos días en los departamentos y secciones no académicas se activan las reuniones:¹²⁰ Salvo excepciones, la mayoría de estos grupos de trabajo suelen discutir el estado que guarda la negociación y suelen votar si se acepta o no lo negociado y, en consecuencia, si se va o no a la huelga. El CH donde se cuentan esos votos emitidos acostumbran ser los más concurridos, lo cual estaría indicando que hay mucho interés por parte de los grupos de trabajo en que se cuenten sus votos para influir en el resultado.

Un entrevistado señaló: "...que las 13 huelgas que llevamos son un laboratorio en donde se puede comprobar" (Entrevista 8) la existencia efectiva de esa participación. Y es que efectivamente el número de huelgas en 25 años de vida resulta un dato atípico en el contexto sindical mexicano. El dato hace pensar en un sindicato mayoritariamente activo y combativo; con huelgas participativas.

En general algunas apreciaciones pueden confirmar estas ideas pero para otros tiempos. Existe en algunos activistas la impresión de que en otras épocas existía mayor disposición a la lucha y que con el tiempo ha tendido a declinar. Como ejemplo, se dice, se llegaron a estallar huelgas "políticas" "...donde decíamos 'sabemos que no vamos a sacar nada en el terreno de nuestras demandas pero estallaremos una huelga política de protesta, contra la política del régimen', etc." (Entrevista 4). Ahora, en cambio, la gente ya no "...cree en las huelgas políticas" (Entrevista 9)

¹¹⁸ "...la presencia de los trabajadores en estas instancias pues no rebasa los 100 y eso exagerando y además esos 100 o 150 en situaciones muy excepcionales cuando la decisión de estallido o no se va a tomar y esos 150 trabajadores que pudieran existir representan del 15% de 1000 trabajadores" (Entrevista 2).

¹¹⁹ "...hay como decía delegados eternos. Los períodos de elección son poco claros, no existe un periodo en el que todo nuestro sindicato, a la luz de alguna convocatoria a elecciones, en todos los departamentos se elijan delegados para asistir a un congreso, lo único que se elige de manera previa al congreso son los delegados especiales" (Entrevista 10)

¹²⁰ "los espacios que existen en los periodos de prehuelga y de huelga si son atendidos por un buen sector de trabajadores, particularmente del sector administrativo; el sector académico no solamente esta ausente de esos espacios, en esas coyunturas, sino de todo tipo de espacio sindical" (Entrevista 10). Otro entrevistado agregó: "en los momentos previos a la huelga es cuando más funciona la estructura sindical. Las asambleas, sin duda alguna, es el momento en que más concurridas son" (Entrevista 2)

Pero este acercamiento que hacemos nos permite matizar con mayor precisión esa primera impresión. De los tres procesos que se dan en el período de prehuelga solo en el último se involucra, mediante las asambleas departamentales, un buen número de trabajadores no académicos. En los dos primeros es la minoría activa, la militancia sindical y política, la que da sustento a la vida sindical.

Es a partir de estas limitaciones, en la participación, que se ha dado la discusión en torno a la forma de decidir la huelga. Entre quienes apoyan el mecanismo indirecto de decisión que está vigente se dice que éste no tiene inconvenientes;¹²¹ que “permite que el sindicato transite con seguridad en un movimiento de huelga donde es asediado por muchos agentes: de la patronal, de gobierno, la prensa e individualidades por ahí, y permite que el interés mayoritario de los trabajadores sea el que se vea reflejado en el movimiento de huelga.” (Entrevista 8).

Por el lado contrario se recupera la preocupación por la ausencia del sector académico y algunos grupos de administrativos en ese proceso decisorio, dado que al no participar en ninguna asamblea se ven impedidos de manifestarse, por tanto se considera que el problema está en que se ha ido generando una contradicción entre un mecanismo excluyente de decisión y una cultura democrática que se propone para el SITUAM.¹²²

Los argumentos que se han dado para impedir la votación directa y secreta respecto a la huelga hablan de que eso crearía “...una situación complicada porque le abre la puerta a opiniones contrarias al sindicato” (Entrevista 4); asimismo se “...acusa mucho a las posiciones que hablan a favor de decisiones que admiten la participación universal y secreta para decisiones como la huelga, de que están plagadas de una lógica neoliberal, de individualismo en la toma de decisiones, de aislamiento” (Entrevista 10).

El primer argumento puede responderse como lo hizo el mismo entrevistado:

“Pudiera haber este riesgo, pero yo creo que aquí es donde debiera funcionar la organización en términos de que una decisión de huelga no es una decisión coercitiva sino una decisión de convencimiento de la gente y que es un problema al final de minoría y mayoría, si la gente te dice que sí a la huelga pues va la huelga, si la gente te dice que no, pues no a la huelga porque esa fue la decisión de la gente.” (Entrevista 4)

¹²¹ “Pues yo no le encuentro desventajas.” (Entrevista 7)

¹²² “El tipo de cultura que en el mismo sindicato ha ido construyendo, yo creo que aquí el problema es que si uno parte de que el SITUAM es un sindicato democrático, la práctica, el ejercicio, la toma de decisiones tiene que ser democrática y democrática implica que todos entran no nada más unos” (Entrevista 4)

Adicionalmente conviene anotar que en este punto se registra una inconsistencia ideológica en la tendencia radical que ha dominado en el SITUAM. Como se ha podido apreciar en otras partes de la exposición existe un énfasis en el discurso de los activistas, los mismos que se oponen al voto directo y secreto para decidir la huelga, para recordar a sus compañeros afiliados que el sindicato “somos todos”; pero la expresión se olvida o se asocia a un sentido distinto cuando se dice que habría “posiciones contrarias al sindicato” si todos los afiliados votaran. Acá, pareciera que el sindicato se reduce a la minoría activa, sino es que solo a las corrientes, que ha definido los fines y los procedimientos legítimos del sindicato.

En lo que hace al segundo argumento el problema radica en que no se termina por asumir una realidad de individualización que se ha dado ya entre los académicos y algunos grupos de no académicos por lo que, en consecuencia, se les excluye al quererlos forzar a formas de operación que no les son compatibles.¹²³

Fuera de esta polémica todos los entrevistados coincidieron en que las votaciones para decidir la huelga, por la vía indirecta, generalmente son transparentes y apegadas a la legislación.

9.3.2 Decidiendo la huelga.

En esta etapa, la toma de decisiones tiene que ver con la cotidiana evaluación del movimiento, su programa de acción y la siempre presente posibilidad de poner fin al movimiento de huelga. Dos aspectos nos pueden servir de indicadores sobre la participación de los afiliados en esos procesos decisorios: la asistencia a las guardias, a las asambleas y la intervención de las corrientes.

En cuanto a la participación de los trabajadores afiliados, incluso de los no académicos, de manera generalizada se acepta que es minoritaria. La opinión que transcribimos resulta elocuente:

“...ya casi es una costumbre tan reiterada que uno lo ve casi normal y tan natural que las huelgas estallan y un alto porcentaje de trabajadores administrativos no participan en ella. Una parte, si acaso, viene a las asambleas, se informa, toma decisiones pero se aleja de la actividad propia de la huelga, es decir, las guardias, las conferencias que luego existen, las manifestaciones, etc. Quizá, salvo momentos específicos si se hacen presentes una parte un poco

¹²³ “...admitamos que producto de políticas preneoliberales y de políticas neoliberales es que ya tenemos una realidad donde los académicos están alejados no solamente del sindicato sino de toda vida colectiva incluso para discusiones de corte académico. Eso se tiene que asumir si no es colocar a los académicos y a un sector de administrativos como afiliado de segunda clase que no tiene derecho a participar a menos de que se les engañe diciendo que los espacios de participación colectiva actuales estarían abiertos para los académicos, pero en realidad están cerrados por que se desconoce que su realidad es otra y su realidad no pasa por la realidad de los mecanismos de participación actuales, entonces es una expulsión en los hechos de los académicos.” (Entrevista 10)

mayor, pero que no llegan a contabilizar siquiera el 50% del total de los afiliados.”
(Entrevista 10).

Se dan diferencias entre las distintas dependencias de la UAM. En las Unidades académicas; donde se concentran la mayoría de los trabajadores, la asistencia diaria fluctúa por el 15% y se calcula que el total de los afiliados que se acercan a buscar información en las asambleas y a las guardias, en el mejor de los casos, sólo se aproxima al 40%. En cambio, en las dependencias administrativas o no académicas como la Rectoría General, la tienda de la UAM, los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) y otros espacios de difusión cultural, la asistencia es más numerosa y se aproxima al 60%.¹²⁴. Aunque algunas estimaciones todavía consideran niveles de participación inferiores. Por ejemplo, una activista que participó en la huelga de 1996 como comisionada de finanzas en la Unidad de Azcapotzalco daba datos que colocaban el índice de participación por el 25%.¹²⁵

Se insistió por algunos entrevistados que la asistencia y participación aumenta en los momentos decisivos: “...en días de discusión importante o de actividad importante la asistencia rebasa 500, 600 compañeros.” (Entrevista 2) Pero de cualquier modo son proporciones que en general no alcanzan la mayoría: “... ya señalaba yo que las asambleas seccionales en las prehuelgas y en las huelgas son francamente minoritarias.” (Entrevista 10)

El déficit de participación característico de las huelgas se vuelve muy acentuado cuando se prolongan, como ha ocurrido en febrero de 1994 y 1996 donde el número de días en paro, en ambos casos, fue superior a los 40.¹²⁶

La pregunta respecto a quién compone esa minoría activa que sostiene las huelgas fácilmente se responde con los datos expuestos. Queda claro que, abrumadoramente y casi en su totalidad, esa minoría activa tiene una extracción del sector administrativo o no académico. Se trata de un grupo de sindicalistas que, sin ser mayoría dentro del sindicato en su conjunto, no deja de ser numeroso y que no puede ser asimilado a las corrientes como forma de explicación fácil. Nuevamente se

¹²⁴ “...por ejemplo en las Unidades académicas, que son las grandotas obviamente, te ha de asistir en promedio al día unas 200 gentes contra un promedio de afiliados de mil cien, mil doscientos afiliados, entonces estamos hablando como del 15% de afiliados que asisten diariamente a una huelga en las Unidades académicas. Ahora en las unidades administrativas como serían los CENDIS, la tienda y la Rectoría General ahí si normalmente te asiste el 60 o 70% de afiliados.” (Entrevista 4)

¹²⁵ “En el 94 yo fui comisionada de finanzas en mi unidad durante la huelga, y podría decir que la participación osciló entre 200 y 400 trabajadores, que de manera constante, que pasa de lo constante a lo permanente digamos, estuvo participando en la unidad Azcapotzalco. En 1996 se mantuvo ese nivel de participación” (Entrevista 1)

¹²⁶ “Normalmente sí. No es lo mismo porque como te decía estas huelgas que se prolongan muchos días y que se dan en tiempos muy difíciles donde la participación es fuerte a una huelga que dura pocos días en donde la participación es baja.” (Entrevista 7)

manifiesta aquí la existencia de ese contingente de sindicalistas que va mucho más allá de las corrientes pero que puede ser muy receptivo o crítico de ellas. Un contingente donde seguramente se ha desarrollado una cultura sindicalista.

En ese escenario las corrientes juegan un papel importante pero no absoluto. Se dice que las corrientes tienen un "... un peso importante, porque están aportando elementos de análisis, interpretaciones de coyuntura, valoración de las distintas demandas, planteando pros y contras de continuar con el movimiento. Propuestas para fortalecer el movimiento y creo que es muy importante la participación de las corrientes." (Entrevista 8). Pero aún conociendo el peso de su acción también se dice que "...ya ha habido las circunstancias donde los trabajadores que no están afiliados a corrientes sindicales deciden cosas distintas a las del Comité Ejecutivo y a las corrientes e incluso han decidido cosas distintas a las del conjunto de corrientes, sea a favor o en contra de la huelga y ha habido decisiones de este estilo." (Entrevista 10)

Esta descripción, sin embargo, nos podría hacer pensar que a pesar de los contrapesos que encuentran las corrientes entre los sindicalistas activos se convierten en los hechos, durante la huelga, en las generadoras de las iniciativas de acción y en la autoridad del movimiento. Esto tiene que ser precisado toda vez que es necesario destacar la institucionalidad que, al parecer, se ha logrado establecer en la vida sindical del SITUAM. Si bien se reconoce la autoridad moral de algunas corrientes o de sus dirigentes,¹²⁷ la responsabilidad de la conducción en última instancia recae en la representación formal.¹²⁸ La prolongación o levantamiento de una huelga pasa necesariamente por la votación escrupulosa del CH y sus resoluciones, como lo testimoniaron algunos entrevistados, han dado constancia de independencia respecto no sólo de la opinión de las corrientes sino también respecto a la opinión del propio CE quien acostumbra emitir su "orientación" frecuentemente durante un movimiento huelguístico.

9.3.3 El balance

Con huelga o sin huelga, el sindicato da por concluida su coyuntura de revisión salarial o contractual con un análisis de balance efectuado por el CH como último acto de esa instancia antes de

¹²⁷ "Yo creo que es un peso muy importante el que tienen las corrientes, porque en las corrientes se encuentra desde líderes de opinión, encuentras que hay grupos diversos que se ven representados no porque sean de la corriente sino porque digamos le dan credibilidad a ciertos militantes de las corrientes..." (Entrevista 4)

¹²⁸ "Finalmente quien conduce la huelga son los propios delegados; quien si tiene un papel relevante es el CE, como los responsables de la propia organización y está obligado a dar siempre orientación y la evaluación la hacen los propios trabajadores." (Entrevista 7)

disolverse. Se trata de un acto más bien rutinario, con escasa participación¹²⁹ y al que concurren generalmente un CH muy mermado, el CE y activistas de corrientes. De algún modo es entendible que así ocurran las cosas después que los afiliados y, en especial los activistas, vivieron la presión de la amenaza o consumación de la huelga y algún desgaste les ha dejado. Pero en realidad el acto solo se trata de un rito formal sin efecto, como lo explica un sindicalista:

“...es el mero ejercicio de la discusión porque finalmente no tiene ninguna consecuencia de tipo práctico, incluso ya ha llegado el punto en que no se votan los balances, el CE presenta su balance, está obligado a hacerlo y llegan corrientes o individuos que tienen interés en presentar un balance, lo presentan, se discute y no hay ninguna consecuencia de tipo práctica en cuanto al balance”
(Entrevista 4)

Si alguna consecuencia tiene el balance es de orden político. Ocasionalmente los balances se convierten en oportunidades para ajustar cuentas entre personalidades del sindicato o entre corrientes. Es un buen momento para descargar sobre quien o quienes tengan la responsabilidad formal y política de haber conducido una revisión con o sin huelga todo tipo de responsabilidades.¹³⁰ Es evidente que en esas condiciones no importa tanto aprovechar la experiencia en sentido pedagógico sino explotar la ocasión en términos de costo político. Sin embargo, en beneficio del sindicato ese no ha sido el tono dominante en los balances. Por otro lado, esos actos se han visto invadidos de cierto ánimo futurista. En particular los balances realizados después de una revisión contractual, que generalmente coincide con el año donde se realizará la elección del CE, se transforman en actos donde se perfilan las corrientes o las alianzas que pueden conformar el nuevo equipo dirigente.¹³¹

El cierre del ciclo de la revisión ocurre con un acto donde el grupo dirigente, formal e informal, que conduce al sindicato evidencia sus fracturas pero también refrenda sus alianzas, sus compromisos ideológicos y su visión del quehacer sindical. Se trata de un acto que transcurre lejos de las

¹²⁹ “No, ya después del levantamiento de huelga, la participación disminuya bastante; y los que van solo lo hacen para ajustar cuentas y decir quien hizo lo bueno y quien hizo lo malo.” (Entrevista 10 y Entrevista 11)

¹³⁰ “...hay otras ocasiones donde los balances si se prestan a eso, donde es un problema de ajustar cuentas, donde hay iniciativas incluso de cobrarse agravios, de que en el curso de una huelga si mi opinión como corriente, ha habido casos de esos compañeros que lo han planteado así, que sus opiniones no incidieron dentro del curso de una huelga pues entonces van en el ánimo de ajustar cuentas con la dirección sindical, de obviamente culpar de todo a la dirección del sindicato y entonces si se viene este problema de los ajustes de cuentas.” (Entrevista 4)

¹³¹ “...suele suceder cuando es una revisión cada dos años, de la revisión de contrato prácticamente, se abre el periodo político con la elección del nuevo CE. Esto marca las perspectivas y las posibilidades que otro grupo pueda tener para estar en la siguiente gestión de la dirección sindical. Vale señalar entonces que cuando hacemos el balance de la revisión contractual pues suele interpretarse como un primer evento político, lo que desde luego aumenta el interés de los compañeros.” (Entrevista 2)

preocupaciones del afiliado común, que para ese momento ya se incorporó a su vida cotidiana de trabajador.

9.4 Toma de decisiones en el proceso de trabajo.

En el piso del trabajo la presencia formal del sindicato se da en la persona de los delegados departamentales. Estos, según se establece en los estatutos, son la primera instancia de representación de los trabajadores ante el propio sindicato y ante sus jefes inmediatos u otras autoridades universitarias. El delegado, entonces, juega un papel destacado en la estructura y la estrategia de acción sindical, tanto para que la jerarquía sindical haga llegar información a sus afiliados como para que éstos se vinculen con el resto de la organización, especialmente con sus mandos. Las decisiones que los afiliados procesan en este nivel tienen que ver con temas de índole netamente sindical como con temas de orden laboral; sobre la materia de trabajo, las relaciones con los jefes y aquellas que mantienen entre sí.

Dada la importancia de la figura del delegado para el sindicato, el proyecto organizativo estipula una serie de disposiciones para que el cargo se ejerza con apego a criterios democráticos. Solo se puede durar en el cargo por 6 meses; la elección tiene que hacerse en asamblea y a mano alzada, el delegado puede ser depuesto en caso de no someterse al mandato de sus representados y debe reunirse en asamblea con sus compañeros al menos una vez por quincena.

La percepción que los activistas tienen de su propia organización define a la estructura de delegados como el instrumento más adecuado para el funcionamiento sindical y para mantener su representatividad.¹³² En todo caso, sus inconsistencias son atribuidas a los delegados mismos más que a la forma de representación.¹³³

Un problema que los activistas detectan en este tema es el de la heterogeneidad con la cual funciona la plantilla de delegados. En opinión de un exsecretario general “tenemos delegados que funcionan muy bien en sus departamentos, tenemos otra franja de delegados que no funcionan y

¹³² “Lo mencioné en el comité de huelga que casi, casi, estamos hablando de una democracia directa por el número de delegados y lo que representa cada delegado 10 trabajadores o fracción mayor de 7, y esto implica una comparación pertinente al efecto; podemos referir el caso del STUNAM que creo que es un delegado por cada 200 trabajadores.” (Entrevista 8)

¹³³ “...no de que sea precisamente mala la estructura sino que la estructura no está funcionando porque no están funcionando quienes están en ese espacio de representación primaria del sindicato.” (Entrevista 4)

otra franja donde no hay delegados”. (Entrevista 4)¹³⁴ Por otro lado, no en todos los departamentos o áreas de trabajo son tomados en cuenta los delegados por parte de los jefes para discutir y negociar los problemas que se generan en el lugar de trabajo.¹³⁵

Respecto a la rotación y las funciones precisas que el estatuto marca para el delegado se reconoció que no había un cumplimiento cabal. El criterio de los seis meses para cambiar de delegado difícilmente se respeta en opinión de un ex-secretario general:

“Hay delegados que no te duran los seis meses, te duran años siendo delegados y hay delegados que no te duran 15 días, entonces no se cumple con esta premisa. ¿Porqué no se cumple con esta premisa? Por que la mayoría de trabajadores no están interesados en cumplir como delegados, normalmente en muchos departamentos el cargo de delegados se ve como un castigo para un trabajador, te sacaste la rifa del tigre ¿no?” (Entrevista 4)¹³⁶

Esta actitud de rechazo al cargo por parte de los afiliados en combinación con la necesidad de contar con la representación sindical ha llevado a que en algunas áreas de trabajo se acordara rotar el cargo por períodos más cortos y de manera obligatoria entre todos los integrantes del grupo de trabajo. En otras áreas en cambio la tendencia ha sido a dejar como delegados por tiempo indefinido a quienes se interesan por la cosa sindical.¹³⁷

Algo parecido ocurre con relación a la obligación del delegado a tratar los asuntos laborales que surjan en su entorno inmediato. Conviene aclarar que lo laboral usualmente se reduce, para los delegados, a la defensa de sus representados en la idea de que “hay que defender al trabajador

¹³⁴ Además, la idea que cada delegado tiene de sus funciones contribuye a reforzar esa heterogeneidad en el ejercicio de la representación: “En el sector administrativo hay desigualdades también, hay delegados que se conciben a sí mismos como los responsables de ir a la huelga, recabar información y traérsela a su departamento, siendo correcto esto, no atiende a todas las responsabilidades que debiera atender un delegado, pero hay departamentos también en donde el delegado se asume como el representante laboral y gremial de los trabajadores en donde existe una práctica de negociación con las autoridades a nivel de los departamentos, en donde existe un reconocimiento de la representatividad de un delegado, por parte de la autoridad correspondiente y donde definitivamente ha funcionado la figura del delegado y la estructura que tenemos de delegados” (Entrevista 2).

¹³⁵ “...el problema que tenemos es cómo hacer funcionar estos delegados, como conseguir que la universidad los atienda como una instancia de discusión y negociación con los diversos jefes del departamento. Hay lugares donde la UAM si los atiende de esa manera pero hay lugares donde no los considera de esta manera, de esta manera los ignora y el asunto finalmente trasciende a nivel del GIC o más allá incluso a nivel del CE” (Entrevista 4)

¹³⁶ Otro testimonio agrega: “Yo conozco delegados que lo han sido desde hace 10 años. En mi caso, incluso, personal, creo haber sido delegado antes de estar en el Comité Ejecutivo en los ochentas; salgo de Comité en 86 y de nueva cuenta me nombran delegado. Esto se vuelve una situación de delegar en alguien lo que yo no quiero hacer.” (Entrevista 10)

¹³⁷ “En general la situación que tenemos es diferente, se asigna el papel a los compañeros con más participación, con más interés y suele haber casos de los delegados que lo son desde, se perdió la memoria desde cuando, y siguen siendo delegados.” (Entrevista 2)

porque hay que defenderlo” (Entrevista 4).¹³⁸ En este propósito se encuentra la idea de facilitar “...la respuesta inmediata en el lugar inmediato a los problemas de orden laboral” (Entrevista 10). Para que este objetivo no se cumpla completamente intervienen, además de los problemas señalados sobre la designación del delegado, la inexperiencia de los delegados¹³⁹ y la concentración de la representación en las instancias sindicales de más alto rango como el GIC y el CE (Entrevista 10).

Tanto la participación en la asamblea seccional de delegados como la realización de una asamblea quincenal con los representados son tareas que usualmente no cumple el delegado. En el primer caso, quizá por el notable ausentismo de delegados, se dejó de convocar con regularidad y solo se hace en coyunturas de fuerte presión para el sindicato como son las prehuelgas u otros momentos que la dirección considera relevantes.¹⁴⁰ Algo parecido sucede con la asamblea departamental, su realización no se sujeta a la disposición estatutaria sino que conforme los delegados o los afiliados consideran que se los exige las condiciones que atraviesan en un momento dado.¹⁴¹ De este modo, lo normal es que la mayoría de los delegados departamentales muy eventualmente convocan a asamblea, pero algunos llegan a convocar con una frecuencia incluso mayor que la indicada en los estatutos.¹⁴²

Resumiendo, la ausencia de delegados en varias áreas, la actitud evasiva de los afiliados ante el cargo, el descuido de los asuntos laborales y la concentración de la gestión laboral en instancias jerárquicamente superiores hacen pensar que en los hechos los delegados son una instancia muy disminuida en su capacidad real de negociación en lo que se refiere al conflicto en el lugar de trabajo. En consecuencia, los delegados pesan poco como interlocutores inmediatos y los temas laborales que discuten con sus representados generalmente se abordan en un marco de negociación mayor donde la responsabilidad de la negociación recae en instancias superiores.

¹³⁸ La lógica de actuación ante cualquier conflicto con el jefe inmediato u otra instancia de la autoridad se ciñe a este criterio: “Pues el primer elemento, y que todo mundo lo practica, es la defensa inmediata, o sea este es inocente hasta que se le demuestre culpable. Después se entra a un proceso de demostración de pruebas pero lo principal es la defensa del trabajador.” (Entrevista 11)

¹³⁹ “Entonces ahí el problema es que aunque el delegado tenga mucha disposición, mucha iniciativa, muchas ganas de hacer cosas la limitación es un problema de experiencia también que están ahí en la organización frente a la universidad.” (Entrevista 4)

¹⁴⁰ “Se prevé si no me acuerdo mal que cuando menos debe haber una sesión mensual de los Consejos Seccionales de Delegados y esto no opera, hasta donde yo sé, en ninguna unidad opera con esta regularidad el CSD. Hay unidades donde incluso pasa un año y más y no hay un CSD.” (Entrevista 4)

¹⁴¹ “Esto creo que se ha ajustado más a la práctica que a la letra del estatuto. Lo que quiero decir es que evidentemente no se hace en términos quincenales y pueden pasar dos o tres meses sin hacer una asamblea, pero pueden venirse periodos conflictivos donde pueden hacerse 5 o 6 asambleas por mes, entonces la práctica ha venido imponiendo criterios distintos.” (Entrevista 2)

¹⁴² Al preguntar si se cumplía con la asamblea sindical quincenal un activista nos dijo “No, eso no se hace.” (Entrevista 8), pero otro respondió “Pues te diré que en esta biblioteca se hacen tres veces por semana.” (Entrevista 9)

De este modo, los procesos decisorios con participación amplia en el lugar de trabajo parecen tener su momento en los períodos de mucha tensión para la vida sindical. En cambio, durante la vida ordinaria de trabajo el sindicato como elemento ordenador de la actividad en el lugar de trabajo tiende a diluirse. Cuando se activa es porque el grupo percibe una amenaza o un cambio importante en sus condiciones de trabajo, aunque lo usual es que en el arreglo exista una intervención de las instancias sindicales superiores.

Por otro lado, cabe hacerse varias preguntas respecto a las razones por las que no funciona de manera óptima la plantilla de delegados. Por ejemplo ¿en qué medida la resistencia al cargo se relaciona con el temor a entrar en conflicto con el jefe inmediato?, ¿con el temor de romper ciertos arreglos alcanzados con la autoridad inmediata?, ¿o con el rechazo de los afiliados a la política laboral sindical?. Asimismo, la concentración de la gestión laboral puede estar respondiendo a la necesidad de la dirigencia de buscar el contacto con la base como acto de legitimación y para tener una idea global de lo que ocurre en el lugar de trabajo.

9.5 Puntualizando

Sumariamente podemos decir que la participación presenta características muy similares a las ya apuntadas por el pluralismo. Por ejemplo, la participación continua sólo se mantiene viva en grupos minoritarios. Solo aquellos que tienen algún cargo, con tiempo libre para atenderlo, y aquellos militantes de corriente son quienes mantienen un seguimiento de los asuntos sindicales.

Cuando eventualmente se rompe la monotonía de la vida sindical, como puede ocurrir con la realización de los congresos, la participación de los delegados en ese tipo de eventos formales suele ser alta en lo cuantitativo, porque se registran asistencias altas; pero bajas cualitativamente porque los delegados tienden a funcionar más como receptores de información que como portadores de las necesidades, inquietudes y reflexiones de sus representados debido a la débil o nula discusión en los departamentos. En consecuencia, la agenda sólo es determinada por la base en un porcentaje muy reducido.

La alta participación cuantitativa de los delegados parece relacionarse con las necesidades fundamentales de entender y pertenecer.¹⁴³ Los congresos son verdaderos encuentros donde además de recibir información e interpretaciones sobre aspectos relevantes del trabajo que permiten

¹⁴³ Van de Vall encuentra que las razones de la participación se pueden explicar a partir de este grupo de necesidades: de pertenecer, de saber, de autoestima, de poder y estatus, así como de responsabilidad (Van de Vall, 1970).

entender, también se convive y se refrendan filiaciones, lealtades, oposiciones, y por supuesto se exalta el sentimiento de pertenencia a los grupos, al SITUAM y a un movimiento social amplio. En lo que hace a la dimensión cualitativa de esa participación fácilmente podemos suponer que las competencias de los participantes se vuelven factores decisivos para determinar la capacidad interventora de cada persona en los espacios de discusión. La experiencia y la habilidad discursiva coloca a los dirigentes mejor calificados en esos rubros en ventaja para imponer la agenda y las políticas.

La participación amplia de la base sindical despierta y registra incrementos cuando se combinan dos factores: que los asuntos tengan relación con su interés económico o laboral inmediato y que se cuente con información suficiente y oportuna sobre los mismos. Sin embargo, difícilmente puede decirse que esta participación amplia llegue a convertirse en abrumadoramente mayoritaria. Incluso en coyunturas de alta conflictividad como la huelga, esa participación no alcanza la mayoría.

Los límites de la participación amplia no sólo se manifiestan en las coyunturas de mucha agitación o tensión, también en los periodos de calma se pueden observar esos mismos límites en la resistencia al cargo de delegado departamental. Esa resistencia ha dado pie a un fenómeno contradictorio en los departamentos: mientras que en algunos se carece de esa representación básica, en otros ya se hace presente el delegado “vitalicio”. En medio, por supuesto, están los delegados que los son de mala gana toda vez que fueron designados por que “ya les tocaba” mediante el método de la rotación. La participación en el lugar de trabajo está limitada por la visión predominante entre los trabajadores que identifica al cargo de delegado como un castigo. Se trata de una visión que se fortalece por el limitado poder efectivo de negociación con que cuenta el delegado que, además, invariablemente se ve obligado a una defensa a ultranza de sus representados.

Bajo estas circunstancias, los espacios abiertos por el sindicato con base en la expectativa de una amplia participación parecen resultar excesivos dado que funcionan muy por debajo de lo esperado (la frecuencia de las asambleas departamentales o las asambleas seccionales), no funcionan (los consejos seccionales de delegados), o se han pervertido (permiso para asistir al congreso en su primera sesión).

Pero la idea que tenemos de la participación en el SITUAM no es completa si no tenemos en cuenta la existencia de esa franja o conglomerado de sindicalista que sin ser mayoritario dentro del sindicato va más allá de las corrientes. Nos referimos a esos sindicalistas que con cierta regularidad,

con cargo o sin él, están presentes en la vida sindical formal. Es gracias a la existencia de esta franja de sindicalista que las corrientes moderan su confrontación y las instancias de deliberación juegan un rol de contra peso ante los órganos ejecutivos.

Es este rasgo positivo de la participación el que permite al sindicato sobrevivir los momentos en los cuales se sobrepone, en su dinámica interna, su carácter de espacio de poder. Ese carácter que nunca cesa, pero que se agudiza por momentos, se manifiesta abiertamente en los actos de balance. En ellos las diferentes corrientes interpretan los saldos de las revisiones, con huelga o sin ellas, de tal manera que los aciertos puedan ser capitalizados en su favor. También buscan diluir la relevancia de los errores o costos y, de pasada, procuran allanar el camino a sus prospectos con vistas a las elecciones para CE.

Si hemos de decirlo en pocas palabras, la democracia en el SITUAM no ha alcanzado la participación plena como se preveía en sus proyectos iniciales, pero tampoco podemos decir que sea patrimonio sólo de los dirigentes y las corrientes. La minoría participativa rebasa con mucho a los líderes y tiene un peso significativo en la conducción del sindicato.

Parte IV: Libertad, Igualdad y Fraternidad

Introducción.

En marzo del año 2000 el sindicato que nos ocupa cumplió sus primeros 25 años de existencia. Conforme a las definiciones que guían su vida cotidiana podemos aceptar que estamos ante un sindicato que ha tenido y mantiene un compromiso con la democracia sindical. Buena parte de los trabajadores administrativos que lo integran llevan ya muchos años inmersos en una vida sindical que sistemáticamente los convoca a la participación activa, a involucrarse en las distintas instancias de representación, así como a una constante movilización y, en consecuencia, los somete a un discurso teñido de los valores democráticos. En este apartado la pregunta general que nos hacemos es la siguiente: **a lo largo de estos años ¿la vida sindical democrática ha llegado a formar una cultura sindical democrática entre los trabajadores?** Es decir, ¿éstos han hecho suyos los valores esenciales de la democracia como libertad, igualdad, tolerancia, solidaridad y respeto a la ley, entre otros?, ¿creen que las leyes y las instituciones que regulan su vida sindical son buenas o las mejores?, ¿Perciben a su sindicato como un cuerpo con el que se sienten identificados y comprometidos al mismo tiempo?

Para abordar este punto conviene tener presente todo cuanto hemos expuesto sobre los conceptos del poder y legitimidad; pero especialmente lo relativo al corporativismo en su versión local. Hemos dicho que los estudios más recientes y fundados de las estructuras de control y dominación propiciadas en el sindicalismo coinciden en definirlos como producto de carácter autoritario;¹⁴⁴ pero que ha encontrado las formas y los medios para engarzar en puntos importantes con una cultura muy presente entre los trabajadores, propicia para el clientelismo y la complicidad.¹⁴⁵

Podemos suponer que el corporativismo autoritario tiene en su base una fuerte dosis de individualismo que induce a los trabajadores a una actitud calculadora. Estos tienen en cuenta el alto costo que puede significar la resistencia a una dirigencia que cuenta con la anuencia patronal y el

¹⁴⁴ Bizberg se refiere al tema en estos términos: "Este poder está fundamentado en métodos muy cercanos a los de los caciques, basados a su vez en la proliferación de una burocracia sindical y una estrecha vinculación con las instancias gubernamentales. Esto, aparte de elementos tan poco estudiados como son los intereses, actitudes, comportamientos y orientaciones de los trabajadores de este tipo de empresas y sindicatos." (Bizberg, 1983: 357)

¹⁴⁵ En este sentido resulta muy ilustrador el estudio de Marco Antonio Leyva, sobre el sindicalismo ferrocarrilero, donde ilustra los diversos medios con los cuales se teje una red de complicidades que devienen en una dirigencia antidemocrática y una base sindical que asume como normal el poder ejercer sus derechos y algunas ventajas adicionales a cambio de mantener su lealtad a sus dirigentes. Siendo esto lo que precisamente el autor define como el "consenso cómplice" (Leyva: 1995).

respaldo de instancias y personajes políticos extralaborales, al tiempo que se ven inmersos en una dinámica de intercambio de bienes o servicios por lealtades.¹⁴⁶ El sindicato corporativo no exige pago en participación, sólo lealtad y un apacible sometimiento, siempre reforzado por la precariedad en el empleo o el riesgo de la coerción violenta.¹⁴⁷

Por simple oposición, hipotéticamente, el sindicato democrático supone condiciones radicalmente distintas. La filiación se basa en un acto de libre adherencia. Se espera que el miembro sindical no sólo esté dispuesto a subvencionar su organización sino también a pagar su cuota de compromiso respondiendo a sus convocatorias y jugando los papeles de representación que le sean asignados. A un sindicato democrático corresponde, teóricamente, un trabajador libre de coerciones e identificado con su organización; consciente de derechos y obligaciones. Sobre todo, se espera un trabajador capaz de subordinar su interés individual, al menos ocasionalmente, por el interés de su organización sindical. De ahí las preguntas que hemos planteado para guiar este apartado.

Se trata de explorar la dimensión subjetiva de la democracia sindical en un caso concreto. En el terreno más teórico, se trata de observar si en las visiones que los afiliados tienen de su vida sindical se han logrado instalar significados que favorezcan la acción colectiva y las prácticas democráticas. El camino que hemos seguido para alcanzar este objetivo ha sido el de formular una caracterización de los rasgos ideológicos presentes entre los trabajadores de base del SITUAM mediante una modalidad de análisis de discurso que se basa en el estudio del Grupo de Discusión.¹⁴⁸

Partimos de que es posible realizar este trabajo de identificación y reconstrucción asumiendo que la ideología es una visión del mundo siempre partidista (Roboul, citado por Gutiérrez, V. Silvia, et al,

¹⁴⁶ Un trabajador petrolero de los primeros años ochenta, cuando aun se mantenía en la dirigencia real del sindicato Joaquín Galicia, alias La Quina, se expresaba en estos términos "Las asambleas son fiestas de matraca y canciones sonsoneteadas, en donde se sobresale lo que ahora se nos va a descontar, porque con lo que ya descontado no alcanzó. Apoyo con las dos manos levantadas a todo lo que imponen los líderes que son los únicos que hablan. Los vivos y las porras que achican nuestro salario. Levantamos las dos manos porque no tenemos más. Pero si no lo hacemos, adiós a los ascensos, los préstamos y el familiar que transitoria, para ayudarnos con las cargas... Por eso echamos vivos, para ver si en el próximo período mejoramos." (citado por Novelo, 1989: 14) Por algo el sindicato petrolero por mucho tiempo fue considerado un paradigma del control sindical corporativo.

¹⁴⁷ Las políticas públicas siempre fueron ajustadas a las necesidades del control sobre los trabajadores, sobre el punto Bizberg ha señalado: "No obstante, el control corporativo sobre los obreros no se ha basado exclusivamente en la coacción, sino en el intercambio. (...) Había una política muy dinámica de beneficios sociales a través de la Conasupo, de la extensión continua de los servicios de seguridad social (así como de los servicios que PEMEX y otras empresas otorgan directamente a sus trabajadores), y la creación del Infonavit y del Fonacot durante el sexenio de Luis Echeverría. En términos generales, existía un gasto público social que había venido creciendo casi continuamente hasta 1982, año en el que comenzó un descenso considerable" (Bizberg, 1990a: 707)

¹⁴⁸ La técnica de los grupos de discusión se expone con cierto detalle en un apéndice metodológico que se adjunta al trabajo.

1988); una visión que opera “como mediación lingüística en la relación de los hombres con el mundo” en tanto que el lenguaje, en su función de ideología, termina por constituirse en “verosimilitud del mundo” (Ibañez, 1993: 318-319).

Dado este concepto de ideología, el esfuerzo se orientará a realizar interpretaciones del habla a partir de las situaciones discursivas producidas para este fin. Se busca rescatar el sentido práctico de las palabras y no su significado gramatical. La búsqueda está guiada por el afán de conocer la verdad, pero no la verdad absoluta y definitiva. Más bien se trata de ubicar aquellos asertos que toman la forma de consenso. Es decir, se busca la verosimilitud, entendida como suplantación de la realidad translingüística por el lenguaje. Esto es posible porque la realidad es constituida por el lenguaje y su efecto de realidad es su verosimilitud.¹⁴⁹ De ahí que el interés esté centrado en identificar los tópicos, o lugares comunes, a donde confluyen los hablantes. La interpretación de esos lugares comunes es el camino que seguimos para conocer las visiones de los trabajadores sobre su vida sindical.

Para el tratamiento conceptual y ordenamiento de este apartado partimos de algunas consideraciones hechas por A. Touraine en el plano de la macro política. Según este autor, no es posible hablar de una organización social democrática si ésta no tiene como fundamento central generar las condiciones para propiciar la autoconstrucción del sujeto. Aquí el sujeto no es entendido como “esencia etérea” que inunda el cuerpo o el espíritu de las personas, sino como “búsqueda emprendida por el individuo mismo, de las condiciones que le permitan ser actor de su propia historia” (Touraine, 1998a: 65).

No sólo se trata de una perspectiva que define a la democracia en términos de la sociedad política amplia sino que pone el énfasis en la fundamentación del futuro de aquella. Ya no basta, en las condiciones del mundo contemporáneo, con reiterar los principios procedimentales que propone Bobbio en su definición mínima de la democracia, ahora se requiere implantar nuevas pautas culturales de tolerancia solidaria, nuevas normas que alienten políticas públicas y comportamientos sociales favorables a la acción individual o colectiva generadora de identidad.¹⁵⁰ Instalado en esta

¹⁴⁹ Ibáñez dice: “Cuando el lenguaje pierde su dimensión referencial la realidad no está en la adecuación del lenguaje con la cosa, sino en su capacidad de simularla” (1993: 334).

¹⁵⁰ La de Touraine es una perspectiva que encuadra perfectamente en la noción de “Democracia por venir” que propone Derridá. “A Derridá le interesa promover la noción de lo que llama una democracia por venir. Una de las peculiaridades del concepto de democracia es que contiene una perspectiva futura; una perspectiva no cerrada de mejoría o progreso infinito hacia la democracia: la democracia está, siempre, camino a la democracia.” (Bennington, 2000: 2)

visión Touraine advierte que la viabilidad de la democracia depende del cumplimiento de algunas condiciones:

“Es preciso que sean garantizados los derechos fundamentales de los individuos; es preciso también, que estos se sientan ciudadanos y participen en la construcción de la vida colectiva. Es necesario, por lo tanto, que los dos mundos –el Estado y la sociedad civil-, que deben mantenerse separados, estén igualmente ligados uno al otro por la representatividad de los dirigentes políticos” (Touraine, 1998c: 43).

La vigencia de tales dimensiones (respeto a los derechos fundamentales, representatividad y ciudadanía) y su interacción, en última instancia, es algo que puede determinarse por la percepción social. Los derechos fundamentales no existen si las personas carecen de la seguridad de poder ejercerlos; la ciudadanía es una ficción si no hay sentido de pertenencia y la representatividad se desvanece en ausencia del sentimiento de sentirse representado adecuadamente. Por esta razón, creemos, estas dimensiones pensadas en el marco de la macro democracia pueden ser útiles para la reflexión sobre la democracia practicada en ámbitos restringidos, como lo es el sindical.

En el medio sindical local, en sus franjas corporativas mayoritarias, hablar de derechos fundamentales resulta cuando menos extraño. La libertad de afiliación sindical, así como el derecho de expresión y de información, que pueden ser parte esencial de los derechos fundamentales, son anulados por prácticas autoritarias y reglas como la “cláusula de exclusión”; la representatividad también resulta burlada por las dirigencias vitalicias y la regular exclusión en la toma de decisiones;¹⁵¹ en consecuencia, los trabajadores suelen parecer como masas en permanente estado de inmadurez, incapaces de decidir sobre sus asuntos sindicales y laborales, como personas que se conforman con mantener el empleo aunque ello represente soportar al sindicato en calidad de carga necesaria (ver cap. 2, “La experiencia local. Charrismo y corporativismo”).

Por estas razones, resulta pertinente presentar el esfuerzo analítico realizado en este apartado con base en las tres dimensiones señaladas. La exposición se hará en el siguiente orden: en primer

¹⁵¹ Otra vez el sindicato petrolero, en sus mejores épocas de sindicato de control, sirve de ejemplo: “el liderazgo nacional, tiene contemplados varios métodos para asegurar el control sobre las bases trabajadoras o los grupos e individuos que han actuado o hablado críticamente de él. Individualmente un trabajador puede ser castigado con la jubilación prematura, la movilización-individual y colectiva- hacia otros centros de trabajo, la suspensión de los derechos sindicales, la suspensión del pago de salarios y prestaciones, la eliminación del derecho de antigüedad para impedir ascensos y el descrédito y desarobación pública a través de la denuncia de supuestos o reales delitos por no hablar de la cláusula de exclusión, poderosa herramienta para deshacerse de trabajadores que subvierten el orden establecido. El artículo 362, fracción VII de los Estatutos, tipifica el delito de “claudicación sindical” que en una de sus variantes castiga a los intereses de la organización y a los que prestan “ayuda de cualquier clase para la formación de sindicatos o instituciones antagónicas a nuestra Organización, así como pertenecer a las mismas” (Novelo, 1989: 14).

lugar nos ocupamos de registrar la percepción que los afiliados tienen del respeto a sus derechos fundamentales por parte de los poderes constituidos en el SITUAM; en segundo lugar nos ocupamos de sus apreciaciones respecto a la representatividad de sus dirigentes, así como de su agenda laboral, que se supone debe imperar en un organismo democrático y, por último, de los indicios de ciudadanía sindical en términos de identidad política y valores ciudadanos presentes en los trabajadores.

La técnica usada para esta parte de la investigación se apoyó en los grupos de discusión por considerar que los fundamentos epistemológicos de estos resultan los más adecuados para un análisis de discurso como el que aquí nos proponemos.

Fueron ocho los grupos que se realizaron (ver cuadro de participantes). Todos de diferentes proporciones y calidades. Es decir, en algunos fue posible obtener no sólo una participación copiosa sino que también más abierta y fluida mientras que en otros se notó mayor reserva en las manifestaciones verbales. Por esta razón, de los ocho grupos de discusión que se realizaron seleccionamos uno, casi siempre fue el dos, para tomarlo como base de análisis. Así, una vez analizada la discusión seleccionada se incorporó o adicionó la información del resto de los grupos.

Ya reunidos cada participante contó con una reproducción de las preguntas y estas fueron leídas al iniciar la discusión. No obstante, se hizo la aclaración de que la disposición de las preguntas no condicionaba a una respuesta puntual y en el mismo orden. En otras palabras, que podían responder como quisieran y lo que quisieran.

CAPÍTULO 10: RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Libertad sindical.

Puede observarse que nuestro bloque de preguntas tiene como eje central el derecho a la libertad sindical, en tanto fundamento de otros derechos. En la formulación de la primer pregunta hablamos de una “libertad total” en la idea de forzar al participante a una respuesta que desbordara el “sí” o el “no”. Con las siguientes preguntas apuntamos algunos aspectos comunes de la vida sindical con el claro propósito de ofrecer a los participantes de cada grupo opciones temáticas, como es el de la tolerancia y el apego a la legalidad, que apoyen su participación. Todas las preguntas tienen como eje la igualdad de derechos y oportunidades sindicales desglosada en diferentes aspectos de la vida sindical para ofrecer opciones de opinión. Por el lado de la transcripción, las intervenciones se numeraron para poder ubicar fácilmente el fragmento de referencia en el análisis.

Bloque de detonadores:

- ¿Hay libertad total en el SITUAM?
- ¿Se puede hablar de que hay condiciones para ejercer la crítica y la oposición en el sindicato?
- ¿Los estatutos dan las suficientes garantías para la defensa de los sindicalizados cuando son acusados por alguna falta sindical?
- ¿Hay plena confianza de que los dirigentes se apegan totalmente al mandato de los estatutos? ¿hay ejemplos que contradigan esto?.

Discusión del grupo 2 (G2):

1. G2P6:¹⁵² Bueno, yo en primer lugar entiendo que en nuestro sindicato, que es el SITUAM, debe haber libertad y la hay, o sea, si hay libertad para expresar nuestras inconformidades

¹⁵² En adelante las expresiones de los participantes serán citadas con estas claves, donde la G y la P indican “grupo” y “participante” respectivamente; asimismo los dígitos adjuntos a cada letra indican también el número de grupo y de participante. Así, en este caso nos referimos al participante 6 del grupo de discusión número 2.

que tengamos dentro del sindicato ¿no? Como trabajadores. Debe haberla y la hay. En la otra, pues sí hay la oposición en el sindicato, de hablar sobre alguna crítica que tengamos, que no nos guste; que no nos parezca. Yo creo que si hay libertad de expresión. (SILENCIO PROLONGADO, EL RESTO DEL GRUPO DUDA PARA ABORDAR EL PUNTO)

2. G2P4: ¿Las cuatro preguntas que hay aquí o lo que quiera?
3. Promotor: lo que quiera.
4. G2P4: Yo digo que si hay libertad pero no total porque muchas veces en las asambleas luego hay, este, diferencia ¿no?, de que hay personas que opinan una cosa y después los que están en la mesa llevando la asamblea, este, yo he visto muchas, así, (PAUSA) como te diré, muchos desacuerdos ¿no?. Entonces yo pienso que así no hay total, total no, en ciertas cosas sí, pero no totalmente. Y bueno, sobre las condiciones para ejercer la crítica y la oposición en el sindicato, pues también yo pienso que no es del todo. Así es mi opinión muy personal. De los estatutos, yo no puedo hablar de los estatutos porque realmente no me he interesado en aprenderlos ¿no? Porque pues a lo mejor mínimamente sé cuales son pero no totalmente. Entonces, ahí si no podría opinar ampliamente sobre los estatutos porque no los sé todos.
5. G2P6: En cuestión de los estatutos se supone que es un órgano en el cual ahí nos, o sea, tenemos el conocimiento de que ... o sea, hay lineamientos pues para ver como continuar dentro del sindicato, o sea, o sea a donde hay ... la palabra lo dice, estatutos, es donde si alguien se está portando mal pues corremos a esto ¿verdad? para orientarnos bien, en qué estamos mal y cómo debemos hacer.
6. G2P3: Lo de los estatutos dice que, ¿cómo se llama? Los compañeros supuestamente deben de ser los ... los integrantes del sindicato deben de defender al trabajador. Pero pues no es así porque, este, digo, no en todos los casos. Hay veces que a unos los hacen a un lado, para nada los apoyan. Porque a mi hijo lo acaban de correr y para nada se mueve el sindicato. Porque según todos somos del sindicato, pero pues no.
7. Promotor: ¿era afiliado?
8. G2P3: Era afiliado y pidió ayuda y todo y no. O sea directamente se la dejaron a la patronal y nada. Entonces quien sabe cómo esté el asunto aquí, por eso yo no creo.
9. G2P2: No, (INTERVIENE CON VOZ PRECIPITADA) bueno, lo que habla aquí en cuanto a los estatutos esto habla en cuestiones de faltas sindicales no con problemas de la universidad. O sea, aquí estamos hablando de que si hay garantías cuando, que se da mucho de faltas con los compañeros, esto ha pasado hasta cuando hay un levantamiento de acta que acusa un compañero a otro compañero, eso hablan los estatutos de que no se puede estar en contra de un mismo sindicalizado. En cuanto a si hay libertad aquí en el SITUAM, si hay libertad en todos los sentidos y claro que, por supuesto, se acepta la crítica, por eso están las corrientes. Lo que decimos nosotros es que efectivamente nosotros tenemos un comité ejecutivo pero no es el que decide, la base, los trabajadores somos los que decidimos todo esto. Esto se habla mucho porque cuando hay revisiones de contrato colectivo se piensa que es el comité el que debe de decidir. El da una orientación de cómo van las negociaciones, pero al final de cuentas quien decide es el trabajador, bueno la base, los trabajadores ¿no?. Y en cuanto a que si la dirigencia se apegá totalmente al mandato de los estatutos, yo siento que no se apegan porque precisamente en ese sentido ha habido problemas en los mismos compañeros sindicalizados y no se puede estar en contra de uno mismo. Entonces, efectivamente sí son claros los estatutos, más yo siento que no, muchas veces no se llevan a cabo, porque sería estar en contra de un sindicalizado. Ya ha pasado, ya en algunos problemas se ha corrido a gente por ese tipo de cosas, pero no se puede

decir que en un cien por ciento. Y digo, el problema de su hijo es muy aparte, porque fue un problema, yo supongo, con la universidad; y esto habla de cuando hay problemas en la vida interna del sindicato.

10. G2P3: Pues sí, pero como pasó eso ahora también ya no creo, la verdad ya no creo en nada del sindicato.
11. G2P2: No, sí.
12. G2P4: O sea, yo pienso que es la opinión de cada uno; lo que ha vivido uno dentro de la relación laboral y todo eso. Y digo, a mi no me ha pasado personalmente pero si he visto muchos casos de personas que, o sea, muchas veces los comisionados o nuestros dirigentes, yo me he dado cuenta, no sé a lo mejor estoy equivocada, quizás ¿no? Pero a las personas que en alguna ocasión han ocupado algún cargo sindical o que están dentro de alguna corriente como que sí los apoyan, pero a los que no estamos muy metidos en esto como que así, a un ladito ¿no?. Y bueno, yo digo esto porque lo vi con la hija de una compañera que hubo tanto problema para que le dieran la plaza cuando la señora falleció que digo bueno, pues ¿de qué se trata, no? Y he visto también otros casos que muy fácil les dan las plazas a los familiares ¿no?. Entonces ¿de qué se trata?. Entonces yo digo pues si somos todos sindicalizados, o sea de un mismo sindicato pues debería de ser parejo para todos el apoyo; a que unos sí y otros no, pues si no somos de diferente sindicato. O sea, yo lo he visto ¿no?. O sea, no me ha pasado así personalmente a mi pero si lo he visto con algunas personas.
13. G2P3: Pero se ve.
14. G2P1: Yo siento que ahí entra la confianza hacia el sindicato, porque se ven muchas cosas que a veces no dan confianza ¿no?. Yo no me ha pasado nada gracias a dios, no he tenido la oportunidad de ir con el sindicato para alguna necesidad. Pero digo, depende de la confianza que le tengan los trabajadores ... (NO SE ESCUCHA) ... que todos tenemos el mismo derecho ...
15. G2P3: Que no haya favoritismo, ni nada de que es mi amigo, nada de eso.
16. G2P6: Bueno y eso, perdón, eso sí es cierto, se da mucho en asuntos internos. Yo nomás un comentario, más o menos de acuerdo a lo que aquí se pregunta porque se supone que así deben establecer ellos aspectos del sindicato. Por eso yo daba pormenores de cómo se deben dar y, bueno, tienen ustedes razón de que no se está dando porque hay quienes están, por ejemplo, están en comité, en comisiones o, dígame quien se diga, quienes están a su favor o a su lado, o pertenecen a su corriente con toda el alma les echan la mano, yo también lo he visto, lo he visto muchísimo, les echan la mano, pero quienes llegamos a necesitar de estas personas por algún problema que tengamos, júrenlo que no nos van apoyar por alguna cosa y otra (aja, interrumpe la G2P3). Yo sí, más o menos digo esto porque digo se supone que nuestro sindicato es democrático y debemos todos tener el mismo trato a lo que aquí se dice, como ustedes dicen desgraciadamente no lo es así, este, exactamente.
17. G2P3: Y de ahí uno como que se, se ... (como que se desliga, pierde uno la confianza, interrumpe participante G2P1) si, yo para mi el sindicato era lo máximo y siempre, toda la vida ha habido huelgas y yo soy la única (siempre ha participado, dice una voz que no se identifica) soy la única y, entonces, bueno porque se han dado cuenta, soy la única que estoy desde que empieza hasta que acaba. Soy la única, yo sábados, domingos, días festivos y hay gente que falta aunque sea un día, pero falta, yo no. Yo llego temprano y me voy noche. Entonces son cositas que yo, digo, yo entré por el sindicato y digo pues gracias al sindicato estoy trabajando ¿no? Pero pues ahora con lo que pasó con mi hijo me

desanimó así, al grado de que dije no, si hay huelga ni un pie pongo ahí. Claro que conmigo o sin mi la gente viene ¿no? Pero me refiero yo a que pues es una manera de expresarme, mi enojo, de coraje, pero bueno.

18. G2P5: Yo quiero decir algo, ya abordando todo lo que en parte, bueno, si hay libertad total. Los candados a veces nos los ponemos nosotros por temor a hablar, a veces en una asamblea seccional; este yo pienso que la otra pregunta, la segunda pregunta, la gente que es parte del sindicato, es parte. Los debates se dan en las asambleas, en cualquiera, seccionales o departamentales. Los estatutos, en la primera pregunta, este pues no se cumplen al 100%, yo he visto que no se cumplen porque a veces hay demasiada, este, somos muy consecuentes con nosotros, damos ciertas facilidades a ciertas personas y luego los mismos comisionados, también no quieren echarse encima a la gente, cumpliendo con el estatuto. En cuanto a los dirigentes, que en la cuarta pregunta, tampoco se apegan a los estatutos totalmente por lo mismo, también, este, somos consecuentes con nosotros mismos y a veces somos totalmente de igual manera y dejamos pasar ciertas cláusulas de los estatutos para no crear fracturas dentro del mismo sindicato.

Interpretación

La respuesta que ofrece la participante 6, y con la que inicia la discusión, resulta muy contundente. La forma imperativa con la que dice: "...entiendo que en nuestro sindicato (...) debe haber libertad y la hay" (1)¹⁵³ está indicando una convicción muy firme o, al menos, una confianza extrema en el sentido de que la idea expresada es algo muy compartido entre los oyentes, con escasas o nulas posibilidades de ser cuestionada. La expresión queda complementada con otra certeza. La percepción indica que la libertad sindical se fundamenta en la seguridad de poder expresar "nuestras inconformidades que tengamos dentro del sindicato (...) de hablar sobre alguna crítica que tengamos, que no nos guste." (1). Esa seguridad para decir "yo creo que si hay libertad de expresión" parece traducir vivencias como hechos objetivos. La hablante no encuentra en esas vivencias razones para dudar de esa libertad de expresión.

A diferencia de la respuesta totalizadora de la participante inicial, la opinión de la participante 4 inicia por establecer un matiz: "yo digo que sí hay libertad pero no total". No obstante, la presentación del argumento va acompañada de una buena dosis de confusión. La atenuante introducida para moderar la idea de libertad sindical total se apoya en el argumento: "Porque muchas veces en las asambleas luego hay, este, diferencias". Cuando en sentido estricto la existencia de diferentes puntos de vista debiera ser interpretada como prueba fehaciente de la libertad, esta participante le atribuye precisamente el sentido contrario. Intuimos que la explicación de esta confusión está en que la participante no se refiere a la diversidad de opiniones, en sí misma, como negación de la libertad

¹⁵³ En este apartado, los números entre paréntesis indicarán el párrafo de referencia.

sino a la forma que asume esa diferencia. Es decir, se está señalando a la virulencia o violencia verbal que suele acompañar a las discusiones en las asambleas, cosa que generalmente inhibe la participación de un sector amplio de trabajadores. De ahí que la confrontación de opiniones más que evidencia a favor resulta una atenuante de la libertad ante los ojos de nuestra participante.

Por unos momentos la discusión se extravía. Mediante balbuceos la participante 6 intenta explicar el sentido de los estatutos a partir de que la participante 4 confiesa su ignorancia al respecto. El desvarío es bien aprovechado por la participante 3 para colocar en el centro de la discusión una queja personal, una inconformidad respecto al sindicato. Su hijo ha sido despedido meses atrás y no fue defendido por el sindicato a pesar de que los estatutos establecen que “los integrantes del sindicato deben defender al trabajador. Pero pues no es así (...) hay veces que a unos los hacen a un lado, para nada los apoyan.” La crítica es fuerte y directa mediante el cuestionamiento de una de las consignas centrales del sindicato (el sindicato somos todos): “según todos somos del mismo sindicato, pero pues no.” Queda claro que la intervención más que intentar incorporarse a la discusión sobre la libertad busca utilizar la reunión como espacio de presión. Otro detalle es que no se explican las razones del despido, motivo de la queja, haciéndose evidente con ello que la legalidad del mismo es algo secundario, lo prioritario es el criterio de movilizar al sindicato en la defensa de sus afiliados en cualquier circunstancia.

En este punto se incorpora a la discusión otro participante, el participante 2, desde una perspectiva claramente sindicalista. Primero reubica la discusión señalando que cuando se habla de los estatutos se habla de su aplicación en los conflictos de la vida interna del sindicato y no de aquellos que se dan entre los trabajadores y la UAM. Para este participante la vigencia de la libertad sindical es muy obvia como lo es el ejercicio de crítica cuya garantía y mejor expresión está en las corrientes. Según el mismo juicio, el carácter democrático del sindicato está garantizado por el poder de decisión de la base: “lo que decimos nosotros es que efectivamente nosotros tenemos un comité ejecutivo pero no es el que decide, la base, los trabajadores somos los que decidimos todo esto.” (9)

Se puede percibir aquí un sindicalismo militante a flor de piel, con una fuerte carga identitaria que se plasma en la reiteración de los pronombres y verbos plurales: “decimos nosotros”, “nosotros tenemos” y “los trabajadores somos”. Otros rasgos adicionales están en la poca disposición a la autocrítica complementada con una visión del sindicato más próxima a la formalidad que a la práctica cotidiana.

La notable carga de autocomplacencia busca ocultarse bajo un tenue velo de autocrítica concediendo que los estatutos pueden no ser respetados plenamente por la dirigencia porque “no se puede estar en contra de uno mismo”. Argumento, este último, que resulta incomprensible si se trata de entender la actitud del sindicato ante los conflictos internos, principal campo de aplicación de los estatutos, como es reiterado por el mismo participante, el dos, cuando dice: “el problema de su hijo es muy aparte, porque fue un problema, yo supongo, con la universidad, y esto habla de cuando hay problemas en la vida interna del sindicato”. El enredo quizá solo tenga sentido si se ve como un fallido intento por justificar la no intervención sindical en el conflicto planteado por la participante 3.

Sintiéndose directamente aludida la participante 3 reitera su inconformidad: “Pues sí, pero como pasó eso ahora también ya no creo, la verdad ya no creo en nada del sindicato” (10). Con el “también ya no creo” sugiere que se suma a aquellos que no creen. Es un clarísimo mensaje de inconformidad que implica amenaza.

Las palabras del participante 3 llevan tal determinación que logran empujar la discusión hacia el tema de la igualdad. La participante 4, haciendo eco de la queja, de hecho la apoya al señalar la conducta parcial que los dirigentes tienen al favorecer, en sus gestiones, preferentemente a sus amistades o compañeros(as) de corriente. Desde luego, la participante toma las precauciones del caso. No presenta algún testimonio propio sino que se apoya en que se han “visto muchos casos de personas” (12). Además aclara: “a lo mejor estoy equivocada” (12). Con todo y estas atenuantes, que hablan de la cautela de la participante, también deja constancia de la contundencia de su crítica: “Entonces yo digo pues si somos todos sindicalizados, o sea de un mismo sindicato, pues debería ser parejo para todos el apoyo, a que unos sí y otros no, pues si no somos de diferente sindicato.” (12).

En este mismo tenor se dan las siguientes intervenciones (12-16), reafirmando la verosimilitud contenida en la queja de la participante 3 y brindando plena solidaridad a la misma. Esta, no sólo alienta la discusión sino que sintetiza el lugar común a donde parecen dirigirse las intervenciones: “Que no haya favoritismo ni nada de que es mi amigo, nada de eso” (15). El lugar común se encuentra en la reivindicación del principio de igualdad como norma en el trato que la representación debe dar a todos los miembros.

Para cerrar esta pequeña hola de comentarios críticos y solidarios la participante 3 da pormenores de su pasada fidelidad al sindicato, especialmente de su entrega y presencia total en las huelgas. En

esta explicación filtra con mayor nitidez su razonamiento. “Soy la única”, reitera varias veces, “que estoy desde que empieza hasta que acaba. Soy la única. Yo sábados, domingos, días festivos y hay gente que falta aunque sea un día, pero falta, yo no. Yo llego temprano y me voy noche. Entonces son cositas que yo...” (17). No hace falta conocer el final de la frase para entender que estamos ante el reclamo del pago por una lealtad más que probada. En este reclamo, como ya lo apuntamos, no caben consideraciones legales o de moral laboral. Se reclama lealtad incondicional, en la misma proporción con la que se dio. Si el despido fue producto de causas legalmente válidas sólo es un dato que puede ser útil para afirmar la defensa pero no para cancelarla.

Otra voz sindicalista pone fin a la discusión con la reiteración de que “sí hay libertad total” (18). Así a secas, sin atenuante alguna. Más todavía, las limitantes que la libertad enfrenta se encuentran en los trabajadores mismos: “Los candados no los ponemos nosotros por temor a hablar” (18) cuando los espacios están ahí. La autocomplacencia y la simplificación parecen ser los rasgos dominantes de esta versión sindicalista. Se da por hecho que el temor al habla es un problema de personalidad, un conflicto a resolverse individualmente, más que efecto de un entorno, de procedimientos o estilos formales e informales.

Voces complementarias.

En el resto de discusiones pudimos encontrar señalamientos muy similares a los ya expuestos. De manera más o menos generalizada se admite la existencia de la libertad sindical aunque algunas voces matizan más que otras.¹⁵⁴ Podemos deducir así que el grueso de los trabajadores no registra un ambiente abiertamente hostil o persecutorio que pudiera estar operado por quienes detentan la

¹⁵⁴ Aquí puede verse que todos los grupos se manifestaron en el mismo sentido, con excepción del grupo 6 donde lamentablemente se nos perdió parte de la grabación por fallas técnicas: “Hay libertad total en el SITUAM en referente a cuestiones de opinar” (P2G1); “si hay libertad total” (P5G2); “Claro, en el sindicato si, o sea nadie te prohíbe que no digas ¿no? que te lo tomen en cuenta es otra cosa (riza) (la libertad si la tenemos, confirma P3G3) ” (P1G3); “Tenemos la libertad de acercarnos, de manifestar; en cuanto a eso la pregunta de que si hay libertad si la tenemos, eh” (G3P3); “Yo creo que si la hay, y totalmente” (P2G4); “no me ha tocado ver que se pelen a golpazos, que se dé una persecución de los demás como que no lo he visto, como en otros sindicatos, no me ha tocado, no lo he visto. Como que no me ha tocado verlo en el sindicato tan abiertamente.” (P1G4); “Yo creo que no es absoluto pero yo creo que si hay libertad en momentos límites, con todas las pasiones” (P3G4); “pues si, si hay libertad, en realidad como no hemos vivido una situación así crítica no sabemos hasta que punto podríamos decir total, libertad total” (P2G5); “Yo diría que en términos generales hay democracia sindical en el sindicato de los trabajadores de la UAM.” (P3G7); “Efectivamente a mí me parece que en el SITUAM se vive, si se vive una democracia, si se vive y a mí me parecería que incluso así como se plantea se vive plenamente la democracia” (P1G7); “...de que si se ejerce plenamente en el SITUAM la democracia sindical, yo podría afirmar de alguna manera que si, si se ejerce” (P2G7); “yo digo otra vez, insisto, que la democracia en el sindicato si se ejerce y se ejerce casi plenamente” (P2G7); “Bueno pues libertad plena yo considero que no la hay, o una libertad a medias pero plena, plena, no, creo que no la hay” (P1G8).

representación sindical en contra de aquellos afiliados que no son sus incondicionales o que disienten de sus políticas.

Teniendo en cuenta ese consenso general detengámonos en los matices de diferencia. Una primera posición podríamos identificarla entre los participantes sindicalistas, de conocida militancia. Ese fue el caso de los participantes 2 y 5, del grupo 2, cuyas opiniones pudimos analizar arriba. De manera muy similar se expresó el participante 1, del G7, un trabajador con 15 años de antigüedad, que ha recorrido casi todo el escalafón sindical, confirmando así su perfil sindicalista. Este participante fue muy enfático al recordar que el sindicato está estructurado de tal manera que siempre exista el máximo de representatividad y, por tanto, con los espacios suficientes de expresión.¹⁵⁵ Conforme a esta apreciación, las limitantes que pudieran encontrar los trabajadores poco tienen que ver con la organización o las prácticas sindicales. En todo caso parece como una dificultad que se origina en los propios trabajadores, en su “temor a hablar”, o, en el mejor de los casos, en las carencias que el sindicato tiene en “la formación de cuadros” (P1G7). La estructura formal es suficiente evidencia de democracia para este hablante.

Otra interpretación se puede entresacar de las opiniones correspondientes a participantes con menos militancia sindical. Para este tipo de participantes las limitantes al ejercicio pleno de la libertad están presentes en mecanismos menos obvios, más sutiles.¹⁵⁶ Por ejemplo en el grupo 3, compuesto por secretarías, una de ellas, con 18 años de trabajar en la UAM y 17 de estar sindicalizada señaló: “Claro, en el sindicato sí, o sea nadie te prohíbe que no digas, que te lo tomen en cuenta es otra cosa (RIZAS)” (P1G3), (la libertad si la tenemos, CONFIRMA P3G3). Otro trabajador, con apenas ocho años de afiliación sindical, manifiesta una opinión muy similar pero agrega el elemento de las corrientes como un factor que juega un papel relevante en el campo de la libertad:

“hay ciertas condiciones para hacer la crítica cualquiera la puede ejercer, yo mismo puedo pararme quizá en un CGD y puedo tener voz y el voto como delegado para hacerlo ... Yo lo puedo expresar y lo puedo decir, mas eso no quiere decir que sea aceptado (...) porque la práctica que ejercen las corrientes, los grupos es otra; van solapando simplemente, entonces veo que no es una

¹⁵⁵ En todo caso esta descripción confirma lo que ya dijimos de la organización sindical del SUTUAM en otra parte del trabajo. “Tenemos el CGD que es un Consejo General de Delegados en donde los grupos de trabajadores son representados a través del delegado pero tenemos también la asamblea seccional que es la asamblea general de la sección.” (P1G7).

¹⁵⁶ En ese sentido resulta muy elocuente esta opinión: “una libertad a medias pero plena, plena, no, creo que no la hay” (P1G8)

libertad plena. Que hay espacios en el departamento (donde) se puede discutir y se puede designar delegados y hacer críticas, creo que todavía lo hay... (P1G8)

Si bien ni una sola de las intervenciones da señales de que la libertad de expresión se vea amenazada por alguna acción conscientemente ejercida por la dirigencia es necesario advertir que forma parte de la misma percepción la idea de que el derecho a la expresión se ve sesgado en un ambiente donde las corrientes fragmentan o polarizan posiciones. Las palabras no pesan igual, no encuentran la misma respuesta, porque existe un factor externo o ajeno a ellas que viene a ser el que verdaderamente discrimina entre lo que puede o no ser atendido. Ese factor tiene que ver con el vínculo que cada hablante sostiene con las corrientes. Pues, a juicio del participante citado, las corrientes “van solapando simplemente”. Es decir, soslayan o ignoran aquellas voces que se sustraen o se contraponen a sus planteamientos como corriente.¹⁵⁷ Según esta percepción, la intervención oral o escrita de cualquier trabajador encontrará eco en función de su pertenencia o no a una corriente. Consecuentemente, también pesará la influencia del activista, de la posición que ocupa en su corriente; pero sobre todo, de la misma posición de influencia que ocupe la corriente de su militancia¹⁵⁸

Las dificultades o límites que encuentra la libertad de expresión no son las mismas en todos los ámbitos sindicales. Al respecto resulta más que elocuente la última parte de la cita que reproducimos arriba. Para este participante el ámbito de su Departamento, o más específicamente de su lugar de trabajo, es un lugar donde aún “se puede discutir y se puede designar delegados y hacer críticas” (P1G8). Es de suponer, entonces, que las inhibiciones en la participación son más notorias conforme el espacio de discusión tiende a ser de un nivel jerárquicamente mayor y, asimismo, de mayor representatividad. Con esta lógica podemos derivar, también, que a mayor jerarquía del espacio deliberativo o decisorio corresponderá una mayor y más estructurada presencia de las corrientes y, consecuentemente, una menor participación espontánea.

Hay conciencia de que no se está ante un control sindical comparable al que existe en los sindicatos corporativizados, de tal modo que es necesario atenuar la crítica, suavizarla: “o sea no son los niveles a los que estamos acostumbrados a ver en otras instituciones pero... digo no hemos llegado

¹⁵⁷ Esta expresión también ilustra el punto: “pese esa opinión de alguien por ejemplo en un CGD, yo creo que a nadie se le cuanta esa opinión, el problema está en como trascienda o sea si alguien está en contra de alguien que pertenece a “X” corriente pues simplemente lo aplauden pero no trasciende entonces la hay pero de que surta efecto pues es difícil” (P2G4).

¹⁵⁸ Existen aproximadamente media docena de agrupamientos que se expresan ocasionalmente sobre los asuntos sindicales, sin embargo es sabido que solo dos agrupamientos actúan con cierta continuidad y son reconocidos como las principales corrientes: “creo que los protagónicos quedan Tribuna y Espacio sindical” (P2G6).

a puntos extremos ... por eso digo, al final, una libertad plena, plena, no la hay y lo vemos en la práctica diaria” (G8P1). Es decir, existe libertad sindical solo que se ve afectada por la acción de las corrientes al desequilibrar estas, con su capacidad de maniobra, las posibilidades de “trascender” que tiene cada intervención participativa.

Lo expuesto nos haría pensar que efectivamente en el SITUAM no existen manifestaciones de intolerancia, en su sentido de persecución o castigo de las personas por sus ideas, promovida por la dirigencia como medio para mantenerse en la representación sindical. Y, ciertamente, ya apuntamos que nadie se expresó en ese sentido. No obstante, es sabido que la intolerancia también se manifiesta en la acción de las personas o los grupos sociales. Ese parece ser uno de sus rostros más usuales en la vida de las organizaciones. Al respecto una participante señalaba: “Bueno, en el momento sí, en el momento que está la asamblea y con el calor de la asamblea pues si hay chiflidos, atrévete a pararte y todo mundo te va a gritar, te va a decir, te va a ver muy feo un buen rato” (P1G4). No están presentes los usos represivos propios de los gremios gansteriles como el uso de grupos armados o golpeadores, ni la amenaza del despido; pero tampoco se ha podido remontar el límite que le imponen a la libertad los gestos intimidatorios de la masa mayoritaria.

Puntualizaciones

Casi desde el inicio de la discusión es posible distinguir entre la percepción sindicalista militante y aquella que corresponde a las voces simplemente de base sindical. Ambas ponen el énfasis en aspectos distintos.

Las voces sindicalistas, mediante afirmaciones categóricas, establecen su plena convicción de que “hay libertad” en el seno de su sindicato. El uso reiterado del plural y de los pronombres en primera persona acusa indicios de un sentido de identidad que ha calado en la militancia. De igual manera, puede decirse que en las expresiones sindicalistas se han asimilado los supuestos esenciales del discurso y la formalidad de un sindicato democrático. Esto se confirma con la expresión: “Los trabajadores somos los que decidimos”. Con ello se da veracidad a la consigna, según la cual es la voluntad de la base la que tiene preeminencia por encima del interés de cualquier minoría o dirigencia.

Por su parte, las voces de la base sindical recurren a la afirmación atenuada para introducir consideraciones que matizan la respuesta: “hay libertad, pero no total”. Con esto no se señalaban barreras formales al derecho de participación, pero si a la existencia de filtros informales que, en los

hechos, impiden que la palabra de todos sea igualmente influyente. Según estas voces, la existencia de grupos políticos, o corrientes sindicales, especialmente en las instancias de mayor nivel jerárquico, hace que la participación de la base tienda a inhibirse generándose un efecto de concentración en la participación y toma de decisiones. Las voces de base intuyen que de poco sirve la supuesta libertad sindical si en la práctica es neutralizada por la acción de las corrientes. A su vez, esta neutralización es relativa toda vez que en el plano de las asambleas departamentales “todavía se puede discutir”. De ahí que, aún reconociendo algunos inconvenientes existe la idea de que no hay punto de comparación entre el control ejercido por las corrientes con el control corporativo “de otros lados”, es decir, otros sindicatos.

En el curso de la discusión también surgieron desde la base dos tópicos que lograron atraer un cierto consenso en torno a ellos. En uno se reclama incondicionalidad sindical, al margen de todo juicio de legalidad o moral laboral. El tipo de sindicato que se exige es aquel que mejor se asemeje a un cómplice; que no ponga condición alguna para la defensa de sus representados; que los suponga inocentes de principio a fin, aún en los casos más obvios.

El otro tópico, está presente en la exigencia precisamente de igualdad en el trato: “que no haya favoritismos”. Se trata de un reclamo que confiere veracidad a la exigencia previa y ratifica la idea de que la libertad sin igualdad es una muy buena expresión pero con un efecto práctico disminuido.

Podemos concluir con esta primera aproximación global que, ante los ojos de sus afiliados, el SITUAM es un sindicato donde se respetan sus derechos fundamentales. Los miembros han interiorizado plena confianza de que no serán perseguidos(as) por sus opiniones con implicaciones políticas. No obstante, a diferencia de los participantes sindicalistas militantes, los no militantes matizan la influencia real que puede tener la opinión de cualquier trabajador de base. La militancia sindicalista, regularmente agrupada en corrientes, juzga que la base afiliada tiene un poder decisorio definitivo en las cuestiones centrales de la vida sindical. En cambio, los participantes con un perfil sindicalista crítico y aquellos de perfil sindical más diluido, digamos de tipo instrumental utilitario,¹⁵⁹

¹⁵⁹ Esta combinación conceptual intenta definir con cierta precisión un tipo de percepción del sindicato que parece muy extendida. El primer término, instrumental, es tomado de Goldthorpe (1966, 227-244) quien, en el marco de una polémica para explicar la actitud de los trabajadores de la industria automotriz de Inglaterra, establece que dicha actitud está determinada por la orientación instrumental que aquellos llevan a la empresa, toda vez que la permanencia en el empleo tiene como principal razón la obtención de un ingreso. El empleo es visto como instrumento para la obtención medios de vida más que como oportunidad de satisfacción en el trabajo. Esta visión, trasladada al ámbito sindical, puede permitirnos definir el comportamiento que encuentra en el sindicato una fuente de bienes y servicios más que una oportunidad de participación con una perspectiva ideológica militante. La noción “utilitario” nos da la idea de un actor racional en los términos de Simon, es decir, en los términos de un actor que busca resultados satisfactorios para sus

en la medida en que su vínculo con el sindicato está más determinado por un cálculo utilitarista, por la utilidad y ganancias que puede ofrecer el sindicato, confluyen en la percepción de que dicha libertad no se traduce necesariamente en una verdadera influencia de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones donde, más bien, identifican a las corrientes como los verdaderos actores.

CAPÍTULO 11. REPRESENTATIVIDAD.

Aquí importa abordar la percepción de los trabajadores sobre los procesos que determinan la representatividad de sus dirigentes, así como la percepción de la política laboral como uno de los asuntos relevantes de su agenda sindical. En otras palabras, aquí intentamos averiguar si los trabajadores creen en su democracia formal y si, en su opinión, esa democracia alcanza a algunos aspectos cotidianos y relevantes como lo es su relación con el trabajo.

Para el primer punto usamos un bloque de cuatro afirmaciones como detonadores. Tales afirmaciones aunque se refieren a aspectos distintos de la vida sindical tienen en común el tema de la democracia formal. Para abordar el segundo, en cambio, como detonador hicimos una breve reseña sobre la política laboral seguida por el SITUAM y de ahí pedimos la evaluación de los participantes.

a) De los dirigentes

Detonadores:

¿Estaría de acuerdo con esta descripción de la vida sindical?

- No hay evidencia de procesos electorales amañados. Las elecciones siempre son limpias y se respeta lo que marcan los estatutos.
- Aquí se respeta el principio de la “no reelección” y eso impide que unos cuantos manejen al sindicato.
- Aquí no se excluye a nadie en la participación. Las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades que los hombres para dirigir al sindicato.
- Existe el problema de que elegir delegado se ha convertido en un acto de descargar en alguien una responsabilidad que casi nadie quiere para sí mismo. ¿A qué se debe esta situación?.

Discusión del grupo 2:

1. P4G2: Pues de que nadie quiere ser delegado pues yo por ejemplo nunca ha aceptado ser delegada pero porque para mí, así como cuando hay huelga que tengo que estar ahí pendiente, para mí si yo me meto de delegada es que tengo que estar ahí, a todo lo que se tenga que ofrecer o ir entonces yo que vivo tan lejos digo no pues imagínate a que hora voy a llegar y me la pasaría por allá. Hay veces que los de la asamblea, cuando llegan a hacer alguna, y que todo eso se acaba hasta las 2, 3 de la mañana, entonces me pongo a pensar todo eso y digo no, para nada. Yo creo que así está la mayoría han de decir que si se meten tienen que entrarle como debe ser sino para que se meten. Entonces por eso para mi yo no aceptaría eso y nunca lo voy a aceptar. Sobre los procesos electorales amañados, bueno yo pienso que si son limpias las elecciones y que se respetan lo que marcan los estatutos pues no conozco muy bien los estatutos. Pero yo pienso que han de ser limpios.

2. P7G2: Si pues que en realidad todo lo que se dice en las tres preguntas están en lo correcto, nada más lo que sí ya se mencionó, verdad, del porqué la mujer no quiere participar. Sí ha sido un problema dentro del sindicato, últimamente se han reducido un poco más por la misma situación verdad, los problemas que tenemos. Problemas cotidianos, personales y sobre todo que también los vamos a decir; el grupo del sindicalizados la gran mayoría pues era también contribuye a que precisamente si decimos que por decirlo así somos 4000 sindicalizados y de esas 4000 quejas un % son los que participan...(no se oye).
3. P4G2: Sobre la participación de las mujeres en los mismos derechos y las mismas oportunidades pues yo pienso que si es cierto que muchas veces no le queremos entrar porque decimos "yo no sé de eso y no sé de lo otro", es el temor de no saber hacer bien las cosas o a no defender bien los derechos de los demás compañeros.
4. P3G2: Y porque tenemos cosas que hacer en casa (risas).
5. P4G2: Y eso de que también se descarga la responsabilidad a una sola persona muchas veces sí, porque yo lo he visto ahí donde estoy, nadie queremos ser siempre el mismo. Y el mismo, no pues que tú, o que se trata de llevar algún mandato no pues yo no tengo tiempo, yo tengo muchas cosas que hacer y no sé qué, siempre ponemos pretextos. Porque si de verdad nos importara pues nos daríamos un tiempo pero no nos interesa, nada más queremos que las cosas las hagan los demás por nosotros, o sea no nos interesa participar. Bueno yo al menos porque lo ha visto ahí, que muchas veces tenemos un representante, este, un delegado ahí de nuestro departamento pero muchas veces yo me he dado cuenta que realmente ahí hacemos cada quien lo que queremos, ni respetamos, luego si no nos llevan la información, si no leemos, porque todos queremos la información pero hay documentos donde podemos enterarnos pero somos flojos para leer, no nos gusta leer, no nos queremos dar la molestia de estar leyendo, lo digo porque a mi a veces me pasa, no quiero este, sino me entero porque el delegado no da la información o porque no fue o que sé yo, pero pues hay información en la propaganda y no la leo. Pues entonces no estoy enterada de lo que pasa pero siempre culpamos al compañero porque no fue, quien sabe qué, pero si realmente nos interesa pues uno mismo vería la manera de enterarse.
6. P6G2: Como ud. dice siempre para que el delegado que nos representa siempre queremos cargarle toda la responsabilidad en el... sin pensar que también el compañero comprenderá tiene algunas necesidades que necesita atender.
7. P5G2. Bueno nada más yo quería decir que no hay procesos electorales amañados. Ya he estado en comisión electoral, hemos estado hasta que se termina, se cierra una limpieza total en la votación. ¿Que no hay reelección? Pues no, no la hay en este sindicato, que a falta de activismo cambian de puesto o comisión sindical. Las mujeres aquí tienen una participación, la que ellas quieran y es aquí donde yo diría que las mujeres tiene que entrarle. Yo pienso que la mujer no tiene que buscar la independencia, pues ellas la tienen. Así como el país está de pobre, me refiero económicamente, es porque el pueblo así lo quiere, si el pueblo estuviera unido otra cosa sería, otro gobierno tendríamos, el que nosotros quisiéramos. Las mujeres tienen que participar más en el sindicato, están libres. Las mujeres a veces hacen y se quejan de los hombres que son machistas y yo pienso que no, son lo que la mujer quiere porque así lo forman desde sus inicios. Cuando nace el niño

"hijo tu no llores porque tu eres un macho, hijo tu no esto, tu no lo otro" entonces desde ahí se empieza a ver un machismo en el que la mujer ha contribuido y yo alabo a la mujer que se le pone al marido enfrente y que se le... no lo golpea pero se le pone al tu por tu y que no se golpean sino que simplemente defienda cada quien su derecho y salgan de acuerdo en una posición de marido y mujer y discutir todo lo que sí va a ser. Yo si invitaría a la gente a participar, a las mujeres principalmente para que se vea más la libertad de entrarle más al sindicato y no tener miedo en las asambleas seccionales y departamentales, y donde quiera que estén hay que hablar, el que sepa mucho pues tiene que interpretar lo que están diciendo las mujeres, tenemos que apoyarlas y todos.

Interpretación.

La primer participante de la discusión, la 4, se ocupa del último punto de los detonadores donde se señala la dificultad para renovar delegados en los departamentos. Para esta participante esa negativa a participar como delegada(o) queda suficientemente explicada con su experiencia personal. En su opinión, las exigencias de la actividad sindical son excesivas en términos de disponibilidad de tiempo y de responsabilidad. En el primer caso se razona: "...para mí si yo me meto de delegada es que tengo que estar ahí, a todo lo que se tenga que ofrecer (...) yo que vivo tan lejos (...) imagínate a que hora voy a llegar...", (1) cuando hay toda una tradición en el sentido de que las reuniones sindicales acostumbran terminar tarde. En este argumento se pone el énfasis en una circunstancia de género como limitante de participación sindical. Cuando se dice "imagínate a que hora voy a llegar" (1) se está llamando la atención sobre una situación que, de darse, estaría rompiendo con lo ordinario, con lo normal.¹⁶⁰ Siendo que lo ordinario y lo normal es que la mujer no debe andar muy noche en la calle y, por el contrario, debe llegar temprano para atender a su esposo e hijos, su familia pues.¹⁶¹ Esto es el deber ser, el modelo que se rompería si la participante aceptara responsabilidades sindicales.

En el segundo caso existe también un sentido de responsabilidad que, curiosamente, aquí sirve justo para evitar responsabilidades. Nuestra participante razona que si se asume un compromiso es para cumplirlo bien, o mejor no asumirlo: "Yo creo que así está la mayoría, han de decir que si se meten

¹⁶⁰ "Es que la mujer, aunque este bien preparada y todo, tiene mas obligaciones; y luego hay, como se llama, algunas negociaciones que requieren parte de la noche y la mujer tiene problemas de que si sale..." (se acabó el casette) (P1G1).

¹⁶¹ Se trata de un aspecto muy bien entendido entre algunos participantes como el que citamos: "Bueno, el problema yo pienso, viéndolo desde este punto de vista, es que muchas compañeras ya tienen muchos compromisos como es casa, marido, hijos... y saben que el obtener un puesto le da en la torre a muchas obligaciones, muchas responsabilidades y estas les van acarrear muchos problemas en su matrimonio, a su casa, su hogar... o sea, muchos no vemos ese punto de vista, no, de que....o pues "gracias manita " si tienes problemas amuélate, te comprometiste, ahora tienes que cumplir. Entonces yo creo que también esto, demerita mucho la participación de las mujeres. Porque nosotros los hombres como quiera nos lavamos las manos. Mi mujer aunque sea frijoles y arroz allá está en la casa haciéndolos. Me puedo estar aquí horas enteras en la participación y todo eso y pues llegamos a nuestra casa segura, ya tenemos aunque sea algo para comer, y las mujeres no..." (P2G1).

tienen que entrarle como debe ser, si no para qué se meten” (1). El típico recurso del ejemplo para poner en otros una idea propia.

Casi de pasada, la misma participante cierra su primera intervención expresando su confianza de que los procesos electorales son limpios. La frase escueta y sin mayores redundancias o atenuadores da indicios de una percepción generalizada de mucha confianza sobre esos procesos. Esta es una hipótesis que resulta muy compatible con la información ya presentada y que no registra conflictos significativos derivados de la lucha electoral.

De hecho se trata de una discusión altamente determinada por la intervención de la participante 4. Si bien el participante 7 toma la palabra, lo hace sólo para avalar buena parte de los detonadores pero no logra articular otra idea completa. Parece intervenir solo como formalidad pero sin objetivo claro (2).

En su segunda intervención la participante 4 vuelve a la carga sobre la participación de la mujer y pone de relieve otro factor inhibitor de la participación femenina que, a nuestro juicio, también se explica en función de la condición de género. Lúcidamente nuestra participante recuerda: “...muchas veces no le queremos entrar porque decimos ‘yo no sé de eso y no sé de lo otro’, es el temor de no saber hacer bien las cosas o a no defender bien los derechos de los demás compañeros.” (3) Mayor claridad no se puede pedir. La participante identifica a la sensación de inseguridad, al “temor de no saber hacer”, como una de las causas del retraimiento en la participación femenina.

No hace falta ser especialista sobre el tema para suponer que ese temor mucho le debe a la condición subordinada de la mujer en las relaciones de pareja. Al papel que suele jugar en la vida marital, de acatamiento de decisiones más que de su formulación y determinación y, en consecuencia, a la interiorización de la idea que confiere al hombre la especialización en los asuntos públicos. Él es quien “sabe hablar” y sabe decidir.

Muy compatible con esta interpretación encontramos la opinión de la participante 3 que, para complementar la opinión previa, dice: “Y por que tenemos cosas que hacer en casa (RISAS)” (4). Es decir, “nosotras” tenemos que ocuparnos de lo nuestro, de las tareas del hogar.

No para ahí la participante 4. Ahora, en su tercera intervención, también se muestra como aguda observadora.¹⁶² Señala como otro factor de la inhibición participativa a la conducta interesada,

¹⁶² Esa agudeza se pone de relieve si confrontamos con otra opinión de un participante: “Bueno, yo he visto que siempre se le da su participación a la mujer. Lo que pasa, no sé si sea coincidencia verdad, pero hay más participación de

egoísta y pragmática de los afiliados. Comportamiento cuyo razonamiento se describe con precisión: “... nadie queremos ser, siempre el mismo y el mismo. (...) no pues yo no tengo tiempo, yo tengo muchas cosas que hacer y no sé qué, siempre ponemos pretextos. (...) nada más queremos que las cosas las hagan los demás por nosotros, o sea, no nos interesa participar.” (5)

De esta descripción nace una imagen del sindicato que parece ser la más cotidiana. Propaganda que no se lee; resistencia abierta al cargo de delegado;¹⁶³ espera de beneficios sin contribución alguna; numerosos delegados vitalicios; baja participación; entre otros. Una imagen donde lo dominante es la indiferencia y la evasión de la gran mayoría de los afiliados de los asuntos sindicales.

Sin duda se trata de una estampa que contradice abiertamente uno de los supuestos más relevantes del proyecto sindical SITUAM. Aquel que preveía un incremento en la participación con solo crear los espacios apropiados, como la asamblea, establecer las disposiciones formales y la voluntad política necesarias para ello. A pesar de ese supuesto, la disposición anímica favorable a la participación parece no haberse extendido más allá de una bien delimitada franja de activistas sindicales, algunos de los cuales militan en corrientes.

La resistencia al compromiso sindical quizá pueda explicarse por la necesidad que los trabajadores tienen de un empleo adicional para completar su salario o, quizá, por la simple defensa del tiempo libre cuyas variantes de uso sin duda se han enriquecido en el mundo contemporáneo. Eso es evidente cuando el ámbito de lo público parece perder mucho interés frente al ámbito de lo privado, en especial cuando supone constante lucha con oponentes políticos; reclamos a menudo injustos o llanas ingratitudes de los representados, desprestigio de los cargos y una retribución más simbólica que material.¹⁶⁴

hombres que de mujeres. Si han participado mujeres en el comité para cualquier tipo de actividad, y si ha habido mujeres, pero la mayoría, la mayoría predomina el hombre.” (P2G1).

¹⁶³ El razonamiento individualista que puede estar en la base de esa resistencia se proyecta con mucha claridad en esta opinión: “Es que depende también de cada persona. Digamos habemos unos que decimos “si cuido mi área, cuido mi trabajo”, porque no quiero tener problemas ¿por qué me voy a meter a problemas de otros?” O sea de que esté aquí a dar la cara por mi compañero, mi otro compañero... y no es uno, no son dos, son bastantes compañeros que tienen problemas continuamente. Si uno está cuidando su área, a sí mismo, entonces por qué meterse en problemas. Porque si hay personas que no, ni siquiera quieren resolver sus problemas personales, menos los de otras personas.” (P2G1).

¹⁶⁴ Algunas opiniones fundamentan esta idea: “Si porque esa persona que se mete en problemas de esos pues... muchas veces nosotros somos muy mal agradecidos. Si trabajan, no lo hizo como debe ser, pa que se mete, no hizo nada. Y eso no debe de ser, sin saber verdad, como trabajaban, como lo hizo (o se oye) Luego dicen nomás se metió porque la gente o por no querer trabajar, y eso no lo quiere nadie, y por eso uno no se mete en esos problemas.” (P3G1); “Habla de un trabajador muy mal agradecido ¿no? (SI RESPONDE LA ANTERIOR) y si ve también que su delegado

La interpretación planteada puede permitirnos entender mejor algunos aspectos de la vida sindical. Por ejemplo, con la intervención del participante 5, se señala el uso y abuso en el que se incurre con los delegados (6); pero eso nos da pie para observar una de las distorsiones severas del modelo democrático original: el delegado vitalicio. En la base de esos enquistamientos se combinan el interés de aquellos activistas que, movidos por sus expectativas ideológicas, persiguen una cuota mayor de poder personal o de corriente y el desinterés de aquellos afiliados pragmáticos que con la actitud de optimizar beneficios y reducir costos se desentienden de las formas que deben cumplir las representaciones. Lo que ambas posturas persiguen es la optimización de intereses, ya sea políticos o de otra índole. De este modo podemos entender cómo es que delegados que deben durar en el cargo seis meses se queden en él por años.

Para cerrar el segmento de discusión el participante 5 emite su opinión. En tono categórico busca despejar cualquier vestigio de duda respecto del carácter democrático del SITUAM: "...no hay procesos electorales amañados" (7). De igual modo cuando se refiere a la reelección establece con el mismo tono categórico: "no la hay en este sindicato" y seguidamente agrega "que a falta de activismo cambian de puesto o comisión sindical", dejando hasta ahí la expresión. Tomada literalmente esta resulta una expresión difícil de entender a menos que se tomen en cuenta otros informes. Resumidamente el participante, una vez que ha establecido enfáticamente que no existe reelección también se ve obligado a reconocer que "a falta de activismo", quiere decir nuevos activistas o nuevos cuadros sindicales, algunos dirigentes se distinguen por su frecuente presencia en distintos cargos relevantes del sindicato. Lo cual indica una clara especialización en la función del liderazgo que ha recaído en un pequeño grupo de trabajadores.

Este hecho, si bien no representa, por sí solo, una evidencia de reelección jurídicamente fundada sí introduce una consideración de peso para matizar la idea de que en el SITUAM existe una rotación plena de la dirigencia. Se trata en todo caso de una rotación limitada y es esta rotación limitada, por diversos factores, lo que no puede explicar nuestro participante sin el riesgo de contradecir su categórica afirmación que niega la reelección. Por eso la frase inconclusa y la rápida invocación de

que si le cierran las puertas y no halla una solución fácil, es que se lo echan en cara , ¿no? ¡Es tu trabajo! ¡pa que estas aquí! jesa es tu función! ¡tú eres delegado! Entonces, pues no agradecen que el compañero tiene esa función, tenga ese puestecito, y esté para ayudarnos ¿no? Y muchas veces nosotros complicamos esa situación que quizás con un día (.....) si hubiera sacado rápido. Pero muchas veces, en vez de eso propiciamos que inclusive hacemos enojar al delegado ¿no? Y provocamos que el problema se agrande." (P2G1); "Nadie quiere ser delegado, nadie quiere echarse un compromiso" (P4G1).

la participación femenina: “Las mujeres aquí tienen una participación, la que ellas quieran. Y es aquí donde yo diría que las mujeres tienen que entrarle.” (7).

El participante 5 nos confirma un dato que algunos dirigentes ya nos habían adelantado con sus entrevistas. Existe un déficit de participación que, en parte, se expresa como reciclaje de dirigentes. Ese déficit, según el mismo participante, puede resultar provechoso si se ve como oportunidad para estimular la participación femenina; para promover la incorporación de las mujeres a las actividades sindicales. Pero para que así sea, según el mismo razonamiento, depende de ellas porque es cosa de voluntad y porque, finalmente, ellas le inculcan al hombre el machismo.¹⁶⁵

Tenemos en esta opinión militante una simplificación notable de la explicación sobre la baja participación femenina en el ámbito sindical. Es notorio que para este participante pasaron desapercibidas las observaciones de la participante 4 y que apuntaron causas más complejas al aportar elementos suficientes que configuran factores de género o del individualismo utilitarista.

Voces complementarias.

Vistas las discusiones en su conjunto, llama la atención que nadie cuestiona los procesos electorales y, por el contrario, se reconoce abiertamente que las elecciones son limpias. Puede suponerse, entonces, una percepción dominante en el sentido de transparencia y de confianza hacia esos procesos por parte de los trabajadores. Pero también observan que:

“...pues sí, las elecciones son limpias, no hay reelección y demás, y bueno, eso está en los estatutos pero en la práctica hay un recambio de compañeros y compañeras que siempre están ahí, por turnos.” (P3G4)

Les queda claro que entre la formalidad y la práctica existe una diferencia notable.¹⁶⁶ No existe la reelección en términos formales pero para todos resulta obvio que existe un grupo de dirigentes cuya presencia en los puestos de dirección es más o menos constante, aunque en puestos diferentes. Es

¹⁶⁵ Este enfoque simplificador, contra lo que pudiera pensarse, también encuentra eco en otras voces, incluso de mujeres, como lo confirman las palabras de estas secretarías: “Si eso es cierto, porque yo creo que a pesar de todo, de que no es abierto el machismo, todos tenemos actitudes machistas” (G3P6); “Si porque ¿quien les ocasiona el mal?, uno” (G3P3).

¹⁶⁶ “Habría que matizar esto de las elecciones pues como lo dije, creo que son limpias. Y la reelección no se da, al final una persona que haya estado no va a poder regresar, no en el siguiente proceso. Digo, con esas características pero es igual al otro, pasa uno, al siguiente puede entrar y lo que normalmente se ha hecho aquí es que bueno no entro a la misma cartera, entro a la otra; o si estuve hasta arriba pues ahora me voy a una más tranquila; o igual a una comisión; o igual a algún cargo sindical de otro nivel. Tal cual no se da esto, o sea al final si hay una reelección, esa misma persona puede salir reelecto posteriormente (SON LOS MISMOS DICE P4G8) ¡claro!” (P1G8)

esta la razón por la que en algunos cabe la idea de que el sindicato sí es manejado por personas y corrientes que se han ido especializando en la tarea de la dirección.¹⁶⁷

En la mayoría de los casos se reconoce el problema pero no se intenta reflexionar sobre las causas que lo originan. A lo sumo se percibe una irritación e incluso cierta exageración en la opinión de un participante cuando sugiere que esa permanencia en la representación es intencionalmente buscada por las corrientes que persiguen beneficios no precisados.¹⁶⁸ Podemos inferir de esta opinión un ánimo de animadversión contra la dirigencia; que no repara, incluso, en las imprecisiones como el señalar que existen dirigentes con veintitantos años sin trabajar, cuando eso no puede ocurrir por simple disposición estatutaria.

Así, en el ánimo más general parece pesar poco el hecho de que la circulación de la dirigencia, llegado un límite, se esté apoyando en un cierto grado de reciclaje. Hipotéticamente podemos suponer que dicho reciclaje, más que obedecer a la constitución de una elite con intereses políticos y materiales bien definidos, responde al agotamiento de la base social sindical susceptible de involucrarse en las tareas de dirección.

Esta hipótesis encuentra cierto respaldo cuando se aborda el tema de la participación de las mujeres, que también fue muy tocado. Igual que en la discusión analizada arriba, en otros grupos también se asume que, con relación a la baja participación de la mujer, el problema de su escasa presencia en la función de representación no está en la legislación sino en las condiciones de género que enfrenta.¹⁶⁹ Por mucho que sea el interés de la mujer en participar sindicalmente, en última instancia, se ve enfrentada al dilema de asumir sus “obligaciones” domésticas o las

¹⁶⁷ “no, pues más bien no se impide y es más conocemos gente en esto que ha llegado a estar hasta 3, 4 años sin pisar todo esto del trabajo (O JAMÁS, DICE P3G8) o jamás. Bueno (CORRIGE) yo sabía de gente de 3, 4 años que ya estuvo en la comisión, ahora estoy en el comité, en el comité de huelga, soy parte de esto, estoy en la negociación, está en todos lados. Parece que ya se acabó, no pero es que ahora viene la otra comisión me postulé y ya gané, aclaro, y así se va no ha parado de 3 a 4 años así de gente que no pisa el área de trabajo.” (P1G8);

¹⁶⁸ “Yo pienso que esto de la reelección ya es un vicio tan grande en el sindicato y a la vez (..) cómo es posible que a través de estar ahí los años (...) los grupos o llámense corrientes no más los están cambiando. Pero en cuanto se prohibiera la no-reelección nomás se cambian de una corriente a otra y aunque sea, si yo sé que voy a salir en el Comité Ejecutivo me voy a Higiene y seguridad. Y salgo de esta ¡ah! me voy a otra. Y tienen veintitantos años que no laboran en la UAM. Y es más fácil que le descuenten a un compañero que dignamente está laborando aquí que le descuenten a una persona que esta siempre rolando en comisiones.” (P3G6).

¹⁶⁹ “Yo creo que si hay mucha gente, muchas personas que han querido llegar o ¿no?, y si tienen capacidad muchas de poder estar ahí. Lo que pasa es que es mucha responsabilidad estar en un puesto de esos porque la mayoría de las mujeres tenemos que estar con los hijos ¿no? (SOBRE TODO ESO DICE G3P1 Y P3G3)” (G3P4); “Y como los hombres no se sienten tan comprometidos con la casa ni con los hijos, le delegan la responsabilidad a la esposa, a la mamá, aja, entonces dice ‘ahí mi esposa ve a los niños, a los hijos, y yo en el local sindical’ (RISAS) o soy el director o soy el rector ¿no? Entonces como que hay mi esposa se las arregla...” (P1G3)

públicas.¹⁷⁰ Aparte de que en opinión de una secretaria participante, la mujer mexicana tiene entre sus virtudes una distintiva carga de responsabilidad y una buena dotación de hijos, le complementan sus compañeras.¹⁷¹

En cuanto a la figura del delegado también es percibida como devaluada en su representatividad.¹⁷² Esa figura es apreciada como una pieza organizativa que, en muchos casos, no cumple con sus funciones formales ni en el lugar de trabajo, ni en los espacios propiamente sindicales.¹⁷³ Más bien, para algunos participantes, el cargo de delegado se ha convertido en una forma de escapar a la rutina laboral diaria.¹⁷⁴ De donde fácilmente se ha generado una idea sobre el sindicato que lo define como refugio y defensor de flojos.

Lo dicho es válido para aquellos casos donde el cargo se desempeña aún con las dificultades señaladas. Sin embargo, como ya se apuntó, el problema más notorio del cargo de delegado es que muy poca gente quiere asumirlo. Al respecto, conforme a lo dicho en el G8, parece confirmarse la idea que ya hemos adelantado en el sentido de que en esas resistencias al compromiso o involucramiento sindical, además de las limitantes de género ya explicadas, hay mucho del comportamiento instrumental utilitarista que siguen los afiliados al sindicato. Es decir, la decisión de participar como delegado, o comisionado, depende en mucho del cálculo en términos de costos y beneficios que en cada coyuntura realiza el afiliado(a).¹⁷⁵ Cálculos donde cuenta la oportunidad de obtener alguna prerrogativa sindical o atender necesidades muy personales como el de contar con

¹⁷⁰: “Si yo creo que hay capacidad de la mujer, si lo puede hacer, no lo hace mal, cualquier cosa que haga no lo hace mal; pero bueno pues tampoco puedes andar en todos lados.” (P4G3); “O atiendes a los hijos o atiendes...” (P2G3)

¹⁷¹ “Porque somos todavía las mujeres mexicanas, somos todavía responsables porque yo creo que en otros países si hay mucha libertad ya, ¿no? Y entonces las mujeres ya andan en otros lugares, hora si que para arriba y para abajo ¿no?” (P1G3); “Sabes qué, lo que pasa es que tienen menos hijos o no tienen hijos simplemente (SI TIENEN MENOS HIJOS, CONFIRMAN LAS DEMÁS)” (P4G3).

¹⁷² “El comentario creo que retoma la idea, así es. Es descargar la responsabilidad en alguien de lo que no queremos hacer. Creo que en eso hemos caído, en eso ha terminado el papel del delegado. No tiene representatividad y, bueno, uno no ejerce ni como parte del sindicato ni como delegado del departamento.” (P1G8)

¹⁷³: “Pero aparte, los mismo delegados no le entran, no van al sindicato, no participan, ni te informan, ni nada, casi la mayoría.” (P2G8)

¹⁷⁴ “...a lo mejor es solo una manera de tener muchas más libertades. Yo he visto que eso lo hacen cuando no están muy a gusto en su puesto y es una manera de darle en la torre al jefe: “tengo permiso, me voy porque tengo que hacer”. Porque es cierto, casi nadie queremos tomar el papel del delegado y andar yendo, no sé si quienes lo hacen sienten que no lo cumplen bien, es un pretexto porque están mejor fuera de sus lugares (DE TRABAJO). No es realmente por que tenga interés de ayudar a los demás.” (P4G8)

¹⁷⁵ “Y ha habido hasta un tercer caso, lo mismo que decíamos ahorita, hay quien lleva 5 años siendo delegado, entre que los líderes y no los líderes, de cuando me conviene lo soy y cuando no me conviene pues no lo soy, cuando hay que ir a una junta pues no, o al CGD. Cuando sí me conviene salir entonces ahora sí me conviene irme; entonces sí me conviene el sindicato. O cuando dan los portafolios, bueno, pues ahora si me interesa ser delegado, porque hasta de ese nivel (RIE LA P4G8 Y LA P3G8 DICE ESTA: HASTA SE PELEAN POR LOS FAMOSOS PORTAFOLIOS) si, “¿cuál es? ¿el ordinario? ¡ah el portafolio! Entonces yo me voy.” (P1G8).

tiempo para atender asuntos familiares, o algún negocio personal u otro trabajo. Son los mismos cálculos que se realizan para rechazar responsabilidades sindicales si eso significa perder horas extras de trabajo o una posible promoción.¹⁷⁶ Y, más que el rechazo explícito, es la indiferencia cotidiana respecto a lo que suceda en el ámbito sindical.

En general, puede percibirse un sentimiento de nostalgia entre los y las participantes con relación a la calidad del desempeño sindical.¹⁷⁷ Tomando en consideración que el promedio de su antigüedad en el sindicato es de 17 años, aproximadamente, nos resulta significativo ese sentimiento. Por eso nos parece importante transcribir aquí un pequeño fragmento de la conversación que se dio en el G1:

P3: “Bueno yo, cuando yo recién entre aquí el sindicato era muy unido. Cuando entraban unas compañeras nuevas a trabajar a intendencia nos citaban a todos para presentarla al personal y ahora no, ya ni sabemos.

P1: Si, no sabemos

P3: ¿Verdad? Tú te has de acordar, y vemos más nuevos y no sabemos. Pero antes éramos muy unidos.

P2: Más unidos, más....

P3: Más unidos, hora ya no. Para nada.”

En definitiva la convivencia no se ha traducido en mayor unidad o cercanía cotidiana entre los trabajadores. Compartir un centro de trabajo, estar afiliados(as) al mismo sindicato y haber vivido una historia laboral y sindical compartida son factores que han sido insuficientes para desarrollar e incluso mantener ese estado de fraternidad, disposición a la acción colectiva, y transparencia que parece haber existido en el punto de partida del sindicato, según esas referencias nostálgicas.

Puntualización

En este punto los detonadores buscaron producir expresiones relativas a los procesos electorales y a la participación en las instancias de representación. Nuevamente son las voces no militantes quienes arrojan elementos interesantes. Apelando a hechos de conocimiento generalizado y al

¹⁷⁶ “...por ejemplo yo veo en el departamento de jardinería y creo que de intendencia, había gente muy combativa, mucho muy combativa y ¿qué pasa? A partir de que el jefe da a determinadas gentes tiempo extra y eso, ya no participan, entonces ya lo dejan (AL DELEGADO) que (HAGA) lo se le dé la gana y que vaya y que diga en los congresos o en los eventos sindicales lo que quiera con tal de no perder el tiempo extra y no perder dos pesos.” (P3G8).

¹⁷⁷ “...el sindicato de plano ahorita está creo que muy mal ¿por qué? Por que no son personas como las que conocí hace 20 años en la universidad, pues que le echaban los kilos a todo y cuando hacían asambleas en el auditorio había muchísima gente y la gente que estaba en ese entonces en el sindicato pues si sabía, en cambio ahora la verdad se me hace que **el sindicato está lleno de puro flojo** y de que no saben, es el simple hecho de estar en el sindicato, de no estar en su lugar de trabajo y pues yo creo que les va mejor ahí; pero que le echen los kilos como antes, entonces, sí digo yo que no me desafiliaría precisamente porque yo tengo muchos años, por alguna cosa, algún problema, cuando menos recurriría al sindicato. (P2G5).

sentido común, sacan a flote la importancia de las condiciones de género que inhiben la participación de la mujer y, asimismo, sus expresiones evidencian la resistencia generalizada, de los trabajadores de base, a los cargos de representación sindical.

Sin proponérselo, estas imágenes de la vida sindical contradicen la visión de los sindicalistas militantes que defienden la idea de una base que participa en todas las decisiones. Además, las mismas imágenes sirven para matizar la voz imperativa sindicalista que afirma: “no hay procesos electorales amañados”. Si la voz militante se esfuerza en resaltar la vigencia de la formalidad, la voz no militante permite percibir el interés real de los trabajadores en esos procesos. Esta última, expresa con claridad su tendencia a la conducta instrumental y utilitaria en la resistencia a los cargos sindicales que no tienen el incentivo del tiempo liberado, como es el caso del delegado.

Dada la contundencia de los argumentos desplegados por la voz no militante, habitualmente apoyada en el sentido común y en hechos de conocimiento general, la voz militante termina por reconocer las dificultades de la participación que se ven reflejadas en la rotación limitada de las dirigencias como en la baja participación de las mujeres.

Otro componente crítico se hace presente cuando, mediante la exaltación de lo viejo por lo nuevo, algunas voces no militantes señalan que de un estado pretérito de unión y mayor convivencia se ha pasado a otro presente donde impera el aislamiento e individualismo y el deterioro en la capacidad de los dirigentes.

Más allá de la exaltación desmedida, que pueda sobreestimar el pasado, lo cierto es que, junto al objetivo unitario del sindicato, ha estado presente una tendencia centrífuga alimentada paciente y cotidianamente por la racionalidad instrumental ya descrita sin que la dirigencia le hubiera advertido, pues lejos de desarrollar políticas que la contrarresten ha relajado algunos de los dispositivos que tenía para ese fin.

La motivación instrumental, al sumergir a las personas en la búsqueda de objetivos muy individualizados o, simplemente, al desteñir de interés a la vida sindical aporta su cuota en la erosión de la representatividad. Esta, no sólo demanda ciudadanos libres sino también mínimamente integrados e interesados en los asuntos públicos.

b) De la agenda laboral

El interés en esta parte del trabajo se orienta a observar la percepción que los participantes tienen del desempeño de su sindicato en cuanto a política laboral.

Como elementos detonadores se leyeron con los participantes un breve resumen de antecedentes y cuatro preguntas para que evaluaran la política laboral seguida por el SITUAM.

Detonadores

Breve reseña.

En 1990 el Rector Gustavo Chapela promovió la formación de una **Comisión para Elaborar un Diagnóstico de Modelo de Organización Administrativa y su Grado de Desconcentración en la UAM**. De esos trabajos estuvo excluido el sindicato y sus resultados no tuvieron efecto práctico considerable.

En 1984, con el Dr. Julio Rubio Oca a la cabeza, las autoridades universitarias propusieron al sindicato "...trabajar en forma conjunta en el diseño de un modelo de carrera administrativa que permita estimular la capacitación, la promoción y, por ende aumentar los ingresos económicos de los trabajadores." (Organo Informativo, 26/ene/94). La propuesta incluye una oferta de estímulos individuales y selectivos que suponen procesos de evaluación; una reorganización para el trabajo mediante compactación y reordenación del tabulador y, en tercer lugar, una política de capacitación orientada a la promoción. Se acompaña la oferta con seguridades a la estabilidad en el trabajo, no afectación en el ingreso y ubicación tabular, además del compromiso de procesar todas las medidas en el marco de la bilateralidad.

Desde la representación sindical se rechaza la introducción de los estímulos en el medio administrativo porque, se dice, se trata de un mecanismo que representaría aceptar condiciones de trabajo de mayor intensidad en el desgaste físico; que introducir cambios en el tabulador de puestos, en los mecanismos de promoción y en los esquemas de pago atentaría contra la identidad de los trabajadores universitarios; que esas medidas implicarían aceptar la aplicación de esquemas fabriquistas en el ámbito universitario y, que significaría aceptar un gran riesgo de individualización en las relaciones laborales.

Finalmente, en los últimos años las autoridades universitarias centraron sus esfuerzos en las bibliotecas. Como resultado de esas gestiones durante 1998 y 1999 se hicieron pagos adicionales a los trabajadores que laboran en ellas a fin de que aceptaran la introducción de los nuevos recursos técnicos. En este año, 2000, están en curso las negociaciones entre autoridades y SITUAM sobre la modificación del Manual de Puestos Administrativos.

1. ¿Piensa que aceptar cualquiera de los cambios señalados conduciría inevitablemente al debilitamiento del sindicato?
2. ¿Considera que ha sido correcto oponerse a la reorganización del trabajo y a la política de estímulos?

3. ¿Los delegados, el GIC o el Comité Ejecutivo han consultado el sentir de los trabajadores sobre este punto?
4. ¿Es correcto que ahora el sindicato ya esté negociando la modificación del Manual de Puestos Administrativos?

Discusión del grupo 2:

1. P7G2: Bueno pues la última pregunta es muy interesante, ¿es correcto que el sindicato esté negociando la modificación demandando puestos y funciones? Creo que es correcto, las otras preguntas pues si tengo un poquito de desconocimiento; pero la última pues creo que es muy apropiada, resulta muy beneficiosa y bueno como ya lo mencioné hace ratito pues si nos falta mucha información, quejas pues uno mismo tiene la culpa de eso verdad.
2. P5G2: Si, este, en cuanto a los estímulos es que esto trae como consecuencia, ya nos explicaba el comité ejecutivo en los del CGD, que se haría una competencia entre los propios compañeros, que seríamos todólogos y algunos sobraríamos dentro de los departamentos. Esto es en síntesis Fusiones: el auxiliar de limpieza sería cargador, jardinero, un montón de cosas. Y los que están un poco más grandes no podrían hacer todo lo que se requiere en... ya en la UNAM nos daban una plática cuando por ahí, un periodo de huelga, ya se estaba discutiendo en esos tiempos lo de la capacitación ¿como se llama? Introducción de nuevas tecnologías, y nos decían los trabajadores de la UNAM que hacíamos bien en entrar en oposición a esta política de la UAM; que qué bueno que nos estábamos oponiendo porque ellos estaban ya discutiendo correr gente porque ya les sobraba personal que no estaban dispuestos a hacer todo lo que implicara.
3. P2G2: Esto es la famosa carrera administrativa que propusieron desde hace años que se viene a lo que sería la compactación de puestos. Aquí el problema es que ahí si hay sus desventajas porque efectivamente vienen los estímulos económicos. Si debilitaría al sindicato porque sería un pleito entre todos los trabajadores sindicalizados por querer los estímulos y más que nada esto, clásico que se hace aun ahorita, bueno hay ahorita ese tipo de cosas, clásico el que está con los jefes para recibir Ahorita hablamos de permisos de horas extra, ese tipo de cosas. Con una compactación de puestos desaparece gente. Esto lo hablamos porque ya se viene dando. Un ejemplo, mecanógrafas casi no hay, más que los que quieren, ni secretarias auxiliares, lo que quieren hacer son secretarias, entonces en un lugar donde se ubiquen 5 compañeras lo que van a hacer es la compactación y dicen "con una secretaria saco el trabajo" y van para afuera. Esto lo vemos nosotros en sistemas escolares porque la propuesta que hicieron en alguna ocasión fue de todos los que son responsables y oficinistas de sistemas escolares ahora van a ser analistas y si hablamos que en conjunto hay 10 compañeros pues para la universidad va a decir "con dos analistas saco todo el trabajo". Y esto es a nivel de toda la universidad, era lo que comentaba G2P5, ahora vamos hacer funciones, es decir, si hay compañeros que tienen un área ahora vas a abarcar más posiblemente lo de 4 áreas y ya no nada más en lo de intendencia porque en cuanto terminas eso me haces esto de carga y si ya terminaste ahora te vas de jardinero. Esto ya esta en algún plan en varios lugares ya está en ese sentido y esto es lo que quiere hacer la universidad. Aquí entra todo un proceso de esto en cuanto lo que es un reglamento interior de trabajo y por ahí alguien decía "si aceptamos, voy a tener un reloj checador" ¡claro! yo voy a tener estímulos. Es lo que decía si un compañero está luchando porque en un mes le dan un estímulo ¿qué va a pasar? o ¿cómo van a contar el día que tenga una incapacidad? El día que llegue una vez o dos veces retardado ¿qué va a pasar? ¿Va a perder todo o qué va a suceder? Y aquí son los clásicos incondicionales. A lo mejor algún jefe le podrá decir "supongo que UAM va a pasar un reporte". Te van a decir sí recibe los estímulos porque,

o sea, estas conmigo y a lo mejor a algún otro compañero le sucedió lo mismo pero como no le cae bien el jefe entonces no tiene nada. Y viene el enfrentamiento entre los trabajadores. Entonces yo siento que a lo mejor si se podrá debilitar el sindicato en ese sentido y por lógica el sindicato sería más pequeño con el reporte de personal que hicieran, que lo harían, ese recorte lo harían. a veces se habla de reubicación, no podría ser porque la idea es compactación de puestos, es que con dos, tres gentes van a sacar lo de diez entonces sería liquidación. Sabemos que es un problema muy fuerte para la universidad o sea no tan fácil, no nada más de decir lo pacto, desde la opinión de todos los trabajadores y usted ya los ha consultado.

4. Promotor de la discusión: Entonces ¿podríamos decir que ha sido correcto oponerse a la reorganización de trabajo?
5. P2G2: Bueno yo no tanto siento que habría que verlo en cuestión porque esto es algo que se ha dado en sistemas escolares o sea no nos oponemos a que haya una reorganización de trabajo porque por lógica esto viene y va a modificar pues el manual en donde entran las funciones, aquí aumentarían, antes hacías esto ahora vas a hacer esto, esas van a ser las condiciones y bueno aquí nosotros lo que decíamos y si hay esas condiciones ¿quien va a seleccionar a la gente? por lógica la universidad, o sea lo que yo diría (SI FUERA JEFE) "sabes qué pues, tu si eres trabajador, tu si me sirves o estás conmigo, el otro no" o sea a mi se me haría un problema fuerte ¿que tendríamos que hacer? es que al final de cuentas cuando hay estímulos ¿quien es el que pasa un informe? los jefes, desde quien llega temprano, quien si hace esto conmigo, lo que yo digo, tu te vas, tu te quedas; si hay que hacerse esas preguntas y pues quien seleccionarían serían ellos, por parte de la universidad.
6. Promotor de la discusión: ¿Quería decir algo? (me dirijo a otra persona).
7. G2P6: Pues si, pero me refiero a que la gente que se quedaría sería la gente que está con los jefes más bien y los jefes son los que seleccionarían a las personas.
8. Promotor de la discusión: ¿ Como la ve? (ME DIRIJO A LA PARTICIPANTE 3).
9. P3G2: Pues ya depende de cada quien porque yo sí estaba de acuerdo con los estímulos y eso pero pues todo depende. Yo creo que ha de ser porque nunca..., o sea, trato de estar siempre en el trabajo y eso. Entonces ya depende de como vaya. Dicen que cada quien habla según le vaya en la vida; pero yo si tenía entendido que los estímulos los iban a dar si cumplían, si llegaban a su hora, pero si es así como dice él pues no. Tampoco estaría de acuerdo porque pues si tiene uno que estar a fuerza con el jefe pues ahí si estoy en contra. Tiene que ser derecha la cosa si no lo es que no se haga nada que mejor se quede así.
10. Promotor de la discusión: Pero se supone que está en negociación, se supone que las formas de como hacer eso tiene que estar sujeto a negociación.
11. P2G2: Porque aquí se viene, es todo muy, bueno una cosa que claro la universidad va a buscar todo a favor. Por ahí va, desde quitar días económicos, quitar incapacidades y medico particular o sea todo eso.
12. Promotor de la discusión: Eso ya se informó.
13. P2G2: Si esto ya está informado aquí en secretaría, es propuesta, ellos hablan de quitar días económicos de incapacidades de médico particular y bueno que al final de cuentas muchas veces luego lo que queremos son días económicos nos van a quitar todo eso, esto se viene a, y por ahí va, lo que quieren hacer en la UAM es hacer una universidad privada y sabemos que una universidad así son otras condiciones muy diferentes.
14. Promotor: ¿La UAM es privada?.
15. P2G2: No lo quieren hacer y a la UAM entonces por lógica las condiciones son muy diferentes a una universidad de gobierno.

16. P4G2: Yo pienso que si estaría bueno, a cada quien nos gustaría que nos dieran un poquito más de dinero, bueno, yo creo que a todos ¿verdad? Pero también esto no nada más es porque las autoridades sean muy buenas gentes sino que hay algo detrás de todo esto porque ya no tendríamos derecho a nuestros días económicos; a meter incapacidad; a pedir permisos ni nada porque ya perderíamos lo que hemos logrado. Si lo harían por mes, por quincena. Por decir que yo fuera muy puntual por decir algún ejemplo pero que algún día se me hiciera tarde entonces también en nuestro ritmo de vida también nos perjudicaría porque ya andaríamos más acelerados y llegar más temprano porque si o pierdo esto o que tengo cosas que hacer pues no. No puedo pedir día económico porque sino pierdo las que ya he logrado, a lo mejor 8 días, o sea que si está muy complicado esto, o sea que nos beneficiaría pero no a todos o sea que perderíamos muchas cosas que tenemos y no es porque seamos flojos o que no queramos trabajar pero yo creo que todos tenemos alguna necesidad de faltar al trabajo, o nuestros compromisos que tenemos y ya no tendríamos esa oportunidad y entonces estaríamos en un pleito entre nosotros mismos, ¿por qué aquel sí y yo no? Y si hay preferencia del jefe hacia otra persona pues a uno con más razón va a decir "esta llega un minuto tarde y con este minuto ya perdió todo lo que ha logrado en 8 días o si es mensual o quincenal, pero sí estaría problemático esto.
17. Promotor de la discusión: Veo que esto es complicado pero como se ve entonces, es correcto o no que el sindicato esté negociando la reestructuración del manual de puestos ¿cómo lo consideran ustedes?.
18. P5G2: Yo creo que el sindicato no va a cometer el error de aceptar este intento de la patronal de darnos gato por liebre siempre y ahí si que me perdonen pero ahí las corrientes son las que tienen una fuerte discusión y cada corriente tiene un punto de vista y de todas maneras para cualquier forma nos van a consultar a nosotros en seccional, en congreso o en CGD.
19. Promotor de la discusión: Mi pregunta es si es correcto o no.
20. P5G2: Es que no es opcional, es que se ha visto la necesidad de entrarle porque no hay de otra pero no, no se chupa el dedo el sindicato. Respecto a lo que decían de la desunión, si hay, en la actualidad hay un poquito de esto entre los trabajadores, con esta carrera administrativa, habría más desunión. Yo me fijo en los profesores que tienen unos estímulos que les llaman beca puede ser de 30,000 pesos algunos, yo he visto algunas nominas y otros veinte y por ahí con algunos que no tienen beca dicen "es que el está pegado al coordinador o jefe de área, yo los califico" y ellos andan atrás de él para el puntaje y ellos no tienen necesidad de participar en el sindicato. No es opción para ellos. Está en la superación muy personalizada ahí se ve la situación de su carrera. En este caso sería la carrera administrativa de nosotros, ellos así pedían y unos cuantos participaban en el sindicato, no son muchos y ojalá y fueran más. Para ellos el tiempo se los absorbe, el estudio no les deja tiempo para participar en el sindicato. Hoy no quieren ni siquiera sindicalizarse porque no es nada para ellos estarlo.
21. P2G2: Pero la universidad y el sindicato no están negociando el manual todavía nada más hacemos una propuesta a la universidad para enseñar el modelo más todavía no puede estar negociado algo que (todavía consultando la base dice G2P4) después que se haga el modelo y diga la universidad y el sindicato, bueno a ver este es el modelo que vamos a llevar como propuesta a la base trabajadora después si puedo negociar, no lo puedo hacer antes cuando no he presentado nada aquí sería muy mal que estuvieran negociando algo que ni siquiera el trabajador conoce la mayoría no conoce nada o sea este es un modelo. Ya estamos de acuerdo, es como cuando una revisión, ahora llévalo a las bases, este es el modelo que la universidad y sindicato dicen que puede ser, ¿cómo ven ustedes? ¿Hay alguna modificación? Ustedes por departamento digan sus modificaciones y aunque ellos hagan el modelo no quiere decir que se acepta como lo hagan los comisionados. Sabes que yo le modifiqué esto va y lo devuelvo a la universidad y sabes qué se las presento a la base trabajadora y

ellos dijeron que se tiene que modificar aquí, ahora ¿estas de acuerdo? No, no estoy de acuerdo. Entonces lo dejamos así. Por eso es que el reglamento no se ha podido probar porque no hay acuerdo y tan es así que tenemos cosas tan sencillas como esto que pusieron en la caseta para los carros ¿por qué? porque eso va a marcar con el código de barras. Está como las credenciales que sacaban antes, mucha gente no se la sacó pero iban a meter código de barras ¿cual era el fin? teníamos que pasar por los torniquetes donde ahí iban a estar checando. Entonces eso entra en lo que es el reglamento interior del trabajo y esto no pueden hacerlo. Es la propuesta de que se va a diseñar un modelo presentarlo a los trabajadores y a nosotros. Sabemos qué modificaciones le hacemos pero yo no siento que esté negociando más bien están preparando un modelo y yo creo que por ahí ya lo tienen muy bien preparadito porque decían que ya iba entrar en esta revisión y posiblemente entre en la siguiente ... están negociando para hacer el modelo y después presentarlo a los trabajadores pero es eso o sea que sabemos muy claro que es compactación de puestos, el aumento de funciones. Más o menos ya tenemos idea que nos lo han comentado como va, más no que estén negociando esto ya está. Vamos a llevarlo a los trabajadores porque por ahí hubo una profesora donde ella decía que a darnos una platica que como veíamos nosotros esto o ¿cómo lo ven? no que lo vayan a implantar ya pero cómo lo ven ustedes. No pues nosotros lo vemos así de esta manera, pero saben y lo mencionaba ella, si saben que lo van a hacer aquí es que todos estos van a ser analistas entonces lo que van a hacer es decir “con tantos saco el trabajo y los demás van para fuera entonces lógico que se nos presenta esto...”

Interpretación:

La primera intervención tiene su interés en el contexto de la discusión en su conjunto como procuraremos hacerlo evidente en las conclusiones. Por lo pronto sólo hacemos notar sus rasgos relevantes.

El participante 7 evita las primeras 3 preguntas alegando desconocimiento. En cambio responde positivamente a la cuarta. Una interpretación lógica de esta actitud puede ir en el sentido de que en la cuarta pregunta se interroga sobre una acción del sindicato que, de ser exitosa, se traduce en beneficios económicos para los trabajadores, por tanto, el participante juzga importante tomar una posición favorable. Las tres primeras plantean una evaluación sobre acciones pasadas o muy generales que muy posiblemente plantean problemas de información o comprensión para el participante, como él mismo lo reconoce.

El participante 5, que en otros puntos ya ha dejado constancia de su militancia sindical, subraya los riesgos que se ven desde las posiciones oficiales del sindicato en caso de aceptar una política de estímulos para el trabajo administrativo: “que se haría una competencia entre los propios compañeros, que seríamos todólogos y algunos sobraríamos dentro de los departamentos”. Dos son las fuentes de autoridad en las que se apoya para darle validez a su argumento: 1) “ya lo explicaba el comité ejecutivo”, y 2) “nos decían los trabajadores de la UNAM que hacíamos bien en entrar en

oposición". En el primer caso se trata de reivindicar la autoridad de la dirigencia sindical y dejar muy clara la postura oficial del sindicato a fin de que los siguientes oradores no la ignoren. En la segunda se apela a la experiencia vivida por sindicalistas de un sindicato homólogo aunque dicha experiencia sea presentada con una dosis de dramatismo poco verosímil y ajustada a las necesidades del argumento. Se trata de impresionar a una audiencia poco informada. Por ejemplo, se cae en exageración cuando se dice que en la UNAM están discutiendo un posible ajuste de personal cuando públicamente no se ha sabido nada al respecto. Queda de manifiesto que el participante recupera plenamente la posición oficial y procura defenderla con argumentos que impresionen a los oyentes.

Prácticamente en la misma línea de orientación ideológica que el participante anterior, el participante 2 hace un repaso de los inconvenientes que encuentra en una política de estímulos (2). Encuentra que ésta se traduciría en pleito entre los trabajadores y servilismo ante los jefes para conseguir estímulos, como ya se reciben ("ahorita ese tipo de cosas") permisos, horas extras, etc. Con el agravante de que la "compactación de puestos desaparece gente". Puestos como el de las secretarías y responsables de mesa, al compactarse, arrojarían mecánicamente excedente de personal y una natural tentación de despido: "con una secretaria saco el trabajo" y "con dos analistas saco todo el trabajo" (2).

Para las categorías de menor calificación el panorama también se dibuja difícil. Un trabajador de intendencia podría ver incrementado su trabajo hasta en 4 veces, además de que podría ser ocupado en múltiples tareas: "Ya no nada más en lo de intendencia porque en cuanto terminas eso me haces esto de carga y si ya terminaste ahora te vas de jardinero". Los estímulos entrañarían el riesgo inminente de romper las posiciones ganadas con relación a las cargas de trabajo.

De acuerdo a la reflexión del participante 2, la universidad busca alcanzar objetivos no declarados. "Esto es lo que quiere hacer la universidad": en primer lugar se estará convalidando un Reglamento Interior de Trabajo (RIT) y, con ello, "si aceptamos, voy a tener reloj checador". A eso se suman preguntas elementales que tocan el centro del interés de los trabajadores. ¿Qué pasa con los derechos adquiridos? Las incapacidades, los permisos, los retardos, ¿se perderán con los estímulos?. Para el participante no cabe la menor duda. Un programa de estímulos beneficiará primero a "los clásicos incondicionales", por tanto, fortalece a los jefes, divide a los trabajadores, debilita al sindicato y lo hace más pequeño. La promesa de reubicar al personal excedente que

resulte de la compactación de puestos no podría ser cumplida por la universidad pues de lo que se trata es de hacer más con menos: “tres gentes van a sacar lo de diez, entonces sería liquidación” (2).

Tras el aparente desorden discursivo, con frases inconclusas o sobre puestas, términos mal empleados o solo insinuaciones, es posible encontrar un conjunto de ideas bastante coherentes y sistemáticas. Ello indica que el hablante es un sindicalista militante que sigue con mucha atención los planteamientos de su dirigencia sindical y su opinión, como la del participante que le antecedió, da idea del arraigo del discurso sindical sobre lo laboral.

Antes de continuar es necesario destacar algunos rasgos que contiene esta posición que ya se ha configurado y que podemos identificar como la sindicalista conservadora por su tendencia a preservar sin cambio el esquema prevaleciente de relaciones laborales y organizativo del trabajo. Primero, en la relación bilateral, se trasluce una desconfianza total respecto de las intenciones reales de las autoridades. No aparece en las explicaciones del afán de cambio, mostrado por las autoridades universitarias, la intención seria de elevar la calidad de trabajo y los servicios universitarios. Sí, en cambio, se da por entendida la existencia en las mismas autoridades la simple idea perversa de abaratar costos, de hacer más con menos. Así también, el proceder de las autoridades es interpretado como un intento más para reconquistar posiciones que se consideran ganadas, más allá de su legitimidad, como la ausencia del RIT o del reloj checador. Esta perspectiva tiene una lógica básicamente ideológica. No busca explicaciones en las condiciones reales que guardan las relaciones, el trabajo y los servicios universitarios; pero sí encuentra que su función principal es evidenciar las inconsistencias del discurso de la contraparte.

La misma argumentación evidencia un aspecto que quizá sea el principal generador de resistencias y tiene que ver con el malestar generado por las relaciones de poder en el lugar de trabajo. La experiencia acumulada indica a los trabajadores que el poder de decisión del jefe, materializado en su facultad para organizar el trabajo y repartir prebendas a manera de premios y castigos, puede potenciarse mucho con una política de estímulos. Se trata de un razonamiento fundado porque la aplicación de estímulos económicos sin un replanteamiento en la dimensión organizativa, que redistribuya el poder, solo significará nuevos y más poderosos recursos al servicio del poder de los jefes que no, necesariamente, actuarán siempre subordinados a los fines de la institución universitaria. Esta es la preocupación que con énfasis externa el participante 2 cuando dice: “¿quién

va a seleccionar a la gente? Por lógica la universidad, o sea lo que yo diría (SI FUERA JEFE) 'sabes qué, pues tu sí eres trabajador, tú si me sirves, o estas conmigo, el otro no', o sea a mi se me haría un problema fuerte" (5).

Sumariamente diremos que los valores que identifican a esta posición tienen en lugar prioritario a la unidad y la capacidad organizativa de los trabajadores asociada a una confianza plena en la representación sindical y sus procedimientos de consulta. También tiene como una de sus definiciones fundamentales la voluntad de no retroceder en las ganancias o ventajas formales e informales que se han adquirido en el tiempo, como son algunas prestaciones, algunos permisos, cuotas mínimas de trabajo o relajamiento de horarios. Pero al mismo tiempo no aparece en su discurso un interés explícito por el trabajo mismo, o el futuro de su centro de trabajo.

Volviendo a la discusión, se hace notorio que los detonadores puestos a debate aluden a un tema que ha metido al sindicato en confrontaciones internas fuertes, razón por la cual los participantes 2 y 5, que evidentemente se identifican con la posición sindicalista conservadora, se apresuran a defenderla con notoria convicción. Eso introdujo en el ánimo de la reunión una tensión que no se observaba con la primera intervención y que se traduce en una actitud de reserva entre el resto de los participantes. De ahí que el promotor del grupo de discusión haga el exhorto a integrarse a la discusión.

Así vemos que el participante 6, en breve intervención, se suma a la opinión emitida por la 2, que le ha antecedido en el uso de la palabra. En cambio, la participante 3 deja deslizar una opinión diferente pero con la suficiente prudencia para no confrontar. Deja muy clara su posición a favor de la política de estímulos; pero lo que le da mucho interés a esa definición es que la acompaña de una explicación simple pero contundente: "Dicen que cada quien habla según le vaya en la vida" (EN EL BAILE DICE EL DICHO). Para ella está muy claro que para alguien que cumple con sus obligaciones, con su horario y su trabajo, no tienen sentido amenazas como el RIT o el reloj checador. Por eso su expresión de "depende de cada quien". En su caso el temor no funciona porque "trato de estar siempre en el trabajo y eso". Pero inmediatamente introduce la atenuante: "...si es así como dice él pues no". Es decir, si los estímulos van a significar que "tiene uno que estar a fuerza con el jefe pues ahí si estoy en contra". No es el miedo a un mayor compromiso con el trabajo lo que preocupa a la participante 3, sino el riesgo de una mayor sujeción al jefe. Confirmando de ese modo lo que ya hemos apuntado sobre las relaciones de poder en el lugar de trabajo.

Podemos apuntar aquí que esta es la otra postura que claramente se distingue de la sindicalista conservadora. No la defiende otro activista sindical sino que aparece en voz de una trabajadora que, a pesar de contar con 19 años de sindicalizada, nunca ha desempeñado cargo alguno en el sindicato. Una trabajadora que, por su desempeño en otros puntos de la discusión y por lo dicho aquí, podemos suponer como representativa de una cierta categoría de trabajadores que podríamos definir como instrumental responsable y solidaria. Veamos las razones. Es notorio que su conducta ante el trabajo no la norma por los llamados a la defensa de la unidad e identidad del trabajador universitario como se postula desde posiciones sindicales. Más bien se guía por un sentido pragmático donde es la utilidad económica la que esencialmente le da sentido al trabajo. Pero no es solo ese sentido utilitarista sino también un sentido de responsabilidad, pues ella corresponde a ese grupo de trabajadores que cumplen con sus horarios y sus labores de manera puntual.¹⁷⁸ De ahí el significado que para ella tiene la frase de que “cada quien habla según como le va en la vida”. Pero hay que tener cuidado porque de aquí no se puede derivar que estamos ante una posición radicalmente individualista y, por tanto, sumergida en el egoísmo total. No, a nuestra participante le interesa una vida en el trabajo con cierta dosis de dignidad. Tampoco quiere ser una incondicional del jefe solo para ganar un poco más. Si esa es la condición rechaza cualquier programa de estímulos. Esto, en otras palabras, lo que establece es la convicción de que cualquier incremento o complemento salarial debe otorgarse en función del trabajo realizado y no por el servilismo del trabajador. Así se puede entender por qué esta perspectiva ideológica es perfectamente compatible con la posibilidad de un esquema salarial diferenciado según los méritos en el trabajo.

Volviéndonos hacia la otra posición, la sindicalista conservadora, llama la atención que el argumento que señala la concentración del poder en el jefe inmediato, entiende el proceso como algo dado e inalterable; como si los mecanismos de evaluación o la distribución del poder en el lugar de trabajo estuviera fatalmente establecida y no existiera la menor posibilidad de modificarla. Lo mismo ocurre con el argumento que señala los supuestos condicionantes que acompañarían a cualquier propuesta de estímulos ya que a pesar de la sugerencia del promotor del grupo, de que la negociación pudiera modificar los términos de su planteamiento, el participante 2 vuelve a reiterar sus argumentos adicionándoles ahora la intención no confesada de las autoridades de privatizar la universidad (11, 13 y 15).

¹⁷⁸ Este dato pudo confirmarse con otras referencias sobre la trabajadora.

Esta insistencia de la posición sindicalista permea el ánimo de los presentes en la discusión y la participante 4 se suma a ella. Reitera uno a uno los argumentos que podemos resumir así: se pierden derechos y se le da más poder al jefe para castigar y dividir.

Percibiendo un agotamiento de la discusión y dada la predominancia de la posición sindicalista de rechazo a un posible programa de estímulos para el sector administrativo, el promotor del grupo optó por buscar la evaluación de los participantes sobre las negociaciones relativas al Manual de Puestos Administrativos, tema de la pregunta cuatro.

Rápidamente el participante 5 se apresura a responder que el sindicato “no va a cometer el error de aceptar este intento de la patronal de darnos gato por liebre siempre” (18). No hay respuesta directa a la pregunta, sólo se ratifica la desconfianza respecto a las verdaderas intenciones de la contraparte, brota plenamente esa concepción de una contraparte maquiavélica y perversa a la que se le niega la legitimidad en sus razones. El resto del argumento es una confesión de plena confianza en las corrientes como generadoras de opciones y conductoras reales del sindicato, así como en el principio de consulta establecido en el mismo. Se trata de una postura de plena confianza en el orden sindical vigente.

Finalmente, tras la insistencia de quien coordina la reunión, el participante 5 declara abiertamente una táctica que ya se intuye: “es que se ha visto la necesidad de entrarle porque no hay de otra pero no, no se chupa el dedo el sindicato” (20). La expresión resulta confusa porque no queda claro el riesgo específico que en este punto se corre. Sin embargo se entiende que el sindicato va a negociar porque no puede evitarla pero armado con su habitual desconfianza y poco dispuesto a un arreglo que, anticipadamente, se prevé esconde trampa.

El participante 5 cierra su intervención insistiendo en la función divisionista de los estímulos aunque nuevamente recurre a información imprecisa para apoyarse. En esta ocasión señala que entre los profesores las becas han propiciado cierta servidumbre de profesores en torno “al coordinador y al jefe de área”. Siendo este dato inverosímil dado que el poder de estas instancias es muy relativo debido a que el proceso de otorgamiento tiene su principal determinante en la selección y revisión realizada con criterios muy precisos de los órganos colegiados de profesores.

La discusión termina con una larga intervención del participante 2 sobre el carácter preliminar de las negociaciones y la dinámica de continuas consultas a la que está sujeta. En su opinión, es tan sólida

y reconocida esa dinámica de consultas que todo aquello en lo que no hay arreglo simplemente así se queda, de manera indefinida, como ha ocurrido con el RIT (21).

De estas últimas intervenciones que reivindican la postura sindicalista conservadora el carácter democrático del sindicato no se ha visto cuestionado en sus negociaciones sobre la cuestión laboral. La defensa se da con tanta convicción que induce a pensar que efectivamente todos los asuntos se han sometido a debate y consulta en todos los niveles del sindicato. Sin embargo, por información disponible se sabe que una comisión está conduciendo una discusión en todos los niveles relativa a la modificación del Manual de Puestos, pero la discusión sobre la conveniencia o riesgos de un posible programa de estímulos nunca ha ido más allá de los congresos o los Consejos Generales de Delegados.

De acuerdo al curso general de la discusión se puede establecer que la misma fue identificada por la postura sindicalista, asumida por los participantes 2 y 5, donde había que defender algunas de las ideas que predominan en el sindicato sobre la política laboral. Ese interés por su defensa llevó a estos participantes a apropiarse prácticamente de la reunión dejando muy poco espacio para el resto de participantes. Aún así, limitándonos solo a la discusión, pudimos identificar claramente dos concepciones sobre lo laboral, aunque solo una de ellas defendió la representatividad de la política laboral seguida por el sindicato, dado que confía en una mecánica de interrelación continua entre base y dirigencia en la toma de decisiones.

Voces complementarias.

Revisando la discusión de otros grupos pudimos identificar otra posición adicional a las dos descritas en el texto de la discusión analizada. Se trata de una discusión que bien podríamos definir como sindicalista progresista. Sindicalista porque mantiene en el centro de su interés la reconstrucción de la vida sindical; progresista porque postula que la preservación del sindicato y su reanimación pasa necesariamente por una modificación de la política laboral sostenida hasta ahora por el SITUAM.

Una participante lo planteaba así:

“A mi se me hace incorrecto que el sindicato no halla hecho un proyecto anterior, o sea, ya veía venir todo este cambio de tecnología, de funciones, de perfiles en los grupos por las mismas necesidades, entonces al negarse a discutir generar un proyecto propio del sindicato, o sea, lo que está avanzando en la universidad es meter un proyecto, pero no un proyecto integral sino parcial. Como decías, en

la biblioteca se está dando, en los laboratorios se está dando, con la nueva tecnología y finalmente lo seguimos haciendo. Y la compensación pues en algunos lados se les da los estímulos de una u otra forma. Por ejemplo las llegadas tarde, las salidas temprano, en algunos las horas extras; pero se está dando y finalmente se está dando la competencia entre los trabajadores y creo que el sindicato está perdiendo espacios con esta política que tiene.” (P1G4)

A diferencia de la posición sindicalista conservadora, en esta posición se da por sentado que el cambio de las relaciones laborales está en marcha desde tiempo atrás y que los trabajadores, grupal o individualmente, se han tenido que adaptar a las nuevas condiciones técnicas o modificación de funciones dada la pérdida de iniciativa del sindicato¹⁷⁹ que lo ha conducido a un estado de indefinición. Por otro lado, la resistencia a una política de estímulos, desde este mismo enfoque, parece carecer de sentido toda vez que estos ya se aplican bajo formas disimuladas como son las prerrogativas administradas por los jefes inmediatos. Finalmente, y como consecuencia natural de lo anterior, la tan temida competencia entre los trabajadores es un hecho que ya forma parte de la vida laboral cotidiana. En suma, la indefinición sindical no ha servido para detener nada y más bien ha propiciado la pérdida de espacios, y en consecuencia, representatividad.

Se desprende de esta perspectiva un planteamiento que reclama una política laboral mucho más pragmática, en el sentido que se corresponda con la realidad laboral cotidiana.¹⁸⁰ Se demanda una

¹⁷⁹ “Yo, como lo veo, es que por el lado del sindicato siempre ha faltado. La universidad es la que normalmente quiere resolver los problemas. Yo también no estoy de acuerdo en cómo la universidad quiere resolver los problemas porque luego a veces, digo, no es la mejor manera. A veces también disponen cosas que no son, no sé que piensan que es, a veces tal vez piensan que están en otro lado y no están en la universidad; pero bueno, creo que ahí el problema mucho es de formas, y una muy esencial, para el sindicato, es que su problema ha sido que normalmente quien presenta las propuestas es la universidad. Eso creo que es un problema grave que al sindicato se le ha ido, y que era lo que comentaba anteriormente, por estar resolviendo esto que comentábamos de la flojera, de que se incapacitó, en vez de eso debería estar sentado resolviendo las propuestas de cómo se debería llevar todo esto.” (P1G8).

¹⁸⁰ Esta nos parece una inmejorable explicación sobre el punto: “Si yo creo que fue un error tremendo del sindicato de haberse negado desde ese entonces a la reestructuración porque, como tu comentaste en un principio, de hecho inclusive yo les he comentado en asambleas, a los compañeros, que ellos se niegan a la reestructuración en teoría pero en la practica se está haciendo desde hace muchos años. Ahora, afortunadamente, recuerdo una asamblea cuando las primeras computadoras aquí en Xochimilco, hubo una asamblea de secretarías donde el sindicato llegó y dice tajantemente: “nadie va a agarrar la computadora”. Entonces afortunadamente las compañeras dijeron: “no, sabes qué, que estas mal”. Nosotras, a la compañera que le llega una computadora la agarra y se pone a aprender y a trabajar. Y ese acuerdo lo tomamos como secretarías, afortunadamente digo porque ya hay muchas secretarías que ya están trabajando con computadora. Y le poníamos el ejemplo de un compañero de intendencia, (SUPONIENDO QUE) esté trapeando con la jerga y con el agua y eso, que le pasen una maquina para que lo hagan más fácil y se niegue hacerlo. Sería tonto de su parte que no lo hiciera. Entonces, respecto a eso yo creo que tendría que, el sindicato, revalorar las cosas y ponerse a ver que en la practica ya se está haciendo y nosotros sin cobrar un centavo.” (P3G8).

política que abandone la tradicional parálisis y conservadurismo del sindicato¹⁸¹ cuando no su franca oposición a todo cambio, es decir, se exige una actitud mucho más dinámica y negociadora, otorgándole una prioridad total al tema laboral.

Se observa que en algunos casos la resistencia sindical al cambio en las formas de trabajo y a la redefinición de los perfiles de puestos raya en lo absurdo. Se pone el caso de la biblioteca donde el cambio se hace necesario no sólo por la incorporación de nuevos recursos técnicos sino también por el notorio conflicto que se ha instalado en el servicio:

“Por el sólo hecho de ser usuario es un delincuente en potencia, entonces hay que luchar casi con él y no digo que sea de todos los trabajadores, pero la gran mayoría es así. Entonces con este sistema de préstamo a domicilio se iba a acelerar, para el estudiante iba a ser una posibilidad de no estar formado tanto tiempo para que le presten un libro y para devolverlo. Y para el trabajador iba a ser la posibilidad de no sentir esa presión de una fila enorme y de teclear menos. O sea actualmente para prestar un libro tienen que teclear el número de cuenta del estudiante o del trabajador; tienen que teclear el número de adquisición del libro. Con el sistema permitía la utilización del código de barras como en cualquier súper u otras bibliotecas ¿no? Si no tiene que teclearse se presta a menos error. Entonces nada más leen el código de barras en la credencial y en el libro y es un proceso muy rápido. Hay compañeros que me extraña que digan en el sindicato, como trabajadores de la biblioteca, que dicen que eso va a venir a quitar puestos de trabajo, no va a quitar nada. Estos sistemas más que quitar trabajadores crean mayores necesidades. Entonces eso iba a permitir una mejora de servicios, de la relación de trabajador-usuario y de las condiciones de trabajo psicológicas de que, por mucho que no le interese a alguien el trabajo, tiene la presión de una fila, de que cuando llegue finalmente el usuario para que le presten un libro ya viene molesto, entonces se dan presiones en este lugar. Entonces hay quien dice que esto no hay que aceptarlo porque va a quitar puestos de trabajo y bueno es parte de un desconocimiento de las técnicas o nueva tecnología. (...) Entonces no nada más es un error del sindicato sino de la universidad también, de comunicación, pero que está inserto en toda la dinámica, la universidad cree que el trabajador es flojo por naturaleza.” (P3G5).

¹⁸¹ “Yo, en lo personal, desde hace muchos años vengo pensando que el sindicato ya no es acorde a las necesidades, a la calidad incluso que requiere la propia universidad. Incluso he llegado al fondo que ha visto que ha sido un obstáculo ya para el avance, no tanto por el mismo sindicato en sí, sino por el mismo manual de puestos que ya es obsoleto y que ya no se da de acuerdo a las necesidades e innovaciones técnicas (...) el sindicato como que siempre deja todo al último. Entonces en el caso por ejemplo cuando se hizo la evaluación, esta para ponderar a los trabajadores y que en base al puntaje adquirieran una serie de prebendas en el sentido de recursos económicos; me daba cuenta que en aquel tiempo el sindicato pudo haber intervenido esta situación y lo fue dejando y dejando entonces llegó el momento en que la universidad retoma la situación y al sindicato lo agarra ahora sí, fue a carreras por no hacer todo de manera ... así rapidísimo y eso de alguna manera siempre, por eso decían “no, es que no nos conviene ahorita compañeros porque no lo hemos analizado”, pero es que el problema es eso que no quieren analizarlo;” (P2G4).

Son palabras autorizadas de una documentalista con 23 años de antigüedad en la UAM y en el sindicato. Brota de este planteamiento una fuerte crítica al sindicato porque cuestiona el supuesto sobre el que se fundamenta a menudo la resistencia sindical a los cambios laborales. Según esta bien autorizada opinión, el temor a perder puestos de trabajo por la aplicación de nuevas tecnologías, y por extensión de la compactación de puestos, carece de fundamento puesto que la liberación de fuerza de trabajo, o de personas, bien puede traducirse en la atención de nuevas necesidades y en mayor calidad y eficiencia del servicio. Pero la equivocada actitud ante las nuevas tecnologías, siguiendo con el mismo razonamiento, no sólo corresponde al sindicato sino también a la universidad por su sobre estimación de los nuevos recursos y su concepción generalizadora de los trabajadores.¹⁸²

Sin embargo, la sindicalista progresista no se configura como una posición que mantenga unidad en todos sus puntos. En el tema de los estímulos hay quien se pregunta:

“¿por qué no pedir también bueno así como los académicos tienen una seria de puntajes por cada grado que obtienen por qué no pedirlo eso también a nivel administrativo, por qué no ir pidiendo que se dé por cada calificación y calidad del trabajo que vaya obteniendo, por qué no ir pidiéndolo como se les da a los profesores de primaria y secundaria, así mismo por cada grado que van obteniendo por cada capacitación que se dan?” (P2G4)

No se ve mayor dificultad si los estímulos se otorgan con los mismos criterios de profesionalización y transparencia que se utilizan en el caso de los académicos. Si bien el mismo hablante expresa su interés porque el sindicato rehaga su capacidad negociadora no encuentra contradicción entre ese objetivo y la aprobación de un programa de estímulos. Una política laboral práctica no niega, en este planteamiento, la vigencia del sindicato.

Por otro lado, en cambio, si bien se reconoce la necesidad de cambiar la política laboral sindical al mismo tiempo se insiste en la inconveniencia de los estímulos:

“Respecto a los estímulos yo creo que en ese aspecto no estaría de acuerdo porque como decíamos antes la corrupción está tan, en todos lados que si se prestaría yo siento, al menos en mi departamento, yo siento que si se prestaría para dividir más a la gente ¿por qué? Porque no todos somos del agrado del jefe o no todos somos del agrado de la coordinadora o de X gente como para merecer un estímulo. Pero nada tiene que ver el no aceptar los estímulos con

¹⁸²“Entonces yo lo veo muy difícil porque ni en la universidad ni los trabajadores se comprometen realmente con el trabajo entonces esto va creando más vicios en los trabajadores y también otra visión se acentúa de la universidad al considerar al trabajador como flojo en su totalidad y no ve las excepciones” (P3G5).

aceptar la reordenación de las modificaciones en nuestra área de trabajo.”
(P3G8)¹⁸³

Como ya lo hemos apuntado, las relaciones de poder que se expresan en el lugar de trabajo se vuelve a manifestar como uno de los obstáculos clave ante cualquier tentativa de someter el trabajo a políticas de incentivos y, en consecuencia, evaluativas.

En los Grupos 6 y 7, con mucha presencia de conocidos activistas sindicales, la opinión que terminó imponiéndose fue precisamente la sindicalista conservadora. Esto no llamaría mayormente la atención sino fuera porque quienes más se identificaron con estas posturas fueron precisamente aquellos que han estado en comités ejecutivos anteriores pero que mantienen diferencias con el actual, que a su vez sostiene una clara identificación con una corriente específica. Estos participantes insisten mucho en que la introducción de estímulos al ámbito universitarios no es otra cosa más que la extensión de criterios productivistas propios del medio fabril. Los argumentos que exhiben destacan la idea de que los estímulos son un recurso gerencial que acentúa la explotación del trabajador¹⁸⁴ y provoca la competencia.¹⁸⁵ Dos recursos discursivos muy presentes en la posición sindicalista conservadora. Es obvio que el elemento que lleva a coincidir a los distintos activistas, aún siendo de corrientes diferentes, es su apego a los principios doctrinarios del sindicato más que a una lectura rigurosa y pragmática de las circunstancias laborales que enfrentan en su vida laboral cotidiana.

Por último, creemos que en la siguiente transcripción podemos encontrar una interesante visión que parece escapar tanto a la visión instrumental utilitaria como a la sindicalista militante y identificamos como pragmatismo ético:

“A mi si me parece que el sindicato frena mucho el progreso de la universidad porque precisamente por defender que no nos vayan a dar un nuevo trabajo, no vayamos a trabajar más y recibir menos y con eso estamos frenados todos. De hecho un trabajador de la universidad ante cualquier empresa no gubernamental y no institucional está muy devaluada, todo profesionista que trabaja aquí y “dice tengo tantos años de trabajar en la UAM” en realidad ha estado devaluándose,

¹⁸³ Otro participante más convalidó esa misma opinión: “Entonces yo tampoco estoy de acuerdo con esta parte de los estímulos, al menos no así donde los decida el jefe, yo creo que también hay nuevas formas.” (P1G8).

¹⁸⁴ “Pues yo quisiera argumentar de que esto del productivismo, trabajadores de limpieza y en particular yo lo viví en carne propia, es muy cruel su aplicación. El taylorismo o keynesianismo ¿cómo se llama? siempre y cuando el patrón lo aplica (ES CON EL FIN) de obtener mayor utilidad con menos mano de obra, en eso creo que está la discrepancia, yo discrepo de ese sentido...” (P2G6).

¹⁸⁵ “El estímulo si provoca la competencia mutua. Cuando uno viene de la fábrica pues uno conoce el trabajo de incentivos que es el trabajo de los estímulos. Aquí se les llama estímulos, antes se les llamaba incentivos pero es exactamente lo mismo.” (P2G7).

dado de baja, porque para la gente de aquí el trabajo no es prioritario, aquí muy poca gente hay que diga “pues no puedo ir a tal asunto porque el trabajo es primero”, no; el trabajo es segundo. Aquí realmente los trabajadores de la universidad no progresamos, no somos activos, no tenemos la mente así, ágil, porque realmente nada nos exige, nada nos obliga y no estamos capacitados, no estamos actualizados y a mi me parece muy mal que el sindicato por defender cosas mucho más simples truenen ese tipo de programas que beneficiarían a todo mundo y harían posible que la universidad fuera mejor. Mira, simplemente ¿cuántos problemas ha habido de asaltos y demás aquí adentro de la universidad? Que se roban coches y todo. La gente reclama, va a rectoría ¡oiga! Me robaron mi coche, me golpearon o ya mataron a fulano o a fulana ¿no? El caso de los maestros ya va mucho de eso ¿qué pasa? Entonces la universidad instituye un plan, un programa de que se pongan plumas, que se controle la entrada, pues aquí entra todo mundo; pero entonces el sindicato se opone terminantemente y no se puede hacer nada, y yo no estoy en contra del sindicato, creo que tiene muchas cosas buenas pero hay cosas que así por cuadradas, no acepta y entonces yo me opongo. Yo trabajé mucho en empresas privadas, yo me pongo de lado de la gente que pretenda arreglar las cosas. Digamos que las autoridades de aquí intentan arreglar las cosas de una manera, pero el sindicato para todos esos progresos. Yo en ese aspecto pues pienso que debería de haber más posibilidades y de permitir que la gente se actualizara, se informara y se vieran esos intereses más importantes ¿por qué? Como te dije hace un rato ¿quién vota y a quién movilizan para frenar ese tipo de cosas? ¿quiénes son los más? La gente de intendencia, la que tiene menos preparación, de servicios auxiliares para abajo, los que tienen menos estudios, a esta gente, hay mucha gente aquí, y entonces a esta gente la orientan, la movilizan y con esos votos tienen para detener un programa que podría significar algo bueno en cuanto al progreso, en cuanto a la preparación de la gente y no se hace, no se hace porque el sindicato lo para. Yo no veo cual sea la solución para esto, en fin, eso es lo que pienso.” (P4G8)

Es evidente que aquí el interés central no está en un eventual rescate del sindicato de un proceso de deterioro. Si bien esa idea se encuentra implícita está subordinada a la preocupación principal que consiste en el progreso o desarrollo de la universidad e incluso de los propios trabajadores, fin para el cual el sindicato se ha transformado en un verdadero lastre. Es una visión que encuentra, en la acción del sindicato, una lógica mezquina de no trabajo, de búsqueda de beneficios a cambio del esfuerzo mínimo y donde está completamente ausente un interés por la institución universitaria.¹⁸⁶ Además, el sindicato es visto como un aparato dominado por una entidad extraña que no repara en

¹⁸⁶ “cuando realmente la universidad presenta propuestas el sindicato nada más está pero bien pendiente, “no nos vayan a meter un gol, no, no”, con esto está defendiendo cosas tan simples, sin un criterio amplio, sin una actualización en cuanto a tecnología y cosas... que ahí estamos estancados y eso no beneficia ni a la universidad, ni a los estudiantes, ni a los trabajadores.” (P4G8)

apoyarse en la manipulación de los grupos de trabajadores menos calificados y con menor capacidad de discernir.

De esta posición podemos esperar una natural inclinación a favor de una política laboral adecuada a las nuevas necesidades del trabajo y condiciones técnicas. No lo hace explícito pero puede adivinarse también una postura favorable a los estímulos económicos, si con ello se estimula y reconoce realmente al trabajo. En conjunto, se percibe una posición comprometida con una lectura pragmática de la institución, pero fuertemente teñida de una ética de compromiso con el trabajo.

Puntualización.

El punto es tomado por las voces sindicalistas como oportunidad para reivindicar el discurso y, por tanto, la visión oficial del sindicato sobre la cuestión laboral. Enfáticamente se justifica la resistencia a la posibilidad de introducir un esquema de estímulos para el trabajo no académico y a la compactación y flexibilización de los puestos administrativos. Las voces sindicalistas se apoyan en formas típicamente ideológicas para fortalecer su posición. Primero, se subrayan los peligros que entrañaría una aceptación de esos cambios: potencial riesgo de despido, competencia entre los trabajadores, fomento del servilismo de estos e incremento del poder discrecional de los jefes inmediatos. En segundo lugar, se apuntala la veracidad de esa interpretación en un principio de autoridad (porque el comité lo dice) y en la supuesta prueba de la experiencia ajena (experiencia que se pretende encontrar en la vaguedad de la expresión: “algunos trabajadores de la UNAM dicen”). Por si estas razones son insuficientes se exhiben peligros adicionales de efectos convincentes: los estímulos significan pérdida de ventajas formales e informales adquiridos. Es decir, significaría la temida aprobación del Reglamento Interior de Trabajo con su segura secuela del reloj checador y la anulación de derechos o ventajas como los permisos parciales, días económicos, licencias, incapacidades, retardos, etc. El cuadro no puede ser más amenazante y, en consecuencia, convincente. Si el principio de autoridad y la experiencia ajena no funciona, una dosis de terror bien puede ayudar.

Esta visión sindicalista defiende la preservación del esquema de relaciones laborales vigente. Creé en la acción sindical y asume que la orientación de la dirigencia sobre lo laboral es la correcta. En general, no cuestiona la rigidez sindical ante las presiones de cambio y encuentra en las propuestas de las autoridades universitarias sospechosas intenciones orientadas a golpear los derechos

alcanzados y la representatividad del sindicato. Por estas características a esta visión la identificamos como sindicalista conservadora.

A pesar de la apabullante argumentación sindicalista, sorpresivamente, se configura otro enfoque discordante en una voz no militante. Se trata de una voz que por sus expresiones, entiende al sindicato como aliado cómplice, pero en este tema habla de un vínculo con el trabajo marcadamente instrumental. No encuentra objeciones a una política de estímulos si realmente estos sirven para compensar el esfuerzo y compromiso que cada quien invierte en su trabajo ("cada quien habla como le va en la vida"). Sin embargo, tampoco es una voz que se entregue al egoísmo individual. Reclama un pago que reconozca la diferencia de compromiso con el trabajo pero que no altere las relaciones de poder que prevalecen entre jefes y subordinados; que no se atropelle la dignidad de las personas acentuando su subordinación ante sus respectivos jefes. Por esta caracterización definimos a esta visión como instrumental responsable y solidaria. Ve en el trabajo básicamente un instrumento para proveerse de un salario y otros bienes pero sin que ello implique romper los lazos solidarios con sus compañeros.

En el plano de las voces complementarias también brotan otros tonos de voces que configuran variantes de perspectivas adicionales. Se proyecta con nitidez otra visión sindicalista pero con cierta flexibilidad. Parte de criticar la incapacidad del sindicato para ajustar su política laboral a las necesidades del cambio técnico y actualización administrativa de la UAM. Sobre todo se sorprende de la miopía sindical para no advertir los cambios que se han implantado en el proceso de trabajo y en las relaciones laborales por la vía de los hechos. El balance de la política laboral sindical, ante sus ojos, arroja un saldo rojo: la política de resistencia no ha detenido nada, o muy poco, y con ella solo se ha perdido representatividad. A esta visión la identificamos como sindicalista flexible. Como los conservadores, reivindican la acción sindical pero reclaman el cambio en la gestión laboral.

No obstante, en el seno de la visión sindical flexible se puede observar un desdoblamiento en dos vertientes. Por un lado, la posición sindicalista flexible amplia que admite la posibilidad de la aplicación de estímulos al trabajo administrativo y, por otro, la posición sindicalista flexible relativa, que aprueba la actualización del Manual de Puestos Administrativos conforme a las nuevas funciones y condiciones técnicas de los puestos de trabajo; pero preservando la rigidez de funciones y rechazando los estímulos.

Entre las voces complementarias se hace escuchar con claridad otra voz con perfil propio. Se inconforma con la tendencia a evadir el trabajo que, en su interpretación, marca la conducta de la mayoría de los trabajadores ante la mirada complaciente del sindicato. Pero su mayor irritación proviene de la práctica sindical sabotadora respecto de la superación y funcionalidad de la universidad y los trabajadores. Aunque reconoce que el sindicato ofrece beneficios a los trabajadores es notorio que esta visión atribuye a la acción sindical un carácter notoriamente utilitarista, muy en correspondencia con la definición que de este término hacía el racionalismo más primitivo: norma su conducta con el criterio de buscar el máximo de las ganancias al tiempo que procura minimizar sus costos o compromisos (ver punto sobre racionalismo y cultura). La visión que aquí caracterizamos puede ser etiquetada como pragmatismo ético. Juzga la política laboral del sindicato desde la conveniencia funcional y práctica de la institución universitaria y de los trabajadores; pero con un dejo de ética laboral.

Como saldo global tenemos que, en el marco de la discusión de la participación de las bases sindicales y la cuestión laboral, los participantes se alinearon en varias percepciones cuyas extremas pueden encontrarse en las visiones que hemos identificado como sindicalista militante e instrumental utilitaria. Más allá de las formalidades para determinar la agenda sindical, en materia laboral, encontramos que una de las posiciones, la sindicalista conservadora, se siente plenamente representada en la orientación y en la práctica sindical. No es el caso de otras posiciones que también fueron identificadas como la sindicalista flexible, la instrumental utilitaria, la instrumental solidaria y la pragmática ética.

Con base en las características de los participantes que defendieron cada posición podemos suponer que la visión sindicalista conservadora es hegemónica entre la capa de activista que predominantemente ha dirigido al SITUAM. En esa misma capa, pero en proporción minoritaria y más bien extendiéndose hacia abajo, se encuentra la sindicalista flexible. En tanto, las posiciones instrumental solidaria y pragmática ética conviven y seguramente se combinan de muchas maneras entre los trabajadores sindicalizados que se mantienen al margen propiamente del activismo sindical.

Así las cosas y sin disponer de datos cuantitativos no podemos establecer la representatividad numérica de cada posición pero, en cambio, podemos señalar que la política laboral seguida por el SITUAM no recoge la pluralidad de enfoques que se registra entre sus representados, lo cual es un

claro indicio de inoperancia, o quizá debiéramos decir de la eficacia de controles, en los procedimientos para determinar la agenda.

Ya se ha dicho que las corrientes juegan un papel preponderante en la vida sindical, así que dadas las características de quienes sustentan la posición hegemónica y dada la concentración de la participación sindical, es lógico suponer que a través de la acción de aquellas puede estarse ejerciendo un dispositivo de selección que bloquea los planteamientos que no les son compatibles ideológicamente. Eso es posible en buena medida por el estado disperso y de menor dominio discursivo que caracteriza a las otras posiciones, más que a su proporción cuantitativa.

De este modo, de ser correcta nuestra interpretación, estaríamos ante un caso donde la representatividad, en términos de la orientación laboral, paradójicamente estaría siendo minada precisamente por los agentes que más animan la vida sindical.

CAPÍTULO 12: CIUDADANÍA.

12.1 Igualdad

12.1.1 Igualdad en el uso de derechos

Aquí nos ocupamos de analizar las expresiones que se originaron en el grupo de discusión número 2 a partir de un bloque de preguntas cuyo objetivo principal fue explorar la percepción que los trabajadores tienen de la igualdad que prevalece en lo que hace a derechos y beneficios, producto de la acción sindical. El detonador utilizado para este segmento fue el siguiente:

Detonador:

- En la declaración de principios del SITUAM se dice que “el sindicato pugnará por la democratización de todos los aspectos de la vida y, sobre todo en el interior del mismo asegurando con ello la igualdad de todos sus miembros, igualdad que se exprese en la posibilidad de hacerse oír y desempeñar los diversos puestos representativos no siguiendo otro criterio que el mayoritario.” (Declaración de principios, estatutos del SITUAM). ¿Qué tan real es esta idea?, ¿Hay igualdad de oportunidades?, ¿Hay igualdad en la repartición de los bienes y servicios que el sindicato administra? ¿Se informa oportunamente de las plazas, los sorteos de préstamos y de las decisiones que se van a tomar?, ¿todos tienen los mismos derechos de participación para decidir la huelga, para influir en los acuerdos de congreso, de asamblea seccional o departamental?.

Discusión en el grupo 2.

1. **P6G2:** Esa pregunta, si es así efectivamente. O sea, sí avisan. Por ejemplo cuando va haber sorteos, sí saben de congresos, sí saben de seccionales; comunican pues todo cuando hay préstamos, publican, sí lo avisan. Lo único es que en la de repartición de bienes, ahí no sé de qué bienes.
2. **promotor:** De acuerdo al contrato colectivo el sindicato tiene recursos para el día de las madres, repartir juguetes el día del niño, así varias cositas.
3. **P3G2:** No pues eso sí.
4. **P6G2:** O, ya, no pues eso sí.
5. **P3G2:** Eso si pero los juguetes nada más a los niños, hasta 10 años.
6. **P1G2:** Para las personas que tienen niños.
7. **P3G2:** Pero debería ser parejo ¿verdad?.
8. **P4G2:** Yo, acerca de que si se informa oportunamente de las plazas como de los préstamos que se van a tomar, sí se informa. Pero no así como debería ser, por que muchas veces, por decir últimamente, comenzando este año, pegan los avisos como muy tarde, entonces muchas veces 2 días antes o, este, o hasta 1 día antes, y muchas veces no, eso si no siempre, lo de las plazas temporales a veces ni las pegan porque luego se entera uno, como yo, por decir, que tengo luego personas que voy a proponer, hablo mejor al sindicato para estar más segura, ya para que me informe bien de si sí va haber. De los préstamos, pues

ahorita, iniciando el año, como que sí y anteriormente también. Luego no los pegan con tiempo más anticipado. Y realmente no es así que digamos que los peguen con anticipación. Nada más eso sobre el tema.

9. **P2G2:** Ahora yo siento que, por decirlo, aquí si hay igualdad de oportunidades como para decir lo que es efectivamente en asambleas departamentales, seccionales, congresos y cuando hay estallamiento de huelga, ¿no?. Era lo que comentaba hace rato, la decisión al final de cuantas quien la toma somos los trabajadores. La gente se va con la idea de que quien decide esto es el Comité ejecutivo, cuando no es real. El da una orientación y se lleva a las bases y, efectivamente, tanto en lo que es un congreso y todo lo que es en cuestiones de asambleas, todos pueden expresar el punto de vista de cada quien y eso es bueno porque se abren debates. Por eso efectivamente están las corrientes. Por que cada quien tiene su forma de ver las cosas. Y aunque estén las corrientes quien va a decidir no es la corriente sino la base de trabajadores, somos todos nosotros ¿no?. En cuanto a eso de las plazas efectivamente, a lo mejor muchas veces no es culpable de ... aquí muchas veces podemos culpar a los que están en, este caso, digamos el GIC, a lo mejor muchas veces no es culpa de ellos sino de quienes traen la información, que es donde llegan tarde, por lógica ellos publican en cuanto les llega. En cuanto a los sorteos de préstamo ahí si, yo siento que muchas veces cuando son préstamos, en este caso, que son préstamos hipotecarios, a la palabra, algo así la llaman, como que siento que no salen todos. Digo, desgraciadamente, o sea, yo no aseguro, pero se ha dado que quien llega a comisiones y llega hasta el mismo Comité ejecutivo, resulta que entran sin nada y salen con algo. Yo no digo que roben sino que simplemente no dejan salir los préstamos, es decir, si hay un bloque de 9 préstamos a lo mejor sacan 6 y 3 se quedan entre ellos, o sea los pagan, pero no lo sacan, yo siento que no los sacan todos. Entonces, por eso, en ese sentido no habría igualdad entre todos los trabajadores. Por que el ISSTE lo da para todos los trabajadores y efectivamente los del Comité ejecutivo son trabajadores también, pero bueno, hablamos de un sindicato democrático y lo más lógico es que saquen los que son, si son 9 que saquen los 9, y que participemos los trabajadores que quieran participar en ellos. Pues por ahí yo siento que no salen todos y, le digo, efectivamente, o sea, al final de cuentas los compañeros también los pagan, pero se ha dado eso mucho de que se ve que entran sin nada y salen con algo, por decir, yo no aseguro pero siento que por ahí no salen algunos préstamos, lógico no lo van a decir ¿verdad?. Pero le digo, en cuanto a lo demás yo siento que si hay libertades e igualdades en todos los sentidos, todos tenemos, como aquí mismo, cada quien da su punto de vista. Y así es una asamblea departamental, seccional o un congreso. Sabemos que ahí quien bloquea muchas veces son las demás corrientes (SE RÍE). E incluso habla uno, que no es de ninguna corriente, y lo empiezan a atacar todos, o sea todas las corrientes. La libertad la tienen pero sí los bloquean (VOCES), sí los bloquean.
10. **P6G2:** Sobre todo si hay algo que no les convence o conviene.
11. **P2G2:** Si, sí lo empiezan a atacar. Es por eso que yo siento que, bueno, en un congreso y en un comité de huelga, en un CGD, que es donde llega la mayoría de trabajadores, porque bueno, van todos los delegados, pero la verdad es que muchas veces por eso es que la gente no se quiere esperar por temor a que ¡ha! la ataquen. La gente se queda callada, y si vemos bien claro, ante una asamblea departamental, seccional, congresos, comité; los que hablan siempre son los mismos, ¿por qué?. Por que ellos traen un apoyo de gente, hablan y ya está el otro preparado, y habla la contra y ya esta preparado el otro. O sea, si habla alguien que no entra dentro de ciertos reinos de cada uno de ellos, lo atacan, entonces por eso mejor me quedo callado, y se queda callado aunque tenga buenas ideas pues dice no,

¿para qué? si me van a atacar. Y bueno eso se lleva a una votación y quien decide es la gente, se van a votación, todo esto se va a votación, pero sí bloquean bastante alguna idea que tenga uno. Yo: ¿Habría acuerdo?.

12. **P3G2:** Pues es lo que dice él (EN TONO DE ACEPTACIÓN).

Interpretación.

La participante 6 afirma que la información relativa a los sorteos de las plazas temporales (contrataciones temporales) es proporcionada mediante boletines por las instancias del sindicato encargadas de hacerlo. Agrega que lo mismo ocurre con el sorteo de préstamos y la realización de asambleas y congresos (1). Hay que observar que se trata de una afirmación con carácter imperativo en la medida en que no se apoya en modalizaciones que pudieran enfatizar o atenuar rasgos de la misma afirmación. Esta parece ser la opinión más optimista y pudo encontrarse también en otros grupos aunque de manera discreta.¹⁸⁷ Sin embargo esta opinión parece poco reflexiva, de primera impresión. Porque más adelante, la misma participante adecua su postura una vez que ha escuchado otras opiniones (10), en especial la del participante 2, dado que éste toma la iniciativa en la reunión.

Enseguida, la participante 4, retoma el tema y de inicio acepta que efectivamente “sí se informa”, no obstante, inmediatamente aparece un “pero” que nos anuncia una atenuante de la afirmación. La atenuante es muy clara si la despejamos de algunas redundancias: “no así como debería ser ... por que muchas veces ... pegan los avisos muy tarde”.¹⁸⁸ Se desprende que el retraso de la información reduce las oportunidades de participación tanto en los sorteos de plazas como de préstamos (8). Pero además, es un retraso que produce muchas suspicacias pues, mas que ser visto como accidental, por su frecuencia, se ve como manipulado.¹⁸⁹ Manipulación que, según esta apreciación,

¹⁸⁷ “Yo creo que ahí sí, no habría mucho que decir porque se hace por un sorteo y el sorteo es de ojos abiertos frente a todos. Por ejemplo en las plazas temporales se publica y participa el sindicato, todo es sorteado; igual los préstamos que son hipotecarios o una cosa así, que son prestamos de cantidades muy grandes y para hacer los préstamos es igual ¿no? conforme van llegando van saliendo los préstamos y demás.. Entonces yo creo en este sentido estaríamos hablando de una igualdad a todo nivel, aunque yo pertenezca a Y, y ella pertenezca a X, eso es obvio que no infiere” (P2G3).

¹⁸⁸ Esta posición será muy mencionada también en otros grupos. Por ejemplo en el G1, el participante 2 casi repite las mismas palabras: “Si hay igualdad de oportunidades, el problema es de que muchas veces no se da aviso oportunamente”.

¹⁸⁹ En el G1 fue muy claro el consenso que se formó en torno a este punto y quien mejor formuló el problema fue el participante que aquí citamos: “Si hay igualdad de oportunidades, el problema es de que muchas veces no se da aviso oportunamente. Digamos, ahí es donde veo yo esa conveniencia de los sindicalizados que se encuentran ... digamos, las personas que se encargan de eso, ¿no? De esos avisos. Por que muchas veces se dice que hay plazas buenas, digamos temporales vamos a hablar, entonces, ellos ya tienen conocidos para que las ocupen ¿no? Entonces ellos sacan los avisos ya cuando es el mero día, entonces uno ya no se puede movilizar para ir por los requisitos que se nos piden, porque pues uno no acostumbra portar talón de pago ...” (P2G1)

responde al interés de los grupos que ocupan la representación sindical o de las corrientes que los respaldan.¹⁹⁰

El participante 2, en cambio, interviene con la intención no sólo de reforzar la opinión de la 6, sino de defender la imagen que él tiene del sindicato. El “siente” que “sí hay igualdad de oportunidades” para participar en las decisiones (9). Pero además, está convencido de que “la decisión al final de cuentas quien la toma somos los trabajadores.” La igualdad no sólo es formal, es un hecho incuestionable que son los trabajadores quienes deciden por encima de la dirigencia sindical. Reitera lo que le parece un hecho irrefutable: “todos pueden expresar el punto de vista de cada quien” y valora: “y eso es bueno porque se abren debates” (9).

Todo ese ambiente de participación y diversidad permite explicar la existencia de las corrientes (9). Sin que estas se conviertan en sustitutos de los trabajadores para efectos de decidir, en eso los responsables siguen siendo “la base de trabajadores, somos todos nosotros” (9). El papel de las corrientes es visto solo en positivo, como enriquecedoras de la pluralidad.

Esta descripción, donde la realidad parece confundirse con el ideal participativo promovido en el sindicato, repentinamente se ve como una construcción que flota sin soporte que la sustente. Nos damos cuenta que algo no está bien cuando el mismo hablante reconoce que “La gente se va con la idea de que quien decide esto es el Comité ejecutivo, cuando no es real” (9). Pudiendo decir “algunas gentes”, o “un grupo de gentes”, el participante opta por “La gente”. Es decir, por una expresión genérica que sugiere una mayoría, o casi toda la gente, con una opinión distinta. Una opinión que confiere al Comité Ejecutivo el verdadero poder de decisión, cosa que “no es real”. Y no lo es porque choca con las disposiciones procedimentales instituidas en el sindicato según las cuales “todos pueden expresar el punto de vista de cada quien” (9). El participante pone el énfasis en señalar que se “puede”, no verifica si eso ocurre en los hechos. Eso basta para dejar flotando la idea de que la mayoría está equivocada por que se resiste a aceptar lo evidente: en el SITUAM, como sindicato democrático verdadero, el poder de decisión descansa en las bases, no en las dirigencias. Si la mayoría no lo creó se debe a una incapacidad o equivocación, nada más. En esta

¹⁹⁰ Las expresiones que confirman esa percepción fueron directas: “los que ellos ya tienen asignados ...” (P2G1); “sí, si,...sus parientes, sus cuates lo que sea” (P1G1); “En ese aspecto sí, todos los amigos primero” (P2G5); “Porque fíjese cuantas personas han entrado aquí que tienen sus familiares, uno no puede meter a nadie” (P1G5); “Inclusive en una ocasión nos dijo una señora ahí en el SITUAM, encargada de las plazas, que metió a varias personas de su familia importándole poco la lista que estaba en espera y eso se le comprobó, no recuerdo ahorita como se llama, pero si fue muy sonado, es decir todos nos enteramos que metió a su familia, entonces digo igualdad, pues en ese aspecto no.” (P2G5).

percepción la prescripción se impone sobre la vida real. Si la percepción de la mayoría no se corresponde con ella el problema se ubica en esa misma mayoría, no en el modelo de democracia que se sigue en las prácticas sindicales cotidianas.

Por otro lado, una vez construida una imagen optimista de la vida sindical se impone la necesidad de justificar las críticas relativas al retraso informativo señalado por el participante 4. Si los representantes locales, el GIC, no informan oportunamente se debe básicamente a que también “ellos” reciben tarde la información. La dificultad parece reducirse a un problema de mensajería dado que “ellos publican en cuanto les llega” (9). La defensa pretende dejar claro que no existe manipulación, por parte de los representantes sindicales, de las convocatorias para ocupar los puestos vacantes en la UAM, tal como lo insinúan con cierta regularidad algunos trabajadores.

Finalmente, el participante 2, da muestras de no estar comprometido con una defensa a ultranza, ciega. También reconoce que algunos representantes aprovechan el cargo para favorecerse ocasionalmente con los préstamos más atractivos del ISSSTE, como son los hipotecarios. Con las reservas del caso se establece: “yo no aseguro, pero se ha dado que quien llega a comisiones y llega hasta el mismo Comité Ejecutivo resulta que entran sin nada y salen con algo” (9). Para mayor precisión agrega: “Yo no digo que roben sino que simplemente (...) yo siento que no los sacan todos” (9). Entonces, no se trata de un robo por que en última instancia los préstamos son pagados por los representantes que los toman, solo que lo hacen de un modo donde hacen valer su posición de privilegio (9), rompiendo con ello el equilibrio en este campo. La conclusión de que “no habría igualdad entre todos los trabajadores” (9) tiene un alcance limitado al manejo de los préstamos. Por que, “en cuanto a lo demás yo siento que si hay libertades e igualdades en todos los sentidos”, la prueba infalible es la misma reunión del grupo de discusión donde “cada quien da su punto de vista”, se supone, libremente (9). Lo mismo pasa en las reuniones sindicales o congresos (9).

Apenas se formula esta idea cuando se agrega una frase que también niega, o al menos cuestiona seriamente, todo cuanto se acaba de afirmar: “Sabemos que ahí quien bloquea muchas veces son las demás corrientes (9)”. Tres cuestiones resaltan de esta afirmación. Primero, se está diciendo que existe un “bloqueo” a la participación. Lo que, en buena lógica, significa que la opinión de la base tropieza con barreras en los espacios de toma de decisiones y con ello perdemos la certeza de que su participación sea el factor central en ese proceso decisorio, como el mismo participante lo dijo antes; segundo, el bloqueo es ejercido por corrientes que confrontan a todo aquel que no forme

parte de alguna de ellas (9), hecho que las convierte en factor desequilibrante en tanto que dispone de cierta capacidad de coerción (11) ante cualquier trabajador en lo individual y, tercero, las que bloquean “son las demás corrientes”, no todas, las otras. De éste ultimo elemento podemos derivar que el participante de referencia parece asimilarse a una corriente pero, sobre todo, nos deja la imagen de una permanente lucha entre grupos o corrientes más que entre posiciones espontáneas individuales de la base.

Inconsciente de la contradicción en la que ha caído, el participante 2 termina esta intervención subrayando las dos ideas incompatibles que expuso: “La libertad la tienen pero sí los bloquean, sí los bloquean” (10). En realidad lo que la afirmación hace evidente es la ruptura entre la formalidad y la práctica ordinaria. La preposición “pero”, más que suavizar, hace notar el conflicto constante que se desprende de la coexistencia en un solo discurso de las dos proposiciones contradictorias: una que afirma la libertad de expresión y otra que afirma el bloqueo ejercido por las corrientes.

Más todavía, las corrientes son percibidas como cuerpos con voluntad unitaria y con intereses. Al menos eso se desprende de las palabras del participante 6 cuando ratifica la actividad bloqueadora de las corrientes “Sobre todo si hay algo que no les convence o conviene” (10).¹⁹¹

Es curioso que a pesar de asumir una clara posición de defensa del modelo sindical del SITUAM el participante 2 toma la iniciativa para detallar, ahora sí, los efectos perversos de las corrientes. Hablando de los congresos, los comités de huelga y los CGD, el participante señala que “muchas veces por eso es que la gente no se quiere esperar por temor a que ¡ha! la ataquen.” (11), además, en esos mismos espacios “los que hablan siempre son los mismos” (11). Sin darse cuenta que con sus palabras está haciendo polvo sus anteriores afirmaciones reitera las tendencias que parecen dominar la vida ordinaria del sindicato: la inhibición de la mayoría y la concentración de la participación en las corrientes. Los trabajadores valoran más su tranquilidad ante el riesgo de enfrentar la reacción de “ciertos reinos de cada uno de ellos” (11), prefieren guardarse sus buenas ideas si perciben que serán atacados, como bien expresa el mismo participante: “me van a atacar” (11).

Para terminar el participante 2 hace evidente la razón por la cual mantiene su creencia de que, en “última instancia”, el poder de decisión descansa en la base puesto que todo se somete a votación y

¹⁹¹ “Si, además de que aquí se manejan varias corrientes ¿no? entonces por cuestión de corrientes hay las disputas de puestos ¿no? a ver qué corriente es la que, pues la que hora si queda en los puestos, luego vienen ya las enemistades ¿no?” (P1G3).

“quien decide es la gente” (11) muy a pesar de que “sí se bloquea bastante alguna idea que tenga uno” (11). La discusión se cierra con un escueto comentario “Pues es lo que dice él” (12) del participante 3.

En la opinión del participante 2, que parece alzarse como la voz dominante, la igualdad, en términos de oportunidades de incidir en las decisiones, parece concretarse con el acto de la votación al que se someten los asuntos relevantes. Sin embargo, si consideramos todo cuanto se dijo, incluso por el mismo participante, respecto a la administración de las plazas temporales o definitivas, los sorteos de los préstamos y al bloqueo en la participación que ejercen las corrientes, la conclusión lógica debe de apuntar en el sentido de que la igualdad se debilita¹⁹² o desvanece ante los ojos de los trabajadores en esos momentos importantes de la vida sindical. De tal manera que ese acto de votación lejos está de satisfacer las aspiraciones de igualdad de un buen sector de trabajadores; se asemeja en mucho a un ritual orientado a legitimar las opciones que fueron filtradas o elaboradas por las corrientes.¹⁹³

Son las propias palabras de este participante, ya identificado antes como sindicalista militante, las que promueven una imagen democrática participativa del sindicato pero también las que proporcionan las evidencias más sólidas para moderar esa imagen. Termina coincidiendo con sus compañeros en la idea de que la igualdad de acceso a los derechos y bienes eventualmente se ve alterada por el manejo que hace la directiva de la información y los tiempos requeridos en la administración de plazas y préstamos.

No estamos ante un caso de desigualdad extrema o sistemática. Ni siquiera son percepciones que cuestionen la legitimidad del sindicato; pero sin duda contribuyen a dar una idea mucho más objetiva de las prácticas sindicales.

¹⁹² Sin desconocer el aporte de las corrientes se admite su efecto perverso: “yo diría que el problema de la igualdad se debilita un poco, por que yo digo que si hay pero se debilita un poco cuando interviene digamos las corrientes, porque el problema de fondo en este sindicato, y yo creo que en todos, es que por un lado, la ventaja de que haya corrientes es que ellas permitan de que la vida sindical no se pierda pero sin embargo (...) ellos traen la gente que pertenece a su corriente, o que está cercana a ellos, les permite dar una serie de prebendas entre ellos, puede ser manejo de plazas, de préstamos o una serie de prebendas (...) pero si lo valoramos en su totalidad siento que si no hubiera corrientes el sindicato desaparecería y ya hubiera desaparecido desde hace mucho tiempo.” (P2G4).

¹⁹³ “... quien toma realmente la decisión en ese momento no es la democracia, la democracia que debería de existir general, sino es la democracia partidista por llamarlo de alguna manera” (P2G3).

12.1.2 Igualdad y corrientes.

De manera manifiesta las corrientes juegan un rol relevante en la vida sindical. Y como lo esperábamos, casi no faltó tema en el cual no saliera a colación su mención. Con relación al tema de la igualdad, que hemos analizado en las líneas previas, es evidente que para un sector significativo de trabajadores, precisamente aquellos que no participan en el sindicato a través de una corriente, ellas operan como factor desequilibrante en las relaciones de igualdad que debieran prevalecer en el sindicato.

Con el propósito de explorar esta percepción de manera más detallada planteamos una pregunta directa sobre el tema y nuevamente nos apoyamos en la discusión del G2 debido a que resultó muy prolífica sobre el punto.

Detonador:

¿Conviene al sindicato y a los trabajadores la existencia y actividad de las corrientes?

Discusión del grupo 2:

1. **P6G2:** Yo en lo personal, como que a mi manera, bueno yo cuando entré aquí y me sindicalicé, para mí el sindicato era lo primero y sigue siendo lo primero, dentro de todo lo que se da y se maneja, yo si pienso que el sindicato en una forma o en otra es bueno, desgraciadamente muchas veces los... provocan discusiones ¿no?; pero para mí el sindicato siempre ha sido lo primero y será lo primero. Y lo único que aquí sí me ha venido a complicar un poquito son el tipo de corrientes por que, como decía el compañero, hay gente que tiene una corriente y hay gente que tiene otra corriente. Y que a lo mejor aquellos compañeros expresan algo con lo que no están de acuerdo los de acá, entonces ahí es donde se hace un san quintin (se arma, interrumpe G2P2) y que de veras, yo no sé cómo, de alguna manera estas corrientes si nos han pasado ha perjudicar un poco a los trabajadores. Porque desgraciadamente sólo ven por ellos, nada más a los que están con ellos son a los que apoyan y a los que no, no. Entonces ya dentro de mi punto de vista siento que las corrientes si nos han venido a perjudicar de alguna manera.
2. **P4G2:** Sí por que este se ve en las asambleas ¿no?. Cuando hay alguien que no es de ninguna corriente y opina, como que si el compañero tenga nuevas propuestas o buenas intenciones, como que no lo apoyan porque uno no es que se espante pero como ya no le quedan, bueno, al menos a mi ya no me quedan ganas de hablar. Y luego, sobre todo, la falta de respeto que hay entre todos y entre nosotros mismos, que no sabemos ser respetuosos de lo que está comentando el compañero, empiezan ahí a abuchear y a decirle de muchas cosas ¿no?. Entonces, sí llega el momento en que hasta me enoja ¿no? por que empiezan a atacarse entre ellos y uno pues dice ¡hay! para venir a oír pleitos y todo, mejor me voy y ya no se queda uno a la asamblea. Y que triste es eso porque empezando por la falta de respeto que hay, porque no, este, no aprendemos a respetarnos entre nosotros mismos.
3. **P1G2:** Por eso muchas veces está la asamblea y está ahí uno, pues desea cooperar también ... pero muchas veces prefiere uno callarse por lo mismo, por eso esperamos la votación porque ya se demuestra uno que si está de acuerdo.

4. **P6G2:** No, e inclusive un día a mí ya me pasó. En una ocasión que queriendo que no, como que mi esposo no pertenece a ninguna corriente, y si usted tiene una necesidad como a mi me sucedió en Iztapalapa, y si usted expresa algo que no le parece sobre aquella corriente pero a la vez está en la necesidad de que estos compañeros la apoyen en un problema que usted tiene pues le dicen “oiga compañera, por qué habló así o por qué aquello o por qué lo otro, si usted tiene la necesidad de esto por qué se aparta”. A mí me sucedió por eso lo digo, entonces como quien dice, no. Yo digo, de acuerdo, una cosa es estar bien pero si a aquellos les parece mal mejor me quedo callado porque yo voy a perder si sólo aquellos me apoyan en problemas que yo tengo. Sí, a mí me sucedió, tengo un problema ahorita gruesísimo, pero que bueno dentro de lo que cabe, pero pues este, y que tengo confianza en que salga, pero la realidad de las cosas es esa, que uno a veces tiene necesidad, o tiene un problema aquí pero usted cómo les va a reclamar, cómo les va a pedir ayuda, si usted no está de acuerdo con lo que ellos dicen. Pues ni modo, se va a tener que aguantar porque si usted habla olvídense de que lo atiendan (voces secundando la afirmación). Entonces, para que no se eche uno más problemas mejor me quedo callado para que me echen la mano ¿no?. Eso es lo que sucede hoy en día en el sindicato.
5. **P5G2:** Bueno, yo soy de la opinión de que las corrientes han traído ideas sobre cierto asunto a las asambleas, las llevan ya bien depuradas, bien discutidas entre ellos y a veces son presentadas también, las mismas, por otra corriente. Y a veces se inclina la gente por la que mejor les conviene, finalmente es la gente quien decide y no ... Es mentira que haya gente que los... bueno si, si se han dado casos en que lo abuchean, o no es del agrado de las corrientes cierta opinión porque faltan elementos, pero cuando hay gente que piensa bien y expone aunque sea independiente, que este bien tomada la opinión, bien tomada la luz, la expresa un independiente sin problemas.
6. **P7G2:** Como dice aquí el joven, verdad, en realidad las corrientes si de alguna manera tienen, pero ahora si estamos nosotros también ser más participativos. Vemos que en realidad ese ha sido el problema del sindicato, casi ya no participan. Entonces, por lógica, verdad, la corriente que tiene más fuerza es la que se lleva el voto.

Interpretación

Nuevamente en este punto es la participante 6 quien toma la iniciativa para abordar el punto. Sin dejar lugar a la confusión, establece una clara distinción entre el lugar prioritario que ocupa el sindicato en sus preferencias y el efecto negativo que encuentra en la acción de las corrientes. Con todos los inconvenientes que el sindicato pueda presentar “en una forma o en otra es bueno”. Además la participante agrega una expresión que establece categóricamente su plena identificación con el sindicato: “...para mí el sindicato siempre ha sido lo primero y será lo primero” (1).

Junto a la expresión plena de lealtad al sindicato aparecen las corrientes como el aspecto negativo de la vida sindical. Representan el “pero” del sindicato, “lo único que si me ha venido a complicar un poquito” (1). Se percibe que “hay gente” de una u otra corriente; que en general chocan en sus propuestas (“se hace un san quintín”, “se arma”) y, como parte de esa percepción, está la convicción

de que “nos han pasado a perjudicar un poco a los trabajadores. Porque desgraciadamente sólo ven por ellos ” (1).

La construcción verbal resulta, de primera instancia, contradictoria porque la participante inicia confesando su desconocimiento respecto de la forma como las corrientes proceden en contra del interés de la mayoría trabajadora para enseguida ratificar, sin asomo de duda, su certeza de que ello ocurre. El elemento de prueba está en el proceder de las corrientes que, en su percepción, suele inclinarse a favor de los suyos (1).

El desconocimiento confesado por la mencionada participante parece relacionarse más con la incapacidad para explicar el poder adquirido por las corrientes para incidir en la vida sindical; para describir los procesos mediante los cuales ellas están, de manera estelar, en las discusiones y en las decisiones importantes; pero no parece relacionarse con la idea de que la crítica carezca de fundamentos más o menos evidentes.¹⁹⁴ Cuando se señala el carácter beligerante de las corrientes generalmente se sugiere, entre los trabajadores de base, que los enfrentamientos verbales violentos fomentan el divisionismo más que mayor claridad sobre los asuntos en debate,¹⁹⁵ contrario a lo que tiende a creerse entre los sindicalistas que usualmente se involucran en tales debates.

Por su parte, el señalamiento de la conducta parcial de las corrientes pone énfasis en su carácter de facción (la proposición “Porque desgraciadamente solo ven por ellos, nada más a los que están con ellos son a los que apoyan y a los que no, no” resulta sumamente ilustrativa al respecto); su proceder interesado en tanto agrupamientos que disputan la aceptación de las bases; la creación de intereses políticos e ideológicos que se pueden transformar en tráfico de influencias, servicios, prestaciones, empleo, simple clientelismo pues.

La participante 4 ratifica la percepción crítica de la acción de las corrientes. Según su experiencia, las asambleas son el escenario por excelencia donde se puede observar el efecto inhibitorio que sobre la participación tiene la polémica entre corrientes y, en consecuencia, también el efecto concentrador del debate como efecto de los mecanismos sancionadores que desarrolla la propia

¹⁹⁴ La crítica se apoya también en las observaciones hechas por otros trabajadores que encuentran en las corrientes un factor desequilibrante en las relaciones de igualdad que debieran darse entre los sindicalizados.

¹⁹⁵ Por ejemplo en el G1, donde la totalidad de los participantes no han tenido cargos sindicales, la discusión fue muy breve y fue evidente que el acuerdo principal al que se llegó fue en el sentido de que solo defienden su interés y promueven la división: “Yo pienso que no (favorecen al sindicato). Bueno yo digo porque pues todas las corrientes trabajan y van por su conveniencia ...” (P1G1); “O sea, lo dividen (al sindicato), o se dividen ¿no?” (P2G1).

asamblea, “no aprendemos a respetarnos” (abucheos y silbidos entre otros) y por el nivel de virulencia que pueda alcanzar la polémica (2).

La capacidad de gestión de cada corriente, derivada en mucho de su colocación en los puestos de representación sindical, evidentemente es un recurso que entra en juego para consolidar y ampliar su base social. Algunos trabajadores registran el hecho y perciben en las corrientes una forma de poder que les puede redituarse beneficios si se conducen adecuadamente. En otras palabras, la formación y actuación de las corrientes genera relaciones de poder entre los propios trabajadores. La misma participante 6 ilustra muy didácticamente la relación de poder que se activa y actualiza entre trabajadores, no activistas y corrientes, en el momento en que los primeros tienen que evaluar entre manifestar su desacuerdo y correr el riesgo de perder apoyos en el momento de eventuales conflictos laborales o refugiarse en el silencio como recurso de seguridad. No es difícil esperar que como resultado de esa evaluación la abrumadora mayoría de trabajadores que se ven en el dilema terminan por compartir la conclusión de nuestra participante: “Entonces, para que no se eche uno más problemas mejor me quedo callado, para que me echen la mano” (4). Queda claro que en la relación con las corrientes fácilmente brota la actitud instrumental utilitaria y, por tanto, también una racionalidad calculadora.

Se trata de una relación donde las dos partes buscan, y seguramente encuentran, beneficios. Las corrientes requieren reproducirse y acrecentar su representatividad ampliando su base social y los trabajadores no militantes, por su parte, reconocen su debilidad individual y acuden a los recursos de poder más cercanos para solventar sus dificultades laborales, encontrando uno de ellos en las corrientes.

Pero, contra las apariencias, este no es un juego donde todos ganan. En un sentido particular, como corriente o como individuo esos arreglos pueden resultar beneficiosos; pero como colectividad, en términos de convivencia democrática, se pierde. Los silencios a cambio de favores, o por simple lealtad, no hacen más que reproducir y perpetuar la concentración de la participación en la toma de decisiones y empobrece el abanico de opciones.

Volviendo a nuestro texto, encontramos que el participante 5, voz que ya identificamos como sindicalista militante, intenta suavizar la semblanza crítica planteada. Subraya que las corrientes aportan ideas “depuradas”; que su función propositiva no conduce necesariamente al conflicto puesto que a menudo las propuestas son coincidentes; la gente elige la propuesta “que mejor les

conviene” y, finalmente, “es la gente quien decide” (5). Tiene la intención de negar tajantemente que operen mecanismos inhibidores de la participación en la asamblea cuando dice: “Es mentira que haya gente que los...”. A media frase se ve forzado a reconsiderar su postura, quizá porque calcula que entre sus oyentes resultaría poco verosímil su afirmación, tras un notorio titubeo, vuelve sobre sus palabras y acepta que “sí se han dado casos en que lo abuchean, o no es del agrado de las corrientes cierta opinión”. La aceptación, sin embargo, no representa la renuncia total a la defensa, solo se acepta lo innegable ante unos oyentes que comparten la misma experiencia, pero inmediatamente se justifica y matiza: “porque faltan elementos”. Tan es así, que “cuando hay gente que piensa bien ... (que tenga) bien tomada la opinión, bien tomada la luz” sus opiniones son escuchadas sin problemas (5).

Sin duda que esta última intervención agrega un matiz importante en el sentido de precisar el papel animador de las corrientes en la vida sindical. Así como de matizar la idea de mecanismos de participación rígidos y rigurosamente selectivos a favor de las corrientes que nos pudo dejar la visión planteada previamente. Nos sugiere, en cambio, una dinámica de cierta flexibilidad como para permitir la expresión de nuevas voces con dominio discursivo, o simplemente la manifestación de voces que no se arredran ante los riesgos de la asamblea. No obstante este matiz, la visión crítica antes comentada se fortalece, en lo esencial, cuando el participante 5 acepta la existencia de los abucheos y el rol discriminatorio del “agrado de las corrientes”.

Es perfectamente compatible la opinión vertida por el participante 7 con la idea expuesta. En su apreciación el problema del sindicato es la caída en la participación. Ello ha creado tal escenario donde “por lógica, verdad, la corriente que tiene más fuerza es la que se lleva el voto” (6). Para él las cosas son transparentes: la ausencia de trabajadores participativos se traduce en lucha de corrientes.

Voces complementarias.

En una apreciación global, tomando en cuenta la discusión del G2 que hemos analizado y las opiniones vertidas en los otros grupos, encontramos que existe entre los trabajadores una opinión dividida sobre el papel de las corrientes. La primera, que identificamos como de franco rechazo, es

la que se expresa en la discusión del G1 alcanzando pleno consenso.¹⁹⁶ Dada la brevedad de dicha discusión la reproducimos aquí:

P1: Yo pienso que no (BENEFICIAN AL SINDICATO). Bueno yo digo porque pues todas las corrientes trabajan y van por su conveniencia y los demás pues ...

P2: O sea, lo dividen, o se dividen ¿no?

P1: Si hay divisiones

P2: Unos a favor, otros en contra; unos positivos otros negativos.

P1: Nunca se ha llegado a nada bueno para todos.

P3: Opino lo mismo que la compañera, está claro ¿no?

La frase corta, escueta, nos indica que estamos ante participantes de escaso dominio discursivo, habituados a expresiones directas, en cuanto a que recurren poco a las modalizaciones, y poco elaboradas. En lo dicho se trasluce una visión que percibe a las corrientes como factores que operan en sentido contrario al interés general; les atribuye un sentido perjudicial para la unidad y equidad entre los trabajadores.¹⁹⁷

Otra visión intermedia se expresa claramente en la siguiente opinión:

“No, yo pienso que debe de haber diversidad de pensamiento, libertad de opiniones en el sindicato pero no precisamente que una o dos corrientes controlen al sindicato. Yo pienso que debe de haber participación de toda la gente aunque no sea de ninguna corriente. Independientemente de que tenga su corriente dentro del sindicato deben hacer a un lado las corrientes. Participar como sindicalizado nada más o como trabajador, y no involucrar las corrientes que es lo que ha dividido al sindicato.” (P3G8).

Esta postura reconoce el aporte de las corrientes en cuanto a que enriquecen la pluralidad de opiniones pero cae en la cuenta que ha pesado más su función disolvente en la vida sindical. Incluso mediante la mecánica de comparar el pasado con el presente se cree que el inicio del deterioro sindical tiene su punto de partida en el surgimiento y proliferación de las corrientes.¹⁹⁸ En consecuencia, pesa más el rechazo que la estimación positiva.¹⁹⁹

¹⁹⁶ En el G6 también se escuchó una opinión en el mismo sentido pero sin llegar a ser consenso: “No conviene eso lo ha desgranado” (P4G6)

¹⁹⁷ También en el G6 se expresó una opinión muy precisa al respecto: “...le han hecho mal al sindicalismo, le han hecho mal porque mil veces se ha comprobado, digamos, se ha comentado que cada quien agarra por su lado, están luchando por su corriente, están luchando por su partido, están luchando por X situaciones, menos por los detalles que hay de fondo dentro de nuestra organización sindicato” (P3G6).

¹⁹⁸ “Entré un poquito antes, yo entré en enero y el sindicato empezó a partir de junio, entonces como toda esa gente no éramos sindicalizados de tiempo atrás, o sea de enero a junio, todo mundo se metió y me acuerdo que íbamos a botear y a CCH y hacia varios lugares, pero toda la gente estaba integrada. Toda la gente, no había gente que dijera... es más gente que se quedaba casada, era hasta padre el ambiente. Y bueno como dice G8P1 quien sabe a partir de que tiempo empezó a decaer el sindicato. Pero si antes había comunicación, digo había muy poca gente entonces, pero bueno,

Una tercera percepción se encuentra en la postura que subraya, de manera categórica, los grandes beneficios que las corrientes han aportado para el sindicato. No cabe en ella lugar para un cuestionamiento sobre la propia existencia de aquellas como en las dos posiciones que hemos descrito. La reivindicación de los agrupamientos políticos destila un ánimo militante:

“A la derecha y al gobierno les conviene que no existan grupos políticos en las organizaciones sociales. Al interior del SITUAM efectivamente ha habido algunas voces de “fuera grupos políticos” pero afortunadamente han sido acalladas. Desde mi punto de vista, a mí me parece que lo que ha podido hacer el SITUAM, lo que ha llegado a hacer el SITUAM es precisamente por el trabajo de las corrientes (subrayado mío). Hasta ahorita no existe al interior del SITUAM ninguna corriente de derecha, todas las corrientes que han trabajado en el SITUAM, que yo tengo conocimiento de ellas, han sido corrientes progresistas, corrientes de izquierda incluso que han podido entrarle a esta configuración del SITUAM. (...) A mí me parece que las corrientes políticas, independientemente de que sean buenas, de que sean correctas, de que tengan formas de trabajo o estilos adecuados, o que en algún momento ciertas corrientes no respondan al momento que se vive en el SITUAM, me parece que independientemente de esto las corrientes han beneficiado al sindicato, han posibilitado el desarrollo adecuado del sindicato y han podido hacer del SITUAM lo que es hoy.” (P1G7)

independientemente de eso de todas las unidades se juntaban y realmente había una cuestión de opinión de colaboración, todo mundo participaba y pues era padre. Pues tengo un sindicato bueno en ese tiempo, que me apoya, me defiende, que me estimula y que me....no en cuestiones económicas porque es diferente pero si trataban de unir a la gente, la gente estaba ahí. Pero al pasar los años la gente se va separando por lo mismo, porque empiezas a ver grupitos, unos por un lado, otros con otras ideas y empieza a distorsionar el asunto y llegas a este punto, que son las famosas corrientes y que realmente la gente que, como decía Conchis, que quien quiere participar no la dejan, siempre está ahí gente de una corriente y mueve a todas las demás para que siempre haya gente.” (P2G8).

¹⁹⁹. En el mismo sentido se escucharon opiniones que alcanzaron pleno consenso en los G5 y G8, mientras que en los G3 y G6 solo una parte del grupo las compartió: “Es bueno, porque es bueno tener un opositor ¿no?, porque entonces, en ese sentido, yo digo no estoy de acuerdo por esto, por esto y por esto, pero esto divide mucho porque entonces el sindicato está totalmente dividido en ese sentido; yo creo que si estas corrientes fueran un poco más abiertas, es decir, okey me estas diciendo algo, tienes la razón en decir esto y lo voy a reparar, pero en este caso el sindicato es así como que muy cuadrado en el sentido de corrientes, porque yo soy corriente verde y tu eres corriente roja y yo no me mezclo contigo ni te oigo, ni te hago caso, ni te volteo a ver.” (P2G3); “Siento que una de las cosas que acabó con el sindicato son las corrientes, que querían utilizar cada quien al sindicato para fortalecer su corriente, o su partido, pero por otro lado no podía haber una sola orientación en el sindicato, lo que pasa es que cada corriente ha luchado para fortalecer sus intereses pero no para fortalecer al sindicato, (...) pero en vez de fortalecer al sindicato como tal, lo han debilitado.” (P3G5); “Bueno yo, si ... bueno, a lo mejor la existencia de las corrientes si es correcta, a veces si es sano que haya; pero aquí el problema es que las corrientes se tienen que democratizar ¿por qué? Porque así como están ahorita la verdad es que nada más defienden a sus intereses de ellos, no aceptan la opinión de los trabajadores” (P1G6); “No tengo claro desde cuando se conformaron, creo que hubo un punto, llamémoslo un clímax, donde realmente funcionó esta contraposición de opiniones, de integrarse en grupos denominados corrientes pero actualmente creo que no. Esto mismo que comentábamos al principio, ya no nada más son los grupos para discutir, no nada más son los grupos para llevar ideas y contraponer, para sacar y enriquecer una discusión. Creo que ya, desgraciadamente obedece más a intereses la cuestión sindical. (...) Y yo creo que debería ser más un surgimiento nuevamente de los trabajadores independiente ya como corriente ¿no?. Es lo que yo creo que debería de ser. Recuperar al sindicato de esa forma. No quiere decir que no haya dirigentes, no quiere decir que no haya actividad o gente que realmente sepa de cuestiones sindicales, políticas y culturales; pero lo que yo si creo es que han venido a demeritar la vida sindical, al sindicato en su conjunto lo han venido a debilitar más que a fortalecer.” (P1G8).

El balance de la acción de las corrientes, desde esta perspectiva, arroja un saldo completamente favorable. Las faltas o errores que les pueden ser imputados no pasan de ser meras equivocaciones. A favor de ellas, en cambio, se enfatiza su vocación progresista, es decir, antiderechista, anticonservadora, antireaccionaria y, más bien, inclinadas a la izquierda.

Esta postura no se queda en una confesión de desagravio de las corrientes. Promueve una visión que las ubica como los actores principales del sindicato, como sus constructoras y defensoras principales. Contradiciendo con ello, en cierto modo, el discurso muy arraigado y muy presente en la visión sindicalista militante que destaca el papel principal de las bases en la vida sindical.

Otro dato interesante está en el hecho de que esta tercera postura se hizo explícita en un grupo donde los participantes presentaron características especiales con respecto al promedio de los sindicalizados. Poseen un nivel alto de educación formal (1 preparatoria y 2 licenciatura); ocupan puestos semicalificados y calificados (ayudante de biblioteca, responsable de mesa de personal y corrector de estilo) y también presentan un alto involucramiento en la actividad sindical.²⁰⁰ Los tres participantes que constituyeron el grupo habían tenido cargos de representación sindical: 2 habían ocupado diversos puestos, incluidos cargos del comité ejecutivo, y 1 al menos fue en algún tiempo delegado departamental (ver cuadro de participantes).

En contraste, los participantes del G1 donde la percepción unánime fue desfavorable a las corrientes, presentan atributos distintos. De los cinco participantes solo uno tiene secundaria en educación formal; ocupan los puestos más bajos en la escala del tabulador local (4 auxiliares de limpieza y 1 jardinero) y, a pesar de contar con un promedio de antigüedad de 16 años en las filas del sindicato, ninguno de los participantes ha desempeñado algún cargo sindical (ver cuadro de participantes).

La posición intermedia, de ambigüedad pero más inclinada hacia la primera, se registró básicamente entre los participantes semicalificados. Preferentemente secretarias, laboratoristas y oficinistas, aunque también estuvo una documentalista (cfr. Con cuadro de participantes).

²⁰⁰ Estas características se repiten en los dos participantes del G6 que coincidieron en la vindicación de las corrientes (semicalificados y con larga trayectoria en las representaciones del sindicato) como instrumentos válidos para promover la actividad sindical aunque plantearon críticas particulares a las corrientes de mayor presencia: "Bueno yo, si ... bueno, a lo mejor la existencia de las corrientes si es correcta, a veces si es sano que haya; pero aquí el problema es que las corrientes se tienen que democratizar" "P1G6".

Puntualización

Dos son los aspectos en los que se centra la crítica y en ambos se involucra a las corrientes. Primero se sugiere que quienes ocupan las representaciones obtienen ventajas personales y de grupo en la administración de las prestaciones que están en la esfera sindical y, segundo, también se apunta un efecto bloqueador de las corrientes sobre la participación de la base.

Las voces sindicalistas acusaron un vivo interés sobre el tema, al grado de tomarlo como oportunidad para puntualizar su visión optimista de la vida sindical: hay igualdad de oportunidades, la voluntad de la base está por encima de la dirigencia sindical, las corrientes favorecen los debates y la pluralidad. Sin dejar de reconocer, con tono autocrítico, la existencia de una dosis de abusos en los dirigentes, aunque dentro de los márgenes de lo tolerable.

No obstante esa defensa cae en lapsus que permite reconocer precisamente lo que en el discurso se trata de negar: “sabemos que ahí quien bloquea, muchas veces, son las demás corrientes”. Se desprende la idea de que las corrientes ejercen un cierto poder de coerción que las lleva a monopolizar las decisiones. Adicionalmente, la voz sindicalista, que implícitamente se asimila a una corriente, confirma la concentración de la participación como efecto de la acción de las corrientes cuando señala: “siempre hablan los mismos”. Paradójicamente, cuanto más enfática quiso ser la defensa más se confirmó la verosimilitud de los escuetos comentarios de las voces de base.

Cuando, en particular, observamos el peso de las corrientes en la dinámica sindical, la divergencia de visiones se esclarece un poco más. Las voces de base coinciden en identificarse en el sindicato pero, al mismo tiempo, manifiestan rechazo hacia las corrientes. Esa distinción parece tener en su base algunos lugares comunes, o tópicos, a donde confluyen algunas intervenciones. Por ejemplo se creó que la existencia de las corrientes y su beligerancia promueve el divisionismo. Además, esos agrupamientos, se dice, priorizan sus intereses. Entendiendo que en tales intereses está, en un lugar importante, la defensa, preservación y crecimiento de su membresía. Como consecuencia lógica, podemos suponer una permanente lucha entre corrientes por la aceptación de las bases que, ocasionalmente, puede derivar en prácticas clientelares. Ya tendremos oportunidad en el siguiente punto de verificar este supuesto.

Un efecto relevante de la acción de las corrientes lo tenemos en la creación de relaciones de poder entre los trabajadores mismos. La capacidad de gestión de aquellas, que les viene de su posición en la estructura formal, se traduce en un recurso de poder que puede resultar muy útil para cualquier

trabajador en dificultades con sus jefes. Es decir, se hace evidente por la opinión de algunos participantes que cuidar la relación con las corrientes, evitando contrariarlas, forma parte de los cálculos y las decisiones de los trabajadores. Se trata de una conducta instrumental utilitaria que resulta rentable desde el interés de las corrientes y desde el interés de los trabajadores instalados en esa conducta; pero representa un obstáculo para la democracia dado que una buena relación con las corrientes bien puede asegurarse evitando la participación espontánea.

Por último, la opinión dividida que sobre las corrientes se hizo patente parece tener una fuerte base sociodemográfica. La percepción crítica y de rechazo fue evidente entre los participantes de base, trabajadores con puestos medios o bajos en la estructura escalafonaria; con baja calificación y educación formal. En cambio, la visión que otorga a las corrientes el mérito de la vida sindical surgió de las voces sindicalista que, coincidentemente, de educación formal media y alta y preferentemente ocupan puestos medios o altos en la misma estructura escalafonaria.

Este ángulo de la realidad sindical confirma otra conjetura que ya se ha perfilado a lo largo de este trabajo: las corrientes no son un espacio en el que se reconozca la franja mayoritaria de los trabajadores administrativos; pero sin que ello signifique, al mismo tiempo, que esa misma mayoría deje de reconocerse en el sindicato. Esto quedó claro cuando algunos de los fragmentos discursivos que hemos citado dan constancia de que los trabajadores, de todas las posturas expuestas, establecen clara diferencia entre las corrientes y el sindicato e, incluso, declaran abiertamente su plena identificación con él, como fue el caso de la participante 6 que analizamos detenidamente.

Resulta difícil intentar aquí una explicación completa de la relación positiva entre, por un lado, calificación y educación formal y, por otro, la militancia en las corrientes sindicales, con base sólo en la información proporcionada por los participantes en los grupos de discusión. En todo caso baste señalar que esta relación resulta muy consistente con los estudios realizados sobre la participación sindical en países desarrollados: los trabajadores de cuello blanco tienden a hegemonizar la participación y, en consecuencia, la conducción sindical, en detrimento de la presencia de los trabajadores manuales menos calificados.

De primera instancia, la percepción crítica que se ha desarrollado entre algunos trabajadores respecto a las corrientes pudiera ser interpretada como producto de una escasa capacidad de comprensión de estos trabajadores, dado su bajo nivel educativo y de calificación. En nuestra opinión este enfoque sería equivocado. Una correcta interpretación de esos datos debería de tomar

en cuenta todo cuanto señalan los trabajadores de su experiencia con esos agrupamientos políticos. Si nos atenemos a los análisis, expuestos arriba, de la percepción que los participantes expresaron sobre la igualdad que prevalece en su sindicato, y específicamente del papel que en él juegan las corrientes, debemos aceptar que la resistencia ante éstas tiene sólidos fundamentos en la experiencia cotidiana del trabajador. Este no necesita leer mucho, ni ser analítico, para derivar de su experiencia que las corrientes funcionan como fuentes de poder que alteran las relaciones de igualdad que, teóricamente, debieran prevalecer en el sindicato.

Incluso, podríamos suponer que una escasa o nula lectura de la propaganda sindical oficial, así como de los panfletos de corriente y la resistencia a participar en la estructura de cargos sindicales, se convierte en un factor que aísla al trabajador de la ideología militante²⁰¹ emitida desde la dirección sindical o desde las corrientes. De tal manera que la lectura de su experiencia sindical, y laboral, la hará más en función de tramas ideológicas que proceden de otras fuentes con una dosis significativa de individualismo instrumental y utilitario.

Brevemente, se puede apuntar que existe entre los trabajadores una visión que niega la igualdad plena en la vida sindical; pero sin que los desequilibrios lleguen a extremos comparables a los propios del sindicalismo corporativo. Quizá lo más relevante de esta visión es que nos brinda una imagen de la dinámica sindical donde las corrientes aparecen ocupando un lugar prominente y también se rebelan, simultáneamente, como actores y recursos de poder.

12.2 Honradez y solidaridad

12.2.1 Honradez y transparencia en la administración sindical

En la exposición teórica inicial ha quedado claro que entre las determinantes más importantes de cualquier democracia invariablemente se encuentra aquella que ha sido definida como calidad ciudadana. Entendiendo por esto, en primera instancia, el grado de aceptación del régimen democrático como la mejor forma de organización social y, en consecuencia, el grado de penetración y observancia, en las relaciones sociales, de todos aquellos valores cívicos que han sido identificados como consustanciales a la democracia. Valores tales como el amor a la cosa pública, la tolerancia, el diálogo, la no violencia, la transparencia, entre otros (Bobbio, 1997).

²⁰¹ Con este término nos referimos a la visión de la acción sindical que se promueve desde las corrientes así como desde la dirigencia formal ocasionalmente.

Aquí, tomando en cuenta el carácter limitado y casuístico del estudio, queremos centrar la atención en la manera con la cual los trabajadores participantes en los grupos de discusión asumen valores como la honradez, la transparencia y la solidaridad.

Para nuestro propósito nos apoyamos en dos detonadores en forma de preguntas. En la primera, que observamos a continuación, usamos un dicho popular para explorar la proyección de los participantes.

Detonador 1.

¿Qué opinión tiene sobre esta expresión?: "Todos los líderes roban, lo que importa es que se mochen"

Discusión

1. P2G1: Bueno yo no lo conocía he. Yo no lo había oído. Pero pues.... la verdad muchos líderes roban, pero no se mochan, eso es, o no hubo mal desempeño de los bienes.
2. Promotor: Insisto sobre la frase "todos los líderes roban..."
3. P3G1: Pues lo que queremos es que no roben para que no halla participación. Ahora sí que nosotros también vamos a participar en los robos ¿no?. Yo digo que no roben. Lo malo es que unos saben que roban pero nunca podemos comprobarlo ...
4. P4G1: Pero yo digo una cosa, que la culpa no la tienen ellos.....
5. P1G1: Pues no.
6. P2G1: Sino el que los hace (ajá, dice P1G1).
7. P3G1: ¿Pero qué podemos hacer? El mero, mero, tiene que....
8. P4G1: Si podemos hacer...
9. P2G1: Denunciarlos.
10. P3G1: Pues sí pero si no quieren, ni modo que acuse una sola persona.
11. P4G1: Porque no podemos hablar nada más...
12. P3G1: Lo que pasa es que tenemos que reunirnos todos, luego no quieren...
13. P4G1: Si, pero la cosa es que, como ahorita, fíjese a que hora llegué yo.
14. P3G1: Y no vienen compañeros, pues ahí está, así es esto.
15. Promotor: Bueno, esta no es reunión del sindicato.
16. P3G1: (risa)
17. P4G1: No, no, pues si, pero si fuera no llego... sí, así es.
18. P2G1: Bueno yo pienso que está mal esto de que todos los líderes.
19. P4G1: Al mismo tiempo estamos mal todos, que roban se mochan, porque vamos degradando al sindicato y, este, a nosotros mismos ¿no?. Nos vamos relajando y pues donde queda nuestra educación, donde quedan nuestros principios. De que ya te vi que transaste, vamos a las michas. Yo pienso que tenemos que tener nuestros valores bien fijos en una meta, y si sabemos de algo mejor denunciarlo a esa mala persona y pues que lo cambien, ya las autoridades se encargarán de su castigo. Si, porque nosotros tenemos lo que merecemos, sí vemos que está trabajando mal hay que quitarlo y poner otro.
20. P1G1 Muchas veces no es fácil.
21. P4G1: ¡He? ¿mande?

22. P1G1: Muchas veces no es fácil, con una sola persona que quiera denunciar no es fácil.
23. P4G1: No es fácil, pero vaya, como te diré, podemos (ARREBATANDO LA PALABRA) un poder de juntarnos todos los del sindicato y el que está trabajando mal pues quitarlo y ...
24. P1G1: (ARREBATANDO LA PALABRA) y ¿por qué no han podido, por ejemplo, los presidentes (DE LA REPÚBLICA).?
25. P4G1: ¿He? Por lo mismo, lo mismo ...
26. P3G1: ¡Todos roban! ¡todos roban! Meten unos, entran otros y ...
27. P1G1: ¡Todos!
28. P4G1: ¿Pero por qué roban señora? Porque nosotros tenemos la culpa
29. P3G1: Ahí está. No se puede hacer, ahí está. Así es aquí, no se puede hacer. Porque nadie se une.
30. P4G1: (INTERRUMPE) Porque todos ... no, no, es un poco negativo de usted.
31. P3G1: Ponga usted la unión, ¿pero si no se unen?
32. P4G1: Pero si mandamos a una sola persona vería usted si no.
33. P1G1: No, no se puede.
34. P4G1: Pero eso nunca lo vamos hacer (CONTINUA REFLEXIONANDO).
35. P3G1: No, nunca
36. P4G1: pero si se puede. Todo se puede.
37. P3G1: Se puede pero no se hace, a ver.
38. P4G1: Por que toda la gente... como aquí en el sindicato (INTERRUMPE).
39. P3G1: Por eso
40. P4G1: Mire, hay asambleas que cita el sindicato, a reuniones, y no bajan; pero si los cita su jefe "quiero que estén reunidos aquí"... aquí estamos todos ¿cierto?
41. P3G1: Si, es como ahorita, y ¿qué podemos hacer si no se unen?
42. P4G1: Pero el jefe los reúne.
43. Promotor .- ¿No será por temor a las sanciones?
44. P3G1: (ríe)
45. P4G1: Yo no sé por qué les tenemos miedo, pues si tu trabajas no tienes miedo, pues... vaya, puedes ponerte con el jefe si te quiere regañar. Si tu trabajas tienes con qué rebatirle, contestarle (VOCES REFORZANDO LA AFIRMACIÓN) pero si no trabajas ya estuvo que no vas a poder contestarle. Pero hay que primero trabajar...
46. P2G1: Demostrar ...
47. P4G1: Demostrar, entonces este... porque si tu quieres ponerte con el jefe, sabe que tú eres flojo y que te vas y que haces lo que quieres, claro...
48. P2G1: Tiene como presionarte.
49. P4G1: Pues sí. Eso es lo que necesitamos nosotros, trabajar y no se necesita estar con el jefe, nomás haciendo la chamba no tienes que estar ahí, con ellos.

Interpretación

Dada la estructura de la discusión nos resulta más interesante y útil abordar los tópicos que en ella encontramos aunque ello no implique seguir la discusión puntualmente.

Vista la discusión en su conjunto permite establecer, sin lugar a dudas, que la frase puesta a discusión es asumida por el grupo como una verdad comúnmente aceptada. No se cuestiona su validez sino que, por el contrario, se asume plenamente que "¡Todos roban!" (28 y 29).

Otro indicio mucho menos explícito que despeja toda duda respecto a la verosimilitud del dicho se puede observar en el hecho de que el hilo conductor de la discusión no está en saber si el tópico tiene vigencia en la experiencia sindical propia o ajena sino en la idea de establecer si es o no posible controlar a los líderes que roban. Es decir, se da por sentado que la sentencia de que “Todos lo líderes roban lo que importa es que se mochen” es algo que por obvia, al menos en su primera parte, no merece ser cuestionado; en cambio, el interés del grupo se enreda en indagar si es o no posible terminar con el problema mediante el control sobre los líderes.

Dos son las posturas que se delinean con claridad: la optimista y la pesimista. En la primera, defendida por el participante 4, y parcialmente por el 2, con optimismo se acude a la creencia en el poder de los representados para vigilar, sancionar y remover a los representantes en caso de no ajustarse a los mandatos de sus representados o sus compromisos iniciales (8 y 24); en la segunda, es la postura defendida principalmente por las participantes 1 y 3, encontramos un ánimo fatalista en la medida en que rechaza toda posibilidad de que los líderes puedan corregir su tendencia al robo (10, 12 y 23).²⁰²

Veamos como estas posturas se construyen en la discusión misma, poniendo de relieve los valores que defienden. Inicialmente lo que queda de manifiesto es la verbalización del rechazo al robo como norma institucionalizada: “Yo digo que no roben” (3). Pero ese rechazo inmediatamente se hace acompañar de un acto de deslinde preventivo. Cuando se dice: “Lo malo es que unos saben que roban pero nunca podemos comprobarlo” (3), el hablante evade todo compromiso. Pudo haber dicho “sabemos” o “algunos sabemos”, pero prefiere el plural de la tercera persona, “saben”, para tomar distancia de un posible involucramiento. Adicionalmente, se apunta el carácter inasible del fenómeno. Que si bien señala una verdad conocida en el sentido de que la corrupción y la impunidad suelen caminar juntas, aquí el señalamiento sirve para confirmar el deslinde iniciado antes. La frase inicia con un sujeto en tercera persona pero termina con un sujeto en primera persona. El “unos saben” se convierte en “nunca podemos”. Lo que parece un contrasentido, un desorden expresivo, más bien es un acto evasivo. Cuando la participante 3 dice: “nunca podemos comprobarlo”, en

²⁰² Son varias las razones que pueden contribuir a explicar la extendida aceptación de corrupción como algo inevitable. Por ejemplo, una de ellas está en la sospecha que despierta el excesivo interés que algunos participantes encuentran en los sindicalistas que disputan las representaciones: “Yo creo que sí, por eso también ellos se fletan a los trabajos esos ¿no?, yo creo que sí se han de quedar con una lanita ¿no? Por ahí.” (P4G3); pero sin duda la razón más poderosa está en una especie de convención social respecto a que tal estado de cosas solo refleja una simple reproducción de prácticas de poder: “De que roban, roban, si el gobierno roba...” (P1G5).

realidad está diciendo “a mi no me consta”. La transmutación de persona verbal tiene el claro propósito de evadir los riesgos que conlleva un tema tan delicado.

En plena concordancia con lo dicho por la 3, se puede registrar a lo largo de la discusión un evidente y comprensible actitud precavida o cuidados en el tratamiento del tema. A pesar de que la discusión por momentos se atropella, con tomas de palabra por asalto, nadie de los hablantes que sostienen la postura pesimista relaciona de manera directa o explícita el tópico con su sindicato. Lo cual habla del cuidado que les merece a todos el asunto. Se trata de un tema delicado cuyo tratamiento imprudente puede causar problemas a quien hable más de lo debido o al propio sindicato.

La posición optimista hace evidente su interés por descargar de responsabilidad a los dirigentes que roban al exclamar “la culpa no la tienen ellos” (4). Según esta manera de ver las cosas, la principal responsabilidad cae en los trabajadores sindicalizados por su indiferencia respecto de los asuntos sindicales. Pudiéndose impedir la corrupción no se impide, puesto que “Sí podemos hacer” (8). El participante 4 tiene muy claro que hay una degradación sindical y personal cuando se acepta el robo y la complicidad como norma, se pierden los principios. La solución, según él, es muy simple: denunciar “a esa mala persona y pues que lo cambien, ya las autoridades se encargarán de su castigo” o “podemos (...) juntarnos todos los del sindicato y el que está trabajando mal pues quitarlo y...” (24). La conclusión, también es igual de simple: “nosotros tenemos lo que merecemos, si vemos que está trabajando mal hay que quitarlo y poner otro.” (20). La postura resulta contradictoria: postula una salida fácil pero intuye que el problema está en los propios trabajadores. En realidad quiere dejar a salvo a la dirigencia pero reconoce que, en todo caso, la sabiduría popular no se equivoca: “Todos los pueblos tienen el gobierno que se merecen”.

La postura pesimista, en cambio, plantea las cosas de otro modo. De entrada no acepta la acusación de ser la responsable, en cuanto base sindical, de la corrupción que pueda darse en la dirigencia. En todo caso se trata de una solución que supera con mucho el solo poder de su voluntad: “¿Pero qué podemos hacer? El mero, mero, tiene que...”.

Aunque la frase está inconclusa es fácil adivinar la idea. Si el “mero, mero”, es decir el líder, el principal, el que ostenta la representación máxima, y por extensión su equipo, no se compromete con una forma distinta de hacer las cosas, de transparentar su proceder administrativo, la base trabajadora difícilmente podrá hacerlo por su cuenta sin pasar por el conflicto y pagar los costos que ello representa. Sea por simple abulia o sea por prever riesgos que no se compensen con

perceptibles beneficios personales el desinterés por los asuntos sindicales suele ser lo ordinario: “Lo que pasa es que tenemos que reunirnos todos, luego no quieren...” (12). Como consecuencia de esta percepción, habrá una permanente resistencia a la denuncia colectiva: “ni modo que acuse una sola persona” (10) o “Muchas veces no es fácil, con una sola persona que quiera denunciar, no es fácil” (23). La conclusión de esta postura resulta obvia: Una adecuada vigilancia y la adecuada sanción cuando sea necesario “No se puede hacer (...) Porque nadie se une” (30).

Llama la atención que en una como en otra postura existan personas cuya edad fluctúa entre los 60 y 62 años. De donde podemos suponer que poseen una larga experiencia laboral en general y además declaran contar con casi 2 décadas de experiencia sindical dentro del SITUAM. En tales condiciones resulta difícil aceptar que la misma experiencia tenga dos interpretaciones distintas. Sobre todo, resulta difícil cuando el análisis cuidadoso de la dinámica de la discusión nos dice que es la postura pesimista la que parece aportar pruebas más consistentes, tanto que el propio participante 4, defensor de la postura optimista, acepta el argumento de la otra parte sobre la poca respuesta que tienen las convocatorias a asambleas sindicales y, observa al mismo tiempo, la eficacia de las convocatorias de los jefes (41).

De hecho, el defensor optimista, se ve envuelto en una aparente contradicción cuando afirma que solo bastaría con sancionar a una sola persona (ALGÚN DIRIGENTE QUE FUERA CULPABLE POR SUPUESTO) para corregir ese tipo de conductas corruptas (33); se responde así mismo reconociendo: “Pero eso nunca lo vamos hacer”, y luego vuelve nuevamente a su posición original reiterando: “Pero si se puede. Todo se puede”. Difícil entender la posición optimista en este enredo. Sin embargo el enredo parece esclarecerse si suponemos que el participante 4 no apoya su afirmación en su experiencia práctica sino en la idea de que el sindicato cuenta con las condiciones formales para que los trabajadores ejerzan efectivo control sobre sus dirigentes. Asimismo, si aceptamos que el mismo hablante es un trabajador que se ha identificado con el discurso promovido desde las dirigencias sindicales en el sentido de que es la participación de los afiliados al sindicato el factor más determinante de la vida sindical. De ahí que también podamos entender otra conclusión muy elocuente del mismo participante: “¿Pero por qué roban señora? Porque nosotros tenemos la culpa.” (29). Si las cosas no son como se supone que debieran de ser no es porque alguien o algo lo impida formalmente, sino porque los trabajadores no hacen que así sea. Tenemos entonces que el optimismo no se inspira tanto en la vivencia real, cotidiana, sino en la asimilación de supuestos discursivos reiterados.

Resulta muy interesante seguir el argumento que hace recaer en los trabajadores la responsabilidad de la moralidad sindical porque en su desdoblamiento también deja rastros de las relaciones laboral y sindical cotidianas. Cuando el participante 4 hace notar que, comparada con la capacidad de convocatoria de los jefes, la convocatoria de los representantes sindicales se queda muy corta (41) está también haciendo notar, inconscientemente, que el comportamiento de los sindicalizados es más receptivo a las motivaciones de la autoridad y a las situaciones donde creen aquellos que sus intereses se ven realmente en juego. Es, según nuestro sensato participante, el temor al costo lo que determina la respuesta a la convocatoria. De ahí su extrañamiento: “Yo no sé por qué les tenemos miedo (a los jefes), pues si tu trabajas no tienes miedo, (...) puedes ponerte con el jefe si te quiere regañar.” (46).

Evidentemente el trabajador no se da cuenta de las implicaciones de su observación pero la idea que nos deja este planteamiento es la de un trabajador(a) que tiende a una racionalidad calculadora; que estima con más valor responder a las convocatorias de la autoridad, por los riesgos en juego, que atender a los llamados sindicales para discutir posibles asuntos relativos a la moralidad sindical. Esta, no es vista como un asunto que interfiera con los intereses inmediatos como sí lo puede hacer cualquier sanción o simple distanciamiento del jefe.

Volviendo al análisis de las posturas, en la pesimista encontramos una valoración enfáticamente práctica. Al tiempo que el 4 monologa (33, 35 y 37), las participantes 1 y 3 machaconamente insisten en que “No, no se puede” (34), “nunca” (36) y rematan sintetizando la contradicción en la que ha caído el primero: “Se puede pero no se hace, a ver” (37). Aquí no se discute si la legalidad sindical permite tal o cual cosa, lo que cuentan son los hechos y los hechos, el comportamiento real de los afiliados, no da para optimismos.

Por si la experiencia local fuera insuficiente, las incrédulas defensoras de la postura pesimista, apoyan su argumentación acudiendo a un elemento de prueba eficaz, en la medida en que está presente en la experiencia de todos, cuando una de ellas pregunta: “¿por qué no han podido, por ejemplo, los presidentes (DE LA REPUBLICA)?” (25). El golpe de prueba tiene un doble efecto. Por un lado exhibe una evidencia incontestable dado que la corrupción e impunidad son rasgos de la vida política nacional conocidos por todos;²⁰³ por otro, se coloca la discusión fuera de la experiencia

²⁰³ Esta opinión parece confirmarnos la idea: “Yo creo que desgraciadamente tenemos la escuela en el sistema en que vivimos en que todo es corrupción; durante tantos años han robado y saquean al país, dice uno bueno pues por lo menos no hubieran robado tanto.” (P3G8).

sindical propia e inmediata, de tal manera que a continuación puedan expresar con toda la fuerza de su convicción “¡Todos roban!” (27 y 28) sin que sea obvio que se refieren a su propio sindicato. En esta operación discursiva ciertamente puede observarse un esfuerzo por no comprometerse en el contexto sindical inmediato, como lo hiciera antes otro participante, pero también queda de manifiesta la manera con la cual la experiencia extrasindical elásticamente se extiende para servir de parámetro en la evaluación de la experiencia propiamente sindical.

De cualquier manera, la posición pesimista, como cualquier posición extrema, se hunde en la desolación. Abraza con tanta fuerza su incredulidad que al final es devorada por ella. Cuando se asume como incuestionable la verosimilitud del dicho, por lo menos en su primera parte (todos los líderes roban), nos lleva a dudar en el efecto práctico del supuesto rechazo al robo institucionalizado que se hace de manera verbal. Esto es así porque al suponer que una persona con tal posición ideológica se viera en posesión de poder y, por tanto, ante la oportunidad de usarlo en beneficio personal, nos surge esta pregunta: ¿puede ese sujeto que antes condenó el robo, pero que lo entendió como algo normal entre dirigentes, abstenerse de aprovechar su oportunidad?. Desde nuestra perspectiva la respuesta tiende a ser negativa de manera lógica a menos que el sujeto en cuestión se inscriba en una identidad con ética distintiva respecto a la que portan los dirigentes ordinarios.

En suma, podemos decir que lo encontrado en esta discusión ofrece indicios de una defensa de la honradez como norma de vida sindical y también laboral, aunque parece mejor implantada en la posición optimista. Esta, reivindica la creencia en la legalidad, en “los principios”, aunque ello sea a costa de una evidente ingenuidad al desconocer el carácter egoísta y calculador que parece gobernar la conducta de buena parte de los afiliados y afiliadas. En cambio en la posición pesimista parece relacionarse con una percepción de las personas más objetiva en la medida en que no los idealiza. Al apoyarse en la experiencia práctica las participantes pesimistas tienen en cuenta la apatía y las motivaciones individualistas que dominan la conducta de sus compañeros y compañeras. No obstante, esta posición no parece ir más allá de un rechazo verbal de la corrupción ya que al entenderla fatalmente como mal inevitable implícitamente se asimila a ella. De las dos, parece ser la primera la que mejor se corresponde con el discurso elaborado desde la dirigencia sindical. Pero la segunda ofrece una mejor idea de la visión que prevalece sobre la honradez.

Voces complementarias.

En el G2 encontramos un planteamiento interesante. A diferencia de las posturas optimista y pesimista descritas se rechaza explícitamente que en el sindicato exista corrupción en la relación con las autoridades y nuevamente se deja constancia de la apropiación discursiva, por ende ideológica, que se ha operado en algunos participantes respecto a la preeminencia que tiene la participación de la base en la vida sindical. Ya hemos advertido en otro punto esta penetración ideológica y también hemos señalado su inconsistencia, no obstante aquí la reiteramos por la manera como se combina el mismo razonamiento con una aceptación literal de que existe un cierto abuso de la representación y que no se reconoce como corrupción.

“Esto casi siempre se habla cuando hay una revisión, casi siempre se dice “es que se vendió el comité”, yo creo que nadie lo podrá asegurar, se dio y se comenta pero de asegurar yo no lo aseguraría ¿por qué? Porque normalmente ellos dan una orientación nada más, no deciden. (...) (en ocasiones) el comité hace su orientación a no hacerlo; más no quiere decir que haga uno todo lo que ellos dicen y mucha gente se va con esta idea de que porque se pacta y no hubo huelga “no pues es que ya se mocharon con ellos” ¡no es cierto!. (...) digo, y esto porque creo que no a todos los delegados les van a decir “sabes qué que la universidad se va a mochar y tengan ustedes ...”, no lo van hacer, y el delegado lleva un mandato de departamento o sea no puede cambiar. (...) No es cierto, yo nunca puedo asegurar de que les dan (MOCHADA) porque la base es la que decide. (...) hablaba hace rato de la distribución de los préstamos y en ese sentido puede ser que no los dejan salir y que al final de cuentas, pero que no sería un robo porque los compañeros les tienen que pagar y simplemente no los dejan salir. (P2G2); “Algunos decían que los sacan y entre ellos se lo reparten. (P6G2); “Así es, que se lo reparten entre ellos.” (P2G2); “Nada, más sacan unos para teparle el ojo al macho y tres se quedan (ASÍ ES CONFIRMA EL P2G2) y se los juegan dentro y ya.” (P6G2)

Al final de la transcripción tenemos un intercambio muy elocuente. Se confiesa la seguridad de que se manipulan los préstamos pero como esa manipulación no asume la forma de robo la falta es considerada menor, casi como algo normal. El uso del puesto en beneficio personal puede ser tolerado si no pasa de un cierto límite, si no asume la forma extrema del robo y si se hace lo suficiente para “taparle el ojo al macho”. En esta percepción, entonces, se puede suponer que algunos abusos limitados del poder pueden ser perfectamente compatibles con una práctica sindical democrática.

En cambio en el G3, puede hablarse abiertamente de la corrupción haciendo referencia al propio sindicato pero sin citar ejemplos concreto. El fenómeno se toma como dado, más que por la experiencia directa, por que se asume como un mal inevitable:

“Uno está pensando siempre de que bueno pues sí, aunque por más control que lleven debe de haber de que por ahí alguien se lleve alguna parte ¿no? Lo que sí debe ser es que, bueno, no debe ser ni tan descarado y que debe de tener en cuenta para lo que está ahí...” (P2G3).

Se da por hecho la existencia de un cierto grado de abuso de los recursos sindicales por parte de las dirigencias. Pero no es algo para escandalizarse, forma parte de la vida en común, al menos así lo consigna la sabiduría popular mediante un refrán:

“Hay un dicho que dice que **en arca abierta hasta el más justo peca** (RISAS) (AJÁ DICE P4G3, EXACTAMENTE DICE P1G3) (RISAS). A lo mejor hay gente bien honrada que de repente va y toma, hora si que, hora si que un centavo no se nota entre tanto (CLARO DICE P1G3)” (P3G3)

No se puede generalizar en todos los dirigentes pero es algo que siempre está presente. La cuestión relevante ya no es la corrupción en si misma, cualquiera que sea su forma, si no los alcances que pueda tener.²⁰⁴ Ha pasado a formar parte de lo normal la existencia de una cierta dosis de corrupción como componente de la vida colectiva, de la administración de los asuntos públicos. Y como todo lo normal deja de percibirse o atenúa sus manifestaciones. En tales condiciones la tolerancia social a la corrupción suele ser generosa siempre y cuando se mantenga en niveles discretos, guarde las formas.²⁰⁵

Además, las eventuales prácticas de corrupción no son algo que los trabajadores solo puedan percibir en su sindicato, quizá con mayor evidencia lo perciben en su entorno laboral inmediato. Las

²⁰⁴ En lo personal puede haber repudio a esa forma de ser pero se reconoce que está por encima de la voluntad personal: “Y a mi me parece que eso es incorrecto, inmoral y que nunca vamos a cambiar en este país si no las cosas se hacen como deben de ser, yo no acepto esas cosas, de verdad no las acepto, y no las acepto entre la gente que conozco, entre la familia, o sea lo que es derecho es derecho. Porque yo he oído incluso entre la gente de aquí “oye es que esta bien, esta bien llevarse unas cuantas cosas, no pero este cuate de veras se pasaba, sacaba camionetas, sacaba así de papelería, etc. para vender y así”. Pues es que ya es demasiado ¿no?”. (P4G8).

²⁰⁵ Sorprende la lucidez con la cual esto es percibido en el G8: “Yo creo que desgraciadamente tenemos la escuela en el sistema en que vivimos en que todo es corrupción durante tantos años han robado y saquean al país, dice uno bueno pues por lo menos no hubieran robado tanto. Y ya se hizo como habito de que ya toda la gente pueda robar pero que sea discreto, la gente casi dice ¿no? Que sea discreto, que sea moderado. Entonces se ha hecho como una cultura de la sociedad de el que llegue pues que se lleva su mochada ¿no?” (P3G8); “Siempre me recuerda todo eso una vez que leí El periquillo sarmiento que dice “no es que yo era una buena persona, yo nada más robaba lo justo”, o sea ya nada más nos conformamos con que la gente robe lo justo, o sea que ya es normal robar nada más no se te pase la mano, o sea ya hasta hay un nivel de...” (P4G8).

abismales diferencias en el ingreso, en las condiciones de trabajo, en las prerrogativas, así como los privilegios auto asignados por los funcionarios son registrados como formas de corrupción.

“Yo creo que esa situación no nada más es del sindicato aquí en la universidad. Yo observo que las gentes que pasan por dirección, por secretarías académicas y demás, se reparten bien rico el presupuesto y cuando uno se pone a observar, que te quedas a veces a trabajar porque hay una cosa urgente que atender, y trabajas una semana toda la tarde, pues resulta que a la semana tu ganas pues 200 pesos. En cambio ellos, se echan unas becas y unos viajes de 6 meses o un año con todo pagado, a todo dar. Entonces, pues es injusto. Es injusto. Ahora si nos ponemos a ver la diferencia entre lo que ganan unos maestros porque ya tienen unos puntos y porque ya entraron con un doctorado, vienen aquí al paraíso, vienen directamente a sacarse una cantidad enorme de dinero comparativamente con lo que ganamos los administrativos y lo mismo con los que ni siquiera trabajan. O sea hay cantidad de maestros, que nada más apuntados, que vienen a cobrar y se van.” (P4G8).

Evidentemente al menos parte de lo dicho en esta cita, en sentido estricto, poco tiene que ver con la corrupción como es el caso de las diferencias salariales, no obstante, lo importante es la forma como se registran o codifican los datos recogidos del entorno. La lectura de lo que ocurre en el medio ambiente ratifica la percepción de una corrupción prácticamente omnipresente y, como consecuencia natural, de pasada establece que no hay razón para suponer que en el sindicato las cosas puedan ser diferentes: “Entonces pues el sindicato, pues es igual” (P4G8).

Uno de los ejemplos más señalados para ilustrar la presencia de la corrupción en el sindicato es, a juicio de algunos participantes, la administración de la exclusividad que el SITUAM tiene para proveer a la UAM de los trabajadores administrativos que requiera. El mecanismo institucionalizado en el sindicato indica que solo pueden ser candidatos a obtener el empleo aquellos que cuenten con una firma, a manera de aval, de un trabajador sindicalizado cuya filiación al menos sea de un año de antigüedad. Además, el orden que deberán seguir los candidatos para ingresar estará determinado por la antigüedad sindical de quien proporciona la firma. En estas condiciones algunos participantes hablan de actos de corrupción en esa administración.

“Digo cualquiera de nosotros ha visto el juego que se hace con las plazas, de repente gente que vemos que ya está dentro. Obviamente también vemos que no es lo mismo que sea x o tal, porque si es tal pues como dicen, pues está en su año, está en su sexenio, o está en su... bueno, pues está en el Comité, bueno pues como yo soy cuate de ellos pues va a ser mi oportunidad o de los familiares. No pasa al igual cuando son los otros. Pero si se nota y va de la mano con lo que hemos dicho de las corrientes que, bueno son los que últimamente han llevado la batuta en la vida sindical.” (P1G8).

Sin generalizar, reconociendo que existen dirigentes que si lo hacen y otros que no, pero dejando bien sentada una certeza que parece estar muy extendida, la percepción habla de un poder de los representantes que fácilmente escapa a los controles institucionalizados. Por lo mismo, que fácilmente propicia las condiciones para que asome, de vez en vez, la corrupción en ese ámbito de la vida sindical.²⁰⁶

El problema, como lo veremos en el punto que sigue, es complejo y tiene muchas implicaciones para la vida sindical. Aquí solo apuntamos que para algunos participantes es otro elemento que les refuerza una percepción de la vida sindical en proceso degenerativo. Otra vez la mecánica de comparar lo viejo y lo nuevo arroja saldos negativos para lo último: “...**anteriormente pues éramos muy honestos o éramos muy compañeros**: yo te doy mi firma, ándale, pues para que entres, ahora tú te enteras de que la firma se vende.” (P2G3).

Con esta apreciación, ya no solo hablamos de eventuales manifestaciones de corrupción en la dirigencia, también tenemos un proceso de descomposición que se extiende a todo el cuerpo del sindicato y que parece tener su epicentro en el intenso y subterráneo comercio de firmas y que, a su vez, se ha convertido en la antesala del ingreso a la UAM como trabajador no académico.

Puntualización.

Esta discusión trasluce con elocuencia el aprecio de los participantes por la honradez. El primer consenso implícito que alcanzan establece con precisión los términos de la discusión: todos los líderes roban, la cuestión está en saber si es posible controlarlos o no.

Planteadas así las cosas, se perfilan dos opiniones superficialmente distintas. La que hemos definido como optimista, apoyándose en supuestos formales y en el discurso sindicalista, parte de que la permanencia de los malos líderes depende de la base sindical. Esa perspectiva se sintetiza en esta frase: “tenemos lo que merecemos”. Por el contrario, la posición pesimista rechaza esa responsabilidad debido a que ésta se sostienen, según su entender, mientras la dirigencia no muestre verdadera voluntad de combatirla. Además, controlar a los malos dirigentes, de acuerdo a esta última opinión, no se puede debido a la indiferencia de la mayoría.

²⁰⁶ “Respecto a eso, a mi me gustaría agregar que bueno ojalá y se publicara esto porque creo que hasta ahorita no hemos tenido el valor de enfrentarnos a ese tipo de cosas, a la corrupción de las plazas, que bueno ya lo tocó ahorita mi compañero porque por ejemplo con mi plaza, a mi me dio la firma una maestra del 79, entré en el 86 a trabajar. Resulta que con mi firma dieron a 3 personas más con la misma firma, con la firma de la maestra, metieron a 3 personas más y a cada una le cobraron 7 mil pesos, por meterla con la misma firma.” (P3G8).

Aunque ambas argumentaciones se presentan como opuestas coinciden en un profundo pesimismo. La voz optimista, fácilmente cae en contradicción. Primero defiende la posibilidad de cambiar a los malos líderes, después reconoce: “pero eso nunca lo vamos hacer”. Su defensa parece mas una inercia discursiva que una convicción apoyada en la experiencia. En el fondo de las dos posiciones prevalece un pesimismo fatalista que se sustenta en el individualismo e indiferencia que perciben en sus compañeros y, quizá, también en sí mismos.

Esto último resulta lógico dado que si se asume a la corrupción como inevitable, es decir, como normal en la función de la representación, entonces, así sea de manera inconsciente, se acepta cierta predisposición a participar de ella. En el plano consciente se puede rechazar, como lo hacen los participantes, pero difícilmente estos últimos la resistirían en caso de verse tentados por ella, toda vez que lo condenable no está en la corrupción en sí misma, sino en los límites que se le impongan. Es aceptable si se le maneja discretamente.

12.2.2 “Éramos muy compañeros” o solidaridad diluida.

En este punto nos propusimos explorar los indicios ideológicos que sobre la solidaridad, o el desprecio, pueden existir entre los trabajadores.

La pregunta detonador utilizada para este punto fue la siguiente:

¿Cuál es su opinión con relación a que los trabajadores vendan las firmas para que otras personas entren a trabajar a la UAM?.

Discusión del grupo 1:

1. P3G1: Pues en mi opinión yo digo que está mal que las vendan porque muchas personas no tienen para pagar esa firmas. Que den algo de su voluntad es muy distinto. Por ejemplo yo di mi firma. Se la di a una compañera, se la di, yo nunca le dije te la vendo.... yo lo veo mal.
2. P4G1: Así es, así debe de ser.....si a ti te la regalan la firma... hay que regalarla.
3. P3G1: En cambio me dio un regalito, yo no se lo pedí.
4. P4G1: Claro
5. P2G1: Una gratificación
6. P3G1: Ándale, pero que yo le diga te la vendo...
7. P4G1: No, pues eso ya es...
8. P3G1: porque hay compañeros que de veras si se encajan mucho, 2 mil, 3 mil, 8 mil
9. P5G1: ¡Muchísimo!, 3 mil
10. P1G1: A mi me están pidiendo 20 mil. A mil por año.
11. P3G1. Que bárbaros ... que conciencia, no...
12. P4G1: Eso ya es negocio
13. P2G 1: Es lo que se dice.
14. P1G1: Se ha oído, no nos consta pero....yo también he oído

15. P4G1: Yo digo que para hablar hay que tener el dinero
16. P3G1: Papelito habla
17. P1G1: Pero, pues, ya cuando lo dice mucha gente es porque...
18. P4G1: Bueno, eso de que lo diga la gente.....
19. Promotor.- Aclaro que lo que aquí se diga no tiene otro efecto que el académico ya explicado y se trata de algo que se maneja como secreto a voces pero no públicamente.
20. P1G1: Eso es...
21. P2G1: Bueno no se acepta públicamente porque....
22. P4G1: porque....vaya a decir la gente pues Julio roba, pues no.
23. P3G1: No, pero tienes el papel de quien te la dio.
24. P4G1: No, pero es que te digo, la gente, saca cualquier cosa
25. Promotor: Aquí la pregunta es como ven ustedes que eso suceda, no quien lo hace o no lo hace.
26. P1G1: Yo lo veo mal porque, digo todos los que quieren trabajar es porque tienen necesidad de trabajar y luego les piden miles por trabajar, pues yo pienso, si me piden, como ahorita que hay rumores que se piden 20 mil, pues si tengo los 20 mil mejor pongo un negocito. Por eso yo digo que está mal.
27. P4G1: Bueno, eso está mal, porque no debe ser; pero ... digo yo no lo hago, ni lo he hecho... pero..
28. P3G1: Puede ser que unos si lo pagan, pues.
29. P4G1: Si, pues lo pagan porque saben que alrededor de un año, dos años ya....
30. P2G1: Si es lo que se dice ¿no? Se dice "mira yo a ti te vendo mi firma y en un año tu ya sacaste así lo que invertiste, ¿no? Y hay personas que inclusive son tramposas, yo se la vendo al compañero, y él me da un depósito de garantía; pero resulta que ya luego al rato ya se me ofrece más dinero, no pero sabes qué, te la vendo, voy y vendo al compañero y le devuelvo su dinero. Sabes qué, pues no se pudo por esto y por aquello; cuando yo he escuchado así comentarios ¿no? Y hay te va tu dinero, yo ya le di uso. Pero cuando yo me encuentre otro compañero, desesperado de que quiere entrar y si a mi compañero le pedí ocho, a él le voy a pedir 12, ¿no?, ya son 4 mil pesos más de ganancia, voy le entrego al otro los 8, yo quedé tranquilo con él, y ya tengo este de 12 mil, y al rato me puede salir, este, otro de 13 ó 14 y cuando ande urgido nomás de dinero, o sea nomás tienes que irlo moviendo, moviendo, moviendo el dinero muchas veces. Y vaya usted a saber hasta qué o cuando se le va acabar a una persona esa firma. Porque si hay compañeros así muy amañados.
31. P1G1: Ya, si es así. Una compañera que muy compañera mía y todo le dije yo que me diera su firma para una de mis hijas, me dice "no porque fulana me da tanto", y después a la otra le dijo que no porque le daban más y así . Y digo eso me tocó a mi con ella que era muy amiga mía, pues que se esperan con....
32. P2G1: Con personas que....Bueno sí, digamos, luego hay personas vecinas de nuestros terruños ¿verdad? Que les platicamos, y a lo mejor hasta fantaseamos más de la cuenta, de las prestaciones que tenemos en la universidad y todo. Por desgracia los trabajos de la calle, la privada, pues no hay nada, ni ninguna garantía, ninguna prestación más que disque la que marca la ley, y algunas ni siquiera esas. Entonces si van con el cuento chino de que tenemos seguro de gastos médicos mayores, tenemos ISSTE, tenemos despensa, tenemos cositas que se han ido ofreciendo con el tiempo, pues aquellas personas se emocionan, se animan y hasta se endeudan para poder conseguir dinero. Ese es el problema de la venta

porque estamos desfalcando a la pobre persona que no tiene dinero abusando de su ingenuidad de que no sabe exactamente de cómo están las cosas aquí en la universidad.

33. Promotor: ¿será que existe la idea de que trabajar en la UAM es un buen trabajo?
34. P2G1: Si existe esa idea.
35. Promotor: ¿es cierto o es falso?
36. P2G1: No, eso si es cierto, hay que valorar lo que se tienen como trabajador, en la universidad. Lo digo yo porque tengo que trabajar en las tardes, en la privada. Los ocho años que llevo aquí trabajando, 8 años que me estoy matando en la tarde. Entonces, este, 600 pesos actuales, con premios, a máximo 700 pesos quincenales es una miseria, ¡y con premios!. Que usted llega tarde 3 veces a la quincena, se le descuenta su premio. Que si usted no quiere participar en los dichosos dobletes, se le suspende, cualquier cosita, y ya nada más se vienen cobrando 550, 500 pesos ¡a la quincena!. Un compañero de nosotros, nuevo (en la UAM), nuevo vendrá ganando 900 o 1000 pesos a la quincena, ¿verdad? Y que nos traen las 8 horas a pan y agua (EN LA PRIVADA). No se descansa, nos dan área o bien nos tienen como ayudantes generales a todo lo que se ocupe, a todo lo que se utilice. Y estoy hablando de 700 pesos que es magnífico, porque un sueldo mínimo son 540 pesos quincenales. Entonces, se imagina usted, llega usted y lo promueven, el que usted trabaja y gana más o menos y compañeros digamos de 15, 20 años que pues sí, por su antigüedad ya la universidad les está dando un poquito más de dinero, pues si ya les llega su recibo de 1000 y pico de pesos a la quincena, que sí está ganando quinientos, 600 pesos pues si se asombra ¿no? Y quisiera tener ese tipo de estímulos ¿verdad?, de estímulos, entonces si hay que valorar lo que se tiene en la universidad como salario, como trabajo y de que la verdad no nos exigen mucho.
37. P1G1: Sobre todo es más (NO SE OYE), así sobre nosotros con el chicote. Trabajándole no hay quien se meta con uno, este, y en una empresa o eso, yo trabajé en empresa antes, se iba uno al baño, y se tardaba unos 5 minutos ya estaban sacándolo a uno del baño diciéndole hasta la despedida. Digo, y pues aquí va uno al baño, por ejemplo este rato que tenemos aquí, pues ya nos anduvieran buscando hasta con
38. P2G1: Con la policía, (RISA)
39. P1G1: Digo, aquí tienen uno libertades, digo hay trabajo sí, pero ya cumpliendo uno pues ya. Es muy distinto el trabajo de aquí al trabajo de una empresa, y es mínimo nada más y entonces (PARA LUCHAR EN UNA EMPRESA) había que ir a marchas, había que ir, pues a juntas o lo que sea después de trabajar, no les importaba nada.
40. P2G1: No y aquí la verdad, bueno estamos hablando de este grupo de trabajadores, pero normalmente hay muchos trabajadores que sí favorecen mucho a la flojerita, la verdad. Hay secretarias que llegan y dejan su máquina, la sacan para que el jefe vea que ya llegaron y se van a tomar su cafecito, su desayuno y regresan, no hacen casi nada, platicando por teléfono, entre ellas, dos, tres papeles que redactan y al ratito se van a comer cualquier otra cosa, o sea de manera general que la mayoría de trabajadores no somos matados, es la verdad. Quizá muchos si hacen la jornada de 8 horas, pero no es matado, no es fatigoso de que ande y ande, más y más chamba. Quizá hay jornadas, hay temporadas en las que se requiere, se les acumula la chamba, pero hasta ahí.
41. P3G1: Además hay empresas que trabajas y se termina eso, lo que te dieron a trabajar y ya acabó, ya vaya más para allá y otra vez ahí vas. Aquí no, aquí se trata de que esto le pertenece y usted sabe si lo hace o no lo hace. Sabe que de por sí vino a trabajar ¿no?. Aquí ya, hasta ahí nomás acaba.
42. P4G1: Muchas veces sí hay gente que no quiere trabajar y no trabaja

43. P3G1: Hasta se van temprano algunos
44. P4G1: Pero ese es el problema de ellos. Bueno, este, si uno está cumpliendo los demás que hagan lo que quieran.
45. Promotor: ¿Quieren decir algo más?
46. P2G1: Si, es que ella dice que muchos se van temprano, sí, pero hay muchos que ni siquiera viniendo temprano o yéndose tarde hacen. O sea están mal. Dicen, con su presencia es suficiente, en serio. Yo, yo pienso que la satisfacción de uno como trabajador es voltear y ver su área y quedar satisfecho; decir está limpia; en muy buenas condiciones. Porque volteamos a ver otras áreas y nos deja mucho que desear.
47. P4G1: Volvemos a lo mismo ¿quién tiene la culpa?
48. P2G1 Ahí creo que la culpa la tiene también los jefes. Los jefes, porque por desgracia yo creo que necesitamos el chicote, todavía ¿no? Ahora, puede que nos estén checando continuamente pero sabemos que también pasan hoy y mañana ya no pasaron, pues eso también cae en el exceso de confianza de uno. Como está una compañera que me decía "hoy es día de quincena, hoy no se trabaja" y dicho y hecho, ni un día de quincena trabajaba (RISA DE UNA PARTICIPANTE) en serio me invitaba a que yo fuera uno de los primero allá en la caja, media hora antes que se abra la caja; y a la hora que vio que yo le rehuía y mejor decía "hay recoge mis basuras, y hoy no puedo ir".....vete, vete con confianza, pero en ese aspecto que pues...
49. P4G1: Como yo iba a venir aquí, terminé mis tareas y ... tuve que terminar
50. P2G1: Por eso le digo, la satisfacción de uno como trabajador es voltear a ver su área y decir... y hasta ahí. Ya no salirse.

Interpretación.

Es obvio que esta discusión se inicia con una primera reacción de condena al comercio de firmas (1-7). Sin embargo, la condena misma supone la aceptación de su existencia y sus efectos perversos en las relaciones que sostienen los trabajadores.²⁰⁷ Se reivindica el valor de la solidaridad como criterio principal para ceder la firma (1 y 2) sin que se vea afectado dicho valor por las muestras sinceras de gratitud: "En cambio me dio un regalito, yo no se lo pedí." (3); pero esa indignación verbal parece no ir más allá de las palabras como podremos ver más adelante.

Se entiende claramente que el problema es de forma y de grado. Si él o la beneficiada con la firma retribuye al donante de manera simbólica, con un "regalito" o, incluso, con un pago en efectivo mínimo no se ve como grave. El problema empieza cuando en la propia negociación de la firma se habla de venta (6) y, sobre todo, cuando se habla de pagos elevadísimos para un potencial comprador que se supone desempleado (8, 9 y 10).

²⁰⁷ Es una condena que se escuchó en varios grupos como en el G8: "Creo que es una corrupción completita ¿no?. Tú vas a recomendar a alguien que conoces, o sea tú estas recomendando con tu firma a alguien porque estas avalando su honestidad, tú la debes de conocer. Además pues eso no es una venta, pues que clase de recomendación es; es un intercambio económico, yo estoy totalmente en desacuerdo en que se vendan las firmas. Debería de ser una cosa que no tuviera que ver con dinero; yo te recomiendo a alguien porque yo lo conozco, porque yo sé que es honrado ¿no? Yo no estoy de acuerdo en eso." (P4G8)

El asunto preocupa con suficiente razón a los participantes. Los estatutos del sindicato consignan una sanción, consistente en el retiro del candidato que halla comprado la firma y cancelación del derecho a proponer en el futuro a otro candidato, para todo sindicalizado a quien se le pruebe que vendió su firma. Por esa razón se pueden observar contradicciones o reticencias para abordar el tema. Por ejemplo, la participante 1 nos informa de su experiencia: “A mí me están pidiendo 20 mil. A mil por año” (10). Le siguen comentarios de sorpresa y de condena pero el participante 2, sentado a lado de la primera, desliza el comentario evasivo: “Es lo que se dice” (13). Aquí el participante 1 parece cobrar conciencia de su indiscreción y busca enmendar con otra intervención: “Se ha oído, no nos consta pero... yo también he oído”. No se niega el comercio de firmas ni su dimensión pero se busca evadir un involucramiento dado el riesgo ya comentado. Con seguridad es el mismo temor que hace decir al participante 4: “Bueno, eso de que lo diga la gente” (18) en un intento por negar la existencia del comercio. No obstante, la discusión de este grupo y la de los otros aportan elemento suficientes para confirmarlo.

Entre los participantes queda claro, según lo declarado verbalmente, que el comercio de las firmas encierra una gran injusticia y una evidente contradicción. Es obvio que quien busca el empleo es porque carecen de medios propios de vida “y luego les piden miles por trabajar” (26). Más contradictorio suena si el mercadeo de las firmas ocurre en un sindicato donde el discurso es enfático en la solidaridad con otros movimientos sociales y cuyo lema reza: “Por la unidad en la lucha social”.

Con todo, vale la pena tomar con reservas el rechazo verbal expresado por los participantes. Por ejemplo, después que la participante 1 manifiesta su repulsa y hace notar la contradicción anotada arriba, agrega “...pues yo pienso, si me piden, como ahorita, que hay rumores que se piden 20 mil pesos, pues si tengo los 20 mil mejor pongo un negocito. Por eso digo yo que está mal”²⁰⁸. No hay que esforzarse mucho para encontrar una idea que si bien no contradice la supuesta indignación moral al menos la atenúa mucho. Lo que se rechaza aquí no es el pago sino el monto del mismo.²⁰⁹

²⁰⁸ Otra opinión muy parecida se dio en el G2: “Eso está mal yo toda la vida he estado en contra de eso, me da mucho coraje. A mí nadie me dice que se vende porque saben que siempre me enoja porque digo ¿cómo es posible que la van a vender a alguien que necesita? Ahora ponga usted que se la vendan pero a una cosa moderable” (P3G2).

²⁰⁹ Esta transcripción nos parece muy lúcida por la comprensión que muestra del problema y la confirmación que hace de nuestro supuesto: “Pues si porque si tiene una necesidad de empleo pues se supone que tiene necesidad y ¿cómo va a tener 15 000 ó 20 000 pesos? Que nosotros mismos le entramos a la corrupción, nosotros mismos como trabajadores porque ¿cómo puede ser posible por decir que yo tengo 16 años le voy a vender la firma a otra persona que está necesitada de trabajo por 16 000 pesos? Si tendré yo necesidad pero también estoy abusando de esa necesidad de la otra persona. Pero si hay casos y ahorita se está dando mucho precisamente por el desempleo y te lo digo porque bueno

Las cantidades hoy exigidas resultan exorbitantes para alguien que necesita al menos el salario íntegro de 7 meses de trabajo, aproximadamente, para conseguir una firma con la suficiente antigüedad para que su recomendado tenga oportunidad real de ser contratado en corto tiempo. Dada la proporción del pago exigida, la participante considera poder encontrar una mejor aplicación como inversión. Por tanto, es lógico suponer que si los montos exigidos por las firmas fueran menores nuestra participante tal vez vería ese tipo de transacciones como aceptables.²¹⁰

De la discusión podemos desprender que la compraventa de firmas suele ser, en la mayoría de los casos, una operación entre trabajadores. Aquellos que buscan meter a trabajar a la UAM a un pariente son los potenciales compradores de las firmas.²¹¹ Los precios se disparan porque no sólo se trata de conseguir la firma de alguien que no haya recomendado a nadie, pues sólo se puede recomendar una vez, sino de conseguir la firma con la mayor antigüedad posible dado que eso garantizará mayor probabilidad de ingreso inmediato.²¹²

yo tengo una hija que está desempleada, mi hijo igual y pues uno dice ¿dónde?, a lo mejor haciendo una tanda, pidiendo prestado, qué se yo. Y compro la firma; pero pues si exageramos nosotros los que tenemos la firma, también abusamos de la necesidad de aquella persona por que no pedimos una cantidad (moderada, dice G2P3) pues razonable sino nos vamos a los extremos, en que mil pesos por año y se han dado casos de hay una persona que consiguen las firmas y luego las revenden..." (P4G2)

²¹⁰ Al menos en dos grupos de discusión se manifestaron abiertamente en este sentido. Primero en el G2 se dijo: "Está mal pero hay necesidades afuera o adentro de la universidad. Yo pienso que los trabajadores estamos en la misma condición de hacer o comprar o, en veces, obtener buen resultado en este caso vendiendo para ir ganando porque ahorita hay mucha necesidad de trabajo en la calle." (P5G2); Del mismo modo hubo quien planteó la misma opinión en el G5: "Que los trabajadores vendan sus firmas, pues cuando menos obtienen algo a que le roben a uno su firma y ni cuenta se den hasta años después, bueno yo lo digo por mí, porque yo nunca supe que un fulanita había entrado con mi firma y hasta que yo quería meter a uno de mis hijos a trabajar, pues ya diste la firma ¡ah caray! ¿a quien? Por eso digo si así obtienen algo por lo menos se benefician en algo y no que le digan a uno "pues ya no puedes porque ya diste tu firma" y por más que uno diga "yo no" pues aquí está, entonces creo yo que si los trabajadores vendan su firma para que otra persona entre a trabajar, puede ser porque a lo mejor no tiene a quien darle su firma pues se beneficia con algo." (P2G5).

²¹¹ De hecho varios participantes se declararon abierta o implícitamente como posibles compradores de firma: "Pues a lo mejor hay necesidad ¿no? De algunas personas de adquirir una firma, pero desgraciadamente no encontramos a la persona indicada, de acercarnos y solicitar que nos la den ¿no? y pues esta persona, dice bueno yo te consigo una, es cuando sucede eso que dice la compañera, la corrupción ¿no?, Pero yo creo que la persona que la compra realmente la necesita y es la última en enterarse. Y muchas veces, pues, por la desesperación que tiene dice si, órale lo que sea, con tal de entrar a trabajar, o sea es una cadena." (P5G3); "alguién más decía: bueno pues tengamos la necesidad muchas veces de tener que comprar una firma para que alguien de mi familia, por ejemplo puede ser mi esposo, que no tenga trabajo en este momento, y alguien me dice oye ahí hay alguien que te pueda vender una firma en 20 mil pesos, pues yo no se que hago, me voy a la zona rosa una noche (rizas) y compré la firma a mi marido ¿no?" (P2G3); "...en cuestión de los compañeros que sindicalmente no están metidos en carteras y cosas de esas no se ve tan mal que venda su firma y que es una costumbre que aquí se da; o sea yo vine comprando una firma, desde luego, para que no se diga por ahí, ¡caray! Se espantan diciendo ¡ay! eso no es cierto, espero yo no dañar a mi compañero si llegara el momento después de está plática y se vea que me vendió la firma, pero bueno esto es muy cierto y así se da." (P4G6).

²¹² Existe un pleno convencimiento de la imposibilidad para terminar con este mercadeo: "...yo sigo pensando que aún en estos días cuando más carencias económicas hay, es muy difícil que la gente se abstenga de venderla y diga "te la voy a dar así", cuando la persona tiene 20 años de antigüedad pues yo digo que no y cuando hoy se oye decir en los

La palabra clave en esta percepción parece ser el de “inversión”. El propio participante 4, que previamente intentó evadir la discusión, insinúa los términos en los que se plantean los trabajadores el asunto de la compraventa: “Si, pues lo pagan porque saben que alrededor de un año, dos años ya...” (29). El participante 2 le completa: “Si es lo que se dice ¿no? Se dice ‘mira yo a ti te vendo mi firma y en un año tu ya sacaste así lo que invertiste’”. Lo que tenemos, entonces, es la actualización de un referente ideológico que los trabajadores han adquirido en su vivencia social, aquella que en múltiples ámbitos le ha señalado que todo, o casi todo, está sometido al mercado. Aún aquellos bienes que legalmente no debieran estarlo, si son escasos, son susceptibles de ser comercializados, como es el caso del empleo. Pagar por una firma con la expectativa de acceder a un puesto de trabajo en la UAM, en un contexto de escasez de empleo, resulta hacer un buen negocio, es decir, es una buena inversión.

Como en toda sociedad de mercado, donde este se convierte en el núcleo articulador de las relaciones sociales, la consecución de la ganancia y la acumulación se convierten en los resortes principales de la dinámica social subordinando o relegando a un lugar secundario a valores que previamente cumplían esa función. Así en el sindicato, el mercado de las firmas parece jugar un papel disolvente de las relaciones solidarias o de amistad. Una expresión de ese proceso disolvente lo constituye el surgimiento de trabajadores con sentido de comerciantes nato que, aprovechándose de la alta demanda de firmas, somete su firma a una especie de subasta hasta encontrar al mejor postor. El participante 2 nos ilustra la mecánica: “Pero cuando yo me encuentre otro compañero, desesperado de que quiere entrar y si a mi compañero le pedí ocho, a él le voy a pedir 12,” (30). Aquí tenemos el espíritu emprendedor de rapiña en pleno.²¹³

Una vez que la discusión ha entrado en un ambiente de más confianza, la participante 1, que en un momento había intentado evitar comprometerse con su testimonio, ahora asume plenamente ese compromiso: “Ya, si es así. Una compañera que muy compañera mía y todo le dije yo que me diera su firma para una de mis hijas, me dice ‘no porque fulana me da tanto’...” (31). La expresión no

pasillos "oye se cotiza una firma por año, mil pesos por año o mil cien pesos por año" veíamos según la antigüedad que tienen, eso es un rondín que se da entre nosotros. Hoy eso vale la firma ¿no?" (P5G6)

²¹³ Los ejemplos en este punto son diversos: “Yo conocía un caso de Iztapalapa que fue a dar hasta el tambo por esta causa porque vendió la firma, se la pagaron y después sacó a la persona y esta persona ni siquiera se dio por enterada sino que cuando se dio cuenta era porque ya la otra persona estaba trabajando.” (P6G2); “Así le pasó a un familiar también que le vendieron la firma y resulta que se la dio a otra persona y después no le quiso regresar el dinero a uno de mis hermanos y ahí se perdió el dinero y todo por la necesidad de la persona.” (P4G2).

puede ser más clara para ilustrar el interés egoísta que se instala entre los trabajadores, por encima de cualquier convocatoria a la solidaridad que se formule discursivamente.

En el mercadeo también participan personas que no cuentan con un lazo previo con la universidad. Como lo ejemplifica el participante 2, la positiva percepción que los trabajadores tienen de su centro de trabajo y su divulgación en su entorno extralaboral próximo opera también como un mecanismo efectivo para atraer a potenciales clientes en busca de un puesto de trabajo vía la compra de la firma (32).

Esto nos hace suponer que ciertamente, como lo plantea el participante, mucha gente desempleada se ve altamente estimulada, por las optimistas referencias recibidas, a buscar emplearse en la UAM y seguramente para lograrlo no reparará en deudas, si está en posibilidades de hacerlo. No obstante, nos inclinamos a pensar que ese mecanismo de incorporación más bien tiende a discriminar precisamente a quienes mayor necesidad tienen del empleo, a los verdaderamente desempleados, y abre las puertas a aquellos que ya cuentan con otro empleo o alguna forma de ingreso. Esto suena lógico dado que serán estos últimos quienes estarán en mayores posibilidades de reunir el dinero requerido.

Volviendo sobre la percepción positiva que los trabajadores tienen de su trabajo en la UAM, son elocuentes las palabras de los participantes. Según su testimonio, los salarios y prestaciones de esta institución son superiores a los de otros centros universitarios privados o empresas de otro tipo (36).²¹⁴ Pero además de los beneficios económicos otros factores refuerzan la pocas veces reconocida apreciación por el empleo en la UAM. Por ejemplo en lo que se refiere a cargas de trabajo, en la institución privada “No se descansa, nos dan área o bien como ayudantes generales a todo lo que se ocupe, a todo lo que se utilice.” (36), mientras que en la UAM “Trabajándole no hay quien se meta con uno” (37). Igual sucede con los horarios, con la presión ejercida por los jefes, con

²¹⁴ Este testimonio es muy oportuno: “El sindicato nos respalda como decía la compañera y tenemos otras prestaciones que en ningún otro lado las dan ¿no?. Mira por ejemplo yo he visto, estaba en servicio social y cuando llegan a acreditaciones hay salarios de licenciado, o sea, gente que ya tiene licenciatura, y gana menos de lo que yo gano o gana lo mismo y en otras condiciones, o sea, son eventuales, no tienen las mismas condiciones de trabajo que yo tengo. Entonces sí, que seamos honestos, realmente aquí en la universidad el trabajo está respaldado primero por el sindicato y después bueno nuestras condiciones de trabajo difieren mucho a otras situaciones en otras empresas.” (P2G3); “Estamos en la gloria porque yo, mi esposo trabaja en otro lado, donde ahí el uniforme, los uniformes que les dan a ellos los tienen que pagar, o sea, no te los da la empresa, se los manda hacer a todos, para que todos sean iguales pero te los vende y también les vende las botas o sea todos los implementos de trabajo se los vende, entonces aquí no, pues aquí los regalan ¿no?” (P1G3)

la tolerancia para ausentarse de las áreas de trabajo,²¹⁵ etc. Se reconoce abiertamente que las condiciones de trabajo predominantes en el sector privado son mucho más demandantes y severas que las existentes en la UAM para los diversos grupos de trabajadores no académicos (39, 40 y 41). Tan es así que los casos de trabajadores que abusan de sus benevolentes condiciones de trabajo, mediante la evasión del trabajo mismo, es moneda corriente: “Muchas veces sí hay gente que no quiere trabajar y no trabaja” (42 y 43).

¿En quien cae la responsabilidad de esta situación? Pregunta el participante 4 (47). La respuesta dada por el 2 resulta curiosa porque como acto reflejo señala a los jefes como los responsables, pero su argumentación no hace sino culpar a los propios trabajadores: “Los jefes, porque por desgracia yo creo que necesitamos el chicote, todavía ¿no? Ahora, puede que nos estén checando continuamente pero sabemos que también pasan hoy y mañana ya no pasaron, pues eso también cae en el exceso de confianza de uno.” (48). ¿Porqué tan notoria contradicción?, ¿porqué no reconocer de entrada, como se hace en la argumentación, que toca a los trabajadores una buena parte de esa responsabilidad?.

La respuesta a tales preguntas, nos parece, tendría que aceptar que se encuentra implantada entre los trabajadores una visión preconcebida del conflicto en el trabajo que, ante cualquier problema que demanda explicación, solo se activa mecánicamente de vez en vez para ajustar los hechos a un discurso que ha establecido una distancia entre el sindicato y cualquier posible compromiso con el trabajo. De este modo, dada la fuerza de una verdad aceptada como explicación recurrente, ante el grupo de discusión, el participante 2 se ve forzado a ratificar esa verdad aunque con su explicación inmediata la niegue.

En cuanto a la explicación misma, vale la pena registrar al menos dos detalles. La solución autoritaria que el propio trabajador ve como necesaria y el relajamiento que se ha extendido y que se evidencia los días de pago quincenal, cuando varios trabajadores prácticamente abandonan sus labores (48). En el primer caso, cuando el trabajador dice “...yo creo que necesitamos el chicote, todavía”, además de otras implicaciones, trasluce una pérdida de confianza en si mismo y en sus compañeros como personas capaces de asumir compromisos y cumplirlos. En el segundo caso, tras ilustrar un caso típico de relajamiento (48), el mismo participante ofrece también un ejemplo típico de

²¹⁵ Una participante secretaria se expresaba en estos términos: “...también tiene que ver mucho que habemos muchas madres de familia que tenemos la comodidad de venir a medio día, y no todo el día, podemos ir a recoger a nuestros hijos, o sea, tenemos muchas ventajas y por eso estamos aquí en la UAM, Quizá halla empresas donde le paguen a uno un poco más, pero no tenemos las mismas facilidades” (P6G3).

responsabilidad ante el trabajo con su propia postura: “la satisfacción de uno como trabajador es voltear a ver su área y decir... y hasta ahí” (50). Eso permite entender los límites de la evasión al trabajo. Finalmente, la UAM funciona y funciona gracias a que existe un sector también importante que se compromete con su trabajo, como es el caso del participante señalado, o como lo testimonia el participante 4, con categoría de jardinero: “Como yo iba a venir aquí, terminé mis tareas y ... tuve que terminar” (49).

Podemos suponer, con estos elementos, que carece de fundamento la idea defendida desde algunas posiciones del sindicato en el sentido de que existe una identidad del trabajador universitario. Por lo menos con relación al trabajo esa identidad no parece tener sustento. Puede que exista procesos homogeneizadores con base en los estilos de vida, los hábitos de consumo o disposición del tiempo libre, pero en todo caso no son procesos que se traduzcan necesariamente en identificación de objetivos comunes y menos que conduzcan a un programa de acción. Además, los mismos procesos se ven sistemáticamente limitados por las diferencias salariales y de educación formal.

La actitud ante el trabajo diferenciada, más que de una identidad, nos habla de una heterogeneidad de motivaciones. La evasión o compromiso con el trabajo no sólo pueden ser explicados en función de la aceptación o impermeabilidad al discurso sindical también, seguramente, intervienen motivaciones personales con fundamentos éticos del trabajo así como estrategias meramente individualistas de escalamiento de posiciones o de consecución de prerrogativas.

Voces complementarias

Un tópico que se manifestó más claramente en otros grupos de discusión es el de la corrupción. Corrupción que entre los trabajadores asume la forma de perversión de un derecho en tanto que estos participan activamente en la comercialización del empleo. El sentido defensivo que históricamente tiene para el sindicato la exclusividad contractual ha derivado en lucrativo negocio en perjuicio de sus propios afiliados.²¹⁶ Por ejemplo no ha faltado quien intente parasitar con la gestión de las plazas temporales:

²¹⁶ “Se ha dado últimamente, al principio no era así (hace como 5 años, dice 7) Hay gentes que andan atrás de uno para conseguir la firma y la veden, o sea ya es la corrupción. Al principio no, se daba fácilmente, yo incluso mi firma la di a una persona que estaba.(duda) no, no había problema (era otra cosa, dice el P7G3) Ya hasta últimamente, después de veintitantos años anda ocurriendo eso.” (P6G3).

“Ahora, otra cosa que se ha dado de que por decir, yo voy a mucho a las plazas temporales por unos familiares que van a concursar. Este de que se dio mucho en el sindicato que hubo ya un reglamento de que ya no iban a dar más hojitas para una persona porque había personas que llevaban hasta 6 participantes para que concursaran en las plazas y, según por ahí se murmuró, que les pedían dinero, si se ganaban las plazas tenían que dar cierta cantidad de dinero cuando cobraban su primer quincena por proponerlos (...) ¿qué pasó con esto? que se dieron cuenta que había gente que hacía negocio de la plazas temporales pues llevaban un bonche de papeles de personas solicitando empleo y luego les cobraban y ahí nos pasaron a amolar a los que realmente llevábamos documentos de familiares porque ahora ya no dan dos papelitos sino nada más uno para que sea sólo una persona. Entonces todo eso se debe a la corrupción que hay y bueno a la necesidad del desempleo y todo lo que pasa pero pues uno mismo cae en esa corrupción” (P4G2).

Además del testimonio, resulta notorio el tono de queja y de autocrítica con el que cierra su opinión la participante. Está claro que el desempleo es un acicate fortísimo que conduce a esas relaciones mercantilizadas entre los trabajadores, pero no es la única razón. También actúa otra determinante menos tangible pero que se trasluce cuando se dice “...pero pues uno mismo cae en esa corrupción”. Solo la existencia de una visión compartida de las relaciones sociales, donde todo puede estar sujeto a la compraventa, permite entender esa recurrencia a la actitud mercantil sin que se le identifique claramente como algo moralmente intolerable.

La queja o la protesta solo se hacen evidentes cuando esa lógica de las relaciones se dispara y desafía los límites de las posibilidades de los propios involucrados, o cuando, como suele suceder entre personas de negocios, los tratos no se respetan dado que casi siempre una de las partes es mucho más vulnerable que la otra. Uno de los participantes del G7, con la experiencia de al menos 2 períodos en el comité ejecutivo, comentaba sobre el punto:

“No, a mí me llegaron denuncias, cuando era secretario de Organización, de compañeritas que llegaban y me decían, ‘oye, julanita me vendió (SU FIRMA) pero, bueno, no le di dinero, me acosté con él, pero no hay tal firma ¿qué hago?’ Pues denúncialo, le decía yo; ‘pero si lo denuncio ya no me van a querer proponer, no, yo no hago la denuncia’. Entonces esto queda ahí. Igual cuando se adelanta dinero; igual cuando se compromete la firma de otro. O sea, a cambio de la mía, que es más nueva, dame la tuya que es más vieja y luego ya no te la regreso.” (P2G7)

El comercio de firmas no sólo atenta contra las relaciones solidarias entre los trabajadores, también representa una fuente de desconfianza y desprestigio para las representaciones formales sindicales y las corrientes. Se percibe que la escasa vigilancia permite que siempre existan maneras de burlar,

desde adentro, los reglamentos y la transparencia del ingreso de nuevos trabajadores administrativos.²¹⁷ Hay conocidos sindicalistas que cuentan con numerosos familiares laborando en la UAM y sirven, a algunos trabajadores inconformes, como ejemplo palpable de esas complicidades y abuso de poder:

“No, pero aparte meten a toda la familia, hermanos, primos, suegros y sin experiencia ¿con qué papeles? Quien sabe de donde se los fusilan, quien sabe; pero todo mundo resulta que están en plazas. Incluso son plazas que requieren escolaridad y no tienen estudios y todo mundo tiene, este, certificados y todo. Como nunca piden los originales, sino nada más copias pues todo mundo sabe entrar. Y todo mundo entra, todos los familiares y parientes, todo mundo entra. Y cuando realmente tienes una gente que si necesita el trabajo no se puede aún cuando tengas los años y es triste, la verdad.” (P3G8)

Queda claro que junto a la comercialización del ingreso al trabajo, difundida ampliamente entre los trabajadores administrativos de base, las instancias de representación también se ven involucradas en abusos y complicidades ante los ojos de sus representados.

Ciertamente, conviene tener cautela con este tipo de percepciones. Fácilmente pueden responder a motivaciones muy personales más que a evidencias suficientemente probadas. De cualquier manera, no resulta descabellado aceptar que esas percepciones tengan sustento si tomamos en cuenta la extendida aceptación del referente ideológico, ya señalado, que subordina todas las relaciones al mercado y, si al mismo tiempo, tomamos en consideración la ineficacia de los mecanismos de vigilancia formalmente establecidos.

Puntualización.

Esta discusión asume formas parecidas a las que presentó la discusión previa. En un aparente consenso generalizado se repudia el comercio de firmas para alcanzar el empleo; pero no de manera absoluta. Tras superar un momento de titubeos, que da indicios de resistencias para hablar sobre el tema, es posible captar que el rechazo o la condena más que estar dirigido contra el comercio en sí, lo está contra sus excesos. Lo que se critica es que las cotizaciones, que las firmas

²¹⁷ Un participante, auxiliar de intendencia, lo explica así: “Observando esta situación sabemos, verdad, que es una situación de corrupción de acuerdo al sistema sindical que tenemos. (...) como que uno mismo los responsabiliza a ellos de que la corrupción se halla iniciado porque ellos a medida que han estado por 20 años cambiándose de una comisión a otra, de una a otra, y siempre los mismos y siempre el mismo rollo. Y vio la base y se dio cuenta de que ellos metían que al cuñado, al pariente, que a Juan de las Pitas, entonces esto corrompe. Y además, los demás compañeros esperando, haciendo cola y que sabían que jamás iban a llegar. Esto fue lo que provocó a entrar en una corrupción de que íbamos ‘ya dame chance es que, bueno, yo estoy desde cuando esperando pero pues no llego porque ustedes ya meten que al cuñado, al pariente, que al amigo verdad, pues dame chance, hay te va tanto.’ Como que yo por ahí veo que se inicia la corrupción y llegamos a como estamos.” (P3G6)

alcanzan en ese mercado, además de ser escandalosas por exorbitantes no respetan valores como la solidaridad o la amistad.

Queda de manifiesto que la conducta de los afiliados, involucrados en este mercadeo, se gobierna por una mentalidad racional calculadora. Lo que está en juego es el empleo, un bien escaso, de ahí que con criterio netamente mercantil se tase en un valor que, se creé, corresponde a su escasez. Se trata de optimizar, por el lado del vendedor, el bien representado en su firma y, por el lado del comprador, se trata de realizar la mejor inversión con recursos limitados.

Efectivamente resulta difícil de asimilar que este tipo de perversiones estén presentes entre los trabajadores administrativos; pero así es y ante el hecho solo queda explicarlo. Para esto, no es posible hacer una reconstrucción histórica o sociológica del hecho, sin embargo, sí es posible registrar que la disposición a entrar al comercio de firmas se finca no sólo en la necesidad y escasez del empleo sino también en la mirada plural que comparte el mismo prisma ideológico. Es este prisma el que genera la perspectiva mercantil según la cual basta que las cosas sean escasas y deseadas para que adquieran un valor monetario. De acuerdo a ese filtro visual la compraventa del derecho al empleo no hace más que sujetarse a las reglas ordinarias del mercado, luego entonces, no hay razón para escandalizarse; no importa que ello signifique echar al caño los más elementales principios para una convivencia solidaria.

Se asocian a esta discusión otros aspectos de la vida laboral en la UAM. Sale a relucir que las altas cotizaciones por la oportunidad de ser empleado en la UAM también tiene que ver con la visión positiva que los trabajadores tienen de su empleo. Fenómeno del cual da testimonio el hecho de que familias numerosas se hayan incorporado mediante mecanismos poco claros. No obstante, esa visión difícilmente se acepta públicamente.

En suma, con base en el análisis de la discusión y de los datos complementarios, podemos establecer que las relaciones solidarias entre los trabajadores se han visto severamente diluidas por una especie de espíritu mercantil de rapiña que se ha instalado en ellas a propósito de la gestión del ingreso al empleo. Simultáneamente, la dirigencia no sólo se ha visto incapaz de frenar dicho deterioro sino que también se ha visto arrastrada, las ocasiones suficientes como para ser percibidas, si no a involucrarse en el comercio sí en el tráfico de influencias con el manejo de información privilegiada en beneficio de familiares o clientelas. Así, la gestión del empleo lejos de ser un campo de la vida sindical que promueva una conciencia ciudadana de respeto a la legalidad, a la

igualdad de oportunidades y a la solidaridad ha propiciado una actitud individualista, de expoliación mutua.

El análisis también arrojó una evidencia que niega una identidad del trabajador universitario, al menos con relación a la actitud frente al trabajo. Las distintas actitudes asumidas frente al trabajo, que van del compromiso a la evasión, también es un aspecto que seguramente opera en contra de la solidaridad en la vida laboral cotidiana toda vez que las estrategias que guían los comportamientos se inspiran en motivaciones poco compatibles como el individualismo utilitario y la responsabilidad con ética laboral.

12.3 El sentido del sindicato

En este punto nos ocuparemos de rastrear, como el subtítulo lo sugiere, aquellos rasgos ideológicos que definen la percepción que los participantes tuvieron de su sindicato. En este punto también el G2 resultó interesante y generoso en su producción discursiva.

La pregunta que utilizamos como detonador fue la siguiente:

Detonador:

¿Por qué vale la pena estar sindicalizado hoy?

Discusión del grupo 2:

1. P4G2: Bueno, yo pienso que más que nada el estar sindicalizado, como nosotros que somos trabajadores administrativos, es mi opinión muy personal, a lo mejor es la seguridad en nuestro trabajo, el principal motivo de la seguridad de nuestro trabajo. Porque bueno a lo mejor una persona que no está sindicalizada y es de confianza pues tiene sus palancas, como se dice; a lo mejor lo quitarían de un puesto pero a lo mejor al rato lo colocan en otro. Y a nosotros no, porque nosotros, bueno pues, somos sindicalizados y entramos por el sindicato y quizás esa sea nuestra seguridad de nuestro trabajo.
2. P3G2: Y por todo lo que da (risas aprobatorias).
3. P2G2: Más que nada la estabilidad en el empleo.
4. P6G2: En el empleo y que todo lo que nos da a los trabajadores.
5. P2G2: Muchas de las prestaciones.
6. P5G2: Sí, es una garantía estar en el sindicato porque es como se puede estar haciendo frente a cualquier tentativa de las autoridades, es muy representativo. Y, pues sí, la verdad, todos somos interesados, tenemos interés y es el interés lo que nos mantiene unidos, dejando de lado toda la gente que se espante, hasta un poco... sólo unidos sacamos broncas que ... y cosas que nos quieren hacer, acudimos, levantan actas de uno, la levantan y estamos gentes de este lado que estamos apoyando a las personas a, por lo que sea verdad. Yo creo que si alguien no denuncia un hecho que para ellos

son, dicen, como en este caso dice la compañera, que no nos dimos cuenta, si se da cuenta se puede denunciar públicamente y sí sabrán las causas, se supone que se tiene que entrarle a la defensa de un compañero. Yo no sabía de este problema, un día me dijo Octavio “fíjate que esto pasó”, pero (me lo dijo) hace poquito y ya tiene rato que ocurrió; pero sí estamos ahí por conveniencia y tenemos que denunciar lo que creemos que está mal. No salen vetados, no tenemos candados para no hablar, podemos hacerlo en una asamblea seccional, en la asamblea departamental, en el CGD, donde sea necesario y exigir que lo que sea nomás, acudir a leer los estatutos por que somos flojos para leer, la verdad.

7. Promotor: Cuando usted dice “por todo lo que da” en que está pesando, que es lo que el sindicato da a los trabajadores.
8. P3G2: Pues bueno aquí, por ejemplo, yo voy a rectificar otra cosa que por ejemplo yo ahorita dije, bueno hace ratito dije, que yo estoy muy enojada con el sindicato, con el comité, pero aquí refiriéndose a Xochimilco, para mí el GIC de Xochimilco pues ha sido la máximo porque me he dado cuenta que para todo aquí se apoya a todo el mundo; pero este caso fue en Azcapotzalco, allá si no hay apoyo para los compañeros; pero aquí es otra cosa. Ahora respecto a que digo yo por conveniencia pero de nosotros, de los trabajadores, que si hay un problema, siempre el GIC nos apoya, o sea el sindicato, pues es el que somos todos. Esa es la conveniencia para mí, es esa, aunque hasta ahorita nunca he tenido un problema pero yo me fijo en otra persona que tienen problemas y siempre los sacan adelante, ese es el beneficio para mí.
9. P1G2: Más que nada la conveniencia es de todos, sería para nuestro trabajo principalmente porque eso es lo que vamos siguiendo, nuestro trabajo seguro... y este pues que no nos falte ¿no? Y el apoyo sería pues apoyarnos en él para que nos ayudara en dado caso.
10. P4G2: Ahora otra de las cosas, también a mí me pasó, que muchas veces nuestros jefes, tenemos algún problema y este, digo, por ellos pues que nos corrieran, que bueno verdad, pero bueno saben que no lo pueden hacer porque, bueno, estamos sindicalizados y que el sindicato nos va a apoyar ¿no? hayamos hecho bien o hayamos hecho mal; porque muchas veces si amerita pero tampoco lo vamos a estar diciendo ¿verdad? Por los problemas que yo he visto y, este, yo también ahí donde estoy tuve algún problema y desgraciadamente como uno no lee el contrato ni lo sabe uno, como te diré, al menos en mí ¿no? Entonces el jefe dice, saca su contrato y dice “no, es que aquí dice esto su contrato” y si uno no sabe pues uno se queda así ¿no? Y dice uno pues a lo mejor lo que él esta diciendo pues es verdad; pero a lo mejor él tampoco sabe y como se da cuenta que uno no conoce nuestro contrato pues ahí es donde ataca ¿verdad? El dice “pues de aquí me voy a agarrar y va a hacer lo que yo diga”, o sea que va a entender que lo que yo estoy diciendo, que yo tengo la razón. Pero es error de uno, bueno al menos lo reconozco porque no, no sabe uno el contrato y ahí es donde ellos, de ahí se agarran y dicen “pues así es porque así lo marca el contrato”, pues desgraciadamente lo reconozco que yo no conozco mi contrato colectivo y pues ¿como me puedo defender? si él dice aquí dice esto y esto es.
11. P1G2: Y nosotros bien obedientes ¿no? y todo por no tener nuestro contrato, de estarlo leyendo.
12. P2G2: No, y el problema no es tanto que no conozcamos el contrato. No conocemos ni nuestras funciones, que es muy diferente, lo que es un contrato colectivo a lo que es un manual de puestos y funciones ¿no? Que es el que no conocemos y a veces es cierto, el jefe espanta con que “yo aquí tengo el contrato”, sí pero donde está tu manual, o sea

tu dime lo que está en el manual, si no lo conocemos por ahí nos pueden agarrar también. Pero realmente cuando uno conoce el manual de puestos y funciones: "hazle como quieras y si quieres levanta un acta, a mi no me preocupa". El problema es que no conocemos ni siquiera las funciones que nos corresponden, bueno, y aquí lo que se ha dicho siempre "(es) cuestión de interpretación", lógico, el jefe lo va interpretar a su manera y nosotros a la nuestra. Si, porque hay opiniones muy diferentes, desde hay un problema que aquí yo tengo, por decir, y luego cuando se dice, bueno, hay una fotocopidora dice "obtener reproducciones previa autorización", ella lo maneja, la coordinadora lo maneja en el sentido de que yo lo que tengo que decir es "autorízame a sacar copias" y ella me autoriza y yo voy y la saco en la fotocopidora cuando esa función se encuentra en lo que es el auxiliar de reproducción. Nosotros, como auxiliares de oficina, para mi el obtener las copias es hazme un vale y hay un departamento que es de impresiones y yo voy y las obtengo de allá, por que la otra es utilizar maquina, dotarla de papel, de toner y no me corresponde. Si yo no me sé eso, ella tan fácil me dice te levanto un acta ¿cuál es el motivo?, "por no hacerlo", "levántela, por mi hágalo", y no procede. Bueno, aquí el problema donde dicen ellos es que siempre, en todas las funciones dice "afines y similares y etcétera", y de ahí se agarran, dicen pues "tenemos la fotocopidora", pero tenemos un departamento de impresiones, o sea aunque levanten un acta ella no procede. Claro, pero porque conocemos ¿y el que no conoce? Es como dice la compañera "no conozco y ando haciendo cosas que no me corresponden", por que no conozco que tengo que hacer; el jefe no me va a decir que tengo que hacer. Aquí realmente quien me tiene que decir que tengo que hacer es el sindicato. Y desde que llega uno aquí "sabes qué", y si nos los dan desgraciadamente muchas veces no lo leemos nosotros. "Este es tu contrato colectivo y este es tu manual de puestos y funciones, toma tus estatutos", y ahí se quedan ¿cuándo los empezamos a checar? cuando hay un problema pero ya nos agarraron no se cuantos años haciendo cosas que no nos correspondían y ese es el problema realmente.

13. P6G2: O haciendo otra cosita además que está aparte todavía.

14. P2G2: Sí, como costumbre.

15. P6G2: Es el caso mío que ahorita estoy de auxiliar en biblioteca y, por ejemplo, yo soy vigilante. Acomodar todas las sillas y acarrear libros, les digo ¡no! los libros es una tarea que no me corresponde porque para eso hay quienes lo hagan. Las sillas le tocan a las personas de intendencia que limpian, mueven, recogen basura. Ahí hay un pequeño problema; pero bueno entonces si hay cosas que si son importantes saber, la función que tiene cada uno de los trabajadores para que en el momento dado que ellos quieran aprovecharse de mí ... y háganle como quieran.

16. P2G2: No, y la pregunta es muy buena he, ¿por qué vale la pena estar sindicalizado hoy? Y yo creo que siempre es bueno estar sindicalizado; ¿pero hoy por qué? pues por tanto cierre de centros de trabajo. No nada más en cuestiones de gobierno sino empresas particulares y, bueno, sabemos que normalmente en empresas particulares son puros sindicatos charros ¿no?. Yo creo que eso es lo que nos ha valido a los sindicatos universitarios ¿no? Digo, ahí está desde que quieren hacer la compactación de puestos y eso es ir corriendo gente y desgraciadamente muchas veces nosotros como trabajadores les damos las armas. Entonces decimos, bueno si estamos, cuando en un sindicato todavía lo siento, que este es el SITUAM, todavía es sólido pues no tan fácil la universidad va a decir los corro ¿no? Digo, por eso realmente no hay un reglamento interior de trabajo aquí. Yo estoy seguro que si hubiera un reglamento interior de trabajo

todos salimos de aquí, por los retardos, faltas, incapacidades, por todo ese tipo de cosas. Y por ahí hay un estudio que debe de tener 5 años, un estudio de Rectoría General, donde se están viendo los expedientes de todos y cuándo hay un recorte, que posiblemente lo haya, y se está hablando que si podría entrar en esta revisión y no ha entrado pero posiblemente se habla de que entre en 2 años. Ahí están los expedientes de la universidad, no le conviene tener a alguien que tenga bastantes incapacidades y que estoy pagando. Ya está el estudio y ahí lo tienen, se pensó que iba a entrar en esta revisión, pero posiblemente entre dentro de unos 2 años. Entonces hay que tener ... bueno y está el caso de la tienda, la quieren cerrar y no se puede ¿por qué? Bueno porque el sindicato está fuerte ¿no? No vas a cerrar algo que nos trae beneficios aparte para los trabajadores, para la misma universidad, digo ahí la vemos que está abierta al público y no nada más a los trabajadores, digo, cerraron el Rancho Sta. Elena cuando de ahí era una producción que podía sacar para el abastecimiento en cuestión de verduras y lo cerraron. Aquí hubo un proyecto también cuando esto se lo iban a vender al Tec. De Monterrey. Y había una parte que querían que era planta piloto, bueno, el Tec. sabía para que lo quería, pero iban a vender ese espacio entonces no tan fácil el gobierno se va a aventar un boleto de decir “bueno es que es liquidación”, a cuanta gente va a liquidar y es un dineral.

Interpretación

La primera impresión arroja de inmediato una percepción del sindicato como fuente de seguridades, en especial, para el empleo. La frase de la participante 4, con la que abre la discusión sobre el punto, plasma la idea con bastante obviedad: “más que nada el estar sindicalizado” es un echo que se relaciona con la concepción de un sindicato que se define como “el principal motivo de la seguridad de nuestro trabajo” (1 y 9).

Se trata de una valoración del gremio íntimamente asociada a una conciencia de vulnerabilidad que se acepta como parte consustancial a una condición laboral: “como nosotros que somos trabajadores administrativos” (1). Ser trabajador administrativo aquí equivale a estar en permanente peligro a menos que se cuente con la protección del sindicato.²¹⁸ Para confirmar la idea se acude al contraste. Contra lo que ocurre con los administrativos, un empleado “de confianza pues tiene sus palancas”, “a lo mejor lo quitarían de un puesto pero a lo mejor al rato lo colocan en otro”. En cambio “nosotros no, porque nosotros, bueno pues, somos sindicalizados y entramos por el sindicato ...” (1).

²¹⁸ Además, la experiencia acumulada parece hablar a favor de la acción colectiva más que de la acción individual. Eso se desprende de las siguientes palabras: “Las posibilidades que tenga el sindicato, (...) es la que nos ha dado cabida para poder salir adelante de muchos problemas y defender, como dice la compañera, ya no sólo rescatar más cosas porque ahora ya no es el problema de rescatar, ahora el problema es de defender lo que tienes porque no te lo quiten, siento que esa es la verdad de este sindicato y de cualquiera que esté organizado, permite hacerlo de manera colectiva y que da más posibilidades de éxito que de manera aislada.” (P2G4)

En definitiva, el grado de riesgo, según esta interpretación, es menor para el trabajador “de confianza” que para el trabajador administrativo que no lo es. La razón de esta diferencia se explica suficientemente, para el hablante, con la evidencia de que “nosotros”, los administrativos que no somos de confianza, “somos sindicalizados”. El sindicato, entonces, aparece como una circunstancia que, a un solo tiempo, explica y compensa esa precariedad: ser sindicalizado significa no tener influencias, ni posibilidades para ocupar puestos importantes; pero al mismo tiempo representa una fuente de estabilidad en el empleo.²¹⁹

Además, el sindicato es reconocido como dador de bienes: “por todo lo que nos da” (P3G2) (2 y 4). La expresión sugiere, y se confirma con la participación de los otros participantes, la existencia de un flujo de cierto cúmulo de bienes regularmente proporcionados por el sindicato.²²⁰ Flujo de bienes donde destaca con mucho la proporción del empleo: “entramos por el sindicato” (3).²²¹ La filiación sindical se alimenta de un sentimiento de lealtad hacia quien se debe un bien muypreciado, nada menos que el empleo (5).

Como en otras discusiones, el participante 5 aprovecha el momento para reiterar y resaltar los beneficios que el sindicato ofrece a sus agremiados y, de pasada, despliega una defensa del sindicato dando continuidad a una discusión sostenida en otro punto (8-13). Dadas las características del participante,²²² en su actitud defensiva, intuimos, puede estar la actitud del activista que se siente impulsado a realizar la defensa del sindicato poniendo en juego justamente su visión del mismo. Revisemos. Primero, su explicación de la unidad sindical: “todos somos

²¹⁹ El sindicato es fuente de derechos pero, más todavía, es fuente de poder. De alguna manera está presente el entendido de que una cosa es obtener los derechos y otra es hacerlos cumplir o respetar: “Conviene porque se nos dan derechos, derechos como trabajador, (...) porque en empresas donde no hay sindicatos a todos los trabajadores se les hace como quiere. Si llegaste dos, tres, días tarde te descontamos tanto de salario; si queremos te damos implementos de trabajo; si queremos te damos días festivos, si no, no. Entonces son cosas que al estar sindicalizado pues se van ganando de que se nos respete” (P2G1); otro participante más agrega: “Como dijo el compañero verdad, conviene porque es un apoyo para nosotros, y así la patronal ve que tenemos un apoyo y no se puede encajar con nosotros.” (P3G1).

²²⁰ En realidad la expresión no distingue el carácter gestor del sindicato. Lo identifica como el dador incluso de prestaciones cuando en realidad casi siempre se encarga de administrar el Contrato Colectivo de Trabajo haciendo que se cumplan las prestaciones pactadas. Así mismo se encarga de gestionar las prestaciones otorgadas por el ISSSTE.

²²¹ Si bien, como lo indicamos en la nota anterior, el sindicato solo opera como gestor de las prestaciones ante la UAM y otras instituciones externas como el ISSSTE, en el caso de la adquisición del puesto de trabajo resulta fundamental la forma con la cual el sindicato maneja la bolsa de trabajo, dado que solo él cuenta con la exclusividad para proponer los candidatos a ocupar los puestos de base vacantes en la UAM. Es de entender entonces la razón por la cual es el sindicato y no la UAM quien aparece en el origen del puesto de trabajo ganado.

²²² Se trata de un trabajador de 17 años de antigüedad en la UAM y en el sindicato, muchos de los cuales se ha desempeñado como delegado departamental. De hecho se trata del típico delegado “vitalicio”. Suele desempeñarse como líder natural de un grupo de trabajadores que le rodea y dado el desinterés generalizado por los cargos de representación ya comentado en otras partes, casi siempre desempeña el cargo de delegado.

interesados, tenemos interés y es el interés lo que nos mantiene unidos”. La idea que de sí mismo y de sus compañeros tiene el participante es netamente instrumental.²²³ Es en la defensa de los intereses personales donde el sindicato toma sentido como herramienta colectiva: “unidos sacamos broncas”. Son los pequeños o grandes problemas cotidianos que pueden presentarse los que materializan la vida del sindicato (“cosas que nos quieren hacer”) (6). En la interpretación del activista sindical cualquier signo de riesgo para un afiliado es, o debiera ser, suficiente para activar la acción colectiva de arropamiento hacia la posible víctima. La idea del sindicato justiciero se complementa con la imagen del trabajador sufrido y victimado. Por tanto, se trata de una visión resistente a la autocrítica pues de antemano se cancela toda posibilidad de establecer límites a la defensa.

Segundo, ese es el esquema que según el hablante debe cumplirse en caso de conflicto (6). Pero para que se cumpla hace falta denunciar “públicamente” los hechos (6). Esto no ocurrió en el caso señalado, por lo que el cuestionamiento al sindicato, se infiere, no tiene fundamento.

En tercer lugar, y siguiendo con la defensa, se subraya el carácter abierto del sindicato: “No salen vetados, no tenemos candados para no hablar”. Se puede exigir “lo que sea nomás”, es decir, siempre y cuando se esté apegado a la verdad, solo diciendo “lo que es” y que, además, el quejoso conozca la ley. El conocimiento de los estatutos es otra condición que, podemos suponer, no se cumple puesto que “somos flojos para leer” (6).

El sindicato defiende intereses porque es lo que buscan los trabajadores en él. Pero la eficacia de esa defensa, en última instancia, depende de que los trabajadores cumplan con la denuncia veraz y apegada al estatuto. Podemos desprender observaciones en dos sentidos. Por un lado, se nota el reconocimiento de la racionalidad instrumental como motivación principal de la acción sindical, por otro, una argumentación consistente que recupera el discurso de la participación de la base, como elemento central, para explicar tanto aciertos como deficiencias del sindicato.

La defensa que el participante 5 hace del sindicato resulta exitosa. Tan es así que la 3 se ve obligada a moderar sensiblemente la confesión que momentos antes había hecho en el sentido de

²²³ Esta expresión nos permite observar que la militancia sindical puede inspirarse tanto en las ideas más generales de justicia social como solo en una visión instrumental del sindicato; que tan solo le otorgue el sentido de ser el mejor recurso para la defensa de los derechos e intereses más inmediatos.

que ya no creía en el sindicato por la pasividad mostrada por este en el despido de su hijo.²²⁴ Ahora la crítica se limita a la representación local del lugar (Unidad Azcapotzalco) donde ocurrieron los hechos y se modera agregando un reconocimiento a la representación local (Unidad Xochimilco) a donde corresponden los participantes. De hecho, la participante 3 termina por asumir la concepción del sindicato defendida por la voz sindicalista: el sindicato existe “por conveniencia pero de nosotros (...) siempre el GIC nos apoya, o sea el sindicato, pues es el que somos todos” (7).

A nuestro juicio, lo que en este intercambio de palabras se registra es un fenómeno común en la vida sindical. La presión sobre la dirigencia para que intervenga a favor de un trabajador castigado sin importar la falta que éste haya cometido. La participante 3 encuentra en el Grupo de Discusión un espacio para ejercer esa presión mediante la denuncia pública. El mensaje es recibido por el participante 5, el delegado departamental, y de ahí la dureza con la que responde. La primera muestra sensibilidad y termina por reconocer que una cosa es ejercer presión y otra crearse un problema adicional echándose encima la animadversión de los representantes sindicales. Por eso establece la diferencia: “aquí es otra cosa” (7).

Para confirmar y redondear la idea de un sindicato defensor a ultranza la participante 4 describe el medio del trabajo cotidiano de tal manera que este aparece dotado con una buena carga de hostilidad. Los jefes son retratados como seres completamente insensibles ante la precariedad de los trabajadores de base (“por ellos pues que nos corrieran”), y predispuestos a perjudicarlos. Actitud que solo es frenada (“saben que no lo pueden hacer”) por la existencia del sindicato de quien se tiene la seguridad que “nos va apoyar”, “hayamos hecho bien o hayamos hecho mal” (9). El sindicato es percibido y entendido como un aliado incondicional para frenar tanto los abusos de poder como los potenciales castigos por faltas reales.²²⁵

Hay referencias de una lucha cotidiana en el lugar de trabajo donde el conocimiento de la legalidad, lo reglamentado, lo establecido en estatutos, manuales o contrato colectivo se convierte en un factor importante para resistir al acoso constante de los jefes: “si uno no sabe pues uno se queda así (...)

²²⁴ En el contexto de la discusión sobre la libertad sindical esta participante, aparentemente sin que el tema lo justificara, planteó su inconformidad en estos términos: “Los compañeros supuestamente deben de ser los ... los integrantes del sindicato deben de defender al trabajador. Pero pues no es así porque, este, digo, no en todos los casos. Hay veces que a unos los hacen a un lado, para nada los apoyan. Porque a mi hijo lo acaban de correr y para nada se mueve el sindicato. Porque según todos somos del sindicato ¿no?, pero pues no.” (P3G2).

²²⁵ Otras opiniones fueron elocuentes en este sentido: “Yo creo que por seguridad de uno mismo, sí porque si no estas sindicalizado ya sabes que te pueden despedir por X cosa ¿no? si a algún jefe no le caes o si, este, no trabajas o cualquier cosa con las manos en la cintura te pueden despedir” (P4G3).

pero a lo mejor él (el jefe) tampoco sabe y como se da cuenta que uno no conoce nuestro contrato pues ahí es donde ataca ¿verdad?” (10).

La ignorancia propia y la negligencia para leer “nuestro contrato” establecen en ese terreno la vulnerabilidad de los trabajadores (10, 11 y 12). Pero el punto neurálgico de esa debilidad, en opinión del participante 2, se encuentra en el desconocimiento de “nuestras funciones” establecidas en el Manual de Puestos Administrativos (12). Cuando ese conocimiento se posee las cosas cambian radicalmente porque es posible enfrentar a los jefes con seguridad en caso de que pretendan imponer órdenes sin apegarse rigurosamente al manual de funciones: “hazle como quieras y si quieres levanta un acta, a mi no me preocupa” (12).

Sin embargo, lo reglamentado siempre deja lugar a la ambigüedad y la ambigüedad suele ser fuente de disenso. De ahí que a menudo los conflictos broten donde ocurren interpretaciones distintas de lo reglamentado: “lógico, el jefe lo va interpretar a su manera y nosotros a la nuestra” (12). Aquí, el término “lógico” da por sentada algunos sobreentendidos. El más obvio va en el sentido de señalar que jefes y trabajadores tienen maneras distintas de interpretar la misma letra, el mismo texto. Esa diferencia no deriva de una distinción personal, casuística, sino de la condición de ser trabajador de base o ser jefe. Las lecturas se hacen desde posturas que encarnan intereses distintos y que no tienen la posibilidad de encontrarse. En tales circunstancias, puesto que lo razonable tiene más de una posibilidad, la solución difícilmente se encuentra sin la entrada en escena de las relaciones de poder que, inevitablemente, generan las partes en disputa. El conocimiento de lo reglamentado y, en última instancia, el apoyo del sindicato pueden ser los recursos de poder a los que puede acudir un trabajador sindicalista ante una eventual dificultad con su jefe.

El conocimiento correcto de funciones permite identificar la frontera que separa obligaciones y lo que “no me corresponde” (12) Aún si los reglamentos introducen términos como “afines y similares” (12) para adicionar otras funciones a las explicitadas, se tiene la certeza de contar con un aliado tan fuerte como para desobedecer una orden si ella implica realizar una tarea que cae fuera de las obligadas (12). La explicación que el participante 2 hace de su propia experiencia, como auxiliar de oficina (12), ratifica plenamente su total confianza en el sindicato como un fuerte aliado incondicional. Todavía más, este participante considera que “Aquí realmente quien me tiene que decir lo que tengo que hacer es el sindicato” (12). Si el único que representa cabalmente los intereses del trabajador es el sindicato, entonces, el único que merece confianza para indicarle a

aquel lo que entra dentro de lo legalmente obligatorio es precisamente el sindicato. Una vez que eso ocurre está en el trabajador, en su disposición a conocer sus funciones, impedir que lo agarren “no se cuantos años, haciendo cosas que no nos correspondían” (12). La misma visión es ratificada por la participante 6 planteando su propia experiencia como vigilante en la biblioteca (13 y 15).

La noción de sindicato que parece prevalecer en términos generales es la de un sindicato protector²²⁶ que, en especial, permite frenar a los jefes en su impulso constante a imponer tareas adicionales a las estrictamente obligatorias;²²⁷ a alterar la división del trabajo formalmente establecida. Se trata de un sindicato cuya autoridad ante los trabajadores compite, o debiera competir, con la de los mandos formales en la estructura organizacional para el trabajo con relación a la definición de la línea divisoria entre las funciones de los puestos formalmente acordadas y las que no “corresponden”.

El sentido de sindicato protector no sólo se justifica por la vivencia laboral inmediata, también por la experiencia indirecta, la que está más allá de la experiencia personal. Estar sindicalizado hoy tiene más sentido que nunca “por tanto cierre de centros de trabajo”.²²⁸ El contraste entre la experiencia

²²⁶ En las palabras siguientes podemos registrar la idea de un sindicato asociado a la confianza de que puede ofrecer o de hecho ofrece, protección ante cualquier incidente que atente contra la seguridad y estabilidad del trabajador: “yo si pienso que en algún problema, cuando menos si yo tuviera algún problema, si recurriría al sindicato. Quizá no, no ha sabiendas de que voy a tener del todo y que voy a ganar alguna cosa que yo esté en lo correcto, esté pidiendo, pero creo que con el hecho de estar sindicalizado para tener a alguien que me acompañe me sentiría un poco más segura” (P2G5). Otro participante también se expresó en términos parecidos: “Bueno porque debemos estar agrupados en este bloque para tener fuerza y poder de alguna manera defenderte de las injusticias que puede aplicar el patrón (...) somos un grupo que estamos compactos, que tenemos poder de defensa, yo entiendo que por ahí.” (P4G6).

²²⁷ No obstante, a menudo entre los trabajadores existe la idea de que el sindicato más que protección ofrece sobreprotección. Esta idea brotó claramente en el G3: “...sabemos que tenemos apoyo de ellos, tan es así que nos hemos dado cuenta que aquí se apoya no nada más a quien tienen algún problema, como dice alguna de las preguntas, por ejemplo yo he sabido de casos de gente que está castigada, así como lo oyen, castigado porque lo encontraron llevándose cosas, robando, y entonces el sindicato entra a defender a esta persona e igual a que yo tuviera un problema legal que no fuera...que me encontraran a mi, este, robando, sino otro tipo de problemas míos ¿no? legales, sé que me va apoyar, porque si yo acudo al sindicato tenemos abogados, tenemos quien nos apoye y nos defiende demasiado en contra de lo que sea, tan es así que se defiende este tipo de gente. A mi no me parece que se den estas situaciones porque se ve muy flexible este tipo de cosas, dices tu es que ¿a quien está defendiendo el sindicato?; pero si yo lo necesito también me va a defender. A una persona que la encontraron con, hora si que con las manos en la masa, y nada mas se le castigó, dices tu, yo creo que la falta de esta persona es para rescisión de contrato, definitivamente, tiene que asumir su responsabilidad y sin embargo el sindicato negoció que esta persona se le castigara creo que con un año de no laborar, exacto, esta persona ya va a cumplir el tiempo y ¿sabes que? Va caer en lo mismo porque esta persona reincide, reincide, reincide porque no solamente se da a nivel interno sino que te das cuenta que también en la calle, este, comete las fechorías.” (P3G3).

²²⁸ En el G3 encontramos este intercambio de opiniones que ilustra fielmente el tópico: “Yo lo veo un poco más afuera. El estar sindicalizado ahorita, y no nada más en esta institución sino en otros niveles, pues para nosotros es una garantía. Yo en particular, una persona de mi edad, ya con hijos grandes, siento yo que ya no buscaría en otro lugar, no hay una seguridad del sustento diario ya como están las cosas ahorita en todos los niveles de que se oyen rumores, dice el dicho que cuando el río suena es porque agua lleva, como es el que se va a privatizar el seguro (IMSS), se va a privatizar la universidad, va haber tantas privatizaciones ¿qué va a pasar?. Va haber recortes, reajustes, pero por lo menos el

externa y la local es utilizada por el participante 2 para subrayar que el hecho de no tener un sindicato “charro”, como es lo “normal en empresas particulares” (16), es una circunstancia afortunada que debe ser apreciada: “es lo que nos ha valido a los sindicatos universitarios” (16). El rápido balance que sigue no deja lugar a dudas. En ese contexto altamente permeado por la intención de “ir corriendo gente” hay que entender todo intento de las autoridades universitarias por “hacer la compactación de puestos” (16). Solo la probada solidez del sindicato ha hecho posible el freno a múltiples tentativas orientadas en ese sentido (16). Así se puede explicar que no haya prosperado un plan de recorte con base en un estudio de expediente por expediente para ubicar a quienes más faltan o se incapacitan (16); también así se ha detenido el cierre de la tienda de autoservicio que la UAM tiene para sus trabajadores. Asimismo, se acepta que fue por esa misma lógica que se vendió el Rancho Santa Elena²²⁹ y, en algún momento, se trató de vender parte de la UAM-X a una universidad privada.

Si se analiza con cuidado este último planteamiento del participante 2 se pueden encontrar una mezcla de afirmaciones más o menos verificables con otras que más bien son pura especulación o franca sospecha. Por ejemplo, solo en dos ocasiones se ha hablado en la UAM de compactación de puestos, en 1994 y en 1998. En ambas ocasiones la propuesta de las autoridades universitarias buscaba efectivamente flexibilizar y actualizar los perfiles ocupacionales pero mediante mecanismos formalmente comprometidos con la preservación de la plantilla de trabajadores.

En cuanto al estudio de los expedientes resulta poco verosímil. Para conocer la información sobre el ausentismo injustificado, con permisos o incapacidades no se requiere mayor estudio que una rápida consulta a las bases de datos que hoy se manejan en cualquier oficina de recursos humanos. Por lo

sindicato creo va respaldar en que se me liquide, a lo mejor, pero conforme a la ley ¿no? lo justo, entonces para mí es un respaldo ahorita, bueno como dice la compañera ahora y siempre. Para uno como trabajador es un respaldo ante situaciones que se puedan venir a otro nivel, no nada más aquí, en esta institución ¿no? esa es mi opinión.” (P3G3); “Estoy de acuerdo, claro que sí, ahorita trabajar por fuera está muy difícil ya, también es cierto en estos tiempos que estamos viviendo ya necesitamos preparación, este ya incluso este, tu persona. La persona física cuenta mucho, que debe tener estatura, presencia, no sé, todo.” (P5G3); “Había un anuncio: guapa, delgada, más que cara cuerpo, aunque no sepa nada (rien)” (P3G3); “Se piden de 20 a 30 años” (P4G3); “Y entonces el día que se vaya a dar reajuste, ¿sobre quien se van ir? Los que tienen cierta edad o antigüedad ¿por qué? Porque al rato me van a decir tú tienes (...) entonces nada más es un respaldo de que se te va a despedir con la ley. No hay más, porque el día que se te va despedir, se te va a despedir. Si, entonces nada más es un respaldo, una seguridad.” (P3G3).

²²⁹ Se trata de un rancho ubicado en el Estado de Tlaxcala. Era administrado por la UAM-X y se utilizaba para las prácticas en agronomía y veterinaria. Se vendió a fines de los años ochenta porque la universidad argumentó un excesivo costo para su mantenimiento. Contra lo que aquí se sugiere, los trabajadores que laboraban en ese rancho tuvieron la opción de recibir su liquidación o la reubicación en otro puesto dentro de la UAM.

demás, hasta la fecha no se ha hecho un planteamiento con esas características en las negociaciones entre UAM y sindicato.

La venta del Rancho Santa Elena tuvo un desenlace que desmiente la interpretación que nos propone el participante 2. El rancho no se cerró para despedir gente, puesto que a los trabajadores se les dio opción a liquidación o reubicación. En todo caso resulta más creíble la versión de las autoridades que planteó la venta como necesaria por lo costoso de su mantenimiento y la imposibilidad de mantenerlo en un periodo de recesión económica y de reducción presupuestal para las instituciones de educación superior.

Por último, la presunta tentativa de venta de una porción territorial, por parte de la UAM-X, a una universidad privada es una afirmación que carece por completo de sustento. Nunca se ha sabido por los conductos oficiales o informales de esa posibilidad.

En suma, tenemos un participante que construye su discurso sin preocuparse mucho por la consistencia de sus afirmaciones. Se interesa más por el efecto que pueda obtener en sus oyentes acudiendo a argumentos que impresionen lo suficiente. La mecánica es sencilla. Se parte de un escenario verificable como lo fue el proceso de privatización vivido por las empresas paraestatales y su secuela de desconocimiento de derechos y despidos; reestructuraciones autoritarias en la gran empresa privada y sus políticas de reajuste de personal así como el desempleo creciente. Segundo, se describen esos procesos como futuros inevitables en caso de aceptar, en la UAM, cualquier cambio en las relaciones y procesos de trabajo puesto que de manera anticipada se descarta que puedan tener otro fin que no sea el de despedir gente. Tercero, hay tanto interés de atribuir tal perversidad a “la patronal” que no se advierten las contradicciones del planteamiento. Por ejemplo, el cierre del Rancho Santa Elena, en sentido estricto, más bien estaría demostrando que la supuesta fuerza del sindicato no alcanza para detener las medidas cuando han sido firmemente adoptadas por las autoridades universitarias.

En suma, se trata de un discurso militante, comprometido con la idea del sindicato protector a ultranza, aunque de una elaboración tal que no alcanza a disimular sus inconsistencias y contradicciones. Es el discurso de una militancia de base que, si bien ha asumido funciones de delegado o de comisión, no ha llegado a desempeñar cargos de dirigencia de primer nivel.

Voces complementarias.

Existe una visión militante, más evidente en participantes del G7 con estudios formales altos, o con suficiente experiencia sindical, que si bien reconoce el carácter instrumental del sindicato, su importancia para la defensa de lo ganado, pone el énfasis en su necesaria presencia en función de consideraciones que tienen que ver con el marco social que envuelve la vida sindical. Por ejemplo en el G4 se dijo:

“Sí, yo creo que a veces algunos de nosotros participamos en el sindicato lo mínimo que podemos, (...) yo creo que todavía tiene a pesar de todo, de que no haya igualdad, hay un mínimo de democracia y hay un mínimo de principios. (...) como que la forma en que ahorita nos tenemos que defender ante toda la embestida neoliberal pues esa, en forma colectiva, o sea uno en lo cotidiano debe de rechazar muchas prácticas, muchos vicios también en el sindicato, como esto de que las gentes como que se autocongelan, y uno pasa a hacer ese trabajo de las gentes que se autocongelan, y que es eso a contracorriente del sindicato, pero creo que en lo general en lo más, no sé, son unos principios que tenemos, una visión de lo importante que es lo colectivo.” (P3G4)

Se reconoce que existe un orden social que envuelva a la universidad y que ese orden está siendo presionado por directrices ideológicas del pensamiento neoliberal. Ante cuya “embestida” es necesario responder reivindicando los principios propios como es la “visión de lo importante que es lo colectivo”.²³⁰ En tal coyuntura se revalora la vigencia del sindicato en su sentido de instrumento de defensa colectiva al tiempo de que se reconocen los “vicios” en que ha incurrido e, incluso, se menciona una situación de deterioro profundo.²³¹ Es una visión amplia donde se combinan una lectura de los acontecimientos que están más allá de la vida sindical y una propuesta de acción o reacción ante esos acontecimientos extrasindicales.

En este planteamiento salta algo interesante. De pasada se deja constancia de una postura autocrítica. Hay un llamado a rechazar vicios en el sindicato “como esto de que las gentes como que se autocongelan, y uno pasa a hacer ese trabajo de las gentes que se autocongelan”. Quizá el término no resulta apropiado. Por autocongelación aquí se entiende la actitud de franca negativa a

²³⁰ En el G8 encontramos la misma idea: “Bueno yo creo que conviene porque como está la situación en el país no estamos claros de que el gobierno no va a parar hasta terminar con los sindicatos, con los contratos colectivos, con todo lo que se ha ganado durante mucho tiempo y por eso, por ese lado si conviene estar sindicalizado.” (P3G8).

²³¹ “Yo creo que aún sigue siendo una alternativa de vida sindical; puede ser muy jodida, puede ser la peor, pero aún sigue siendo dentro de este terreno independiente exactamente ¿no? no tan democrático pero bueno sigue siendo una alternativa. (...) Como decía la G8P3 la embestida es a nivel nacional, o lo considero así, sobre los trabajadores, sobre la educación superior, entonces no podíamos dejar de lado esa situación, al final sigue siendo una alternativa. Si de un sindicato en crisis, un sindicato que se viene abajo desgraciadamente en su vida íntima, pero que al final, dentro de este panorama actual sigue siendo punta de lanza. Al final sigue siendo un parámetro para los demás sindicatos.” (P1G8).

realizar el trabajo que obligadamente debiera ejecutarse. No se dice explícitamente que el sindicato tenga responsabilidad en el fomento de esas actitudes; pero se plantea el asunto como una autocrítica sindical, cosa que evidentemente sugiere que en la interpretación de esos hechos si existe, para la participante, una responsabilidad sindical.

El hecho de que exista quien puede evadir el trabajo indica que la correlación de fuerzas de equilibrio o cargada hacia la parte sindical, en ausencia de definiciones claras sobre un compromiso ante el trabajo, fácilmente puede ser aprovechada con cargo al interés colectivo por aquellos que postulan la idea del proteccionismo a ultranza, toda vez que la acción colectiva se desacredita.²³² Es fácil suponer que esas abiertas resistencias al trabajo elemental difícilmente se darían si el sindicato contara con los mecanismos para establecer límites a su función protectora.

Las voces críticas no sólo señalan el exceso que se manifiesta como sobreprotección, también señalan lo que parece ser una clara perversión de la función de representación. Existe la idea de que la lucha por los cargos de representación está motivada principalmente por la búsqueda de intereses muy personales, algunos beneficios, entre los que figura como propósito más buscado el escape del trabajo:

“...en primera el sindicato de plano, ahorita está creo que muy mal ¿por qué? Por que no son personas como las que conocí hace 20 años en la universidad, pues que le echaban los kilos a todo y cuando hacían asambleas en el auditorio había muchísima gente y la gente que estaba en ese entonces en el sindicato pues si sabía, en cambio ahora la verdad se me hace que el sindicato está lleno de puro flojo y de que no saben, es el simple hecho de estar en el sindicato, de no estar en su lugar de trabajo y pues yo creo que les va mejor ahí pero que le echen los kilos como antes” (P2G5).

²³² Esta es una idea que es percibida sin mayor dificultad por los trabajadores: “A una persona que la encontraron con, hora si que con las manos en la masa, y nada mas se le castigó, dices tu, yo creo que la falta de esta persona es para rescisión de contrato, definitivamente, tiene que asumir su responsabilidad y sin embargo el sindicato negoció que esta persona se le castigara creo que con un año de no laborar, exacto, esta persona ya va a cumplir el tiempo (...) La imagen, la imagen del sindicato. Si porque todo esto es “a ojos vistos” y no nada más es este caso, se han dado más casos (...) Entonces sentimos que se está desprestigiando el sindicato, definitivamente” (P3G3). Otra participante del G5 también agregó en el mismo sentido: “...bueno, la visión es que defiende flojos, o sea, entonces si yo tuviera un problema como trabajador no tendría sentido recurrir al sindicato. No creo que me defendiera en condiciones de trabajo tampoco, ¿dónde está?, la capacitación creo que no se está dando en cuestiones de higiene, no se está dando. Mi lugar de trabajo es sumamente sucio y el sindicato no va a mover ni un dedo porque eso implica enfrentarse a intereses y a otros trabajadores porque ha solapado el no trabajo, entonces para mi no hay ninguna razón que valga la pena. Mi única relación con el sindicato es la cuota, porque no me he tomado tiempo para desafiliarme, porque creo que no es sólo mediante un escrito sino que hay que hacerlo en una asamblea, entonces, a lo mejor tendría que surgir otro sindicato.” (P3G5).

La idea del sindicato como puerta de escape al trabajo es algo que no pasa por alto a un sector importante de trabajadores, esos que desde sus puestos de trabajo observan el desempeño de sus delegados o comisionados. De hecho, esta opinión confirma un dato que ya habíamos señalado en otra parte de la investigación, cuando vimos los problemas que tiene el sindicato para cubrir sus cargos de Comisiones Mixtas. Se han introducido controles en la elección de los comisionados debido a que se había vuelto común que, una vez electos, únicamente se les podía ver el día de cobro de su salario, dejando en completo abandono sus obligaciones sindicales. En todo caso, es de notar que aquí la tendencia a evadir el trabajo vía los cargos sindicales no sólo es un fenómeno que se restringe a las comisiones mixtas, la participante referida lo confirma y generaliza para otros puestos de la estructura sindical.

Otro aspecto que salta a la vista, en esta expresión, es que la percepción del sindicato como huida del trabajo forma parte de un esquema que permite interpretar la vida sindical como un proceso que tiende al deterioro. Se trata de un esquema de producción ideológica que emana de la oposición entre lo viejo y lo nuevo. Donde, otra vez, lo viejo es revalorado ante un presente insatisfactorio: “todo tiempo pasado fue mejor”. Así se entiende el señalamiento de que las personas que hoy conducen al sindicato ya no son como las de “hace 20 años”. Entonces “le echaban los kilos”, “sabían” y a sus asambleas asistía “muchísima gente”. En cambio en el presente, podemos suponer, los atributos de los representantes van en el sentido opuesto: son “puro flojo y no saben”. En esta situación propia del presente, si nos guiamos por la misma percepción, podemos imaginar que si existen representantes que se refugian en el sindicato para huir de su trabajo ordinario no habrá razones para esperar que su desempeño en el sindicato será satisfactorio.

Las visiones críticas también se alimentan de la oposición entre la experiencia sindical previa, anterior al SITUAM, y la experiencia propiamente vivida en este. Aunque la expresión que nos sirve de ejemplo resulta extensa nos parece muy interesante y necesario citarla:

“Y a mi, a mi en lo personal ni la corriente, ni el comité ejecutivo me convence en el sentido de que, bueno, la lucha sindical que es real, pos caray a lo mejor no estaríamos algunos, o no estarían alguien de los que realmente lucharan honestamente porque es a donde uno desglosa cómo está la conquista, digamos, dentro del charrismo y cómo está aquí. En los años de antes de los setenta, que digamos las fabricas, los compañeros que se daban cuenta que el charrismo estaba prácticamente vendido y ¿qué pasaban con el que tenían que luchar para defender sus derechos?, Sabían que lo que estaba de ante mano era la fuente de trabajo, que se iba a perder, ¿por qué? Porque se luchaba

honestamente. ¿Aquí qué sucede? Aquí no hay de eso, si hay alguien que luchara honestamente y que supiera de antemano que le iba a costar su trabajo no lucharía, no se metería ahí a comisiones, no se metería a comité ejecutivo, porque sabría que le iba a costar su puesto, su fuente de trabajo. (...) Sabemos que no hay problema, no tenemos problema en el tiempo para hacer nuestras reuniones cuando queremos, no hay problemas para asambleas, para seccionales, no hay problemas para nada y ¿qué sucede donde nos restringen?. Ah no, tienes que hacer tus asambleas el día domingo, o necesitas hacerlas el sábado porque aquí no se te da ni media hora mucho menos para que te reúnas, para... ¿por qué te vamos a dar permiso para que nos estés, hora si que golpeando, sacando ciertos beneficios, no, no, no. Entonces probablemente, ahí viendo la situación a lo mejor ya hasta el sindicato se hubiera acabado. Estamos maleados si, y estamos en una situación que si, es real, que si nos restringieran, que si nos golpearan por estar defendiendo nuestros derechos nadie le entraríamos, o muchos que fuéramos honestos ya no estuviéramos aquí.” (P4G6).

Esta, a nuestro juicio, es una apreciación extrema del sindicato. Se trata de una descalificación de la experiencia sindical que se da en el SITUAM por considerar que no se ajusta al patrón de lo que el participante considera “la lucha sindical que es real”, verdadera. Evidentemente se trata de una visión que sólo puede desarrollar quien porta una experiencia previa a la obtenida en el SITUAM, como fue el caso de algunos participantes del G4. La lucha sindical real es la que el hablante conoció en su experiencia sindical fabril de “antes de los setenta”. Experiencia marcada por las vivencias de un sindicalismo en condiciones precarias, sin tiempo y recursos de operación, cuando no de acoso, donde la acción sindical honesta pasaba por peligros tales como el despido del empleo, entre otras formas de represión.

En la medida en que ninguno de esos elementos se hacen presentes en la experiencia del SITUAM, que parece transcurrir entre algodones, el hablante infiere que se trata de una forma de acción sindical que no es verdadera. Si, por el contrario, fuera verdadera “a lo mejor ya hasta el sindicato se hubiera acabado”, “nadie le entraríamos, o muchos que fuéramos honestos ya no estuviéramos aquí”. Así, la expresión “estamos maleados” hace manifiesta una visión que percibe al sindicato y su acción como caricatura, una mala imitación de la genuina acción sindical.

Se trata de una visión de un trabajador con 18 años de antigüedad en el SITUAM pero, también, con 55 años de edad que hacen pensar en alguien con un historial obrero igualmente amplio como para confrontar sus distintas vivencias sindicales con los elementos suficientes. Sin embargo, una cosa es reconocer que las condiciones de existencia y acción sindical en una universidad, como la UAM, son ventajosas con relación a las que pueden tener los sindicatos en otros espacios y otra

cosa es derivar de ahí, mecánicamente, que esa lucha no sea verdadera. En todo caso, la opinión resulta de interés pero solo en la medida en que sugiere una actitud de los sindicalistas que, inconscientes de las condiciones privilegiadas con las que cuenta el sindicato para operar, incurre en el abuso de esas condiciones y derechos sindicales.

Puntualización.

Sumariamente apuntemos que el análisis de la discusión nos proveyó de diversas imágenes que pueblan las representaciones que sobre el sindicato tienen los trabajadores. Son estampas que, al tiempo que nos permiten registrar una cierta variedad de percepciones, también nos permiten ver cómo la acción del sindicato se extiende, a través de ellas, al ámbito del puesto de trabajo en su cotidianidad.

Es claro que cuando los trabajadores se refieren a su sindicato, en su mayoría lo hacen atribuyéndole un carácter benéfico. Es fuente de seguridades como la permanencia en el empleo; es garantía de derechos elementales y conquistados como diversas prestaciones; es dador (indirecto) de bienes como los préstamos (ISSSTE y caja de ahorro sindical) y el empleo mismo; es medio para resguardar intereses muy particulares puesto que “todos somos interesados”; pero de manera enfática, el sindicato toma su sentido de las vicisitudes diarias que en su lugar de trabajo, y en su relación con el jefe, viven los trabajadores. Ahí se revela como gran protector, justiciero y aliado cómplice.

Es la mejor protección ante los atropellos y abusos de poder; y si a pesar de ello estos llegaran a ocurrir, también es la mejor arma para demandar justicia, del mismo modo que lo es para activar la defensa cuando alguien es atrapado “in fraganti”. Pero el sindicato no sólo cobra significado en esos casos excepcionales, lo tiene todos los días cuando hay que discernir entre el tipo de tareas que se pueden o no realizar, así como la cuota de las mismas que se puede aceptar por día; las órdenes y el trato que se puede aceptar del jefe. En fin, lo tiene al distinguir diariamente la frontera entre lo que es permitido y lo que violenta lo ganado; ya sea por la vía formal así como por la vía de los “usos y costumbres”. El sindicato cobra sentido, sobre todo, cuando los conflictos irrumpen o se mantienen en estado latente, adormecidos bajo arreglos que no tienen otro punto de apoyo más que la correlación de fuerzas que se configura en el microcosmos del grupo de trabajo, la sección, el departamento, etc..

Todos ellos son elementos de una percepción del sindicato que comparten casi todas las visiones que aquí hemos recuperado (la sindicalista militante conservadora y la flexible, así como la instrumental utilitaria y la solidaria), con excepción, quizá, del punto de vista pragmático ético, toda vez que ésta parte de una severa crítica al sindicato y no entiende un futuro viable de los trabajadores sin un futuro sólido de la institución universitaria, y por que propone un sentido ético de trabajo.

La visión que mejor se apega a esta lógica es aquella en donde podemos encontrar una fuerte identidad sindical, sobre la base de la complicidad y defensa sindical a ultranza, así como un escaso o nulo compromiso explícito con el trabajo. En ella confluyen tanto las vertientes del sindicalismo militante conservador como el instrumental utilitario. En ambas visiones se otorga al sindicato significados que ya lo presentan como aliado incondicional; o ya como dador de bienes. Aunque pueden diferir porque la militancia conservadora también encuentra en el sindicato un espacio para su expresión política amplia, para sus reclamos de justicia social; mientras la visión instrumental utilitaria regulará su participación sindical con base en cálculos de ganancias o costos inmediatos.

En otro enfoque, por encima de la crítica, también se impone la conciencia del pronombre “nosotros”, es decir, de la identidad sindical. La crítica a quienes se auto-congelan no se plantea como una denuncia para evidenciar a quienes desequilibran las cargas de trabajo o como un fenómeno que esté afectando las relaciones personales en el trabajo. No, se plantea como un problema del sindicato (“a contracorriente del sindicato”) que cuando menos ha soslayado ese tipo de problemas, sin advertir los costos que ello trae, para el interés general que debe representar. Interés que se asocia a valores propios como “lo colectivo”. Los señalamientos críticos no se explican si no por la preocupación que nace al ver aquellos intereses o valores reconocidos como propios en franco desamparo. Es la percepción de una identidad amenazada en sus fundamentos por vicios adquiridos en la vida sindical.²³³ Este es un punto de vista que parece haber prosperado en ese grupo que en

²³³ Los ejemplos en este sentido son abundantes, aquí los recuperamos solo parcialmente: “Bueno yo efectivamente estoy muy lejos del sindicato y cada vez más no participo directamente en nada, ni siquiera conozco bien las prestaciones que dan pero si tengo la idea que la gente que esta ahí pues si se beneficia de alguna manera, conoce todos los movimientos, tiene a todos sus parientes trabajando en la universidad, eso se me hace un poquito pues no muy democrático ¿no?” (P4G8); particularmente sobre el impacto de las corrientes en el sindicato se tiene una percepción negativa: lo que han dicho los compañeros es la inconformidad de manera que prevalece en los trabajadores casi de manera general, eso es a mi manera de ver el sindicato nació, y nació muy sano; así que es como un niño que nace bastante sano pero este niño que nació en 1975, 76 se bautizó como se dice como SITUAM, oficialmente, pues tuvo una vida muy sana alrededor de unos 6, 7 años a partir del 84, 86 cuando se empezaron a conformar las corrientes, que empezaron a posicionarse en el sindicato, es cuando se fue o sea que se desvió, para mi se desvió el objetivo del SITUAM, del sindicato, ¿por qué? porque se empezó a posicionar un grupo con intereses muy caracterizados. ¿Porqué

otra parte ya hemos identificado como sindicalista flexible. Reivindica la defensa del sindicato pero acepta la necesaria modificación de algunas actitudes y políticas sindicales de orden laboral.

Entre la militancia sindical y la posición instrumental utilitaria ocurren seguramente múltiples combinaciones. De ellas pudimos registrar solo algunas, como por ejemplo la visión pragmática, ética de la que hablamos arriba; así como la instrumental solidaria, que aprecia al sindicato por su función de seguridad en el empleo y generador de bienes pero, contra la política laboral que domina en él, no encuentra riesgo en una posible política de estímulos, ni encuentra contradicción entre una actitud responsable con el trabajo y un comportamiento leal al sindicato y a sus compañeros.

Una versión más diluida de esta misma postura se expresa con el síntoma que puede ser definido como de paulatino desencanto. Se trata de la visión que se constituye, entre otros mecanismos, a partir de comparar la experiencia pasada con la presente, de donde obtiene un saldo desfavorable para la última. En esta percepción los hilos de la identidad parecen muy debilitados, puesto que si bien se valora al sindicato como proveedor de seguridad en el empleo ya no se reconoce en él con la misma fuerza de antaño. Antes, los dirigentes sabían y le “echaban los kilos”, ahora no saben y son flojos, o bien, sólo asumen actitudes de defensa a ultranza reforzando la idea del sindicato “defensor de flojos”. El vínculo que se mantiene es pragmático y limitado al interés individual. Importa la seguridad propia y no se vislumbran relaciones entre los hechos sociales generales y la vivencia laboral grupal o individual. En esta postura encontramos elementos de la visión instrumental utilitaria, pero cargada de nostalgia por considerar que el presente sindical se encuentra alejado de su pasado virtuoso.

Otra vertiente más, que definiríamos como instrumentalismo escéptico. En esta, el rechazo a la dirigencia sindical y sus políticas parece total. Carecen de todo crédito por fingir una lucha que “no es real”. La acción sindical, según esta visión, se ve reducida a pura demagogia toda vez que no tiene resistencias ni costos. Esta postura no llama a una acción antisindical, ni siquiera a la

digo esto? porque si ustedes se fijan los derechos que actualmente tenemos plasmados en el sindicato se lograron en esos años que estoy diciendo que caminó muy sanamente el sindicato. Sin embargo de ahí para acá muy poco se ha logrado. Y, bueno, a partir de casi, casi la desmoralización de los trabajadores se vino, o sea en la participación sindical, se vino cuando se conoció un faltante de 200 millones de pesos (miles ahora) en la gestión de un comité ejecutivo que estuvieron en estos años de 86-87, para mi que es ahí donde empezó ya, ahora sí que el retiro de los trabajadores del sindicato, o sea como que eso fue de manera tajante como para que se retiraran los trabajadores en la participación sindical ¿por qué? Por que estábamos en el discurso de que este sindicato tenía que seguir una política totalmente distinta a los sindicatos charros, sin embargo con esas prácticas pues la verdad es que ¿cual diferencia?, ¿cuál diferencia? si los charros están haciendo eso y aquí está pasando exactamente lo mismo, bueno, no estamos diciendo que fue robado pero, bueno, nunca se supo explicar por los que estaban en la dirección sindical en aquellos años” (P1G6).

desafiliación ya que quienes la sostienen se mantienen como miembros; pero tampoco está animada por la búsqueda de las mejores formas para rehabilitar los vínculos solidarios o la propia acción sindical, simplemente se queda en el cuestionamiento. Esta posición de desencuentro, hay que decirlo, tuvo una expresión muy marginal y domina en ella el escepticismo.

Capítulo 13. Sumario general

Recapitulando, el proyecto sindical que aquí se analiza surgió como parte de un movimiento rebelde más amplio, dentro del sindicalismo local, que encontró buena parte de su razón de ser en una fuerte aspiración democrática y autonomista.

En el caso concreto de estudio, en las definiciones básicas de la democracia sindical, como en el diseño organizacional, terminaron por imponerse las orientaciones ideológicas más radicales. La democracia es definida como base procedimental para la toma de decisiones pero con un fin pedagógico superior: educar políticamente a los sindicalizados en la idea de inculcarles una “conciencia de clase”. La estructura organizativa se inspira en el principio republicano de la división de poderes y en el principio liberal del respeto a la libertad individual que se tradujo en la eliminación de la perniciosa cláusula de exclusión.

No obstante lo anterior, los rasgos dominantes del modelo provienen de la matriz marxista. Si bien podemos encontrar en él una combinación de formas tanto de la democracia directa como de la representativa, el énfasis está puesto en la primera. Destacan como elementos rectores de la dinámica sindical la asamblea participativa, la delegación revocable y la movilización permanente. El concepto de ciudadano sindical que corresponde a este esquema es el del activista sindical, el del miembro sensible a los problemas de la colectividad, dispuesto a participar y a asumir responsabilidades: el ciudadano sindical total.

Otro rasgo distintivo, de la experiencia que aquí se analiza, se desprende del hecho de que la acción sindical, en el medio universitario de carácter público, resultó exitosa en tanto que alcanzó el derecho efectivo a la bilateralidad laboral que, a su vez, le redituó en eficacia negociadora. Ese poder se tradujo en beneficios varios para sus agremiados, así como en garantías y facilidades para la operación organizativa que la colocaron en condiciones de excepción con relación a otras expresiones sindicales fuera del ámbito universitario.

Una primer acercamiento al análisis de esta experiencia sindical se hizo a partir de la dimensión procedimental que corresponde a toda democracia. El concepto que sirvió de base para caracterizar esta dimensión fue el de *proceso democrático*, sugerido por Robert Dahl (1993 y 1999). Dentro de este concepto, que incluye tanto la selección de los asuntos a tratar como el ejercicio de la soberanía decisoria sobre esos mismos asuntos, pudimos identificar seis variables propuestas por el propio Dahl y otros autores como Lipset (1956), Roxborough (1983) y Mondragón (1994): *realización*

de elecciones con participación efectiva e igualdad del voto; *comprensión ilustrada*, entendiendo por ello una calidad de la información tal que las personas puedan estar en condiciones de optar entre un abanico de políticas posibles con conocimiento de sus probables efectos; ejercicio del *control final sobre la agenda*, que significa verdadera determinación de los afiliados sobre los temas a tratar y decidir; *competencia real* entre distintos partidos; la necesaria *existencia de la oposición* y *distribución transparente y equitativa* de los beneficios producto de la acción colectiva.

Nuestra revisión de los procesos electorales, de la relación entre dirigentes y bases, así como de la toma de decisiones, nos dice que nuestro sindicato se caracteriza por una intensa actividad electoral para designar a representantes medios y altos, así como a comisionados. En 25 años de vida ha renovado a su dirigencia máxima, (CE), mediante contiendas entre planillas que no han sido impugnadas y ninguno de los 14 secretarios generales ha repetido en el cargo. Tampoco se registró la existencia de poderes casiquiles²³⁴ que concentren el poder de manera personal como ha ocurrido y suele ocurrir en otros sindicatos corporativos; ni hubo referencias de prácticas persecutorias o coercitivas. Pero con todo eso, es equivocado pensar que el caso que aquí se estudia representa la antítesis del sindicalismo corporativo y de control, es decir, la democracia realizada en pleno. Cuando mucho podemos decir que representa una voluntad democrática acotada por límites conceptuales, estructurales y, sobre todo, acotada por los límites que le imponen las pautas ideológicas que conviven en el espacio del sindicato.

La vigencia de los procesos electorales, el respeto del voto y su historial de limpieza no significan, asimismo, participación total indiferenciada y circulación completa de dirigentes. La participación electoral para renovar a la máxima representación, pudo comprobarse, suele moverse por el 55%. Al respecto, este porcentaje puede resultar de interés si lo comparamos con el índice alcanzado por otro sindicato con similares condiciones de libertad sindical. Así tenemos que en el mayor sindicato universitario (el STUNAM), también de universidad pública, alcanzó una participación del 81.96% en

²³⁴ El tipo de poder al que alude este concepto en el medio sindical es ampliamente ilustrado por Victoria Novelo en su estudio sobre el sindicato petrolero de los años ochenta: "Para asegurar el poder, los casicazgos, tal y como se define su funcionamiento en las regiones rurales, han desarrollado una multitud de relaciones y formas de control en sus zonas de dominación que incluyen la violencia física y el control ideológico en formas culturales como la religión, el parentesco y las tradiciones, de las que hacen uso. Incluye también de manera importante el patronazgo que es una relación informal entre personas de diverso y desigual estrato, clase y poder que supone obligaciones recíprocas, pero por definición, asimétricas; relaciones contractuales en el trabajo agrícola, actividades comerciales y de usura que se acompañan de relaciones de parentesco consanguíneo o ritual como el compadrazgo, relación que, como dice Luisa Paré, 'es una institución que viene a santificar o a purificar prácticamente los lazos que unen a explotador y explotado'. El explotador, padrino, se asegura, mediante ese parentesco ritual la fidelidad del explotado, lleno de gratuidad" (Novelo, 1989: 22).

su último proceso electoral abierto. El dato sugiere que el SITUAM enfrenta una profunda crisis de representatividad.

Sin embargo, la enorme diferencia de 27 puntos porcentuales tiene buena parte de su explicación en el hecho de que el SITUAM es un sindicato mixto, legalmente representa a trabajadores administrativos y académicos, mientras el STUNAM solo tiene la titularidad en la representación de los trabajadores administrativos. La minoría académica afiliada al SITUAM mantiene su vínculo por razones ideológicas y también por razones de conveniencia práctica, pero no está dispuesta a refrendar su vínculo en las urnas. Esa expresión descansa básicamente en la masa administrativa, como lo podemos apreciar en los datos del cuadro 4 del anexo estadístico. En las dependencias de la UAM, donde laboran solo trabajadores administrativos, los porcentajes fueron similares a los del STUNAM, mientras que en las unidades académicas el porcentaje tendió a bajar al 50%. Queda claro que los académicos miembros contribuyen con su cuota sindical pero no votan.

Con todo, aún si solo tomamos en cuenta lo que ocurre en el sector administrativo, la participación real alcanzada está lejos de las expectativas iniciales. El miembro promedio del sindicato nada tiene que ver con el activista sindical y social de tiempo completo. Una mayoría de trabajadores rehuye la responsabilidad de la representación sindical en los niveles básico y medio. Pocos son aquellos que están realmente interesados en fungir como delegados de su departamento, y casi siempre se interesan solo quienes tienen militancia o vínculos estrechos de corriente sindical. A eso se debe la presencia del delegado vitalicio en algunos departamentos. Algo similar ocurre con las comisiones mixtas y autónomas. Algunas no se cubren por falta de candidato y, hasta hace poco, las comisiones mixtas con frecuencia habían sido aprovechadas por algunos para escaparse del trabajo ordinario para, enseguida, también olvidar por completo las responsabilidades sindicales.

En cuanto a la igualdad de género también se registraron limitaciones. Hasta el año 2000, la presencia de las mujeres en las instancias de mando ejecutivas había sido menor que la masculina y limitada a lugares de segundo orden. En las elecciones de este año, por primera vez se disputan la representación tres planillas encabezadas por mujeres y, consecuentemente, por primera vez el CE queda encabezado por una mujer.

Las características asumidas por la participación pusieron en evidencia dos aspectos importantes. Primero, quedó claro que la rotación de la dirigencia llegó a límites **muy claros** que le marcó la necesidad de acumular experiencia y la estructura informal de las corrientes. Existe un núcleo

reducido de dirigentes y activistas cuya especialización en la actividad sindical les ha permitido mantenerse en la tarea de la conducción, regresando frecuentemente a la representación formal, aunque con cargos distintos. Desde una perspectiva pesimista, el señalamiento sería en el sentido de que la rotación de dirigencias es muy relativa dado que se ha caído en un reciclaje de dirigentes; pero desde un enfoque optimista se puede decir, en cambio, que se ha buscado operar equipos que combinen la experiencia con el cambio y la renovación.

En realidad, parece más convincente la primera interpretación porque, y tiene que ver con el segundo aspecto, la participación en procesos electorales como en otras decisiones relevantes está mediada por la acción de las corrientes sindicales. En general, el acceso a los cargos de representación, pero en especial a los más importantes, es prácticamente imposible si no se cuenta con el apoyo explícito de alguna de ellas. De hecho, todos los comités ejecutivos electos, a lo largo de los 25 años de vida sindical, representaron la oferta de una de las corrientes o fueron el resultado de una alianza de algunas de ellas. La actividad sindical, indiscutiblemente, se ha concentrado en ellas.

El peso que ha tenido la lógica partidista en el aspecto organizacional ha sido la razón por la cual se mantiene vigente el principio procedimental de la mayoría simple para elegir a las representaciones ejecutivas. La preservación de este principio es un signo que manifiesta poca sensibilidad a los requerimientos de las minorías y, sobre todo, resistencia a una actitud más tolerante y dispuesta a la negociación paciente y respetuosa para construir consensos sobre las políticas a seguir. En un contexto donde las disputas están hegemonizadas por las corrientes sindicales la preservación de ese principio solo expresa el deseo de que las políticas a seguir y su operación se mantengan libres de negociación y, en lo posible, se subordinen principalmente al interés del grupo en turno al mando del sindicato.

La presencia de las corrientes y su innegable peso para mediar, alentar y hegemonizar la dinámica interna del sindicato son evidencias del cumplimiento de dos variables del proceso democrático: la competencia real entre distintos partidos, en este caso corrientes, y la existencia de la oposición. Sin embargo, la presencia efectiva de estas variables representa atenuantes significativas para otras variables del mismo proceso.

Por ejemplo, en lo que hace a la comprensión ilustrada, es decir, al derecho de los afiliados para recibir información suficiente, verás y oportuna, difícilmente podemos decir que se cumple

completamente. No se puede negar que el SITUAM posiblemente sea de los sindicatos que destinan una cantidad importante de sus recursos para mantener informados a sus afiliados. No obstante, el seguimiento del proceso electoral para cambio de CE y Comisiones Mixtas en el año 2000 nos permitió observar que, en el marco de una competencia cerrada, los valores de la virtud cívica suelen ser desplazada por los requerimientos de la lucha por el poder. En esa ocasión, el CE se movilizó a favor de una de las partes; usó la calumnia como arma de la contienda, de un tipo de calumnia sumamente depredadora de las relaciones solidarias, que identifica al oponente político con los intereses opuestos a los del sindicato en su conjunto. Las planillas que representaban la posibilidad de la alternancia en el CE se quejaron de destrucción y bloqueo de su propaganda. Los activistas de la planilla que representaba la continuidad se olvidaron de la normatividad estatutaria y efectuaron proselitismo abierto el día de las elecciones violentando la norma estatutaria. Lo ocurrido testimonia el hecho de que algunos dirigentes, con toda su radicalidad discursiva por la democracia, incapaces de ignorar su interés partidario ceden a la tentación de actuar sobre los flujos de información violentando así la comprensión ilustrada.

Por su parte, el control de la base sobre la agenda es prácticamente inexistente si queremos verla al margen de la participación electoral. Más allá del hecho de que buena parte de la dinámica sindical está determinada por los tiempos y exigencias de la negociación colectiva, la definición de temas a discutir y atender generalmente corre a cargo de la dirección formal. Los estrechos límites de la participación, que difícilmente desborda la discusión y votación respecto de la huelga y de los aspectos económicos de la negociación bilateral, también muestran el papel central que suelen jugar las corrientes en esta variable. Dada su estructuración, la experiencia acumulada y la habilidad discursiva desarrollada por sus dirigentes, las corrientes suelen incidir, con participación directa y ponencias, en los temarios y resolutivos de los órganos de gobierno colegiados (congresos y comités de huelga). Las bases, esencialmente, más que proponer escuchan a su dirigencia; son las corrientes y los mandos formales quienes suelen diseñar y operar la agenda.

Finalmente, la variable referida a la distribución transparente y equitativa de los beneficios arrojados por la acción sindical, no escapa a la necesidad de ser matizada. Aquí, más que evidencias fácticas, o el testimonio de los dirigentes, fue la percepción de los afiliados la que arrojó indicios de prácticas clientelares, no sistemáticas pero sí ocasionales. El escaso o nulo funcionamiento de las comisiones autónomas ha significado relajamiento parcial de la vigilancia y ello, a su vez, ha alimentado una desconfianza razonable respecto a la pulcritud de la gestión del empleo (ingresos y promociones) así

como de la administración de otras prestaciones (préstamos del ISSSTE). No es el clientelismo como sistema para consolidar liderazgos personalizados; pero si es el favor encubierto, la información oportuna, el descuido intencionado, la manipulación de la convocatoria o la impugnación de las palazas y otros recursos, más o menos discretos, utilizados bajo la lógica de consolidar o ampliar la base social de la corriente. La inoperancia de los dispositivos formales de control se ha traducido en relajamiento ocasional de la disciplina²³⁵ y, con ello, se ha empañado el principio de equidad y transparencia.

Es claro, entonces, que no podemos afirmar de manera categórica que el proceso democrático, en el SITUAM, ha posibilitado un verdadero control sobre la dirigencia. Menos todavía que el proyecto inicial de democracia sindical se hubiera alcanzado completamente. Los déficit de la participación indican que la mayoría de afiliados y afiliadas al SITUAM están lejos de encontrarse imbuidos de la “conciencia de clase”, o de haberse asumido como activistas sindicales de tiempo completo. Metafóricamente, podríamos decir que el conjunto de procedimientos decisorios y las facilidades contractuales alcanzadas para la operación de la democracia sindical, diseñada para el SITUAM, hacen pensar en un elegante y amplio traje ocupado por un cuerpo cuyas medidas reales están varias tallas por debajo de aquel.

A pesar de esa desproporción, no estamos ante una ausencia completa de control. Dos son los factores que suplen parcialmente la inoperancia de las Comisiones Autónomas, formalmente responsables de supervisar el buen gobierno interno. En primer lugar, fue posible reconocer entre dirigentes y activistas la vigencia de una idea compartida en torno al deber ser de la actividad sindical. Una “moral democrática”, en palabras de Zapata (1990), cuyos valores exaltan un cierto compromiso con el trabajo, la honestidad, la transparencia, la lealtad al sindicato y a los trabajadores, entre otros. Desde luego, resulta difícil establecer la profundidad y solidez de esa moral, pero es indudable que aún los giros y los hábitos discursivos más recurrentes y acartonados expresan la existencia de consensos que sirven de base para la formulación de exigencias.

En segundo lugar, la existencia y acción de las corrientes ha dado pie a la configuración de un esquema de dinámica sindical muy similar al pluralista. La indiferencia de la mayoría es cubierta por el activismo de una franja minoritaria que, aunque va más allá de las corrientes, depende en mucho de estas. Proveen de dirigentes a la estructura formal, animan con sus críticas y reflexiones a los

²³⁵ Por supuesto, las percepciones también establecen diferencias entre las corrientes, con relación a la proclividad al clientelismo.

órganos de gobierno, mantienen su vigilancia y activismo continuo en tiempos de paz, en fin, son el principal punto de apoyo para alentar la vida sindical y para contener el relajamiento de la vida institucional interna. Entre la dirigencia formal y la mayoría pasiva se encuentra una minoría militante, integrada en corrientes o actuando sólo como sindicalista, que hace contrapeso a la primera. Si nos atenemos a la propuesta de Dahl (1993 y 1999), estamos ante la conformación de una verdadera poliarquía no buscada por el proyecto original. Esta poliarquía ha posibilitado la distribución del poder en distintas instancias del sindicato: en los órganos ejecutivos (CE y GIC) y de gobierno colegiados (CG y CH), así como en las mismas corrientes. De este modo, ha conseguido que el principio republicano de la división de poderes funcione, al menos parcialmente.

La identificación de la forma con la cual se ejerce el control, y de la estructura básica en la que se distribuye el poder, nos brinda una idea, en el plano de los procedimientos, de los saldos prácticos que ha arrojado esta experiencia de democracia sindical. Sin embargo, como lo establecimos en el marco de la introducción teórica, todo orden político cuenta con una dimensión cultural que, finalmente, resulta esencial para entender las fuentes de legitimidad del mismo orden.

En esta parte de la investigación el concepto que se tomó como referencia principal fue la noción de ideología. Entendiendo por esa noción una visión del mundo cuyos fundamentos son reforzados o cuestionados. Visión que media la relación de las personas con el mundo a través del lenguaje y que termina por constituirse en “verosimilitud del mundo” (Ibañez, 1993: 318-319).

En el esfuerzo por reconstruir esas visiones se pudo constatar y precisar varias de las observaciones formuladas en párrafos anteriores. Por ejemplo, se expresó la idea generalizada de un sindicato libre de prácticas coercitivas o persecutorias y de vigencia de libertades en lo que hace a la afiliación y la expresión de los puntos de vista personales y de grupo; pero también fue posible distinguir las voces de los militantes sindicales de otras que no lo son. Estas últimas, a diferencia de las primeras, ofrecieron testimonio de una visión donde la libertad sindical no significa igualdad para influir en las decisiones. Surgió así, una visión crítica sobre las corrientes.

De hecho, la generalidad de los hablantes, que no participan del sindicalismo militante, expresó rechazo hacia las corrientes al mismo tiempo que se reconocieron en el sindicato. Y es que las identifican como las verdaderas beneficiarias en tanto que, suponen, sacan ventaja de la conducción sindical. Al reforzamiento de esa percepción contribuye el hecho de que algunas corrientes, en la vida diaria, son tomadas como recursos de poder por trabajadores de base y sin militancia. Se crea

así una actitud ambivalente respecto a las corrientes: el sentimiento de rechazo suele hacerse a un lado para conseguir su apoyo si las circunstancias lo exigen. Las lealtades fingidas o sinceras, así como la simple cautela, se traducen en silencios y en concentración de la participación. Es decir, refuerzan el esquema pluralista ya descrito.

También fue posible observar que otra barrera a la participación se establece en las heterogéneas condiciones de género. Las propias mujeres de base aportaron elementos que ilustran el efecto de circunstancias tales como el tener la responsabilidad de atender a los hijos, el no poder llegar tarde a la casa, la creencia machista de que los hombres están más capacitados para los asuntos de política, entre otras.

Por otro lado, mediante la confrontación de lo viejo con lo nuevo, donde lo primero es revalorado ante un poco atractivo presente, brotó la percepción de un proceso de deterioro de la vida sindical. De un momento inicial marcado por la unidad, la estrecha relación de convivencia y una dirigencia capaz y trabajadora, se ha pasado a un presente dominado por el aislamiento, la acción individual y el deterioro en la capacidad de los dirigentes.

Sin embargo, el propósito central que le asignamos a la aproximación cualitativa está en la identificación de los componentes ideológicos que median la relación de los trabajadores con su sindicato, por tanto, que les permite darle un sentido a su vínculo y su vivencia sindical. En el mismo propósito estuvo implícito el objetivo de conocer los fundamentos del proceso constructor de la legitimidad.

La relación con el trabajo que, de acuerdo a los testimonios, ha tendido a imponerse entre una buena parte de los trabajadores, es la misma que desarrollan con respecto a las corrientes y el sindicato. Se trata de una relación que tiene mucho de una perspectiva instrumental utilitaria. De acuerdo a esta visión, el trabajo es apreciado, esencialmente, como un medio para la obtención de un ingreso y otros bienes. Pero además, es una visión que se complementa con la lógica utilitarista que impone a las conductas un racionalismo calculador. Esto es así, en la medida en que los comportamientos individuales tienden a optimizar la ganancia y a minimizar el costo.

Aquí, se impone una aclaración. La categoría “instrumental”, en su versión clásica, como actitud ante el trabajo de los obreros automotrices supone al menos tres implicados: “1) La aceptación de su empleo como mero “medio” de vida; 2) su falta de interés por comprometerse con su trabajo y 3) su concentración en las reivindicaciones puramente económicas” (Zapata, mecanuscrito s/f: 214). Para

trasladar esta categoría al medio administrativo del trabajo universitario, no obstante, requiere ser matizada.

Efectivamente, aquí el comportamiento instrumental se puede constatar en el mismo sentido. Las situaciones discursivas dieron cuenta, en distintos momentos, de esa relación instrumental que los trabajadores administrativos tienen con su trabajo. Son prácticamente inexistentes los indicios de una actitud orientada a satisfacer otro tipo de aspiraciones que no sea la obtención de medios de vida. A eso se debe que una de las debilidades del sindicato, precisamente, ha consistido en ser percibido, por buena parte de sus agremiados, como una puerta de escape al trabajo ordinario.

Sin embargo, en el medio administrativo universitario el comportamiento instrumental también admite una cierta dosis de responsabilidad en el trabajo. En las situaciones discursivas y en la observación directa se puede constatar la presencia, entre algunos trabajadores y trabajadoras, de un compromiso con su trabajo. No estamos ante la satisfacción de valores morales o éticos, sino ante la asimilación de una disciplina de trabajo.²³⁶ Esto se explica, primero, con base en la notable diferencia que existe en las condiciones de trabajo entre un medio como el de la industria del automóvil y el universitario y, segundo, por el complemento utilitarista con el que se acompaña el comportamiento instrumental.

Por mucho, la carga y la intensidad del trabajo son más amables y llevaderas en el medio universitario. En este, el razonamiento utilitario encuentra campo fértil, un margen amplio de maniobra. El beneficio buscado puede estar cifrado en la posible obtención de horas extras; de prerrogativas como permisos que no se contabilizan; de tolerancia en los horarios; o simplemente de buen trato con los jefes y compañeros de trabajo. La percepción del trabajo como medio de vida y la concentración en las demandas puramente económicas son supuestos de la conducta instrumental que tienen verificación, pero no así el rechazo al trabajo, al menos no en la misma medida. Y es que cumplir con el trabajo administrativo en el medio universitario resulta, a todas luces, mucho menos agotador que en el medio fabril y con posibilidades de compensación impensadas en éste.

En la relación con el sindicato se reproduce, de hecho, el mismo vínculo instrumental. Una buena proporción de los afiliados encuentra en él solo un instrumento para la obtención de medios de vida; busca aprovechar al máximo los beneficios administrados por el sindicato y escapar de las

²³⁶ Aquí tomamos la noción de disciplina en términos de “hábitos de obediencia” que inducen a “obedecer leyes y órdenes” (Deutsch; 1976: 30). Lo característico de la disciplina, entonces, está en que genera comportamientos determinados por rutinas interiorizadas más que en valores razonados o doctrinariamente asumidos.

responsabilidades que su filiación le confieren. Eso es lo que está presente en la resistencia a participar como delegado, o en la inoperancia de las comisiones autónomas. Son cargos que no tienen el beneficio del tiempo liberado ni un reconocimiento efectivo por el resto de la estructura sindical. Pero también se hace presente esa conducta, ocasionalmente, en la aceptación de algunos cargos. La dotación de un portafolio puede ser suficiente incentivo, junto con el correspondiente permiso a ausentarse del trabajo, para aceptar ser delegado al Congreso General Ordinario. Como lo fue durante mucho tiempo, y lo sigue siendo en menor medida, participar en las Comisiones Mixtas por la coartada que ofrecían para obtener una licencia sindical de dos años.

Se trata de una visión que se vuelve comportamiento, de distintas maneras, en momentos diferentes de la vida sindical. Tiene entre sus elementos algunas imágenes del sindicato que pueblan el imaginario de los trabajadores y que, junto a otros dispositivos ideológicos, dan coherencia a su comportamiento. En el primer caso, nos referimos a las imágenes del sindicato que lo definen como dador de bienes y servicios, sobre todo, dador de protección y seguridad; en el segundo, nos referimos a la existencia de un pesimismo fatalista y de una disponibilidad a la mercantilización de los intercambios. Las imágenes del sindicato y estos dispositivos ideológicos son formas que sintetizan la misma racionalidad y, por lo tanto, contribuyen a explicar no sólo el comportamiento individual de la ciudadanía actuante en el SUTAM, sino también el colectivo, es decir, el comportamiento sindical en lo laboral.

En la idea del sindicato como fuente de bienes y servicios, resulta determinante la capacidad de éste para administrar el acceso al empleo en la UAM, como su fuerte incidencia para regular la propia movilidad horizontal y vertical en el trabajo. Tal vez sea la prerrogativa de exclusividad sindical, para gestionar la incorporación al empleo, el factor que mayor incentivo genera para fortalecer la filiación sindical; pero sin que ello signifique un peso mucho menor de otras variables como la capacidad gremial para ofrecer otros servicios de gestión ante varias instituciones, entre las que sobresale el ISSSTE.

Pero sin duda, es la imagen del sindicato como fuente de seguridad, dador de protección, la que adquiere singular fuerza, según las expresiones de los propios trabajadores. Ya se trate de defender la estabilidad en el empleo, de proteger al trabajador ante su jefe, de preservar inalteradas las cargas de trabajo, los usos y costumbres, etc.

Esta imagen, sin embargo, de sindicato aliado, protector razonable, con demasiada frecuencia se trastoca; pasa a la imagen de sindicato cómplice, aliado incondicional. Del principio elemental vindicador de la seguridad en el empleo, o de la resistencia a la arbitrariedad, se pasa a la defensa a ultranza. Donde ésta supone violentar la delgada frontera entre lo legítimamente defendible y aquellas causas que resultan ética o legalmente cuestionables.²³⁷ Es desde esta idea que se considera legítimo reclamar lealtad al sindicato en la misma medida en que se le otorga. Lo que importa en esta relación es el principio de reciprocidad, no la razón jurídica. De ahí la defensa de casos que le han acarreado descrédito al sindicato o definiciones como “defensor de flojos y solapador”.

El comportamiento instrumental utilitario, que parece muy extendido, incluso se hace presente en la política laboral que ha dominado en la acción sindical. Como se pudo apreciar, en la revisión que hicimos de esa política, los criterios que se han impuesto en ella conducen a una gestión de la fuerza de trabajo (ingreso, promoción y salario) y solo parcialmente a las condiciones de trabajo (higiene, seguridad y capacitación) Se deja de lado la gestión del propio proceso de trabajo; se considera que esa parcela es materia exclusiva de las autoridades universitarias (la patronal) y que al sindicato le corresponde resistir la ampliación o el cambio de funciones por puesto, así como evitar todo compromiso con el trabajo.

Esas líneas de la política laboral tienen su origen en la concepción clasista de la acción sindical en la universidad, sin embargo, resultan compatibles con el instrumentalismo utilitario en tanto que ambos coinciden en una visión del trabajo esencialmente como medio de vida, así como en el énfasis de la demanda económica. Adicionalmente, las dos perspectivas dan soporte a una actitud que puede bifurcarse en el momento de decidir cómo buscar el interés individual: vía el rechazo al trabajo o vía asumiendo el compromiso como medio para alcanzar otras compensaciones.

Esto último, resulta importante para explicar una aparente contradicción que surge, en este punto, al considerar datos que generamos para la tesis de maestría (Gatica, 1994). En aquel trabajo encuestamos a 149 trabajadores administrativos, a quienes formulamos, entre otras, estas preguntas:

²³⁷ Uno de los conflictos más sonados de esta naturaleza fue el caso de numerosos trabajadores que defraudaron a la UAM, en el año 1999, mediante el uso simulado de la prestación contractual que obliga a aquella a cubrir los costos para la implantación de prótesis dentales.

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	NO CONT
¿Cree usted que el SITUAM fomenta la irresponsabilidad ante el trabajo?	67	49.3	69	50.7	13
¿El SITUAM debe fomentar un mayor involucramiento de sus afiliados ante el trabajo?	120	91.6	11	8.4	18
¿El SITUAM podría cumplir con su función de representación de los trabajadores si se compromete con una mayor eficacia y calidad en el trabajo?	128	96.2	5	3.8	16
Fuente: Gatica, 1994.					

De primera impresión, las respuestas sugieren una alta disposición al trabajo y, consecuentemente, cuestionan el comportamiento instrumental, aún en su sentido matizado que aquí hemos fundamentado. Aclaremos que, de hecho, una de las preguntas que surgieron a la luz de aquellas respuestas iba en el mismo sentido: si los trabajadores aceptan la necesidad de un mayor compromiso con el trabajo ¿por qué no se corresponde esa respuesta con su trabajo cotidiano?. En aquel momento tratamos de demostrar que entre el nivel de la opinión y el nivel de los hechos mediaban una serie de procesos como aquellos que tienen que ver con las relaciones de poder en el lugar de trabajo. En este lugar, el trabajador aprende que para acceder a algunas prerrogativas debe entrar a procesos de negociación e intercambio y aceptar vínculos de lealtad o antagonismo que se actualizan al margen de su voluntad. Lo ordinario, que no la única respuesta posible, será que la estructura de las relaciones vigente en el entorno inmediato al trabajador termine por imponerse por encima de la opinión individual que cada uno pueda tener.

Es en ese marco de intercambio continuo, precisamente, donde cobra sentido el concepto de utilitarismo que aquí hemos recuperado. La valoración del empleo en la UAM como un “buen trabajo” dadas sus características en términos de carga e intensidad de trabajo, la flexibilidad de disciplina y horarios, e incluso el nivel en salarios, llevan a percibir como excesos las manifestaciones del comportamiento instrumental que evade el trabajo o incurre en faltas de todo tipo, así como las correspondientes expresiones del sindicato cómplice.

Si aceptamos que es el razonamiento utilitario lo que permite reconocer, por parte de los trabajadores, un riesgo en los abusos individuales y en el exceso de la defensa sindical para el buen empleo, entonces, podemos aceptar que es el mismo razonamiento lo que lleva a aquellas respuestas. De la misma forma se esclarece la aparente incompatibilidad entre una opinión favorable al compromiso con el trabajo y la vigencia de un vínculo instrumental dominante con el mismo.

Justamente porque la mayoría de trabajadores administrativos considera que vale la pena preservar el empleo en la UAM difieren con aspectos de la política laboral del SITUAM. Pero en el terreno de los hechos, en su puesto de trabajo, la misma mayoría define su comportamiento en función de sus hábitos laborales personales, de la percepción que adquiera del carácter y estilo del jefe, de los usos y costumbres en cuanto a cargas e intensidad de trabajo, horarios, rutinas, etc., y, también, del sentimiento de grupo o individualismo que prevalezca entre sus compañeros, así como del acuerdo o conflicto que domine las relaciones de éstos con su jefe. Se puede prever que el trabajador, más que desafiar, se subordine a los arreglos que encuentra vigentes en su entorno laboral inmediato, toda vez que lo primero le puede representar costos en más de un sentido.

Volviendo a los grupos de discusión, encontramos que otra expresión del mismo razonamiento instrumental utilitario lo tenemos en la actitud asumida por los trabajadores frente al desempeño de los dirigentes o la administración de algunos derechos. En este campo temático se hizo presente un elemento que impregna la percepción de los trabajadores de base. Este elemento es lo que hemos definido como “pesimismo fatalista” ante la corrupción. Esto, porque encontramos que existe una incredulidad respecto, primero, de que la corrupción se pueda terminar y, segundo, de que la base pueda ejercer un efectivo control sobre los dirigentes.

La incredulidad se nutre, por un lado, en sospechas que tienen un fuerte sustento en la ostensible presencia de las corrientes y su comportamiento forzosamente partidista; por otro, también se alimenta de una desconfianza largamente cultivada por la escandalosa corrupción que dominó en décadas los ámbitos públicos²³⁸ e, incluso, privados o de la sociedad civil.

De este modo, el pesimismo asume a la corrupción como un fenómeno inevitable; que fatalmente se impone en las estructuras de gobierno y que, en cierto modo, resulta inútil pretender controlarlo.²³⁹ Así, la existencia de prácticas corruptas en el sindicato se dan por sentadas y lo único que se ve como criticable es que dicha corrupción rebase los límites de lo tolerable. El pesimismo fatalista representa, finalmente, una pérdida en la capacidad de sorpresa o de indignación ante hechos corruptos; la incorporación de estos a la normalidad de la vida gremial; representa la ausencia de

²³⁸ En ese sentido apuntan expresiones como estas: “¿y por qué no han podido, por ejemplo, los presidentes?” G1P1); “¡Todos roban! ¡todos roban! Meten unos entran otros y...” (P3G1)

²³⁹ El sentido común, a manera de dichos, sintetiza esta percepción: “Hay un dicho que dice que ‘en arca abierta hasta el mas justo peca’ (RISAS) (ajá dice P4G3, exactamente, dice P1G3) (RISAS) A lo mejor hay gente bien honrada que de repente va y toma, hora si que, hora si que un centavo no se nota entre tanto” (P3G3), (claro, LE RESPONDE G3P1).

una rigurosa moral anticorrupción y, en consecuencia, representa una alta probabilidad de incurrir en ella.

Esta débil resistencia a potenciales prácticas corruptas se combina con la disponibilidad a la mercantilización de los intercambios entre trabajadores para actuar como factores favorables al desarrollo de elementos disolventes de la solidaridad entre afiliados. Sucede que en las relaciones que establecen entre sí, los trabajadores administrativos, se ha instalado un ánimo mercantil de rapiña. La compraventa de firmas, para tener derecho a una plaza en la UAM, es un hecho reconocido de manera generalizada. La forma con la que el sindicato administra su derecho exclusivo a proponer candidatos para ser empleados de la institución universitaria ha dado pie a un mecanismo de expoliación entre trabajadores,²⁴⁰ desvirtuando así, el sentido solidario que tuvo el mecanismo en su origen.²⁴¹

Pocas cosas, quizá, han resultado tan corrosivas de los lazos solidarios como la prolongación de las leyes del mercado a las relaciones entre los trabajadores. Aunque lógicamente resulta entendible dado un contexto mercantil, que todo lo somete precisamente a las leyes del mercado, no por eso deja de ser subversivo y éticamente contradictorio con los fines colectivistas de un sindicato. En un escenario sindical dominado por una regulación mercantil de la incorporación al empleo (y tal vez otro tipo de movimientos como los cambios de turno), en lugar de promover la formación de un ciudadano sindical virtuoso, es decir, medianamente integrado a su gremio, solidario e interesado en los asuntos comunes, se fortalecen las conductas individualistas, instrumentales y utilitarias. Es previsible suponer que la potencial solidaridad, con los propios familiares, se ha desvanecido ante las altas cotizaciones. Un trabajador que calcula beneficios y costos se ve en verdadero predicamento cuando tiene que decidir al respecto. El incentivo para ceder su firma a un familiar es seriamente amenazado ante la posibilidad de recibir una suma de dinero equivalente a varios meses de trabajo.

Dicho todo lo anterior, queda claro que el déficit de participación y su concentración tiene, efectivamente, parte de su explicación en la acción generadora de relaciones de poder de las corrientes pero, sobre todo, se esclarece que el fundamento último de ese retraimiento participativo

²⁴⁰ Decimos que es entre trabajadores porque en el curso del trabajo quedó claro que los trabajadores que desean empleo para sus familiares acuden a la compra de la firma de aquellos que aún no han dado su aval a nadie.

²⁴¹ El derecho que tiene cada afiliado a dar su aval para que una persona adquiera la oportunidad a ser considerada en la bolsa de trabajo del SITUAM, buscó en su origen que la exclusividad contractual, de este, se tradujera en un acto solidario de sus afiliados para con sus respectivos familiares y, eventualmente, para alguien más que necesitara el empleo.

tiene su origen en un fuerte arraigo de la conducta basada en la visión instrumental utilitaria. Un trabajador que solo espera de su sindicato algunas seguridades y beneficios inmediatos cuidará mucho su participación si sabe que le puede traer compromisos o costos que no está dispuesto a pagar, sobre todo, si sabe que otros pueden pagar esos costos por él. Así, estamos ante el típico “pasajero que no paga pasaje”.²⁴²

La visión instrumental utilitaria y la visión sindicalista militante confieren al sindicato significados que difieren solo parcialmente, en la medida en que la última encuentra en él, además de los beneficios económicos, la oportunidad de la participación política y la acción social amplia. Aunque el sindicalismo militante se opone a los estímulos, como a la compactación y flexibilización de puestos, al amparo de un discurso antineoliberal, lo cierto es que ante los ojos de los trabajadores la resistencia tiene sentido sólo como defensa de lo ganado y rechazo de compromisos o costos. Las dos perspectivas parten de motivaciones relativamente distintas pero ambas tienen un efecto práctico coincidente.

Las imágenes que presentan al sindicato como dador de bienes, servicios y seguridad, incluida la imagen del sindicato cómplice, además de representar el lugar donde se encuentran el instrumentalismo utilitario y la perspectiva laboral sindicalista, también representa los puntos de apoyo sobre los que descansa buena parte de la identidad sindical. Todos esos sentidos posibles del sindicato permiten a los afiliados, no militantes, colocar por encima de sus críticas al sindicato, incluso su aversión a las propias corrientes, su orgullo de pertenencia a él. Sobre ese mismo soporte de imágenes descansa también la construcción de la legitimidad. Desde esa perspectiva, el mejor capital político con el que cuenta el SITUAM, ante sus afiliados, son las numerosas evidencias de su eficacia para conseguir y preservar beneficios con costos mínimos. Quizá, los de la UAM, no sean los mejores salarios pero los que se tienen se acompañan con atractivas prestaciones, flexibles condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, entre otros; pero, sobre todo, se han podido evadir las amenazas disciplinarias del Reglamento Interior de Trabajo. A los ojos de los trabajadores esa eficacia es tan cierta que se toma muy en serio el argumento sindicalista de que aceptar una política de estímulos implica aceptar mecánicamente la pérdida de buena parte de lo ganado.

²⁴² Con nitidez se filtra en este comentario el vínculo instrumental utilitario: “pero sabemos que en cierto momento yo me voy a estar en mi casa, en una huelga, y el sindicato va a estar... a lo mejor ganando algo; pero bueno, yo mando por delante al sindicato, por lo menos que desquite lo que yo aportó, en esos días. Yo, la verdad, no estoy en la lucha, no ando boteando, no vengo hacer guardia, porque entonces digo, bueno, pues que de algo sirva el sindicato, para que yo descanse un rato. La verdad, soy muy cínica y, de veras, que de algo que me sirva a mí, entonces aprovecho esa oportunidad...” (P3G3).

A pesar de la fuerte presencia de los elementos descritos y de la visión instrumental utilitaria que definen un perfil de ciudadanía, es necesario agregar que, como se mostró en la última parte del trabajo, otras visiones conviven al interior del SITUAM. Son visiones que intentan tomar distancia de aquella; pero sin lograr desprenderse del todo. Como lo dejó patente una voz sindicalista cuando estableció que “todos somos interesados”, en mayor o menor medida, todos los comportamientos se ven inmersos en la búsqueda del medio de vida, el beneficio y de su optimización.

Entre las visiones más notables que registramos tenemos a la visión sindicalista militante que se desdobra en las vertientes conservadora y flexible, según la postura que asumen con relación a la cuestión laboral. La distingue el énfasis para reivindicar al sindicato, en mayor o menor medida, asumen el compromiso de las tareas sindicales y se interesan por los asuntos colectivos, más allá de su interés individual inmediato. La vertiente conservadora asume y defiende como verdaderos los argumentos utilizados por la dirigencia sindical para resistir el cambio en la cuestión laboral; la vertiente flexible, por su parte, admite dicho cambio pero con diferencias de matiz en su interior: hay quienes proponen un cambio tal en la política laboral que permita una readecuación de puestos y funciones y que admita una política de estímulos; otros, solo sugieren adecuar definición de puestos y salarios a las nuevas condiciones técnicas.

La visión instrumental solidaria, como otras visiones que aquí no se registraron, es una visión que puede hallarse en un punto intermedio entre la perspectiva instrumental utilitaria y la militante, tal vez más cerca de la primera, pero que no contrapone a la lealtad sindical el compromiso con el trabajo y pone un cierto límite al utilitarismo con su valoración de la solidaridad como principio regulador de las relaciones entre compañeros en la vida diaria de trabajo.

El pragmatismo ético, puede ser también otra visión intermedia, pero que pone especial énfasis en establecer distancia respecto al sindicato. Con criterio pragmático atribuye a la política laboral sindical una miopía que le impide reconocer sus propias posibilidades de éxito en la fortaleza y desarrollo de la institución universitaria y en un compromiso efectivo con el trabajo fundado en una responsabilidad ética.

De manera marginal, en ese mismo abanico de visiones, asomó otra de total rechazo a la política sindical. Dominada por un escepticismo que niega toda credibilidad a dicha política, se queda básicamente con su instrumentalismo. Por eso la definimos como instrumental escéptica.

El conjunto de visiones encontradas en los grupos de discusión, con toda seguridad, no agota la gama de visiones posibles, sin embargo, ofrece evidencias suficientes para pensar que los elementos que las conforman resultan representativos de tal modo que esas visiones pueden ser definidas como las variantes ideológicas, también más representativas, que conviven en el SITUAM.

Al final, nos encontramos que el ciudadano sindical medio adapta su comportamiento individual a un contexto libre de un poder coercitivo corporativo. La diferencia está en que no busca su interés individual pagando con una subordinación ignominiosa a un poder que desprecia su capacidad de decisión y se beneficia de su representación, sino dando su apoyo a un sindicato que siente de su lado porque le da dividendos y seguridad (incluida la complicidad).

Pero todo comportamiento instrumental utilitario es, por definición, individualista. Por tanto, el apoyo dado al sindicato estará siempre sujeto al cálculo, al sentido de oportunidad, a la evaluación que resulte ante decisiones relevantes. Apoyar al sindicato no significa que se asume el interés general por encima del propio, significa tan solo que se le defenderá en situaciones extremas, es decir, en caso de que estén en riesgo derechos colectivos formales o informales; significa que se tiene la confianza de que actuará como escudo protector en caso necesario. El apoyo al sindicato no significa lealtad permanente, o respeto irrestricto a los acuerdos sindicales, admite ocasionalmente la negociación individual con el jefe, el acuerdo a espaldas de los compañeros y el sindicato si el arreglo lo amerita.²⁴³ Tampoco significa respuesta puntual a todas las convocatorias sindicales, sea a reuniones o a movilizaciones, después de todo un sindicato que se define democrático no representa las mismas amenazas que un sindicato corporativo (charro) Por eso, como lo testimonió un trabajador, las asambleas sindicales usualmente son poco concurridas mientras las reuniones convocadas por los jefes suelen ser de asistencia total. Es claro que, para una visión medianamente calculadora, no pasa desapercibido que el costo potencial, por desatender a una u otra convocatoria, es totalmente distinto. En consecuencia, la receptividad a ambas convocatorias será también distinta.

Mientras en un contexto corporativo el instrumentalismo utilitario se expresa en búsqueda de estabilidad en el empleo, promociones escalafonarias, beneficios recreativos, expectativa de

²⁴³ En una entrevista que realicé para elaborar la tesis de maestría, teniendo como estudio de caso el mismo sindicato, el entrevistado, un reconocido sindicalista de larga trayectoria, ilustraba de manera muy precisa la vigencia de esa conducta: "estos (los trabajadores) han desarrollado juegos a tres bandas, se grillan por un lado al representante sindical, por otro, al jefe y así se la llevan. Por ejemplo, si un jefe da cierta facilidad, se aprovecha, cuando eso falla se va al sindicato y todo eso es la individualización de las broncas y no se asume como grupo." (ver Gatica, 1994: 103).

vivienda, de mayor capacidad de consumo, etc., evitando el alto costo que representaría resistir decisiones que se toman por encima de él, o exigir alguna forma de participación como la electoral, y asumiendo una sumisión conformista que puede ser reforzada por patrones culturales; en el contexto de un sindicato democrático se expresa en la representación del sindicato como fuente de bienes y seguridades, y en la optimización de esos beneficios, al tiempo que se minimiza el costo evitando el compromiso y la participación sindical. En ambos contextos la principal fuente de legitimidad proviene del mismo lugar: la capacidad del sindicato para proporcionar bienes, expectativas de mejoría salarial y seguridad en el empleo.

Esa, no obstante, puede ser una explicación apenas parcial. Puntualicemos aquí las dos grandes fuentes que parecen nutrir la legitimidad en nuestro caso de estudio. Desde el punto de vista procedimental, la aceptación del orden político existente en el SITUAM se beneficia de la capacidad mostrada, por este mismo orden poliárquico, para dar lugar a la participación de todo aquel miembro que desee hacerlo desde una posición militante de izquierda. Las puertas del sindicato han estado abiertas para quienes ven en él la oportunidad de satisfacer sus deseos de participación ya sea para defender y ampliar sus derechos laborales inmediatos como para expresarse políticamente en la acción social amplia.

La voluntad de participación se materializó en la conformación de corrientes que han jugado el rol de partidos que compiten por la alternancia en la representación y conducción sindical. Las corrientes se convirtieron simultáneamente así, desde la época fundacional, en animadoras de la democracia sindical y en propiciadoras de algunos de sus límites. Diseñaron un esquema operativo para una democracia ampliamente participativa; promueven la discusión de los asuntos comunes; animan el cumplimiento de la institucionalidad interna y sus rituales; dan seguimiento a los acuerdos; ejercen la crítica mutua y sobre las representaciones en turno, etc. Pero al mismo tiempo, dada su especialización en el dominio discursivo, en la política y en el ejercicio de la conducción sindical terminan por concentrar la participación. Este fenómeno es más evidente conforme los espacios de participación son de mayor importancia dentro de la estructura jerárquica sindical.

Junto a lo anterior, existen otros indicadores que abonan contra la democracia en el SITUAM. Por ejemplo, está la inoperancia parcial de las instancias formales para vigilar la transparencia de la administración y el buen gobierno interno; el anticuado principio de mayoría simple que da cuenta de una noción de democracia desfasada; los resabios de una cultura antidemocrática que llevan a

algunos dirigentes a violentar la norma y echar mano de la calumnia en condiciones de competencia electoral cerrada. No obstante, entre la franja sindicalista es mayor el peso del ideal sindical, la creencia de contar con un sindicato que enarbola las banderas de un sindicalismo democrático e independiente se sobre pone a cualquier consideración crítica y representa el cemento que impide rupturas de gravedad.

Desde la perspectiva cualitativa, también tenemos que la legitimidad hunde sus raíces en la visión instrumental utilitaria que media la relación del trabajador administrativo, en su proporción mayoritaria, con su trabajo y con su sindicato. El comportamiento a que da lugar dicha visión engancha positivamente con una política laboral que optó por la resistencia a la flexibilización del puesto y del salario y por la indefinición del compromiso con el trabajo. Los trabajadores que se inclinan por evadir el trabajo cuentan, entre las circunstancias a su favor, con el sindicato cómplice. Aquellos que, en cambio, con un sentido pragmático asumen sus cargas de trabajo encuentran en su lugar de trabajo, como consecuencia de esa misma política, un campo propicio para el intercambio de prerrogativas por compromisos con los jefes inmediatos. El comportamiento instrumental utilitario, además, arroja dividendos a la legitimidad en la medida en que el sindicato ha resultado, a los ojos de los trabajadores, exitoso y eficaz para responder como escudo protector ante el poder y autoridad de los jefes o para preservar el empleo. Igualmente ha resultado valioso para mantener y ampliar los beneficios económicos y de otro tipo derivados de la relación contractual.

Sin embargo, como en la vertiente procedimental de la legitimidad, no todos los saldos son activos en esta vertiente generadora de legitimidad. El instrumentalismo utilitario representa un límite a la participación, de mayor peso aún que las corrientes, en la medida en que condiciona los comportamientos al interés inmediato e individual.

Por otro lado, al combinarse ese comportamiento con formas ideológicas que se han establecido en la percepción de los trabajadores, como el pesimismo fatalista y la disponibilidad a la mercantilización de los intercambios, conduce a la aceptación de eventuales prácticas clientelares o indicios aislados de corrupción; asimismo conduce a la erosión de los lazos solidarios que, de acuerdo a los testimonios nostálgicos, alguna vez fueron más evidentes.

Finalmente, el instrumentalismo utilitario resulta una base ideológica que, aún favoreciendo el comportamiento individualista, permite una cierta variedad de combinaciones ideológicas que dan pie a visiones también diversas que se definen críticamente frente a las orientaciones laborales

dominantes en el sindicato. Esta variedad, sin embargo, no pone en riesgo las fuentes de legitimidad fundamentales, pero da indicios de las voces que conviven en el sindicato y que suelen ser excluidas de las representaciones formales dado el dominio de las corrientes y el criterio de mayoría simple.

Si fuera necesario definir en pocas palabras la democracia del SITUAM tendríamos que definirla, con base en su forma, como pluralista; pero si deseamos hacerlo con base en los fundamentos de su legitimidad, sin duda alguna, tendría que ser definida como instrumental utilitaria.

En el plano de la discusión sobre las relaciones clientelares al interior de las organizaciones sindicales tenemos que los resultados de esta investigación fortalecen la tesis cuya lectura de ese fenómeno confiere relevancia a la dimensión cultural.

Creemos que si bien la experiencia sindical analizada aquí resulta singular, tanto por su historia como por las particularidades del entorno universitario, los implicados de las conclusiones relevantes bien pueden extenderse, paradójicamente, hacia los territorios analíticos que se ocupan del corporativismo.

Mucho se ha insistido en que el corporativismo como forma social amplia de representación de intereses, una forma particular de mediación entre las estructuras estatales y los intereses de la sociedad civil, debe su fortaleza al carácter monopólico de las organizaciones y, en particular, a la capacidad de gestión que adquieren las representaciones en tanto cuentan con la aprobación y el respaldo del poder político. No obstante, también se ha hecho evidente que el corporativismo se encuentra “enraizado en elementos sociales, culturales e históricos de los grupos corporados.” (Loyo B., 1992: 250).

Es esta perspectiva analítica la que se fortalece con nuestra afirmación que relaciona la legitimidad con la racionalidad instrumental utilitaria. Esta racionalidad puede contribuir a explicar de mejor manera las dificultades que tiene que afrontar un esfuerzo orientado a la construcción de un sindicalismo democrático y, también o al mismo tiempo, puede llamar la atención sobre otro elemento o “raíz” de la dimensión cultural que da soporte al corporativismo.

En todo caso, lo que queda claro es que el comportamiento instrumental utilitario se nutre de estructuras significantes cuya construcción rebasa con mucho el ámbito laboral, ya no digamos del sindicato mismo. La tolerancia a la corrupción y la disponibilidad a la mercantilización de los intercambios en el contexto de las relaciones cotidianas entre los trabajadores solo se explican como una actualización de la visión del mundo que estos han adquirido en sus vivencias extralaborales. Le

asiste toda la razón a Sartori cuando nos recuerda la condición subordinada de toda microdemocracia respecto del orden político supraordinario que le envuelve y, agregamos nosotros, respecto de la cultura en la que está inserta.

Así, el sustento instrumental de la legitimidad parece deberle mucho a la buena dosis de egoísmo que acompaña la condición humana según lo consignó el gran pensador Hobbes, en pleno siglo XVII. Es ese egoísmo individualista al que sabe apelar el corporativismo cuando desde su posición patrimonialista, y por encima de criterios formalizados de igualdad, atrapa voluntades administrando bienes, prerrogativas, alentando expectativas de prosperidad y progreso al mismo tiempo que invoca ideas sobre el bien común, nacionalismos, y asimila rituales institucionalizados como vínculos paternalistas, apadrinamientos y compadrazgos.

Es el mismo egoísmo individualista construido en la convivencia social el que se levanta como obstáculo aparentemente insalvable en la construcción de un sindicalismo democrático. Las posibilidades de esa construcción inevitablemente estarán determinadas por las transformaciones que puedan ocurrir en las estructuras estatales, sociales y de mentalidad, que suelen ser las de mayor perdurabilidad.

La pregunta, entonces, sigue siendo la que, dando por hecho un mundo dominado por el comportamiento egoísta, interroga sobre las condiciones que hacen posible la acción colectiva, puesto que la historia es pródiga en ejemplos que confirman esa posibilidad. Tal vez debiéramos aceptar conclusiones como la de Hechter y Coleman cuando señalan que son las necesidades comunes las que ocasionalmente llevan a la integración y “que la solidaridad será mayor en grupos pequeños con interacción densa y cerrados al exterior, donde los individuos se vigilan de cerca unos a otros e intercambian recompensas positivas, como el aprecio personal.” (Collins, 1996: 171); pero más allá de que reflexiones de este tipo puedan ser adecuadas a los requerimientos de un sindicalismo que aspira a ser democrático y útil para sus representados, lo esencial es asumir el imperativo del autoconocimiento; asumir la necesidad de crear las condiciones más plurales y tolerantes posibles para estimular el estudio riguroso y sistemático de la organización sindical y la experiencia acumulada como condición imprescindible a efecto de potenciar las probabilidades de alcanzar una mayor democracia y eficacia.

Es en ese sentido que el presente trabajo pretende contribuir. Junto a la aspiración de realizar un trabajo que cumpliera con todos los requerimientos académicos propios de una tesis doctoral

siempre estuvo la esperanza de ofrecer una lectura, más que novedosa, provocadora. Ojalá que la provocación no reciba como respuesta sólo un gesto de fastidio.

APÉNDICE METODOLÓGICO

El grupo de discusión

En esta técnica se parte de entender la ideología en dos sentidos:

“Un sentido obvio como mediación lingüística en la relación de los hombres con el mundo (a través de la ideología se conectan intencionalmente con el mundo); un sentido que exige borrar el término y el concepto, pues la conexión es directa, no mediada por el lenguaje ni intencional (precisamente porque el lenguaje se supone en el lugar del mundo, pierde su dimensión referencial, se constituye en verosimilitud del mundo” (Ibáñez, 1993: 318-319).²⁴⁴

La verosimilitud alcanzada por el lenguaje emana de su carácter grupal. El lenguaje del grupo arroja como saldo la producción imaginaria del grupo, toda vez que esa producción en tanto verdad colectiva y realidad del grupo tiene un solo soporte: el consenso (Ibid).²⁴⁵

Un principio básico para poner en orden la masa de información, con la que arranca todo trabajo de interpretación, lo constituye la intuición, como “un precipitado de toda la experiencia y de todo el saber del investigador” (Ibid, 321). Sin embargo, para alcanzar un análisis fructífero, este principio que puede guiar el comienzo del trabajo interpretativo solo es eficaz si, en adelante, se frota constantemente contra el cuerpo teórico que resulte pertinente para cobijar la información acumulada. De este modo el proceso de análisis implica un permanente diálogo entre la información empírica y la teoría.²⁴⁶

De manera más específica el método analítico exige afrontar tres tipos de problemas:

“Selección de los datos pertinentes: es un problema de detección (o descubrimiento). Selección de las teorías capaces de acoger y recubrir los datos: es un problema de construcción. Evaluación de las condiciones de doble aplicabilidad de los datos a la teoría y de la teoría a los datos: es un problema

²⁴⁴ Una definición también muy interesante por su precisión es la que nos ofrece Roboul: 1. Es partidista. En tanto que es representativa de un grupo es parcial en sus afirmaciones. Nace y se sitúa siempre en conflicto con otras ideologías; 2. Es pensamiento colectivo y anónimo. Se presenta como discurso sin autor: Creíble para todos sin que nadie lo halla dicho y menos que esté sujeto a verificación; 3. Es necesariamente simuladora. Soslaya los hechos que la contradicen, niega e ignora las buenas razones de sus adversarios y oculta su propia naturaleza, es decir, se niega como ideología y se vende como ciencia, moral, hechos, etc.; 4. Pretende ser racional. Sistemáticamente negará su carácter dogmático y resaltará sus rasgos de racionalidad, y 5. Siempre está al servicio de un poder. Tanto para justificar su ejercicio como su existencia. En ese sentido la ideología es siempre un pensamiento al servicio de un poder. (Reboul, citado por Gutiérrez, V. Silvia, et al, 1988)

²⁴⁵ En otra parte Ibáñez establece que “No hay regla para la interpretación y el análisis del discurso del grupo. No es obra de un algoritmo, sino de un sujeto” (Ibáñez, 1993: 497).

²⁴⁶ “... lo que se dice –lo que alguien dice en determinadas condiciones de enunciación-, se asume como punto crítico en el que lo social se reproduce y cambia, como el objeto, en suma, de las ciencias sociales. En toda habla se articula el orden social y la subjetividad” (Canales y Peinado, 1994: 289)

epistemológico” (Ibáñez, 1993: 322)

En el entendido de que esta perspectiva de análisis tienen como propósito central interpretar los actos de habla, es decir, buscar más su sentido y menos su gramática, la atención se centra en “el efecto práctico que produce el lenguaje sobre el receptor, (lo que los lingüistas llaman *ethos*” (Ibid, 323).

Para ese efecto se distinguen tres niveles de *ethos*: *ethos* nuclear, *ethos* autónomo y *ethos* *synnomo*. En el primero se encuentran las estructuras fundamentales objeto de análisis; en el segundo se observan los diferentes textos que componen el discurso del grupo (hablas de los diferentes hablantes y diferentes posiciones de discurso de cada hablante); finalmente en el tercero es el plano donde se articula el nivel micro (la concreta situación grupal que los reúne) y el nivel macro (la sociedad en que esa micro situación tiene tiempo y lugar que lo constituye) (Ibid).

La búsqueda está guiada por el afán de conocer la verdad, pero no la verdad absoluta y definitiva. Más bien se trata de ubicar aquellos asertos que toman la forma de consenso. Es decir se busca la verosimilitud, entendida como suplantación de la realidad translingüística por el lenguaje. Esto es posible porque la realidad es constituida por el lenguaje y su efecto de realidad es su verosimilitud.²⁴⁷

De las cuatro formas en que se presenta la verosimilitud (referencial, lógica, poética y tópica) es la última la que ofrece mejores posibilidades a nuestra tarea de análisis dado que “El grupo de discusión es un laboratorio para producir, a través del consenso, lo verosímil tópico: verdad es lo que aceptan todos, el lugar común, el tópico” (Ibid, 338).

Los procesos de simulación de verdad suponen una activación de estructuras significantes mediante los cuales la ideología impone interpretaciones. Por ello la verdad se busca en los huecos del habla. “Solo se encuentra la verosimilitud en contraste con la verdad” (Ibáñez, 1993b: 498)

Esto es así puesto que para igualar la necesidad social e interés individual la ideología rellena las brechas, aplanar las contradicciones de tal modo que el orden aparezca realizado. Para acercarse a la interpretación de los huecos del habla se sugieren dos conceptos acuñados por Freud: *lapsus* e intento fallido. En el primero el inconsciente y el consciente se solapan; en el segundo aparecen las

²⁴⁷ Ibáñez dice: “Cuando el lenguaje pierde su dimensión referencial la realidad no está en la adecuación del lenguaje con la cosa, sino en su capacidad de simularla” (1993: 334).

fallas o discontinuidades. Así “con el orden del discurso se simula un orden en el mundo: lapsus y actos fallidos desvelan el desorden que late bajo ese orden” (Ibid, 498).

Entre los lugares de producción de la verdad más comunes podemos encontrar los siguientes binomios:

1. Razones/autoridad: las razones manifiestas ocultan relaciones latentes del tipo dominante/dominado cuyo síntoma es la cita de una autoridad reconocida.
2. Verdades y hechos: se admite como verdad lo que descansa en un consenso generalizado; pero un hecho –objetivo- descansa también en el consenso.
3. Cantidad/cualidad: apelación, respectivamente, al sentido común, a la conformidad y a la mayoría, o a la libertad, a la autenticidad, a lo insólito, y a las vanguardias; desplazamiento hacia la cantidad (aplastamiento de las minorías, de la innovación).
4. Lo necesario/lo ejemplar: “certeza” científica versus “certeza” moral; desplazamiento de la “certeza” moral –ejemplaridad- a la identificación con autoridades reconocidas.
5. Lo viejo y lo nuevo: “cualquier tiempo pasado fue mejor”, frente a “el último grito de ...”, desplazamiento hacia el supuesto de que todo modelo nuevo es superior a los anteriores.

Tomando en cuenta estas definiciones, nuestro propósito estará orientado a identificar y tipificar los perfiles de ciudadanía que se ha configurado entre los miembros del SITUAM. Contra lo que ocurre en un sindicato corporativo, donde el discurso de las dirigencias sindicales tiende a reproducir las pautas del discurso oficial del estado y donde los trabajadores en proporción significativa asumen como naturales prácticas de complicidad, compadrazgo, exclusión, coerción y autoritarismo; en un sindicato independiente podemos esperar un discurso crítico ante las políticas del estado y beligerante ante su contraparte empleadora así como una asimilación de valores propios de la democracia como la participación, tolerancia, igualdad, transparencia y legalidad.

PARTICIPANTES DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN									
GRUPO Y PARTICIPANTE	EDAD	ESTADO CIVIL	SEXO	ESCOLARIDAD	ANTIGÜEDAD EN LA UAM	ANTIGÜEDAD EN EL SINDICATO	PUESTO Y CATEGORIA ACTUAL	CARGOS OCUPADOS EN EL SINDICATO	CARGO SINDICAL ACTUAL
P1G1	61	viuda	F	3° de primaria	18	18	Auxiliar de limpieza	ninguno	ninguno
P2G1	37	casado	M	secundaria en el INEA	9	9	Auxiliar de limpieza "C"	ninguno	ninguno
P3G1	60	viuda	F	sabe leer y escribir	20	20	Auxiliar de limpieza "C"	ninguno	ninguno
P4G1	62	casado	M	Primaria	17	17	Jardinero	ninguno	ninguno
P5G1	45	casada	F	Primaria	17	17	Auxiliar de limpieza "C"	ninguno	ninguno
P1G2	55	viuda	F	Primaria	16	16	Auxiliar de limpieza	ninguno	ninguno
P2G2	33	soltero	M	3° Secundaria	15	15	Auxiliar de oficina	Delegado departamental, comisión técnica.	ninguno
P3G2	51	casada	F	4° Primaria	19	19	Auxiliar de limpieza	ninguno	ninguno
P4G2	47	unión libre	F	secundaria	16	16	Auxiliar de oficina	ninguno	ninguno
P5G2	52	casado	M	secundaria	17	17	Auxiliar de limpieza	delegado	delegado
P6G2	54	casada	F	secundaria	17	17	Vigilante de biblioteca	delegada	delegada de vigilantes
P7G2	53	casado	M	Primaria	20	20	Jardinero	delegado	ninguno
P8G2	48	casada	F	Primaria	13	13	Auxiliar de limpieza "C"	ninguno	ninguno
P1G3	44	casada	F	Comercio	18	17	Secretaria "C"	ninguno	ninguno
P2G3	33	casada	F	Pasante de sociología	10	10	Secretaria "C"	Comisión de higiene y seguridad	ninguno
P3G3	48	unión libre	F	Primaria y secretariado	15	15	Secretaria Auxiliar	ninguno	ninguno
P4G3	40	casada	F	Secundaria y carrera comercial	17	17	Secretaria "C"	ninguno	ninguno
P5G3	30	casada	F	4° bachilleres y carrera comercial	12	12	Secretaria "C"	ninguno	ninguno
P6G3	46	casada	F	Secundaria y comercio	25	25	Secretaria en español	ninguno	ninguno
P1G4	35	casada	F	Pasante de antropología	15	15	Laboratorista "C"	Higiene y seguridad	ninguno
P2G4	40	casado	M	Licenciatura en administración	18	17	Analista de sistemas escolares	Comisionado de capacitación interino, comisionado de solución y resolución	ninguno
P3G4	40	soltera	F	60% de licenciatura en historia	20	20	Ayudante de biblioteca	Delegada departamental, ayudante de la CAVEF	ninguno
P1G5	54	casada	F	Secundaria y carrera comercial	15	No afiliada	Mecanógrafa	ninguno	ninguno
P2G5	60	casada	F	1° de preparatoria	22	22	Técnico bibliotecario	ninguno	ninguno

P3G5	49	divorciada	F	Licenciatura	23	23	Documentalista	ninguno	ninguno
P1G6	49	casado	M	4º semestre de bachillerato	24	24	Almacenista de taller o laboratorio	Delegado departamental, Comisión mixta general de los procesos de ingreso del personal académico	ninguno
P2G6	50	casado	M	Secundaria	23	23	Laboratorista	Comisión mixta de higiene y seguridad, comité ejecutivo	ninguno
P3G6	59	casado	M	Primaria	20	20	Auxiliar de limpieza "C"	Delegado departamental	ninguno
P4G6	55	casado	M	Primaria	18	18	Auxiliar de limpieza "C"	Delegado departamental	ninguno
P5G6	45	casado	M	Primaria	19	19	Auxiliar de limpieza "C"	Delegado	ninguno
P1G7	44	casado	M	Licenciatura	15	15	Ayudante de biblioteca	GIC, Comisión mixta, delegado, comité ejecutivo	delegado
P2G7	54	casado	M	Preparatoria	20	20	Responsable de mesa de personal	Delegado, Auxiliar de limpieza, de marcaje, chofer, secretario de interior y de organización	Delegado de recursos humanos
P3G7	37	casado	M	Licenciatura	15	15	Corrector de estilo "C"	Delegado departamental	ninguno
P1G8	29	casado	M	Bachillerato	8	8	Oficionista de la librería	Comisión Técnica	ninguno
P2G8	44	casada	F	Preparatoria	22	22	Secretaria	ninguno	ninguno
P3G8	41	casada	F	Preparatoria	13	13	Secretaria auxiliar "C"	ninguno	ninguno
P4G8	55	soltera	F	Pasante de licenciatura en Letras Españolas	14	14	Secretaria "C"	ninguno	ninguno

RESUMEN DEL CUADRO:
Grupos de discusión: 8 Total de participantes: 37 Participantes por género: 22 mujeres y 15 hombres. Estado civil: casados: 30; solteros: 3; viudas: 3; divorciada: 1 Promedio de antigüedad: en la UAM: 17 años; en el sindicato 17 años Edades mínima y máxima: mínima 29; máxima 62.:

PARTICIPANTES POR RANGOS DE EDAD	
RANGO	NUMERO DE PARTICIPANTES
DE 29 A 39	7
DE 40 A 49	15
DE 50 A 59	11
DE 60 A 62	4

ESCOLARIDAD:	
Grado escolar adquirido	Numero de participantes
Primaria incompleta	3
Primaria completa	8
Primaria y comercio	2
Secundaria	6
Secundaria y comercio	3
Bachillerato o prepa incompleta	3
Bachillerato	4
60% de licenciatura	1
Pasantes de licenciatura	3
Licenciatura	3

AGRUPAMIENTO DE PARTICIPANTES POR PUESTOS DE TRABAJO	
Puesto	Número de participantes
Auxiliar de limpieza	11
Jardineros	2
Vigilantes	1
Auxiliar de oficina	2
Secretarias y mecanógrafas	10
Oficinista de la librería	1
Laboratoristas	2
Responsable de mesa de personal	1
Analista de sistemas escolares	1
Corrector de estilo	1
Almacenista de taller o laboratorio	1
Ayudante de biblioteca	2
Técnico bibliotecario	1
Documentalista	1

EXPERIENCIA SINDICAL
• Participantes que no han tenido cargos de responsabilidad sindical: 20 • Participantes que han tenido algún cargo sindical: 17; a nivel de comité ejecutivo: 3 • Participantes con cargo sindical en el momento de la discusión: 3 delegados departamentales

BIBLIOGRAFIA

1. Aboites, V. Hugo, (1990), "Poder institucional y proceso educativo: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana (1976-1988)", en Kovacs, Karen E. (comp.), **La revolución inconclusa. Las universidades y el Estado en la década de los ochenta**, ed. Nueva Imagen, México.
2. Abril, Gonzalo. "Análisis semiótico del discurso" en Delgado y Gutierrez (coord..) **Métodos y técnicas cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales**. Madrid, 1994. Pp. 427-463.
3. Aziz Nassif, Alberto, **El estado mexicano y la CTM**, Ediciones de la Casa Chata, SEP, 1989
4. Basurto, Jorge; en el régimen de echeverría: rebelión e independencia, en Pablo Gonzalez Casanova (coord.), **la Clase Obrera en la historia de México**, Siglo XXI y IIS-UNAM, México, 1989.
5. Bensusán Areous, Graciela; La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas; UAM, Xochimilco, Mimeo, 1999.
6. Bensusan, Graciela; "La naturaleza de los sindicatos y la cláusula de exclusión", **La Jornada Laboral**, sep. 24, 1998
7. Bensusan, Graciela; "Los dilemas de la democracia industrial" en Bensusan Graciela, et al, **Competencia internacional vs democracia industrial**, Fundación Friederich Ebert, UAM-Xochimilco y UAM-Iztapalapa,, 1ª edición, México, nov. 1995: 47 - 69.
8. Bizberg, Ilán (1983); "Las perspectivas de la oposición sindical en México" en **Foro Internacional**, XXIII-4, Colmex, abr.- jun. 1983: 331 - 358
9. Bizberg, Ilán (1984); "Política laboral y acción sindical en México (1986 - 1982)" en **Foro Internacional** XXV-2, El Colmex, oct. - dic. 1984: 166 - 189.
10. Bizberg, Ilán (1986); **La clase obrera mexicana**, SEP, Foro 2000, México, 1986.
11. Bizberg, Ilán (1990a); "La crisis del corporativismo mexicano", en **Foro Internacional** XXX-4, Colmex, abril - junio, 1990: 695 - 735.
12. Bizberg, Ilán (1990b); **Estado y Sindicalismo en México**, El Colegio de México, México, 1990.
13. Bobbio, Norberto, **El futuro de la Democracia**, FCE, México, 1997
14. Bobbio, Norberto, **Estudios de Historia de la filosofía: de Hobbes a Gramsci**, ed. Debate, Madrid, España, 1985.
15. Bobbio, Norberto, **Liberalismo y Democracia**, FCE, Breviarios, México, 1996..
16. Bourdieu, Pierre; **La distinción**, ed. Taurus Humanidades, España 1991.
17. Bourdieu, Pierre; **Sociología y cultura**, CONACULTA y Grijalvo, México 1990.
18. Bouzas, José Alfonso (UNAM); E. De la Garza (UAM); Tim Beaty (AFL-CIO) Y Angeles López (FAT); Libertad Sindical; Coeditado AFL-CIO, FAT, UNAM, UAM; México 1999.
19. Buroway, Michael; "Betwen the Labor Process and the State: The Changin Face of Factory Regine Under Advanced Capitalism", en **American Sociology Review**, vol. 48., 1983.
20. Campbell, Federico, **La invención del poder**, Aguilar, México 1991994.

21. Canales, Manuel y Anselmo Peinado; "Grupos de discusión", en Delgado, J. Manuel y Juan Gutiérrez (coord.), **Métodos y Técnicas Cualitativas de investigación e ciencias sociales**, Madrid, 1994.
22. Chinoy, Ely; **La sociedad. Una introducción a la sociología**, FCE, México, 1994.
23. Cedillo Vázquez, Luciano; **¡Vaaamonos!**, Ediciones de Cultura Popular, México, 1979.
24. Cisneros Sosa, Armando, "Trabajadores universitarios ¿nuevo proletariado?" en la **Jornada Laboral**, Suplemento especial, año 6, núm. 62, 28 de marzo de 1966.
25. Collins, Randall; **Cuatro tradiciones sociológicas**, UAM-I, México 1996.
26. Coriat, Benjamín (1992); **Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa**, Ed. Siglo XXI, México, 1992.
27. Crozier, Michel (1985); "Movimiento obrero y conflictos del trabajo", en Friedmann, Georges y Pierre Naville (Coords.), **Tratado de Sociología del Trabajo**, tomo II, FCE, México, 1985.
28. Dahl, Robert, **La democracia y sus Críticos**, Paidós, España 1993.
29. Dahl, Robert, **La democracia. Una guía para los ciudadanos**, Taurus, España, 1999.
30. De La Garza Toledo, Enrique (1989); "¿Quién ganó en Telmex?", **El Cotidiano**, num. 32, México, 1989: 49 - 56.
31. De La Garza Toledo, Enrique (1990a); "Reconversión industrial y cambio en el patrón de las relaciones laborales en México", en Anguiano, Arturo (Coord.), **La modernización en México**, UAM-X, DCSH, México 1990.
32. De La Garza Toledo, Enrique (1990b); "Reestructuración del neocorporativismo" en **Trabajo, Sociedad, tecnología y cultura**, núm. 3 - 4, verano-otoño de 1990: 40-43.
33. De La Garza Toledo, Enrique (1991a); "Cultura y crisis del corporativismo en México" en Horcasitas, Hurtado y del Castillo (Comps.), **Transición a la democracia y reforma del Estado en México**, Col. Las ciencias sociales, editado por U. De G., Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa y FLACSO de México, 1991: 14 - 20.
34. De La Garza Toledo, Enrique (1993b); "Sindicatos, productividad y democracia", **FES**, 1993.
35. De La Garza Toledo, Enrique (1995); "Cogestión, Calidad Total y sistema de relaciones industriales" en Bensunsan, Graciela, et al; **Competencia internacional vs Democracia industrial**, Fundación Friederich Ebert y UAM-X Y UAM-I, 1ª edición, México, 1995: 47 - 69.
36. De La Garza Toledo, Enrique (1998); "Democracia, representatividad y legitimidad sindical", en **El Cotidiano**, núm. 89, may. - jun. 1998, pp. 6 - 12.
37. De La Garza Toledo, Enrique (s/f); **Identidad y subjetividad: problemas teóricos**, mimeo, UAM-I, s/f.
38. De la Garza, Enrique; Javier Melgoza y María Eugenia de la O, (Comps.) **Culturas Laborales**, (Seminario), Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Cd. De México, 1993.
39. De la Garza, Enrique (coord.); **Democracia y cambio sindical en México**, Friedrich Ebert; Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional; AFL-CIO, UAM-I y Plaza y Valdes, México, 2001.

40. Deutsch, Karl W., **Política y Gobierno**, FCE, España 1976.
41. Dubb, Steve; **Trozos de cristal** - La privatización y la política sindical en Teléfonos de México, inédito, Universidad de California, San Diego, 1992.
42. Edelstein, J. D., Comparative Union Democracy, John Wiley and Son, N.Y., 1976.
43. Eibenschutz, Catalina, (1976), **Foro Universitario**, num. 1, STUNAM, México, D. F.
44. Entrevista a sindicalistas diversos, **Sociología del Trabajo**, núm. 2, 1987/88
45. Flores Migueles, Rocío, (1988), **Historia del SITUAM**, editado por los talleres del SITUAM, México, D. F.
46. Fuentes Molinar, O., "Democracia y calidad en la educación", **Universidad Futura**, vol. 2, núm. 4, UAM-A, febrero 1990.
47. Gatica Lara, Ignacio; **Gestión y cultura laboral en el SITUAM**, tesis de maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, 1994.
48. Goldthorpe, H., John, (1966), "Attitudes and behaviour of car assembly workers: a deviant case and a theoretical critique", en **British Journal of Sociology**, vol. 17, núm. 3, 1966, pp. 227-244.
49. Gonzalez Ruiz, J. Enrique, (1988), "Despojo al sindicalismo universitario", editado en los talleres del SITUAM, México, D.F.
50. Guadarrama, Rocío, "De la cultura obrera a las culturas laborales reseña de un debate", en **El Cotidiano**, núm. 73, nov. - dic. 1995.
51. Gutiérrez V. Silvia, Luis Guzmán G. Y Sara Sefchovich, "Discurso y Sociedad" en De la Garza, Enrique (coord..) **Hacia una metodología de la reconstrucción**, ed. Porrúa y UNAM, 1988.
52. Harding, Neil, "El desvío marxista-leninista" en John Dunn, **Democracia, El viaje inacabado (508 a. C. - 1993 d. C.)**, Tusquets editores, España 1995.
53. Held, David, **Modelos de democracia**, Alianza Editorial, México, 1992.
54. Hemingway, John, **Conflic and Democracy**, Clarendon Press, Oxford, 1978.
55. Hornblower, Simon, "Creación y desarrollo de las instituciones democráticas en la antigua Grecia" en Dunn, John, **Democracia, el viaje inacabado (508 a.C. – 1993 d. C.)**, Tusquets editores, Barcelona, 1995.
56. Hyman, Richard, **Relaciones industriales. Una introducción marxista**, H. Blume ediciones, Madrid, 1981.
57. Hyman, Richard; "The politics of workplace trade unionism", **Capital and Class**, (10 p.p.), s/f.
58. Hyman, Richard; "Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class", en M. Regini, **The Future of Labour Movements**, SAGE, London, 1992.
59. Ibarra, C. Eduardo, "El futuro de la Universidad en México: los resortes de la diferenciación" en **El Cotidiano**, pp. 68 – 77, junio, 1993.

60. Ibarra C. Eduardo, (coord.) **La Universidad ante el espejo de la modernidad. Enjuegos organizacionales**, col. CSH, UAM-I, 1998.
61. Ibáñez, Jesús. "Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión" en García Fernando, et al. **El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación**. Alianza Editorial, Madrid, 1993. Pp. 498 – 501.
62. Ibáñez, **Jesús. Más allá de la sociología. El grupo de discusión**. Ica y crítica. Siglo XXI Editores, Madrid, 3ª ed., 1993, Pp. 261 – 362.
63. Kymlicka, Will y Wayne Norman, "El Retorno del Ciudadano" en Cuadernos de Estudios Políticos, año 3, Núm. 7, Agora, 1997.
64. Leal, Juan Felipe y José Woldemberg; "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos", en **Cuadernos Políticos**, núm 7, ed. Era, México, ene - mar 1976.
65. Leal, Juan Felipe; "Sindicatos y partidos políticos en México", en **Estudios Políticos**, núm. 3, vol. 2, 1983.
66. Lechner, Norbert, **Los patios interiores de la democracia. Subjetividad y Política**, FCE, Chile 1995.
67. Leyva P., Marco Antonio y Javier Rodríguez L.; "Perfiles de la democracia en las organizaciones sindicales: la propuesta de la confederación de trabajadores democráticos (CTD)" en **El Cotidiano**, núm. 89, may - jun 1989: 46 - 51.
68. Leyva, Marco A., **Poder y dominación en los FFNNM**, México, UAM-Iztapalapa, 1995.
69. Lipset, S.M., M.A. Trow y J.S. Coleman; "La política interna de un sindicato de tipógrafos", (Traducción de Lila Mora y Araujo) tomado de **Union Democracy**, The Free Press, Glencoe, III, 1956.
70. Lipset, Seymour M.; "El proceso político en los sindicatos: Una exposición teórica", en Galenson Walter y Seymour Martin Lipset, **Teoría y estructura del sindicalismo**, ediciones Marymar, Bs. As., 1969: 385 - 434.
71. Löwy, Michael, "Ideología y ciencia en marx" en **Críticas de la Economía Política**, núm. 18/19, México, ed. El Caballito, 1981.
72. Loyo Brambila, Aurora; "De las virtudes y vicios de las formas corporativas de intermediación", en Luna, Matilde y Ricardo Pozas H. (coord.), **Relaciones corporativas en un período de transición**, IIS-UNAM, México, 1992.
73. Mayer Foulkes, Benjamín; "La democracia interrumpida" (entrevista con Geoffey Bennington), **La Jornada Semanal**, Suplemento núm. 303, año 2000.
74. Melgoza Valdivia, Javier; "Tras las huellas de la subjetividad obrera. Algunas reflexiones desde la sociología del trabajo" en **Sociológica**, Revista de la UAM-A, año 5, núm. 14, septiembre-diciembre de 1990.
75. Melgoza, Javier y Sergio Sánchez; "Notas sobre las condiciones del trabajo académico" en **Trabajo**, núm. 13, Centro de Análisis del Trabajo AC, México, 1997.
76. Méndez B., Luis H. y José Othón Quiroz Trejo; **Modernización estatal y respuesta obrera: historia de una derrota**, UAM-A., México, 1994.

77. Méndez, Luis y José Othón Quiroz (1991a); "De la Tendencia Democrática al Frente Sindical Unitario", en **El Cotidiano**, núm. 41, may-jun, 1991: 29 - 48.
78. Méndez, Luis y José Othón Quiroz (1991b); "El FAT: autogestión obrera y modernidad", en **El Cotidiano** 40, mar-abr., 1991: 37-54
79. Mill, John S., **Del gobierno Representativo**, Ed. Tecnos, Madrid, España 1985.
80. Mintzberg, Henry, **El poder en la organización**, Ariel Economía, España 1992.
81. Mondragón Pérez, Yolanda; "La recomposición neocorporativa entre el estado y sindicatos: los límites a los proyectos sindicales de interlocución, el caso del STRM", en Zermeño, Sergio; **Movimientos sociales e identidades colectivas**, La Jornada Ediciones y CIICH/UANM, 1994.
82. Montes, Eduardo; **Cómo combatir al charrismo**, Ediciones de Cultura Popular, México, 1975.
83. Neumann, Franz; "Origen y Desarrollo de los Partidos Políticos" en Abendroth, Wolfgang y Kurt Lenk: **Introducción a la ciencia política**, Barcelona, Anagrama, 1971.
84. Nieto Calleja; Raúl, Ciudad, **cultura y clase obrera**, Dirección General de Culturas Populares y Dirección General de Publicaciones del Consejo General para la Cultura y las Artes, México 1997.
85. Nieto, Raúl; "Reconversión industrial =reconversión cultural obrera?", **Iztapalapa**, núm 15, UAM-I, DCSH, 1988: 45 - 52.
86. Novelo Victoria (coord); **Democracia y sindicatos**, CIESAS, y El Caballito, s.a., México, 1989a.
87. Novelo, Victoria; "Las fuentes de poder de la dirigencia sindical en PEMEX", en **El Cotidiano**, núm. 28, UAM-Azcapotzalco, México, marzo-abril 1989b.
88. Novelo, Victoria y Juan Luis Sariego; "Algunas cuestiones de método para el estudio de la clase obrera", en **Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero**, vol. I, UAP, Puebla, Méx., 1980.
89. Novelo, Victoria; et al, "Propuesta para el estudio de la cultura obrera", en Victoria Novelo (coord.), **Coloquio sobre cultura obrera**, 1984.
90. Novelo, Victoria;: 8, **Monografías Obreras**, T. I, CIESAS, Cuadernos Casa Chata, núm. 142, 1985.
91. Offe, Claus, "Las contradicciones de la democracia capitalista", en **Cuadernos Políticos**, Núm. 34, México, oct. – dic. 1982.
92. Padilla; Guillermo; El sindicalismo independiente frente a la modernidad, la calidad y productividad (caso FAT); Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, México, 1998.
93. Popper, Karl, **La sociedad abierta y sus enemigos**, Paidós, Buenos Aires 1967.
94. Poole, Michael, **Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales.**, Informes, Serie Relaciones Laborales, Núm. 13, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España 1991.

95. Portelli, Hugues, **Gramsci y el bloque histórico**, ed. Siglo XXI, México, 1980.
96. Quintero Ramírez, Cirila; "Flexibilidad sindical en las maquiladoras: el caso de Agapito González Cabazos", en **El Cotidiano**, núm 52, ene-feb. 1993: 92-96.
97. Quiroz, José O.; "Una crítica a la historiografía tradicional del movimiento obrero en México: Mitos y realidades de la insurgencia sindical" en **Sociológica**, año 9, núm. 4, enero - abril, UAM-A, 1989: 135-162
98. Reygadas Robles Gil, Luis B.; "Obreros de fin de siglo: los trabajadores de las maquiladoras de Chihuahua" en De la Garza, Enrique (Coord.), **Crisis y sujetos sociales en México**, vol. I, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades/UNAM y Miguel Angel Porrúa, Grupo Editorial, México, 1992: 107 - 141.
99. Reygadas Robles Gil, Luis B.; **Corporativismo y reconversión industrial. Trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana**, Tesis de maestría en Ciencia Política, Fac. de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1989.
100. Reygadas Robles Gil, Luis B.; Tesis de doctorado, UAM-I, 1998.
101. Reygadas, Luis, Proceso de trabajo y acción obrera. Historia de los mineros de Nueva Rosita (1929-1979) INAH, 1988.
102. Reyna, Muñoz, Manuel; "Sindicatos ideológicos, sindicatos unitarios", en **Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero**, vol. III, UAP, Puebla, Méx., 1980.
103. Offe, Claus, "Las contradicciones de la democracia capitalista", en **Cuadernos Políticos**, Núm. 34, México, oct. - dic. 1982.
104. Rothman, R. A.; **Working, Sociological Perspectives**, Prentice Hall, N. Y., 1987 (20 p.p.)
105. Roxborough, I.; "El sindicalismo en el sector automotriz", en **Estudios Sociológicos**, núm. 1, ene-abr. 1983: 59-92.
106. Salinas de Gortari, C., "Educación superior" (documentos), **Universidad Futura**, vol. 4, núm. 10, UAM-A, verano 1992.
107. Sánchez, Sergio G., "La cultura del nuevo sindicalismo: las maquiladoras de la ciudad de Chihuahua", en **El Cotidiano**, núm. 73, nov. - dic. 1995.
108. Santos C., Cristóbal, et al.; "El sindicalismo universitario en la encrucijada", en **El Cotidiano**, núm. 89, may-jun. 1998: 80-84.
109. Sariego Rodríguez, Juan Luis; "La cultura minera en crisis. Aproximación a algunos elementos de identidad de un grupo obrero" en Victoria Novelo (coord.), **Coloquio sobre cultura obrera**, 1984.
110. Sartori, Giovanni, **Teoría de la democracia**, Alianza Universidad, México, 1997.
111. Schmitter C., Philippe; "¿Continuamos en el siglo del corporativismo?", en **El Buscón**, núm. 5, Madrid, España, 1986.
112. Thompson, Paul; "Jugando a ser trabajadores cualificados", en **Sociología del Trabajo**, núm. 7, otoño 1987.

113. Toledo, J. Daniel, (1991), "Los cambios y ajustes experimentados por el sistema japonés de relaciones industriales en los últimos 15 años: 1975-1990", en **Signos / Anuario de Humanidades**, UAM-I, México.
114. Toledo, D., "El sindicalismo japonés: ¿en vías de extinción?", mimeo, UAM-I, s/f
115. Touraine, Alain, **¿Qué es la Democracia?**, FCE, Argentina, 1998c.
116. Touraine, Alain, **Crítica de la Modernidad**, FCE, Argentina 1998a.
117. Touraine, Alain, **¿Podremos vivir juntos?**, FCE, Argentina, 1998b.
118. Trejo Delarbre, Raúl; "Disparidades y dilemas en el sindicalismo", en **Revista Mexicana de Sociología**, núm. 47, México, 1985: 139-160.
119. Trejo Delarbre, Raúl; "El movimiento obrero. Situación y perspectivas", en **México Hoy**, ed. Siglo XXI, 1981.
120. Trejo Delarbre, Raúl; "Notas sobre la insurgencia obrera y la burocracia sindical", en **Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero**, vol. III, UAP, Puebla, Méx., 1980.
121. Trejo Delarbre, Raúl; "Viejo...¿y nuevo? Corporativismo", en **El Nacional**, suplemento de Política, diciembre 6, 1990.
122. Trueba Urbina, Alberto, (1975), **Nuevo Derecho del Trabajo**, tercera edición, corregida y aumentada, México, D.F.
123. Tylor, E.B., (1871), "La ciencia de la cultura", en Kahn, J.S. (Comp.), **El concepto de cultura: textos fundamentales**, ed. Anagrama, Barcelona, op. cit., pp. 29-46.
124. Van de Vall, Marck, In the Union: Participation, in **Labor Organizations**, Cambridge, U. Press, 1970.
125. Varguez Pasos, Luis A., **Cultura obrera entre los cordeleros de Yucatán**, ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida Yucatán, 1991.
126. Villarreal, Ramón, et all, (1974), **Documento Xochimilco**, UAM-X, México, D.F...
127. Villaseñor, Guillermo; "El gobierno y la conducción en las universidades públicas: situación reciente y tendencias actuales", en **El Cotidiano**, núm. 55, jun, 1993: 85-90.
128. Villoro, Luis;"Autonomía y ciudadanía de los pueblos indios" en **Revista Internacional de Filosofía Política**, Madrid, Mayo de 1998.
129. Weber, Max, **Economía y Sociedad**, FCE, México 1984.
130. Woldenberg M., José; "Características de los estudios sobre la clase y el movimiento obrero en México: 1970-1978", en **Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero**, vol. I, UAP, Puebla, Méx., 1980.
131. Woldenberg, José, (1982), "Historia del SPAUNAM II", **Foro Universitario**, números 19, 20, 22 y 23.
132. Woldenberg, José; "Sobre la burocracia sindical", **Nexos** 3, octubre, 1980: 3 - 10.
133. Zapata, Francisco; "El conflicto sindical en América Latina", **Comercio Exterior**, núm. 37, febrero, 1987.

134. Zapata, Francisco; "Moral 'charra' y moral 'democrática en los obreros mexicanos". en Juan M. Ramirez S. (Coord.) **Normas y Prácticas morales y cívicas en la vida cotidiana**, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades (UNAM) Miguel A. Porrúa, México, 1990.
135. Zapata, Francisco; Los trabajadores de NISSAN Mexicana, mecanuscrito, s/f.
136. Zapata, Francisco; ponencia "La democracia en el sindicalismo mexicano", **Coloquio: Crisis, procesos de trabajo y clase obrera**, Jalapa, México, 15 - 18 de octubre, 1986, (reprod. En **El Cotidiano** 3, 15, ene- feb 1987).
137. Zapata, Francisco; **El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración**, Centro de Estudios Sociológicos en El Colegio de México e Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, México, 1995.

DOCUMENTOS CITADOS

1. Acuerdo sobre las bibliotecas que celebran la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato Independiente de trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, abril de 1999.
2. Chapela Castañares, Gustavo (Dr.), Rector de la UAM, Informes de actividades 1990 y 1991.
3. CE, Foro sindical del SITUAM, 9 de abril 1986.
4. CE, Informe al XIII CGO, 1989.
5. CE, Política Académica, XIII CGO, 1989.
6. CE, Política Laboral, XIV CGO.
7. CE, Informe al XIV CGO, 1990.
8. CE, Informe al XV CGO, 1991..
9. CE, "La situación de las bibliotecas", febrero 16, 1998.
10. CE, "Porqué estallar la huelga", enero 30, 1994.
11. Comisión Mixta de Reglamento Interior de Trabajo (CMRIT), informe, VI CGO, junio 1982.
12. Correo Sindical, (órgano informativo del SITUAM), varios números citados en el cuerpo del texto.
13. Corriente Unidad Democrática, documento de planilla Unidad Democrática, julio 1982.
14. Corriente Primero de Mayo, "Un Balance de la Revisión contractual y salarial del SITUAM 1998 – 2000", Ana Alicia Solís y 10 firmas más, febrero de 1998.
15. CNR-SUNTU, documento al V CGO del SITUAM, mayo 1981.
16. La Tribuna, "Acotaciones al proceso de Reorganización del MPAB", XXIV CGO del SITUAM, mayo 2000.
17. La Tribuna, "Acotaciones al Proceso de Reorganización del MPAB", XXIV CGO, 2000.
18. La Tribuna, El trabajador universitario: categoría única, mayo de 1998.

19. La Tribuna, "¿Podrá madurar la política sindical sin que los sindicalizados maduren?", XXIV CGO del SITUAM, mayo 2000.
20. La Tribuna, documento: "Hoy no hay planilla Rojinegra", verano 82.
21. La Tribuna, documento, abril de 1982.
22. La Tribuna, documento al XXI CGO, mayo 1997.
23. Movimiento Sindical Universitario, documento al V CGO del SITUAM, mayo 1981.
24. Planilla Alternativa, "El SITUAM en la disyuntiva: entre la democracia y el cambio o el continuismo y la antidemocracia", octubre 2000.
25. Planilla Renovación sindical, "Programa de trabajo", octubre 2000.
26. Planilla Movimiento Universitario, documento circulado en internet "eleccionessituam", octubre 2000.
27. SITUAM, Contrato Colectivo de Trabajo, 1998 - 2000.
28. STUNAM, documento: ¿Por qué y para qué el SUNTU?, s/f.
29. Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), Combate, núm. 16, S/F.
30. Partido Comunista Mexicano (PCM), Oposición, semana del 1 al 7 de marzo 1979.
31. Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), Combate, abril 9, 1980.
32. Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), Combate, V CGO, mayo 1981.
33. PCM, Ponencia al V CGO del SITUAM, mayo 1981.
34. Secretaría de Trabajo y Conflictos, documento al XVII CGO, 1993.
35. Secretaría de Trabajo y Conflictos, Informe al XXIV CGO.
36. SITUAM, Estatutos 1998.
37. SITUAM, Condiciones Generales de Trabajo, 1976.
38. Trabajadores de Base Unidos (TABU), IV CGO, "Propuesta de reformas a los estatutos".
39. Trabajadores de Base Unidos (TABU), Documento: Situam 10 años, Elementos de balance, marzo 1985.
40. UAM, Órgano Informativo, feb. 2 de 1982.
41. UAM, Órgano Informativo, 26/ene/94.
42. UAM, Órgano Informativo, 28/ene/94.
43. UAM, Organo Informativo (OI), octubre 1998.
44. Vega, Alejandro y Luis Bueno, volante s/f.