



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

“LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA, LA LEGITIMIDAD Y LA
REPRESENTATIVIDAD EN EL STUNAM”

TESIS

QUE PRESENTA

RENÉ DAVID JAIMEZ AGUILAR

MATRICULA. 2123802355

PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES
LÍNEA DE ESTUDIOS LABORALES

DIRECTOR: Dr. Javier Melgoza Valdivia

JURADOS: Dr. Raúl Nieto Calleja

Y Dr. Marco Antonio Leyva Piña

IZTAPALAPA, D.F., OCTUBRE, 2014

Para Anna, Tamara y Lety

Agradecimientos

Al Dr. Javier Melgoza Valdivia que no sólo dirigió esta investigación, sino que me brindó un apoyo y acompañamiento para el que realmente no tengo palabras que alcancen.

Al Dr. Sergio Sánchez Díaz, a quién tuve la fortuna de encontrar desde la licenciatura en la ENAH y quién ha seguido manteniendo una importante labor de asesoría y guía para mi trabajo intelectual en general y, en específico, de esta tesis.

Al Dr. Marco Antonio Leyva por sus certeros comentarios en cada proceso de la construcción de este trabajo.

Al Dr. Raúl Nieto Calleja por la confianza, apoyo y comentarios brindados.

Al Dr. Enrique de la Garza por un lado porque de una manera muy particular –de diferentes formas– me enseñó un significado del trabajo de investigación social institucionalmente enmarcado, aprendizaje invisible en este trabajo pero fundamental en mi vida, y por otro lado, porque su contribución teórica se encuentra, visiblemente, presente en el conjunto de esta tesis.

También mi agradecimientos a los doctores Ignacio Gatica, Angélica Cuéllar, Fernando Herrera, Enrique Hamel y Carlos Illades, por haber compartido parte de su erudición para ayudar a ubicar este texto.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACY)
por el apoyo financiero durante los dos años de maestría

Tabla de contenidos

La democracia en el terreno de juego	9
Introducción General	11
Capítulo 1. Sindicato y Democracia. Las coordenadas teóricas del análisis	21
1. Más allá de la descripción formal. La construcción del sentido y los significados	22
2. Las relaciones sociales de la reconstrucción de la Democracia Sindical	27
3. Corporativismo sindical, Patrimonialismo y Democracia	43
a) Sindicalismo, corporativismo y legitimidad.	43
b) Sujetos obreros y reestructuración	46
c) Los hallazgos sobre democracia sindical en México	49
4. Democracia sindical en la literatura internacional	57
Capítulo 2. Marco de la construcción del sentido de Democracia: La UNAM y el STUNAM	65
1. Caracterización general de la UNAM	65
2. Caracterización general del STUNAM	74
3. El STUNAM en relación con el “trabajo universitario”	98
Capítulo 3 Construcción del sentido de Democracia: El STUNAM y su entorno	103
1. Relaciones del sindicato con el trabajo y con la Institución	103
2. Relaciones entre sindicato y Estado	109
3. Relaciones sindicato y sociedad	112
Capítulo 4 Construcción del sentido de Democracia: Vida interna; prácticas, lo formal y lo sustantivo	115
Introducción. Construcción del Mercado interno y de legitimidad sindical en un contexto de desregulación laboral	115
1. Organización sindical en la Delegación del lugar de trabajo	126
Heterogeneidad delegacional, entre la autonomía y la subordinación	137
La construcción del control y la mayoría Roja	138
Autonomía y Contrapeso a la dirigencia	152
De la función de contrapeso de la oposición a la reafirmación comunitaria, democratizadora en la Asamblea	168
2. Organización sindical en los espacios de Dirigencia	170
Centralización y control sindical	172
Comité Ejecutivo	173
Gestión. Comisiones Contractuales	174
Control y vigilancia. Comisiones Autónomas	176

Control corporativo de Delegados. CGR y Congreso	179
Corrientes de oposición	184
Procesos electorales	193
Burocratización y rotación de dirigencias	202
Capitulo 5. Construcción del sentido de Democracia: Discurso, Cultura y Subjetividad	205
1. Análisis de la subjetividad desde el discurso	207
2. Origen y transformación de los discursos de la construcción del sentido de Democracia	213
a) Origen ideológico de los discursos (contextualización)	213
b) Transformación entre el surgimiento y la consolidación del STUNAM	217
3. Discursos actuales	221
a) Discurso de la perversión burocrática del sentido original	221
b) Discurso del peligro del “modelo SME”	225
c) Discurso corporativista patrimonialista	228
d) Discurso del “sindicato de un solo hombre”	234
Conclusiones	241
1. La construcción de la democracia, legitimidad y representatividad como diglosia	241
2. Mercado de trabajo: Monopolio sindical y redes sociales comunitarias	248
3. El jefe omnipotente en la construcción de sentido	251
4. Construcción de comunidad. Contrapeso y Resistencia	253
5. La singularidad del sentido en el STUNAM	256
6. Sobre la necesidad de profundizar la investigación	261
Anexos	263
1. Mapas y cuadros de influencia de organizaciones externas en las corrientes del STUNAM	265
2. Mapas y cuadros del desarrollo histórico de las corrientes del STUNAM	275
3. Cuadros y gráficas de resultados de procesos electorales de Comité Ejecutivo	291
Fuentes primarias	301
Bibliografía	308

La democracia en el terreno de juego

Al finalizar el mundial de 1994, Eduardo Galeano, escritor uruguayo identificado con los movimientos de izquierda, decidió hacer un libro sobre el fútbol y su control como industria altamente rentable; escribió:

¿Un negocio vulgar y silvestre? ¿Una fábrica de trucos manejada por sus dueños? Yo soy de los que creen que el fútbol puede ser eso, pero es también mucho más que eso, como fiesta de los ojos que lo miran y como alegría del cuerpo que lo juega. El fútbol profesional hace todo lo posible por castrar esa energía de felicidad, pero ella sobrevive a pesar de todos los pesares. Y quizás por eso ocurre que el fútbol no puede dejar de ser asombroso.

Por más que los tecnócratas lo programen hasta el mínimo detalle, por mucho que los poderosos lo manipulen, el fútbol continúa queriendo ser el arte de lo imprevisto. Donde menos se espera salta lo imposible, el enano propina una lección al gigante y un negro esmirriado y chueco deja bobo al atleta esculpido en Grecia.

El juego se ha convertido en espectáculo, con pocos protagonistas y muchos espectadores, fútbol para mirar, y el espectáculo se ha convertido en uno de los negocios más lucrativos del mundo, que no se organiza para jugar sino para impedir que se juegue. La tecnocracia del deporte profesional ha ido imponiendo un fútbol de pura velocidad y mucha fuerza, que renuncia a la alegría, atrofia la fantasía y prohíbe la osadía.

Por suerte todavía aparece en las canchas, aunque sea muy de vez en cuando, algún descarado caracucía que se sale del libreto y comete el disparate de gambetear a todo el equipo rival, y al juez, y al público de las tribunas, por el puro goce del cuerpo que se lanza a la prohibida aventura de la libertad.

En las investigaciones sobre sindicalismo ha venido cobrando relevancia la discusión sobre las posibilidades de que los sindicatos puedan funcionar de forma *democrática* en su interior, o si por el contrario los sindicatos de gran tamaño están condenados a que sus *representantes* se aíslen de las bases, creen sus propios intereses, *legítimen* de arriba hacia abajo el poder especialmente conferido a ellos y se conviertan en los conductores, dirigentes o jefes del sindicato.

En el caso del Sindicato de Trabajadores de la UNAM, como en el fútbol profesional, los representados están expuestos a mecanismos de control y

sometimiento de los dirigentes, condenados al aburrimiento de una rutina sindical desprovista de sentido, más allá de la obtención de beneficios y prebendas a través de la gestión, pero por más mecanismos de control que implementen los dominadores, nunca llegan a controlar completamente lo que sucede en el terreno de juego.

Lo que distingue al hombre de la máquina es que el hombre imprime *sentido* a su *acción* y aunque las *estructuras* presionen a los hombres para someterse al control político, en el campo de juego los hombres *resignifican* las estructuras, el fútbol se convierte en juego cuando un descarado se sale del libreto, y en la vida también hay descarados que de vez en cuando se resisten a ser dominados, que se resisten a vivir la vida según el libreto, que con su acción construyen otro *sentido* de la vida: *eso es lo que está en juego*.

El *contrapeso y resistencia* al control y dominación de la burocracia sindical se realiza en el terreno de juego. Pero en los sindicatos el juego no se realiza una vez a la semana, ni cada cuatro años como los mundiales; es cotidiano. La práctica sindical no sólo es la que se muestra con fuerza en manifestaciones, huelgas y espacios de dirigencia; es la que se realiza de manera cotidiana en las delegaciones sindicales de cada lugar de trabajo: *el terreno de juego*.

Introducción General

I

Estructura argumental. Teoría, Objeto y Método

En *Identidad, henequén y trabajo*, obra clásica de la sociología y antropología del trabajo, Luis Vázquez (1999) reflexionó, recordando a Marx, la dificultad de encontrar un *método de exposición* que fuera capaz de reflejar el *método de investigación*. En la investigación el punto de partida es el *concreto real*, que ha de ser analizado a través de la *abstracción* de sus partes para construir un *concreto de pensamiento*, como punto de llegada (De la Garza, 1983 y 1988), sin embargo, el que es punto de llegada en la investigación, es, para la exposición, punto de partida, como *explicación del problema de investigación* (reconstruido – constantemente– durante el proceso de investigación–exposición).

La construcción social del sentido y significado de democracia, legitimidad y representatividad en el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, se produce como resultado de la dialéctica entre los marcos estructurales que presionan –no determinan– la acción de los agentes, pues el efecto de las estructuras se encuentra mediado por la *subjetividad* y el *sentido* que sobre esas estructuras construyen los agentes mismos. De esta manera, las estructuras sindicales están sujetas a la transformación y los cambios en las estructuras externas que las presionan,¹ pero también a las acciones que realizan los trabajadores y el sentido que construyen sobre ellas: “La construcción del sentido y los significados” se presenta como el apartado uno del capítulo primero, pues este es el punto de llegada de la investigación –la acumulada como conocimiento previo y la de nuestro

¹ Como la transición política a la democracia, la reestructuración productiva y la transformación del Estado corporativista, patrimonialista mexicano.

problema de investigación– y es, por tanto, el punto de partida en la explicación-exposición.

Ésta producción dialéctica de sentido se realiza en estructuras e interacciones concretas que corresponden a determinadas relaciones sociales. La reconstrucción de la totalidad de las *relaciones sociales* implicadas en este proceso, como reconstrucción de su *configuración*, nos permite un conocimiento más complejo de la realidad. Sin embargo, en un trabajo de esta magnitud resultaría imposible la reconstrucción de la totalidad de las relaciones sociales implicadas en la construcción del sentido de democracia, legitimidad y representatividad en el STUNAM, de esta manera, en el apartado segundo del capítulo primero (“Las relaciones sociales de la reconstrucción de la Democracia Sindical”), acotamos nuestro *nivel de explicación* a la reconstrucción de las relaciones sociales de tres áreas relacionadas con el funcionamiento, formal y sustantivo, de la *vida interna* del sindicato.²

Como construcción conceptual que son, estas áreas de relaciones sociales requieren la exposición de las “coordenadas teóricas” de las que hemos desprendido los *conceptos ordenadores*³ implicados en ellas. Estas coordenadas se han ordenado de acuerdo con el carácter de su explicación en dos apartados; en el apartado tres del capítulo primero se presentan las “coordenadas teóricas” relacionadas con la explicación del “corporativismo sindical, patrimonialismo y democracia”, sobre todo como resultado de la investigación del caso mexicano; y en el apartado cuatro se presentan las coordenadas teóricas relacionadas con la

² No obstante, la explicación de estas áreas relacionadas con la *vida interna* del sindicato, requiere la reconstrucción *tangencial* de una serie mucho más amplia de relaciones sociales, como las implicadas en la relación del STUNAM con su entorno, así, por ejemplo, la relación del STUNAM con la UNAM, el Estado y la sociedad, es expuesta sólo en cuanto a sus implicaciones en la relación bases-dirigencias, los procesos electorales y la dinámica de corrientes del STUNAM.

³ El uso de *conceptos ordenadores*, como el cuerpo de conceptos capaces de organizar la delimitación de las áreas de relaciones sociales para la reconstrucción del problema de investigación (definición que será desarrollada en el apartado uno del capítulo primero), tiene una implicación diferente del uso de un *marco teórico*, toda vez que aquí los conceptos se presentan separados de sus teorías de origen, por lo que no se usan como esquemas teóricos-explicativos, sino que funcionan como forma de ordenar –o reconstruir– el mundo empírico.

explicación de la tendencia a la burocratización sindical y sus contrapesos, como parte de la discusión sobre la posibilidad del desarrollo de la democracia sindical.

Una buena parte de las peculiaridades del STUNAM tienen que ver con que se trata de un sindicato universitario y no fabril o empresarial, por tanto, el carácter del trabajo que desempeñan sus afiliados, guarda estrecha relación con el carácter de la institución en la que éste se desarrolla. Por el otro lado, la singularidad del STUNAM tiene que ver con que surgió dentro de la llamada ola del sindicalismo democrático, que luchó contra el corporativismo sindical. En el segundo capítulo se exponen brevemente estos problemas como el *marco interno* de la construcción de la democracia, legitimidad y representatividad en la vida interna del STUNAM.

Las relaciones del STUNAM con su entorno (la UNAM, el Estado y las organizaciones de la sociedad), también son fundamentales en la explicación de una *forma singular* de plantear el funcionamiento de la dinámica interna del sindicato, por lo que su exposición en relación con la explicación de la vida interna, se presenta en el capítulo tres, como el *marco externo* que cierra la exposición de los marcos de acción, iniciada en el capítulo segundo.

La peculiaridad expuesta en los capítulos segundo y tercero, sienta las bases para el establecimiento de un mercado de trabajo interno que es manejado de forma monopólica por el sindicato, pero donde simultáneamente las redes sociales funcionan bajo tradiciones democráticas y comunitarias, combinadas con un fenómeno de reproducción del ámbito doméstico en el espacio laboral, lo que también contribuye a segmentar el mercado de trabajo con base en el género.

En un contexto de reestructuración productiva, flexibilización de las relaciones laborales, precarización y desregulación laboral, la UNAM y el STUNAM mantienen un mercado de trabajo en cierto sentido excepcional –con prestaciones propias de la época corporativa–, donde las redes sociales y la organización sindical del lugar de trabajo, actúan como forma de organización comunitaria –no propiamente capitalista– para la estructuración del mercado de trabajo y la reformulación de sus

mecanismos de funcionamiento como mercado interno, aunque por otro lado, estas mismas redes sociales comunitarias se convierten en formas de constreñir aspectos de la estructuración del mercado de trabajo a la dinámica sexista, por ejemplo.

La construcción, manejo y regulación monopólica del mercado de trabajo, por el sindicato, articula las prácticas sindicales que en el capítulo cuarto son expuestas en relación con la construcción del sentido de democracia, legitimidad y representatividad.

La tensión entre la dinámica racionalizadora–racionalista y las redes sociales, sus organizaciones y sus actores se codifican en diversos documentos (como el Contrato Colectivo de Trabajo y los Estatutos sindicales). En estos documentos se ha codificado también el significado que estos actores le han dado a su democracia, legitimidad y representatividad.

Sin embargo, estas normas son cotidianamente negociadas y resignificadas a través de la práctica de los propios actores, en un proceso permanente de significación, interpretación y resignificación de los términos de la relación laboral, de los objetivos y formas de organizarse y, en particular del significado de su democracia, legitimidad y representatividad.

Finalmente, la cristalización de la subjetividad en *discursos* se presenta en el capítulo quinto, en parte como otra dimensión de construcción del sentido de democracia, legitimidad y representatividad sindical, pero también como síntesis de los significados construidos en las dimensiones expuestas en los capítulos anteriores.

Es relevante señalar que cuando nos referimos al análisis de los *discursos* como otra dimensión pertinente para la explicación del sentido de democracia, legitimidad y representatividad sindical, nos referimos centralmente al discurso del trabajador universitario en general, al que nos hemos acercado a través de las Entrevistas

Autobiográficas Narrativas y Entrevistas Semi-Estructuradas desarrolladas específicamente para esta investigación (ver en los anexos el índice de fuentes primarias), y **no** –como en el caso de Basurto, 2006– **al discurso de las corrientes sindicales y las minorías activas** (manifestado a través de periódicos, por ejemplo), pues, a pesar de que sí los retomamos brevemente a manera de contextualización –como “discursos ideológicos”–, el interés central de este trabajo es el análisis de la construcción del *sentido* de la acción para el trabajador de base y no sólo para sus dirigentes.

La discusión sobre la construcción del sentido es muy amplia y aún no hay una fórmula acabada para vincular la reflexión teórico–conceptual con la estrategia de investigación empírica. En este trabajo proponemos realizar ese vínculo a través de diversas estrategias, como la etnografía, las entrevista semi–estructurada, y el análisis del discurso en la narrativa biográfica de las entrevistas, con lo que tratamos de recoger los puntos de vista de los propios actores, y no sólo de los dirigentes y sus corrientes sindicales.

II

Transformación de los estudios del trabajo

En el mundo contemporáneo ha ocurrido una “Gran Transformación”, en el sentido pleno de la noción. Es factible percibir que la vida social actual dista radicalmente de la vida social de los años setenta. La transformación del mundo laboral⁴ fue y es

⁴ Este proceso de transformación puede ser explicado como un proceso de *reestructuración* que de manera breve puede caracterizarse como una transformación del llamado “Estado social” que mantenía una fuerte injerencia política en la dinámica del mercado, por un mercado “despolitizado”, lo que llevó a la re-privatización de las relaciones laborales y el desmantelamiento de los acuerdos o “pactos” sociopolíticos, fenómeno relacionado con la disminución de la influencia sindical en la gestión del sistema de relaciones industriales, así como con una revolución tecnológica y otra organizacional (como consecuencia de la crisis del modelo que se llamó “taylorismo–fordismo”) y la transformación del mercado de trabajo (incremento del trabajo de “servicios”, de trabajadores de “cuello blanco” y la extensión del empleo precario). (De la Garza, 1991, 1992, 2001 y 2002)

La explicación del conjunto de estos factores que podríamos llamar *reestructuración productiva* serían también *la explicación de la crisis del sindicalismo* que comenzó en los años ochentas y, por supuesto, la base para explicar su actual transformación así como la nueva potencialidad para que, junto con otros movimientos sociales, los sindicatos se conviertan en actores centrales para la definición política del país y su democratización.

el centro mismo de esta gran transformación que alcanza todas las demás dimensiones de la vida y que en algunos sujetos genera un desencantamiento sobre la otrora cercana percepción de posibilidad de la revolución social, dejando en el ambiente una sensación de eclecticismo alimentado por cierto tipo de posmodernismo nihilista. Así ocurre también en la academia, y ahí es necesario situar nuestra consideración sobre la relevancia de la explicación de la democracia sindical.

En México la mayor parte de los estudios del trabajo previos a la gran transformación no partían de preocupaciones académicas y teóricas bien sustentadas, toda vez que el sustento principal fue una versión muy dogmática del marxismo, sin embargo, había claramente una preocupación social de largo aliento por parte de quienes reflexionaban, quienes solían estar vinculados con el *movimiento obrero* entonces existente.

En cambio, parece ser que después de la gran transformación, *en medio de la confusión desatada por la nueva dinámica capitalista*, los estudiosos no pudieron establecer ninguna perspectiva de largo o mediano aliento, sino apenas lograron realizar estudios que trataran de describir y caracterizar lo que estaba sucediendo, a través de teorías de alcance medio. Tratar de explicarse a sí mismos lo que estaba cambiando, las causas del fenómeno que les estaba propiciando una derrota en el terreno político.

Pero lo que fue una derrota en el terreno político se convirtió en terreno fértil para trascender el *discurso dogmático* de antaño y sentó las bases para poder desarrollar un *discurso crítico* mejor sustentado para explicar la realidad. Los Nuevos Estudios Laborales fueron influenciados por las teorías del posfordismo (Neoschumpeterianos; Regulacionismo y Especialización Flexible) y se ocuparon centralmente de los problemas de reestructuración productiva; cambios en las relaciones laborales y; transformación del sindicalismo.

La gran transformación implicó la crisis y transformación del sindicalismo en todo el mundo, sindicalismo que desde inicios del XX había sido reivindicado como el “sujeto revolucionario” capaz de subvertir las relaciones de producción capitalistas. Interesó entonces investigar las respuestas sindicales a la reestructuración, tanto en los casos en que el sindicalismo tomó un vuelco “colaboracionista” con las gerencias, como en los casos en que se caracterizó por su insurgencia y oposición a las reformas mercantilizadoras del trabajo.

Esta transformación también implicó trascender la visión que observaba a los sindicatos como estructuras homogéneas cuya única función era transmitir la “verdadera conciencia de clase”, lo que permitió reconocer su especificidad y complejidad interna, donde fue necesario comenzar a explicar problemas diversos (como el sexual con perspectiva de género), así como el conjunto de elementos que explican la dimensión cultural del espacio laboral y sindical (Sánchez, 2006). Un acercamiento antropológico a la cultura de los trabajadores que comenzó a impulsar la necesidad de estudiar la vida interna de los sindicatos.

En este sentido se comenzaron a desarrollar en México los estudios –coordinados por Enrique de la Garza (2002-2003)– sobre sus formas internas de organización y, en especial, de la democracia, legitimidad y representatividad sindical. Por un lado como interés por entender la complejidad del sujeto obrero o los sujetos obreros y laborales, pero por otro lado frente al reto de entender las posibles rutas de transformación del sindicalismo y la capacidad de éste de trascender las formas tradicionalmente corporativistas de organización sindical, donde la democracia y la legitimidad no eran entendidas como la capacidad de los trabajadores de participar en la toma de decisiones o la elección de sus representantes, sino como la capacidad de los líderes por pactar o conseguir beneficios para los trabajadores.

Así, estas preocupaciones han ejercido influencia al investigar la vida interna del STUNAM y explicar la forma en que sus agremiados construyen los significados de democracia, legitimidad y representatividad, pero el énfasis que hemos querido imprimir, precisamente tiene que ver con el reconocimiento de que el significado de

estos conceptos no puede ser explicado a partir de la aplicación de esquemas o definiciones generales, sino a partir de la investigación de los procesos que llevan a los propios sujetos a darle un sentido específico a cada una de estas nociones, lo que se realiza en sus prácticas cotidianas.

III

Investigación y retos del sindicalismo

En una investigación anterior (Jaimez, 2012) tratamos de dar cuenta de la experiencia de los trabajadores de la UNAM en relación con sus procesos de trabajo, las formas de organización y resistencia en el trabajo y centralmente las diferencias sexo-genéricas en la organización del trabajo. El presente trabajo no es una continuación de aquel, pues no se profundiza en las propuestas realizadas en aquel trabajo, sino que se parte de otra perspectiva y diferentes preocupaciones académicas. En aquella investigación, que amablemente acompañó el Dr. Sergio Sánchez Díaz, nos interesamos centralmente por la *organización del trabajo* en relación con el género, mientras el tema central de esta investigación es *el sindicato* y la construcción que los trabajadores hacen de su sentido, por lo menos en cuanto a lo que se refiere al significado de su democracia, legitimidad y representatividad.

Aquellas páginas las escribí en medio de un proceso de vida que me permitió compartir con los compañeros de la UNAM los *espacios de trabajo* y el trabajo mismo, mostrándome la relevancia de cada mínimo acto cotidiano. Aprendí, por ejemplo, el significado y la centralidad que le dan a la dignidad y las formas en que la defienden a través de una resistencia cotidiana, de bajo perfil, que rara vez toca las instancias sindicales. Allí tratamos de hacer una contribución académica, pero aún más tratamos de hacer un testimonio sobre las condiciones y la experiencia del trabajador de la UNAM. Un testimonio que rescatara la vida perdida en el trabajo, la de ellos y la mía.

En cambio, en la escritura de estas líneas hemos tenido la oportunidad de estar mucho más cercanos a los *espacios de gestión, dirigencia y participación sindical*,

donde la mayor parte de quienes participan son militantes o funcionarios de tiempo completo. También aquí encontramos una experiencia digna de ser rescatada, en parte por el compromiso, honestidad y entrega de algunos activistas sindicales y en parte por la relación de las instancias del sindicato con sus representados.

En la búsqueda de respuestas sobre lo que ha ocurrido a la izquierda en nuestro país después de la gran transformación y, sobre todo, de la relevancia, preocupaciones y retos del trabajo e el sindicalismo tuve la fortuna de encontrarme con el Dr. Javier Melgoza, que asesoró y acompañó esta investigación y que de manera certera me impulsó a ir más allá de los aportes que sobre democracia sindical y estudios laborales se habían realizado en nuestro marco institucional y en la literatura local, para valorar los aportes realizados desde otros lugares por investigadores como Francisco Zapata.

También relevantes en el acompañamiento de esta investigación fueron los doctores Sergio Sánchez, Marco Antonio Leyva, Enrique de la Garza, Ignacio Gatica, Raúl Nieto, Angelica Cuéllar, Fernando Herrera, Enrique Hamel y Carlos Illades.

La línea de investigación de Estudios Laborales, del Programa de Maestría y Doctorado en Estudios Sociales (MyDES) de la UAM Iztapalapa, no ha sido en este proceso solamente un espacio que cobijó la presente investigación, pues en el proceso descrito en el apartado anterior este posgrado fue precursor en la incorporación de las teorías de alcance medio que han sentado las bases para la construcción de un discurso crítico para explicar los problemas laborales, con la peculiaridad de que la perspectiva marxiana no ha sido desplazada, sino recuperada a través de algunos de sus representantes más críticos, donde el mismo Enrique de la Garza debe ser reconocido, junto con Francisco Zapata, como precursores e impulsores críticos de los estudios laborales.

Durante la realización de este trabajo hemos contraído múltiples deudas con quienes nos han brindado el apoyo para hacerla posible, a Tamara y Anna les

ofrezco una disculpa por las ausencias y a Lety, mi madre, un reconocimiento por su apoyo.

Capítulo 1. Sindicato y Democracia. Las coordenadas teóricas del análisis

Existen diversas formas de estudio de los sindicatos y de sus formas de organización interna. La perspectiva que consideramos⁵ ha tomado forma a través del interés de ir más allá de un la investigación meramente descriptiva o formalista; interesa en cambio un acercamiento más sustantivo que se pregunta por *el sentido y significado* que los agentes imprimen a su acción, considerando las *prácticas internas* como el asidero principal desde el que éste se construye, en relación con la presión que ejercen las estructuras.

En las líneas que siguen exponemos brevemente algunas relaciones sociales implicadas en esta perspectiva de estudio y posteriormente ubicamos las coordenadas de los *conceptos ordenadores*⁶ pertinentes para nuestro problema de investigación en la literatura desarrollada entorno al estudio de la democracia, la legitimidad y la representatividad sindical.

⁵ El objeto de este capítulo es exponer los elementos conceptuales adecuados para la construcción y explicación de nuestro problema de investigación, de manera que no se realiza una exhaustiva exposición de los alcances de la literatura que ha investigado la democracia sindical, sino que acaso resaltamos los principales temas, problemas, perspectivas, hallazgos y conceptos pertinentes.

⁶ Optamos por trabajar con *conceptos ordenadores* en lugar de *marco teórico*, puesto que desde la perspectiva de la reconstrucción articulada de Zemelman (2005) los conceptos ordenadores se definirían como el cuerpo de conceptos capaces de organizar la delimitación inclusiva de las articulaciones del problema para poder realizar una reconstrucción articulada, entendida como una forma de razonamiento que se mueve desde un problema definido según un ordenamiento previo y que lo problematiza al buscar sus articulaciones. Así, los conceptos ordenadores puesto que están aislados de sus teorías de origen, no podrían explicar, sino que su función sería la de ordenar el mundo empírico en una primer descripción articulada, que no pretende probar el concepto sino encontrar nuevas relaciones, de manera que la descripción articulada requiere de otra articulación para descubrir las relaciones entre los conceptos. (Andrade, 2007)

1. Más allá de la descripción formal. La construcción del sentido y los significados

Aunque las propuestas de estudio relacionadas con la construcción de la democracia sindical son diversas,⁷ nosotros partimos del supuesto de que estas se pueden agrupar en dos grandes tipos de acercamiento de estudio. Por un lado estaría el acercamiento “formalista”, concentrado en el estudio de la estructura formal y las reglas escritas de la democracia, como la elección de dirigentes, que están sujetas a verificación para poder tener una escala de la democracia.

Pero otra aproximación –que no excluye al análisis formal– sería la “sustancialista”, que se pregunta por lo que entienden los sujetos sociales por democracia, legitimidad y representatividad. Desde esta aproximación lo central sería la pregunta por el *sentido subjetivo* de los trabajadores sobre la democracia –sentido que se puede ver transformado en distintas coyunturas–, sin embargo, no entendemos los cambios en la subjetividad como simple consecuencia del cambio de los marcos de acción, sino que serían precisamente las *prácticas* sindicales realizadas en el terreno de lo cotidiano, las que mayor influencia tienen en la transformación de estos sentidos subjetivos.

⁷ La economía del sindicalismo, por ejemplo, parte de los conceptos neoclásicos de racionalidad optimizadora de recursos y beneficios para analizar e interpretar las conductas de los trabajadores. (Gatica, 2001) El marxismo-leninismo, al considerar la democracia como un concepto burgués-capitalista, realizó una crítica poco rigurosa a la organización democrática formal, llamando a la “revolución” y a la movilización de la clase obrera por una lucha socialista-comunista, insistiendo más en el fin que en los medios. Ahí se produjo una buena parte de la literatura sobre la democracia sindical en México, pero su función no fue el analizar las formas de organización sindical, sino servir de base ideológica para la conformación de grupos sindicales, y en el caso del STUNAM, del sindicato mismo. La sólida corriente anglosajona del pluralismo tiene estudios importantes desde los años cincuenta, y para el análisis de la democracia sindical combinó diversas disciplinas académicas, como la ciencia política para explicar relaciones de poder, dominación, coerción y consenso, y retomó los tópicos de representatividad, toma de decisiones, legitimidad y cultura política sindical. De la sociología se recuperó el planteamiento de Weber en cuanto a su conceptualización del poder y las formas de dominación, centrándose en la forma de dominación burocrática con su sentido de aceptación de las reglas y las jerarquías (Gatica, 2001). Y de la antropología y la psicología social se ha recuperado su interés por el estudio de la cultura y la subjetividad, así como de la especificación de las prácticas dentro de determinados contextos.

Entendemos lo subjetivo (De la Garza, 1992) como el proceso de dar sentido, como la organización social de los significados, como la *mediación entre las estructuras que presionan* –no determinan– y *las interacciones de los agentes*. Esta perspectiva dialéctica, que rompe con el clásico estructuralismo, se sintetiza en el concepto de *Configuración*. De esta manera, en la investigación es primordial la consideración de los *marcos de acción*, en tanto aspectos estructurales, así como las *prácticas* cotidianas a través de las cuales los trabajadores construyen el sentido y el significado de su democracia, y por tanto, de lo legítimo y lo representativo.

En el análisis de la construcción el sentido y el significado de la democracia, la legitimidad y la representatividad en el STUNAM, objeto de la presente tesis, se desarrolla en relación con la consideración de las dimensiones Estructurales, de la Subjetividad y la Interacción, donde *la relación* entre estructuras que presionan y la interacción de los agentes *construye*, continuamente, el *sentido subjetivo* que los trabajadores le dan a un conjunto de significados relacionados con el funcionamiento del sindicato, de su trabajo, de la UNAM, y de la relación de estos con el Estado y las organizaciones de la sociedad.

Hablar de la investigación de *la construcción del sentido y significado de la democracia* en el STUNAM implica subrayar que se busca trascender la perspectiva meramente “formalista”, al preguntarnos centralmente por la relación de las prácticas internas; con el marco de acción estructural y; el sentido subjetivo que los trabajadores le dan a la democracia, legitimidad y representatividad sindical. Es decir, implica la consideración de que la construcción de sentido media la presión de las estructuras y su transformación en la interacción, pero también se reconoce que es precisamente la interacción –las prácticas que cotidianamente se desarrollan en el interior del sindicato– la que mayor influencia ejerce en la construcción del sentido.

En otras palabras, no se trata de negar ni minimizar el papel que juegan las estructuras, sino de considerar cómo la presión estructural es puesta en práctica y es transformada en las interacciones cotidianas –en las prácticas internas–, generando así el sentido subjetivo y el significado de la democracia, la legitimidad y la representatividad.

El estudio de estas interacciones cotidianas en su relación con la dimensión estructural, lo ordenamos a través de la definición de algunos espacios de observación, implicados en *conceptos ordenadores* y agrupados en áreas de relaciones sociales que hemos considerado pertinentes,⁸ tanto por los hallazgos de la literatura acumulada, como por la exploración empírica, para explicar el problema de investigación.

Más adelante, exponemos lo concerniente a los resultados conceptuales de la revisión de la literatura relacionada con la investigación de la democracia sindical, en cuanto a los conceptos y espacios que se han considerado pertinentes para el estudio de estas prácticas o interacciones cotidianas.⁹

Consideramos que para pensar la realidad necesitamos conceptos que son reelaborados en nuestra *praxis*, pero que son aprendidos como *a priori*, y que por tanto deben ser cuestionados siguiendo un camino de conocimiento que nos lleve de la *apariencia* de los fenómenos en los que cotidianamente nos movemos, a la aprehensión de su *esencia*, lo cual se puede lograr si se sigue un camino que parte del *concreto* –de la realidad se diría–, pasa por el análisis *abstracto* y luego se construye, para su exposición en la articulación de las partes como un nuevo *concreto* de pensamiento.

⁸ La base metodológica para nuestra investigación-exposición parte del configuracionismo (De la Garza, 2012), la reconstrucción articulada (Zemelman, 1987a, 1987b, 1989, 1990 y 2005) y el método del Concreto-Abstracto-Concreto (De la Garza, 1983 y 1988).

⁹ Tienen que ver con la relación base-dirigencia, el desarrollo de los procesos electorales, las formas de dominación de las dirigencias, las formas en que se gestionan las prestaciones contractuales, así como las diversas mediaciones en la dialéctica coerción–consenso, como las múltiples presiones a que están sujetos los delegados sindicales y los dirigentes de tiempo completo, así como el papel clave que juegan los delegados departamentales.

Este planteamiento coincide con la propuesta de la *reconstrucción articulada* (Zemelman, 1987a, 1987b y 1990) que utiliza de manera crítica la teoría y sus conceptos, de tal manera que no usa marcos teóricos encaminados a comprobar sistemas cerrados, sino *conceptos ordenadores*, ya que es necesario abrir los conceptos más allá de los límites de lo que denotan, para cumplir con la función epistemológica de “anudar nuevas relaciones” (Andrade, 2007) en un proceso de reconstrucción articulada que conjuga la dinámica de la dimensión vertical (niveles de análisis) con la del devenir del fenómeno en un momento, donde la articulación más compleja es la que conjuga más niveles y dimensiones con conceptos históricamente determinados.

El concepto de *configuración* que sirve para estudiar la dialéctica entre Estructura, Subjetividad, e Interacción (De la Garza, 2012), es un método de reconstrucción de la realidad pertinente al problema de investigación,¹⁰ incorporando al sujeto sin desvincularlo de las estructuras y que se plantea captar el dinamismo como articulación objetividad-subjetividad más allá del mero momento de la práctica. Como un planteamiento que permite escapar del determinismo, del objetivismo y del estructuralismo sin caer en lo aleatorio o en el subjetivismo.

De esta manera, esta investigación hace un acercamiento reconstructivo de la construcción del sentido y significado de democracia, legitimidad y representatividad en el STUNAM, pero por los límites temporales que implica el

¹⁰ Reconstruir metodológicamente la totalidad sería reconstruir las configuraciones pertinentes, con sus componentes objetivos y subjetivos. “...el inicio del proceso reconstructivo de la teoría a partir de la definición de áreas de las relaciones sociales pertinentes al objeto de estudio; luego la selección de conceptos ordenadores desarticulados de sus corpus teóricos, seguido de una primera descripción también desarticulada, con miras a descubrir nuevas relaciones entre los conceptos ordenadores; después, otra descripción articulada para consolidar los vínculos entre conceptos de diferentes áreas. En este proceso, el concepto de configuración entre conceptos referidos a las estructuras, las subjetividades y las interacciones, con sus relaciones duras o laxas, resulta en la reducción metodológica de la reconstrucción de la totalidad; totalidad de lo pertinente a la explicación del objeto [...] en el planteamiento clásico marxista los conceptos epistemológicos centrales son el de movimiento, el de sujeto-objeto y el de reconstrucción de la totalidad concreta, metodológicamente pueden traducirse en uso crítico de la teoría, relación entre estructura, subjetividad y acción, y reconstrucción de la configuración pertinente al objeto pasado, presente o futuro, sea en la explicación teórica, histórica o empírica...” (De la Garza, 2012: 249, 250)

trabajo de maestría no se ha podido reconstruir la totalidad de relaciones pertinentes para la explicación del problema, sino principalmente aquellas relacionadas con el funcionamiento interno de la estructura sindical. La revisión teórica que se presenta ha sido acotada en este sentido.

2. Las relaciones sociales de la reconstrucción de la Democracia Sindical

Como base de la *reconstrucción* sintética –entendida como la construcción de un *concreto de pensamiento*– que constituye la *exposición* de este trabajo, presentamos a continuación las tres áreas de *relaciones sociales*,¹¹ a través de las cuales se puede *investigar* analíticamente la forma en que los actores *construyen* la democracia sindical en la vida interna de su sindicato,¹² a saber: la relación bases-dirigencias, la dinámica de grupos, corrientes o planillas intrasindicales y los procesos electorales.

En otras palabras, presentamos conceptualmente las relaciones sociales que más adelante expondremos empíricamente para explicar –o reconstruir– la forma en que

¹¹ La pertinencia teórico-metodológica de estas relaciones sociales es retomada de los hallazgos conceptuales y del conocimiento acumulado en el estudio de la democracia sindical. Aunque en un trabajo de esta magnitud resultaría imposible hacer un balance general de los hallazgos de estos estudios, en los siguientes apartados se exponen los que consideramos más relevantes en relación con el caso y la perspectiva del presente trabajo.

En este sentido, cabe destacar que precisamente *el estudio de la democracia sindical ha sido uno de los últimos campos de investigación que, sobre los sindicatos, se ha desarrollado en México*, marcado por el contexto de la reestructuración productiva, modernización empresarial, transformación de las relaciones laborales y transición política de las últimas décadas. Motivación que no necesariamente coincide con la investigación de la democracia sindical de la literatura internacional que, en general, ha respondido a preocupaciones más generales, como la discusión de las condiciones de posibilidad para que se pueda desarrollar la democracia sindical o si, por el contrario, los sindicatos están destinados a seguir una tendencia férrea a burocratizarse. Sin embargo, en tanto que, tanto la investigación local como la internacional han arrojado resultados relevantes para el estudio de la vida interna de los sindicatos, es posible organizar los hallazgos entorno a las relaciones sociales aquí propuestas.

¹² Partiendo de la consideración de que la realidad no está dada, sino que es preciso reconstruirla a través del proceso de investigación, en cada espacio y momento específico, los conceptos de análisis (conceptos ordenadores) deben ser propuestos desde la especificidad del problema, o bien, recuperados de teorías de alcance medio que prueben su pertinencia, para evitar “adaptar la realidad” a los esquemas de análisis teórico, esto es, el método debe corresponder al objeto.

En este sentido, el camino propuesto para una reconstrucción de la realidad (De la Garza, 2012 y Zemelman, 2005), que nos permita un conocimiento más complejo de ésta, sería el método de investigación-exposición que recorre el camino del Concreto-Abstracto-Concreto (propuesto originalmente por Marx). Que parte del concreto de la realidad (las prácticas, estructuras y subjetividades construidas por los agentes), para luego abstraer analíticamente sus determinaciones y reconstruirlas lógicamente (en la exposición del trabajo), como la síntesis de múltiples determinaciones, en un concreto de pensamiento que explique cómo los agentes construyen el sentido y significado de sus propias acciones, en la interacción misma –con mediación de la subjetividad– en su relación con los marcos y estructuras que los presionan.

en la vida interna del STUNAM se construye el sentido y el significado de su democracia, legitimidad y representatividad.

Subrayamos que *la reconstrucción que exponemos* del sentido y significado de la democracia, legitimidad y representatividad del STUNAM, *está limitada a este nivel de explicación*: el funcionamiento de la vida interna del sindicato, el formal, pero principalmente el sustantivo, el que resulta de lo cotidiano de las prácticas sindicales, como el venero principal de la subjetividad. *La explicación, formal y sustantiva, del funcionamiento de la vida interna del sindicato acotada a la relación de sus bases con sus dirigencias, sus procesos electorales y la dinámica de sus corrientes internas.*¹³

La relación bases-dirigencias

Los estudios sobre la construcción de la democracia, la legitimidad y la representatividad sindical se han realizado centralmente, con base en el análisis de la vida interna de los sindicatos, subrayando el interés por explicar el punto de vista de los propios trabajadores “de base”, con el objetivo de observar los cambios, pero también las permanencias de las prácticas intra-sindicales, en relación con la transformación del sindicalismo “oficial” o “corporativo” frente a la reestructuración productiva, donde el sindicalismo “independiente” podría ser entendido como una forma de respuesta sindical a la reestructuración.

¹³ Este *nivel de explicación* está limitado, primero, porque no se explican todas las relaciones sociales implicadas en la construcción del sentido y significado de la construcción de la democracia, legitimidad y representatividad del STUNAM, sino sólo las que guardan alguna relación con su vida interna, y en segundo lugar, porque tampoco se explica la totalidad de relaciones sociales de la vida interna, sino sólo las relacionadas con la relación bases-dirigencias, los procesos electorales y la dinámica de sus corrientes internas (que consideramos las más *pertinentes* para los alcances de este trabajo).

Sin embargo, para poder explicar estas *relaciones sociales pertinentes*, o centrales, es necesario tomar en cuenta, de manera tangencial, una serie más amplia de relaciones sociales (como la relación del STUNAM con el trabajo, la UNAM, el Estado y con otras organizaciones de la sociedad), así, por ejemplo, la relación del STUNAM con la UNAM es expuesta sólo en cuanto a sus implicaciones para la relación bases-dirigencias, los procesos electorales y la dinámica de corrientes del funcionamiento, formal y sustantivo, de la vida interna del STUNAM.

Se trata de estudios que han privilegiado la investigación de las formas en que la base participa en los sindicatos, su relación con la dirigencia, así como de las reglas en que esta interacción se lleva a cabo; aquí resalta la importancia del tema de la cultura política y de la subjetividad.

En el contexto de los estudios locales, esta perspectiva significó una ruptura frente a la forma en que se solía investigar el problema de la democracia sindical, concentrada en estudiar lo que sucedía en las cúpulas sindicales, en su relación con el Estado y lo que sucedía en su relación con las bases,¹⁴ sin embargo, en la literatura internacional este enfoque es de larga data: se trata del interés por conocer las reglas y las normas formales e informales que rigen estas organizaciones, el análisis de los estatutos de los sindicatos, al igual que las prácticas de los afiliados o la dinámica interna, llena de rituales.

De esta manera, una buena parte de los hallazgos de la literatura local que se exponen más adelante insisten en la relevancia de la investigación de la relación base-dirigencia desde distintos acercamientos que pueden ser también pertinentes para el problema de investigación que nosotros hemos construido, como espacios de observación y como conceptos ordenadores; hallazgos que se encuentran en consonancia con los debates contemporáneos de la literatura internacional.

Este planteamiento toma como punto de partida la manera en que se ha definido y redefinido el problema de la burocracia sindical, de Michels (1969) a Hyman (1973, 1975 y 1989), a partir de planteamientos inspirados en la idea de la burocracia de Weber (1964), pero especificados al contexto sindical. Se trata de un concepto de burocracia sindical referido centralmente al proceso a través del cual los funcionarios y dirigentes sindicales de tiempo completo terminan por convertirse en especialistas profesionales.

¹⁴ Esta forma de estudio dominante de la democracia sindical, solía considerar que la democracia era un proceso en continuo ascenso que surgía del interés de los trabajadores de base, bajo el supuesto de que estas bases siempre estaban dispuestas a luchar contra el “charrismo” sindical.

Se podrían distinguir dos posiciones para enfrentar el estudio de los sindicatos (Hyman, 1975). La *optimista* tendría que ver con la concepción de la clase obrera (cuando pasa de ser *clase en sí* a *clase para sí*) como el “sujeto revolucionario” que conducirá la revolución social. Frente a la *pesimista* que puso en tela de juicio la existencia de esta suerte de capacidad innata de la clase obrera; aquí Michels (1969), por ejemplo, señaló tres tendencias que impiden el impulso revolucionario de la clase obrera: la *integración funcional* de los sindicatos a la lógica de acumulación; la incorporación de segmentos de asalariados, sobre todo de estratos calificados, a la lógica del consumo, calificados como *aristocracia obrera*; y la tendencia hacia la conformación de *oligarquías* en las dirigencias sindicales.

Lipset, Trow y Coleman (1956), en un importante estudio sobre el sindicato de tipógrafos de Estados Unidos, pusieron a prueba la *ley férrea de la oligarquía* de Michels constatando empíricamente que la existencia de las tendencias a la burocratización se encuentran mediadas por una *comunidad ocupacional* que forma redes intra y extra fabriles que favorecen un orden democrático que se manifiesta en la disputa real de poder sindical.

Sin embargo, el límite de Lipset tiene que ver con que su perspectiva se mantiene en un plano demasiado “formalista” al considerar sólo el nivel formal del arreglo institucional y que su consideración de la subjetividad se reduce a temas caros de la sociología funcionalista, donde la participación de los agremiados es entendida únicamente como resultado de cálculos racionales (Melgoza y Sánchez, 2014).

El mismo límite comparte el estudio de la vida política del STUNAM de Basurto (2006), pues considera sólo el arreglo formal del sindicato, el desarrollo de su vida política a través de la celebración de elecciones y el posicionamiento ideológico de las corrientes sindicales, como si éstas condujeran su actuar de manera únicamente racional, de acuerdo a sus objetivos ideológicos, por lo que no presenta interés en el estudio de las prácticas reales de las corrientes sindicales.

Para Hyman (1989: 181-182), habría que distinguir la burocracia en general del concepto específico de *burocracia sindical*. En este sentido “burocracia en el sindicalismo” estaría relacionada con tres conjuntos de relaciones sociales: la separación de la representación de la movilización, una jerarquía de mando y activismo, y la separación de los mecanismos formales de la política y la toma de decisiones de la experiencia de los miembros. Por el contrario, el término "burocracia sindical" puede ser tomado para referirse más específicamente a Funcionarios de Tiempo Completo, que son los funcionarios profesionales remunerados de los sindicatos y que actúan como representantes especializados del resto de los miembros.

Por otro lado, los autores de la sociología del trabajo inglesa han resaltado la relevancia de la consideración de la composición técnica de los agremiados, los diferentes grados de calificación profesional, así como la influencia de instancias intermedias, como los *shop stewards* ingleses (Melgoza y Sánchez, 2014).

La idea central es la siguiente. Es necesario matizar y complejizar el análisis de la relación base-dirigencia dentro de los sindicatos, puesto que si bien se suele confirmar una tendencia a la burocratización de las dirigencias, lo que lleva a una separación entre representantes y representados, esto no puede equivaler a simplificar el análisis al observar a los dirigentes como una especie de “villanos” que mantienen dominados y controlados a sus representados.

Se necesita dar cuenta de las diferencias en la composición interna y en las características de las bases y las dirigencias (que no se pueden entender como grupos homogéneos en su interior) lo que nos lleva a interesarnos por el análisis de relaciones como los mecanismos que median en la representación de estos intereses, especificar la función material de los dirigentes sindicales, en un contexto de negociadores de la relación capital-trabajo, así como los múltiples mecanismos de mediación de la dialéctica coerción-consentimiento.

Finalmente, el análisis del papel delegado departamental o de planta, dentro de su centro de trabajo, terminaría siendo central, precisamente porque a través de él podemos exponer una serie de mediaciones y matices en esta relación base-dirigencia.

Dinámica y función de corrientes sindicales

Como dijimos más atrás, no podemos limitarnos a hablar de la relación base-dirigencia, como si se tratara de grupos homogéneos, sino que es necesario destacar las características específicas de los distintos estratos que componen las bases, así como los distintos grupos que interactúan en las distintas capas de representación sindical.

La consideración de las interacciones entre las corrientes sindicales nos sirve así para trascender la visión de la burocracia sindical como una especie de "malévolo aparato de poder" que no observa su diferenciación interna. Pues en cada capa de dirección del sindicato podemos dar cuenta de la existencia de grupos, fracciones o corrientes sindicales que difieren en su origen, su composición, sus prácticas y sus concepciones político-ideológicas.

Ian Roxborough (1982) considera que los indicadores para determinar una organización democrática son; la existencia de la disputa electoral; la rotación de líderes; una oposición fuerte (que se puede manifestar en momentos clave, como competencia electoral); la existencia organizada de una oposición.

Sin embargo, la oposición puede expresarse a través de uno o más grupos políticos, de la misma manera que la posición hegemónica puede ser respaldada por uno o más grupos sindicales.

Los distintos grupos se enfrentan en el campo político en una lucha por poder y legitimidad, en busca de encontrarse en mejores condiciones de ocupar algún lugar en el Comité Ejecutivo del sindicato. La interacción entre estos grupos en los

procesos políticos tienen detrás la idea de identidad y diferencia (Reyes, 1997), y construyen ciertas nociones de lo legítimo, lo democrático y lo representativo. De manera que el análisis de la dinámica de estas interacciones en la práctica democrática de los sindicatos resulta relevante para explicar la manera en que se construyen estos significados por mecanismos sociales.

El campo de lo político es definido por Bourdieu (1990) como el campo en el que se presenta la lucha de los dominantes y los dominados, donde los que dominan tienen que hacer funcionar el campo en su propio provecho, pero tienen que mediar la resistencia de los dominados.

Según Joel Reyes (1997) las funciones que cumplen los grupos intra-sindicales serían: ser fuentes de estímulos políticos; servir como mecanismos de reclutamiento y; servir de vínculo entre las personas y los grupos primarios con la organización sindical y sus distintas fuerzas políticas.

Reyes considera que los grupos sindicales juegan un papel clave en el proceso democrático, en el que funcionan como grupos de apoyo para lograr que el sindicato mantenga “un sistema institucionalizado de orden negociado” que favorece la estabilidad interna de la organización. En este sentido es pertinente retomar los planteamientos de Robert Dahl (2012) sobre su definición de “proceso democrático” y “poliarquía”.

Si la tradición liberal concibe la democracia como mediadora entre el Estado y el individuo. La tradición pluralista representada por Robert Dahl se expresa en un complejo proceso de intercambio entre numerosos grupos que representan diferentes intereses, como pueden ser los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones campesinas, etcétera.

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. En este sentido “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, citado en Gatica, 2001).

Es relevante la consideración de Dahl acerca de que el proceso democrático implica el tener condiciones de posibilidad para tomar en cuenta la pluralidad de puntos de vista en un proceso de discusión y negociación que concluya en la determinación de normas que todos consideren satisfactorias.

“El proceso aseguraría que, antes de que la ley fuera promulgada, yo y todos los demás ciudadanos tuviéramos una oportunidad de que nuestros puntos de vista fueran conocidos. • Se nos garantizarían oportunidades para la discusión, deliberación, negociación y compromiso que, en las mejores condiciones, pudieran conducir a una ley que todos consideraran satisfactoria. • Ante el supuesto más probable de que la unanimidad no pudiera ser alcanzada, se promulgará aquella ley que cuente con el mayor número de apoyos. Como habrán observado, estos criterios son parte del proceso democrático ideal” (Dahl, 2012: pos. 919-925)

Colocar el proceso democrático en el centro del análisis nos permite observar algunos criterios a partir de los cuales poder definir un “gobierno democrático”:

Participación efectiva. Antes de que se adopte una política por la asociación, todos los miembros deben tener oportunidades iguales y efectivas para hacer que sus puntos de vista sobre cómo haya de ser la política sean conocidos por los otros miembros.

Igualdad de voto. Cuando llegue el momento en el que sea adoptada finalmente la decisión sobre la política, todo miembro debe tener una igual y efectiva oportunidad de votar, y todos los votos deben contarse como iguales.

Comprensión ilustrada. Dentro de límites razonables en lo relativo al tiempo, todo miembro debe tener oportunidades iguales y efectivas para instruirse sobre las políticas alternativas relevantes y sus consecuencias posibles.

Control de la agenda. Los miembros deben tener la oportunidad exclusiva de decidir cómo y, si así lo eligen, qué asuntos deben ser incorporados a la agenda.

De esta forma, el proceso democrático exigido por los tres criterios precedentes no se cierra nunca. Las políticas de la asociación están siempre abiertas a cambios introducidos por sus miembros, si éstos así lo deciden.

Inclusión de los adultos. Todos o, al menos, la mayoría de los adultos que son residentes permanentes deben tener los plenos derechos de ciudadanía que están implícitos en los cuatro criterios anteriores.” (Dahl, 2012: pos. 639-653)

Robert Dahl ya había identificado que el “lado oscuro de la democracia representativa”, podía ser la formación de la oligarquía. Bajo un gobierno representativo, los ciudadanos delegan a menudo una autoridad enormemente discrecional en decisiones de extraordinaria importancia. Delegan autoridad no sólo en sus representantes electos, sino también, por un camino aún más indirecto e intrincado, en administradores, burócratas, funcionarios, jueces y organizaciones internacionales, que son todavía más lejanas.

Junto a las instituciones de la democracia poliárquica que ayudan a los ciudadanos a influir en la conducta y las decisiones de su gobierno se da un proceso no democrático: el regateo entre élites políticas y burocráticas. (Dahl, 2012: pos. 1870-1874)

En principio, la negociación entre élites tiene lugar dentro de límites establecidos mediante instituciones y procesos democráticos. Pero estos límites son muchas veces bastante amplios, la participación y el control popular no son siempre robustos, y las élites políticas y burocráticas poseen gran discrecionalidad. A pesar de los límites sobre el control popular, las élites políticas en los países democráticos no son despóticas, no están fuera de control. Ni mucho menos. Las elecciones periódicas las obligan a tener en cuenta la opinión popular. Además, cuando han de adoptar decisiones, las élites políticas y burocráticas se controlan e influyen mutuamente.

El regateo entre élites tiene su propio sistema de pesos y contrapesos. En la medida en que los representantes electos participan en el proceso de negociación, constituyen un canal a través del cual los deseos, fines y valores del pueblo penetran en las decisiones gubernamentales. Las élites políticas y burocráticas de los países democráticos son poderosas, mucho más de lo que puedan serlo los ciudadanos corrientes; pero no son despóticas. (Dahl, 2012, pos. 1875-1882)

Para el académico de Harvard la forma de contrarestar esta tendencia oligárquica tiene que ver con la formación de unidades más pequeñas de participación democrática, de una rica variedad de asociaciones y organizaciones independientes, esto es, una sociedad civil pluralista.

De esta manera, la institucionalización del pluralismo es la que genera los límites de la legalidad con base en la cual es posible un sistema de competencia en la representación política dentro de los sindicatos. Lo que finalmente puede quedar codificado en los estatutos del sindicato.

Una cultura pluralista, para Sartori (2012), estaría relacionada con la creencia de que *la diferencia* y no *la semejanza* son las que llevan a mejores condiciones de vida. El pluralismo es, además, la forma anglosajona en que se ha desarrollado la democracia, por lo que su raigambre cultural es más fuerte. En cambio, en nuestro caso, si bien se podría reconocer un pluralismo legalmente reconocido y codificado en los estatutos, también sería pertinente poner en la lente si esta es una característica cultural, cotidianamente llevada a la práctica, o si sólo está establecida de manera formal, cuando en el fondo no se confía en el cambio, no se acepta la crítica y no se escucha a la oposición discrepante, aunque no se le niegue el derecho a expresarse.

En todo caso, el reconocimiento legal de la existencia de grupos políticos existe desde el surgimiento mismo del STUNAM, lo que puede haber funcionado como uno de sus supuestos legitimadores del poder, pero aquí, como en la investigación de Reyes, podríamos identificar que los supuestos que legitiman al poder también son los supuestos que legitiman la oposición al poder.

La interacción de las corrientes sindicales dentro del proceso democrático y las posiciones que éstas asumen, construyen la legitimidad, no sólo de estas corrientes, sino del sindicato mismo.

La posición que asumen las corrientes respecto a los partidos políticos (el rechazo o adhesión a algún partido político), las organizaciones políticas externas al sindicato que las influyen y a las instancias gubernamentales, puede ser analizadas como elementos significativos en la construcción de una identidad colectiva y una cultura política (Melgoza, 2002).

Es igualmente significativa su posición ideológica (izquierda/derecha), sin embargo, como señala Darlington (2012), al final del día los grupos de izquierda son tan capaces de contener la lucha de los trabajadores, como sus contrapartes. Pues aunque tienen diferencias en su comportamiento, comparten la misma función material. A pesar de sus diferencias todos ellos se pueden agrupar como un grupo social distinto. Y entonces el problema crucial no sería la ideología a la que se adhiere cada corriente sindical, sino la forma en que se estructura y se organiza, así como el tipo de relaciones que mantienen hacia la base.

Un ejemplo en que la práctica de las corrientes sindicales hacia la base puede ser observada es el estudio que sobre el SITUAM realiza Gatica (2001 y 2003), al afirmar que el hecho de que los grupos del sindicato subsumen la democracia a los fines ideológicos propios de las corrientes de izquierda de las que estos grupos provienen (del Partido Comunista; o bien de la OIR-LM), generan una práctica política marcada por un radicalismo que termina siendo una barrera cultural interna que impide un eficaz desarrollo del trabajo administrativo.

Esta idea cobra una relevancia central en el terreno sindical del STUNAM, donde como decíamos, hemos querido trascender la perspectiva de Basurto (2006), que caracteriza la vida política del STUNAM a través de la sola consideración de las influencias y posicionamientos ideológicos de las corrientes sindicales (veáanse los anexos) y no de sus prácticas reales y su interacción en el proceso democrático, con lo que probablemente sería posible distinguir no sólo las corrientes que tratan de reforzar la legitimidad de la posición hegemónica, de las que se oponen —o las que se identifican con el *nacionalismo revolucionario* de las que lo hacen con la

izquierda revolucionaria–; sino la *práctica y estilos de trabajo* a través de las cuales se construye la legitimidad y las diversas formas de oposición.

La consideración de las características en las que se realiza la dinámica alrededor de las relaciones entre corrientes sindicales nos puede permitir enfatizar su papel como fuerzas de presión, organizadas políticamente por parte del poder oficial y la oposición en la práctica cotidiana, más allá de lo estatutariamente establecido.

Reyes (1997) considera que es posible observar la presencia de las corrientes como imprescindible para los trabajadores, en tanto funcionan como órganos de mediación para hacer cumplir lo estipulado en los estatutos, además de que dotan de contenidos específicos la vida política del sindicato a través de la producción de discursos legitimadores y críticos. En este sentido, la dinámica de disputa entre las corrientes consiste en obtener el reconocimiento legítimo de la base que les permita ostentarse como los representantes válidos de la organización, para lo cual deben recurrir a *prácticas, discursos, símbolos y rituales* sancionados culturalmente de manera positiva.¹⁵

Reyes propone explicar la dinámica en que se relacionan las corrientes sindicales a partir de la consideración y clasificación de sus características. Por ejemplo, su origen; su identificación ideológica; su proyecto político; y su posición política en el sindicato. Aquí propone considerar la corrientes generales –que compiten por la secretaría general y los puestos de comité ejecutivo– y las departamentales –que compiten sólo en el nivel departamental de cada dependencia–; y luego proponer subdividir estos en grupos hegemónicos y no hegemónicos.

Para todas estas corrientes vale en el caso del SME –y también en el del STUNAM– la anotación de que por su contexto histórico la organización sindical, y su estructura de participación, ha resultado atractiva para personas identificadas

¹⁵ Por ejemplo, la práctica en la que los líderes transitan de una corriente sindical a otra –aunque se llega a realizar– no es socialmente aceptada, y suele asociar a los actores con comportamientos de oportunismo.

con organizaciones y proyectos políticos que, más allá de las fronteras sindicales, proponen transformar a la sociedad de acuerdo con diferentes concepciones de la izquierda.

En el caso de las corrientes “generales”, algunas de sus características suelen tener que ver con: identificarse con un nombre y un color; contar con un local fijo; reunirse semanalmente; contar con reglamento interno y mesa directiva y estar compuesta, en gran medida, por representantes departamentales y líderes destacados, así como por algunos jubilados y trabajadores de base. En el caso de que una corriente general ocupe la mayor parte de los cargos en el comité ejecutivo se considera también corriente hegemónica.

Las corrientes generales que no son hegemónicas son considerados por Reyes como “de oposición”, y entre sus características subrayamos una que también se reproduce de manera clara en el STUNAM: que suelen ser pragmáticas ya que, a pesar de mantener un discurso de izquierda, su práctica está determinada por la contienda electoral, de manera que suelen establecer alianzas lo mismo con corrientes radicales que reformistas, por lo que otra de sus características tiene que ver con su habilidad para negociar con las distintas fuerzas políticas.

Además, en el caso de las corrientes identificadas con la izquierda, su función está relacionada también con: ser un grupo de presión sobre la dirigencia sindical; proyectar políticamente a la organización con distintas agrupaciones partidarias y gremiales del país (el en STNUAM ésta relación está limitada al PRD); enfatizar la denuncia política; plantear iniciativas creativas; darle continuidad al proyecto histórico del sindicato. En su práctica se caracterizan por manejarse de manera contradictoria frente al poder, puesto que conocen, legitiman y aceptan las reglas de participación y competencia sindical, aunque por momentos las rechazan; suelen formar alianzas políticas con fuerzas políticas emergentes; son gente preparada con un amplio conocimiento del sindicato; se reclaman como herederos de la vanguardia obrera; y aunque pueden ser respetados por sus iniciativas, también suelen ser abucheados en los momentos de las asambleas.

Los grupos departamentales (Reyes,1997), a diferencia de las corrientes generales, se suelen formar al calor de las elecciones, después de las cuales desaparecen, aunque sobresalen los grupos departamentales que se logran mantener por varios años en el poder, lo que estaría relacionado con su habilidad para mantener una buena imagen, y su capacidad de gestión en relación con el mantenimiento de una política de beneficios. Por último, estos grupos suelen buscar apoyo o identificarse con alguna corriente general, lo que expresan a través de la reproducción del color de éstas en sus propios carteles.

El análisis central tendría que ver con las características de la corriente hegemónica y la importancia de reconocer que su constitución misma es resultado de un proceso interno de lucha por el poder y del acomodamiento de las distintas fuerzas que llegan a determinados acuerdos por medio de alianzas, con la intención de crear una corriente que mantenga el control del sindicato, y de esta manera, que desarrolle un proyecto político y difunda una forma de pensar el sindicato.

Este grupo debe ser caracterizado por el tiempo que dura en el ejercicio del poder, así como por la imagen de prestigio que se trata de construir bajo la forma de la defensa de la democracia, la independencia y el pluralismo, así como por ser un espacio que funciona como foro para la proyección pública de algunas figuras y de ser un gran aparato clientelar.

En cuanto a su estructura organizativa interna, llama la atención que la composición de la mesa directiva es una copia de la estructura que rige al comité ejecutivo del sindicato. En el STUNAM, la estructura de la corriente Roja es copia de la del sindicato y las otras corrientes copian también partes de esta forma de organización. Aunque respecto a la dirigencia sindical, la corriente cumple otro papel al funcionar como espacio de retroalimentación interna, donde es posible el desarrollo de la crítica y la denuncia contra los dirigentes que excedan el ejercicio de sus funciones, por lo que puede servir como un espacio adecuado para liberar tensiones entre dirigentes y dirigidos.

Si bien hemos reconocido que las corrientes sindicales sirven como mediación en la relación base-dirigencia, lo cierto es que no todas las corrientes realizan esta función de la misma manera, y en específico la corriente hegemónica, al ser la que tiene el poder, resulta decisiva en este papel de mediación.

Todo tipo de noticias de carácter oficial, así como los reclamos de la base y las críticas a los dirigentes, son llevadas, antes que a las reuniones sindicales, a la reunión de la corriente. En estas reuniones semanales no sólo asisten los dirigentes y los representantes, sino que se presentan todos los trabajadores de base identificados con la corriente.

Mientras los dirigentes pueden asistir tanto por una obligación moral de lealtad con quienes les dieron su voto, como por estrategia para mantener su apoyo electoral, los representantes asisten por diversos motivos, como buscar abordar a los dirigentes para resolver algún problema personal o laboral; o bien para mantenerse al día con respecto a la política, las decisiones y los chismes del grupo; así como para reafirmar su compromiso político y lealtad hacia algún liderazgo.

Ya que suele asistir el conjunto del comité ejecutivo el espacio de discusión cobra una mayor relevancia y en la mesa se ponen la mayoría de los problemas de la vida del sindicato; además de que es el momento adecuado para que los trabajadores e base enderecen todo tipo de críticas y reconocimientos a la dirigencia sindical.

De esta manera Reyes (1997) apuntó que, dado que la corriente hegemónica puede concentrar a una amplia cantidad de representantes, que cuenta con más mecanismos de poder de decisión y que suelen celebrar reuniones previas a las reuniones generales, es necesario poner bajo la lupa el hasta qué punto las decisiones no son tomadas en las instancias formales del sindicato, sino en la negociación y discusión interna de las corrientes sindicales, y en específico de la corriente hegemónica. En ese sentido vale la pena reparar en la existencia, cuando es el caso, de reuniones en las que se instruye a los representantes con derecho a

voto acerca del sentido en que es conveniente que se manifiesten. Este es el caso del STUNAM, donde la corriente hegemónica funciona como la estructura alterna al sindicato en la que se toman las decisiones.

El líder se convierte, dentro de su corriente sindical, en un intermediario entre la estructura de la dirigencia formal del sindicato, y los representantes y trabajadores que le son leales y le brindan apoyo político a cambio de favores personales o laborales.

Sin embargo, aquí también vale la pena una especificación sobre las diferencias jerárquicas entre los funcionarios, dirigentes, los líderes y los sublíderes, así como en las lealtades internas a las que responden los líderes, pues aún cuando forman parte de una misma corriente esta se subdivide en diferentes fuerzas políticas internas, representadas por distintos liderazgos internos. En la corriente Roja se habla así del grupo de Pedro Gante de Odontología, del de Galindo en Medicina, Gustavo Rodríguez, Alberto Pulido, Agustín Rodríguez, etcétera.

El análisis de estas características también vale para estudiar las características específicas de las corrientes de oposición, sobre todo en la medida en la que estas estén presentes en distintas instancias del comité ejecutivo y tengan capacidad de intervenir en la resolución de problemas laborales (donde incluso podrían existir casos de dirigentes con capacidad de influencia sobre el patrón, aún y cuando no formen parte del comité ejecutivo del sindicato).

3. Corporativismo sindical, Patrimonialismo y Democracia

a) Sindicalismo, corporativismo y legitimidad.

La singularidad de las perspectivas de investigación que hemos venido retomando debe ser entendida como parte de una ruptura académica con respecto de la forma en que la mayor parte de la literatura ha abordado el tema sindical en México; ya sea a través del análisis de historia del sindicalismo, del proceso de trabajo, o de la acción sindical, generalmente se ha enfocado al estudio del sindicalismo como un problema que se debería entender a partir de la forma en que el Estado ejerce *control* corporativo sobre las organizaciones, al tiempo que las usa para construir su legitimidad para el conjunto de la sociedad. Es decir, en general, se trata de análisis limitados a observar la relación corporativa entre los sindicatos y el Estado, no la vida interna de los propios sindicatos.

El corporativismo se definió como una estructura política característica del capitalismo avanzado, capaz de integrar a diversos grupos y clases sociales a través de sus organizaciones, por la vía de un sistema de representación que tiende a la conformación de políticas globales definidas o negociadas mediante prácticas de intermediación entre los liderazgos de dichas organizaciones, enfatizando que *el corporativismo conjuga la administración y el control de las demandas y movilizaciones de los afiliados* (Schmitter, 1979).

Pero de manera más reciente investigadores como Zapata (1995) y Enrique de la Garza (1986) han subrayado la posibilidad de una segunda perspectiva para el estudio de los sindicatos. Si la primera –la forma de control– resalta la coerción, manipulación y patrimonialismo de las direcciones sobre las bases sindicales (de la Garza, 1986:89-92); la segunda –la forma consensual–, destacaría la relación

dialéctica entre coerción y consenso, que encuentra un amplio aliento en la literatura nacional e internacional.¹⁶

Esta perspectiva tiene que ver con considerar la capacidad del Estado de generar consenso para la unidad, consenso que genera sin poder defender siempre sus propios intereses, no se limita a considerar que los sindicatos apoyan al estado de manera consensuada, sino que se introduce en *investigar qué pasa dentro de los sindicatos*, observa los mecanismos internos de autoritarismo y democracia, de manera que alcanza una mayor comprensión de la complejidad del fenómeno y logra observar estos elementos enmarcados en contextos culturales particulares.

La imagen del control subrayaba las prácticas más negativas de las burocracias sindicales "oficialistas" en el movimiento obrero, concentrando su atención en la imposición de líderes; la sumisión de los sindicatos a través de esos líderes, al capital y al gobierno; la ausencia de vida sindical; rechazo de los líderes "charros" al pluralismo en los sindicatos y a la actividad en ellos de otros partidos políticos distintos al PRI; de la corrupción de esos dirigentes con los recursos de los sindicatos; y el uso de la violencia por parte de los charros (violencia propia o a través de la fuerza pública) para acallar cualquier brote de disidencia.

En cambio, la imagen de la dialéctica coerción-consenso concentró su atención en los márgenes de representación a las direcciones sindicales oficialistas, señalando, por ejemplo, que los líderes podían jugar un papel de mediadores entre las bases obreras, el capital y el gobierno; que esos líderes también eran gestores de demandas de las bases para alcanzar conquistas económicas y para tener cierta representación de esas bases ante el poder político.

A partir del impulso de esta perspectiva se desarrollaron investigaciones con un nivel de complejidad significativamente mayor, en tanto que alcanzaban a dar cuenta de la heterogeneidad de la clase obrera y sus diversas orientaciones sindicales,

¹⁶ Véase también Lipset, 1990.

dependiendo de características, como la composición técnica de los obreros; se estudió la conciencia obrera; la dinámica de los grupos y corrientes sindicales y, se paso del estudio de la acción sindical entendida como “movimiento obrero”, visible sólo a través de “grandes movilizaciones” a la acción sindical entendida como la interacción cotidiana, reconociendo incluso que los trabajadores asumían instrumentalmente a los sindicatos para alcanzar ciertas mejoras inmediatas en sus condiciones de trabajo y de vida (entre otros trabajos, Novelo y Urteaga 1979; Bizberg 1982; Sariago, 1988; Reygadas, 1989; Vázquez, 1991; Leyva, 1995 y Zapata 1978).

En este sentido, estas investigaciones siguieron considerando al corporativismo como un área de análisis necesaria, pero ya no sólo para exponer las formas en que el gobierno construía su legitimidad a partir del control sindical, sino para analizar las formas en que a través de mecanismos internos se construyó una legitimidad y representatividad sindical interna, pero que también se pudo entender como corporativista. A partir de la evidencia recabada en esta literatura se propusieron definiciones para explicar la especificidad del corporativismo mexicano.

A muy grandes rasgos, el sindicalismo corporativista, patrimonialista mexicano fue entendido como el producto, principalmente, de la Revolución mexicana¹⁷ (Bensunsán, 1998; Trejo, 1990; Bizberg, 1990, De la Garza, 1991, Zapata, 1995). Ilán Bizberg (1990) realiza una notable contribución en este sentido, pues analiza la relación corporativa como un medio de control de los sindicatos por parte del Estado, relación que por el otro lado le ofrece ventajas a la clase obrera y la ayuda a canalizar las demandas de sus bases, además, observa que esta relación corporativa impide la participación política de los trabajadores, pues se tiende a anular el conflicto capital-trabajo en el centro de trabajo a través del mismo pacto corporativo.

¹⁷ Aunque para De la Garza (1991) sería posible y pertinente encontrar su conexión con la centralidad que tuvo el Estado desde el periodo de la Colonia, lo que en parte ayudaría a entender el hecho de que el corporativismo pudiera impactar tan fuertemente a la clase obrera en nuestro país.

Luis Reygadas (1989), en su investigación sobre la minería mexicana, encontró que la cultura política del minero mexicano estaba compuesta por una serie de ambivalencias y contradicciones, lo que lo llevó a desarrollar el tema del corporativismo y los posibles escenarios –modernización autoritaria; neocorporativismo; y regulación democrática– para resolver su crisis.

De la Garza (1991) consideró que, en tanto el corporativismo no sólo tenía que ver con el control del Estado sobre los sindicatos, pues significó también una oportunidad de los sindicatos para participar en asuntos nacionales, como el reparto del gasto social, sería necesario definir su especificidad como un corporativismo patrimonialista y clientelar.

El patrimonialismo podría ser definido como "la mediación ejercida por un tipo de liderazgo que se presenta ante sus agremiados como si estuviera investido de poderes especiales y que goza de influencias también especiales que le permiten resolver de manera extraordinaria los grandes problemas" (Gatica, 2003: 10)

Por su parte, el clientelismo podría definirse como "la explotación de la escasez y posesión de un bien por parte de la dirigencia para apuntalar su legitimidad ante sus representados" (Gatica, 2003: 10)

b) Sujetos obreros y reestructuración

Enrique de la Garza ha centrado la discusión de los estudios de la democracia, la legitimidad y la representatividad en el caso del sindicalismo mexicano a partir de la consideración de las características de lo que se ha definido como el corporativismo patrimonialista clientelar mexicano, así como de su puesta en cuestión a través del sindicalismo independiente y su transformación con la reestructuración productiva, la modernización empresarial, el neoliberalismo y la transición política.

La llamada “transición política democrática”, entendida como la demanda de diversas fuerzas políticas de democratizar el sistema político, para que pudiera estar en sintonía con la modernización económica, generó, desde el punto de vista de De la Garza y Sausi (1985) una fuerte resistencia por parte del llamado “sindicato de la Revolución mexicana”, lo que lo puso en situación de crisis.

La transformación de las relaciones productivas, en el contexto mexicano, fue entendida como la pretensión de trasladar con entusiasmo la flexibilidad tipo Toyota, pero el esquema utilizado empobreció el tipo de relación productiva de la empresa japonesa, al concentrarse de manera casi exclusiva en las cuestiones del control del puesto de trabajo y la flexibilización de las condiciones de contratación y trabajo, como únicos mecanismos para incrementar la productividad, transitando del rígido modelo contractual de la Revolución mexicana a un modelo flexible (Zapata, 1995) donde las garantías laborales se redujeron al mínimo en un contexto de precariedad en la oferta de empleo, el punto es ilustrado por Enrique de la Garza cuando afirma que,

"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 raquíuticos; 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)

Cambios en la tecnología, la organización, las relaciones laborales y la fuerza de trabajo son fenómenos que desde los ochenta se han vinculado con la reestructuración productiva. De manera que la discusión sobre la reestructuración, al considerar tan diversas áreas y dimensiones, ha implicado un interés constante y un extenso debate. Baste por ahora señalar que uno de los enfoques más

interesantes tiene que ver precisamente con la consideración de la reestructuración no sólo desde los cambios tecnológicos, en maquinaria, herramientas, en la organización del trabajo y la producción, sino que también implica transformaciones (contractuales, legales e informales) en las relaciones laborales (De la Garza, 1993), lo que ha puesto a prueba la capacidad de respuesta de los sindicatos, tanto los oficiales, como los independientes.

Al incorporar la perspectiva teórica de los sujetos sociales, De la Garza (1992) retoma la discusión sobre el corporativismo y su definición como patrimonialista y clientelar para pensar las transformaciones de la clase obrera (principalmente a través de la reestructuración productiva) y propone la definición de los dos tipos de *sujeto obrero* que se habrán de desarrollar en el sindicalismo corporativista mexicano.¹⁸ Consideró que el primero centró su mirada en el Estado benefactor, patrimonialista. Y el segundo, en cambio, surgido con las industrias modernas sometidas en mayor medida a la organización científica del trabajo, estuvo representado por la UOI y por la Línea Proletaria, mientras que el primer sujeto lo estuvo por el SUTIN, en su vertiente independiente, y por la CTM, en su vertiente oficial.

Esta propuesta se ha retomado –directa o indirectamente– en el planteamiento general del que parten varios de los estudios locales sobre democracia, legitimidad y representatividad sindical. De manera que, desde este punto de vista, la investigación de la democracia, la legitimidad y la representatividad en el caso mexicano, tiene como telón de fondo el interés por la investigación de las

¹⁸ Las implicaciones teóricas de la perspectiva de “los sujetos sociales” de la que parte Enrique de la Garza excede los límites de exposición del presente trabajo, puesto que es una postura que implica la crítica a los planteamientos que diversos pensadores y corrientes que se desarrollaron para el estudio histórico de los movimientos sociales y, en especial del movimiento obrero, sin embargo, cabe la anotación de que esta perspectiva teórica es recuperada por él, como un concepto mediador entre el más abstracto de clase social y el más concreto de movimiento social (es decir, implica una diferenciación con la clásica postura leninista que considera que la clase obrera es, inmediatamente, sujeto obrero, y que luego entonces, es capaz de desarrollar el movimiento obrero) y que implica la superación de las posturas que sólo tomaban en cuenta el desarrollo de la conciencia (*en sí y para sí*) o la identidad, sino que propone la consideración de la noción más abarcativa de la subjetividad colectiva, para pensar las transformaciones que la clase obrera experimenta en diferentes momentos históricos, al convertirse en un sujeto social específico; el sujeto-obrero.

respuestas sindicales a la reestructuración productiva en un contexto de transición política y de transformación del corporativismo patrimonialista clientelar.

De acuerdo a esta consideración sobre el corporativismo patrimonialista clientelar mexicano, una buena parte de los estudios sobre la democracia sindical en México se realizaron por el interés de observar las respuestas sindicales a la reestructuración, en este contexto.

Precisamente la militancia del sindicalismo autonomista o democrático surgido en los años setentas en México parece ubicar este como el problema central a atacar al plantearse como objetivo reemplazar las formas corporativistas de organización sindical por formas más democráticas, un intento de reemplazar las formas patrimonialistas y clientelares de la construcción de legitimidad.

Este intento del sindicalismo democrático por redefinir los conceptos de democracia y legitimidad no es, sin embargo, completamente novedoso, De la Garza (2001) encuentra que, a través de las diversas transformaciones del Estado mexicano, estos conceptos se han redefinido constantemente, además de que considera que sería erróneo hablar de una insurgencia obrera generalizada sino acaso de un “voto de castigo” contra los representantes del corporativismo ante la disminución en sus capacidades de gestión, e inclusive que se trataría más de una insurgencia que aún mira al Estado benefactor anterior, más que la lucha misma por la democracia.

c) Los hallazgos sobre democracia sindical en México

Sintetizando, las investigaciones que en la literatura local rebasaron la perspectiva de estudio centrada solamente en el “control” corporativo, se vieron impulsadas a estudiar la vida interna de los sindicatos para encontrar las múltiples mediaciones en la dialéctica coerción-consenso de la relación corporativa, expresadas en los mecanismos internos de autoritarismo y democracia, en un contexto de reestructuración productiva, modernización empresarial, transformación de las

relaciones laborales y transición política. Pero en muchos casos, la investigación sobre la democracia sindical, además, pretendió trascender el estudio de los aspectos meramente formales de la democracia al preguntarse lo que entienden los sujetos por democracia, legitimidad y representatividad en diversas coyunturas.

En general, la literatura local arroja suficientes pruebas para poder hablar de una forma corporativista de la construcción de la legitimidad, y a su vez, de la crítica y reformulación de estas formas de construir la legitimidad y la democracia en otros sindicatos. Estas investigaciones tuvieron como centro el estudio del sustento cultural de la legitimidad, tomando en cuenta instituciones, prácticas y discursos de los representantes y los representados (Novelo, 1989 y Vázquez, 1991).

Algunos de los **hallazgos generales** de las investigaciones desarrolladas con esta perspectiva de estudio concluyen que en tiempos del Estado social corporativo la **representatividad** se refería a la capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios materiales y simbólicos con el Estado y los empresarios a través de los grandes pactos, una representatividad que era decidida desde fuera de la clase obrera, desde el Estado, lo que no implicaba que dejara de representar los derechos de los trabajadores, algo que se manifestaba en la obtención de aumentos salariales, prestaciones, garantías de empleo o extensión de la Seguridad Social.

De la misma manera se concluyó que la **legitimidad** no fue definida por los momentos electorales, sino por la capacidad de los dirigentes de gestionar y negociar protecciones y beneficios para sus representados (capacidad que adquirió tintes clientelistas y una suerte de patrimonialismo burocrático).

Por el otro lado se encontró que el movimiento de crítica al corporativismo, el llamado *sindicalismo independiente*, tuvo un perfil muy dogmático, conducido por líneas ideológicas muy elementales (no consideraciones teóricas serias) que les hacían despreciar la gestión frente a una *representatividad* que era entendida en términos “de clase”, es decir, que el verdadero representante no era el que podía

constatarse a través de la votación y consulta de los trabajadores sino el que poseía la “ideología correcta”. De la misma manera, la *legitimidad* sería entendida como la “correcta interpretación de la ideología” puesto que el objetivo no era mejorar el nivel de vida (despreciaban el “economicismo sindical”) sino “hacer conciencia en la lucha”. Así, la *democracia* no sería entendida como el “darle voz a los callados” sino principalmente como darles conciencia de clase. Preocupó más la “toma del poder” que las decisiones de base, lo que en muchos casos terminó por generar una nueva oligarquía (De la Garza, 2001).

Victoria Novelo concluye que el sindicalismo independiente de las centrales obreras oficiales y democrático debería ser definido, en primer lugar, por sus objetivos: “la búsqueda de liderazgos legítimos, de autonomía sindical y la rotatividad de los líderes...” (Novelo, 1996:377).

Sin embargo, Novelo subrayó la relevancia de identificar el carácter heterogéneo de las distintas corrientes en este nuevo sindicalismo; por un lado los electricistas de la Tendencia Democrática liderados por Rafael Galván representaban un sindicalismo de tipo nacionalista revolucionario que aspiraban a reconstruir la alianza con el Estado. Otro tipo de sindicalismo democrático de corte más bien inmediatista (que desaparecía después de lograr la conquista de sus demandas inmediatas), como el caso Cinsa-Cifunsa. Y el tercer tipo de “nuevo sindicalismo” sería el de “izquierda” (Unidad Obrera Independiente, el Frente Auténtico del Trabajo, el Partido Comunista Mexicano -PCM y PC- y otras organizaciones), que se pronuncia contra el charrismo y por una transformación social revolucionaria (Gatica, 2001:118).

Como en su mayoría las investigaciones de esta corriente fueron estudios de caso se podría dar cuenta de un importante número de **hallazgos particulares**. Aquí exponemos algunos de los que tienen mayor relación explicativa con nuestro problema de investigación.

Un clásico estudio de Bizberg (1982) encontró que en la metalúrgica de *Las truchas*, las diferencias en capacitación, formación e ingresos de los trabajadores generaban diferencias en sus intereses, por lo que la representación unitaria de trabajadores con una composición material distinta se imposibilita.

Adicionalmente, puesto que el sindicato en realidad estaba concentrado en la representación de los intereses de la mayor parte de los trabajadores –los de cuello azul–, Bizberg encontró que entre los trabajadores de cuello blanco, con mayor capacitación e ingresos, se solía generar un desinterés por la participación sindical.

Algunas otras investigaciones abundaron en el conocimiento sobre la democracia sindical en ámbitos locales, este es el caso de la investigación sobre el sindicato de Ruta 100 realizada por Cuéllar (2002), que observa la figura del líder moral como elemento central para la construcción simbólica de la democracia: además de que sostiene que esta figura de líder moral configuró relaciones patrimoniales y autoritarias capaces de moldear relaciones laborales y distribuir satisfactores materiales y simbólicos en el sindicato.

Angélica Cuéllar (2002) encontró que la construcción de la democracia, la legitimidad y la representatividad estaba concentrada en la figura carismática del líder moral del sindicato, Ricardo Barco, cuya legitimidad se forjó gracias a que con la formación del sindicato las condiciones de trabajo se transformaron de un extremo a otro; de ser muy precarias, a llegar a ser de las más envidiadas en el Distrito Federal.

La figura de Barco se hizo prácticamente omnipotente e imprescindible para el sindicato, a pesar de la práctica de asambleas que se creían garantizarían la democracia, las relaciones laborales dejaron de ser reguladas por las condiciones generales de trabajo para ser reguladas directamente por el sindicato a partir de lo que se construyó una relación autoritaria patrimonialista en la que el apoyo al líder se traducía en toda clase de favores, excepciones y violaciones a las condiciones generales de trabajo.

Barco provenía de los movimientos sindicales democratizadores que después del 68 se vincularon con la UOI de Ortega Arenas (quien se asumía como dirigente marxista), así llegó a Ruta 100, prometiendo a los trabajadores un sindicato independiente. Cuando el sindicato efectivamente emergió la figura moral de Barco se consolidó, se convirtió en una especie de Mesías, elemento que lo ayudó a conseguir un dominio total del sindicato (otro elemento fue la formación de una suerte de núcleo político de sus allegados que le servían para controlar las asambleas modulares). Esto y su buena relación con el regente Manuel Camacho le dieron mucho poder, poder a través del cual el sindicato protegía a los trabajadores cuando estos habían cometido alguna falta para después obtener su apoyo incondicional, además de permitirse un uso discrecional de los recursos.

La *legitimidad* de Barco descansó en su figura patrimonialista donde el sindicato no aparecía como una institución que, a partir de reglas claras, regulara la vida sindical y laboral de los trabajadores, sino que las reglas las dictaba Barco, e imponía tanto prestaciones como castigos a voluntad.

La *representatividad* se construyó a partir de la manipulación de las condiciones generales de trabajo por parte del sindicato, de manera que las relaciones laborales se construyeron de una manera autoritaria-patrimonialista. Es decir, tanto la representatividad como la legitimidad estaban definidas en función del poder del líder.

La *democracia* en el sindicato era equivalente a la realización de asambleas, pero estas siempre eran controladas y manipuladas por Barco que continuamente impuso “democráticamente” a todos los secretarios y determinó todas las políticas. El conjunto de estas prácticas se podían traducir en ocasionales premios y prebendas para los trabajadores, por lo que Cuéllar (2001) considera que desarrollaron una complicidad táctica que tejió una relación de “perversión e incondicionalidad” hacia Barco. De manera que en síntesis “Tanto la democracia, la legitimidad y la representatividad se construyeron con base en una relación

autoritaria-patrimonialista con su contraparte, la complicidad táctica por parte de los trabajadores.

Ignacio Gatica (2001), expone que la relación entre el Estado, el SITUAM, y la relación de este para con sus agremiados tendría que ser entendida en el contexto de un marco laboral configurado, por un lado, por las transformaciones que con la reestructuración productiva han sufrido tanto las universidades públicas, como las transformaciones en las relaciones laborales, y con el desarrollo del corporativismo mexicano, así como del tipo de sujeto obrero que se desprende de él, en diferentes coyunturas históricas.

Partiendo de esta consideración Ignacio Gatica (2001 y 2003) encontró que el radicalismo del sindicato es una barrera cultural interna que no permite el desarrollo eficaz del trabajo administrativo, lo que se genera por el hecho de que se subsume la democracia a fines ideológicos propios de la izquierda radical; otro caso universitario es el de la UPN, investigada por Jiménez (2003) en el que se explica cómo los trabajadores de esta institución se lograron sustraer a las políticas del sindicato oficial de la SEP (el SNTE).

Marco Antonio Leyva (2002) explica la dinámica de la representación, la democracia y la legitimidad sindical en organizaciones sindicales que representan a pilotos, sobrecargos y controladores en el contexto de los procesos de privatización y desregulación de la industria; el estudio de los casos de la ASSA¹⁹ y ASPA²⁰ encontraron la existencia de fuertes consensos en esas organizaciones acerca de las reglas y convenciones de la vida sindical, lo que permitió buena gobernabilidad e impulsar acciones para la incentivar la producción.

Se encontró que a pesar de estas organizaciones buscan distinguirse del corporativismo oficial, sus objetivos están más centrados en la búsqueda de nuevas

¹⁹ Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación

²⁰ Asociación Sindical de Pilotos y Aviadores

formas de representación que en la democracia sindical, sin embargo, a pesar de que no es su objetivo central, su forma de gobierno es democrática, lo que se convirtió en el principal insumo que los ayudó a enfrentar la privatización.

Adicionalmente, se consideró la fuerte capacitación de estos trabajadores como un factor importante para explicar que de forma relativamente sencilla se organicen de manera democrática.

El SME es estudiado por Melgoza y Montesinos (2002) y entre sus resultados dan cuenta de que algunas prácticas intrasindicales, como la revisión contractual, son significativas en la construcción de una identidad colectiva, lo que se puede observar en hechos como que en los procesos electorales se condensan elementos de legitimidad como la autonomía sindical, o el rechazo a partidos o a instancias gubernamentales, además de que la historia y la tradición obtienen un valor pedagógico y son parte sustancial de la cultura política del trabajador electricista.

El SNTSS²¹ es estudiado por Sergio Sánchez y Patricia Ravelo (2003) que analizan el movimiento de protesta y restauración del poder sindical en los 80s, momento en que se conjugó el rechazo a las políticas neoliberales con la exigencia de apertura democrática en el sindicato, de esta manera, entre sus hallazgos, destaca la conclusión de que este contexto fue lo que terminó con el desarrollo de una actitud pesimista de los trabajadores que vieron cómo finalmente se estableció una reestructuración paulatina.

El caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana merece una atención especial, puesto que la privatización, flexibilización y reestructuración productiva a la que estuvo sujeta TELMEX, llevaron a Enrique de la Garza a sostener ideas como que se pudiera hablar de un sindicalismo democrático del “poscorporativismo”, donde se podría apreciar el surgimiento de nuevas formas de organización, con un mayor compromiso de los trabajadores respecto a la empresa,

²¹ Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social

a través de mecanismos como los “círculos de calidad” en que se crean nuevas formas de representación de intereses.

Enrique De la Garza (2002) observó la manera en la que el sindicato participó en la modernización de TELMEX y encontró que la organización del trabajo y la constitución de “grupos de análisis”²² trastocaron la estructura de representatividad y, por tanto, la subjetividad de los trabajadores

En resumen se podría hablar de la creación de una nueva cultura laboral comprometida con la productividad y la calidad que genera un nuevo significado de democracia para los trabajadores telefonistas.

Podríamos concluir, a rasgos generales, que estas investigaciones fueron motivadas por el interés de conocer, más allá de las teorías predominantes, o de otros presupuestos ideológicos, la forma en que operan efectivamente los sindicatos, conocer su vida interna, cómo se construyen sus liderazgos, cómo emprenden procesos de negociación colectiva, el tipo de relaciones que entablan las bases con sus dirigencias, cómo se despliega la acción de los afiliados y cómo se limita.

Se trata pues, de un enfoque interesado centralmente en la investigación de la vida interna de los sindicatos, sin desconocer que estas organizaciones se desenvuelven en un entorno marcado por procesos macrosociales y políticos que condicionan la acción posible dentro de los sindicatos.

²² Los grupos de análisis permitieron que se posibilitara la comunicación por dos vías (de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba) y que se posibilitara la influencia del trabajador de base en la toma de decisiones sobre la modernización de la empresa, lo que en los hechos descentralizó la toma de decisiones.

4. Democracia sindical en la literatura internacional

Ahora bien, si efectivamente la historia de los sindicatos mexicanos implica elementos sumamente particulares, es preciso también identificar los temas y problemas que se han planteado en las polémicas académicas de aliento internacional, para situar las coordenadas de sus hallazgos y dotarnos de diversos elementos para la reconstrucción de la realidad.

Como señala Enrique de la Garza (2002), el interés por el estudio de la democracia sindical en México estuvo relacionado con el surgimiento del sindicalismo independiente como forma de respuesta a la reestructuración productiva, así como con un contexto que se ha solido llamar de “transición política a la democracia”.

Así, desde este punto de vista, el desarrollo de la democracia sindical estaría relacionado con la transición política nacional y la modernización empresarial,²³ en un contexto en que, con la crisis ideológica de la izquierda, se abrieron nuevas perspectivas de estudio con la incorporación de teorías de alcance medio del ámbito internacional (Neoschumpeterianos; Regulacionistas; Especialización Flexible). Sin embargo, en este momento del desarrollo de la literatura local no se incorporó aún la reflexión desarrollada por la sociología del trabajo de la discusión internacional (Naveille, Friedman, Goldthorpe).

²³ Dentro de los sindicatos, podríamos seguir a Enrique de la Garza (2002) que propone contextualizar históricamente el interés por el estudio de la democracia sindical junto con el surgimiento de la burocratización sindical. Enrique de la Garza (1986) considera que el surgimiento de la oligarquía sindical puede ser ubicado históricamente junto con *La segunda internacional*, puesto que en esta etapa se consolidaron-legalizaron las grandes confederaciones obreras que se vincularon estrechamente con partidos políticos obreros. El autor considera que es este crecimiento organizacional es el que se relacionaría con la burocratización de los sindicatos y la describe como el proceso de formación de oligarquías con intereses propios respecto de sus representados. Lo cierto es que las **consecuencias que estos procesos tuvieron para el desarrollo del sindicalismo** fueron determinantes en el sentido de que los sindicatos revolucionarios – característicos de *La primera internacional*– no se encontraron en condiciones políticas de desarrollar un movimiento autónomo, en parte porque fueron derrotados como movimiento y en parte porque el nivel de desarrollo destructivo del capitalismo los rebasó. De esta manera los sindicatos comenzaron a transformarse en sindicatos de negociación.

Precisamente, la preocupación por el estudio de la democracia sindical tiene una tradición más larga en países desarrollados, donde el interés del estudio de las formas de gobierno dentro de los sindicatos no está tan influenciado por transformaciones externas como por la preocupación por entender su dinámica interna.

En este sentido, el punto de partida para esta tradición no es en sí mismo el de la revalorización de la democracia liberal ante la derrota de los regímenes totalitarios, ni sus transformaciones en relación con las reestructuraciones productivas, sino la preocupación de la democracia como factor que puede hacer más o menos efectivos a los sindicatos para cumplir sus objetivos y para tener representatividad de sus miembros (Strauss, 1991).

El objetivo de investigación de esta tradición sería el de investigar las condiciones en que la democracia se hace factible dentro de los sindicatos –puesto que aquí la democracia no es un fin en sí mismo, sino un medio para ser más efectivos en la consecución de sus objetivos– y no la medición de los alcances de la democracia, en el sentido de determinar qué tan democrático es un país, o qué tan democrático es un sindicato (Ibid).

No se trata, desde nuestro punto de vista, de ignorar la influencia de los marcos de acción en el estudio de las formas en que se construyen diversos significados y formas de democracia sindical. Sin embargo, el eje de análisis central se encuentra en la investigación sobre las formas en que estas presiones influyen, pero también se ven contrarrestadas por las *prácticas cotidianas de los actores en relación con sus subjetividades*. De manera que más que concentrarnos en la discusión sobre la democracia en sentido amplio, **en las líneas que siguen retomamos** de la tradición de estudios sobre *union democracy* algunas **propuestas metodológicas para el estudio de las prácticas sindicales en relación con la construcción de su democracia**.

El desarrollo de la organización del capital se muestra no sólo en el crecimiento del volumen de las fábricas, sino también en la burocratización y complejización de su funcionamiento. Con la especialización del trabajo se dio también la especialización de los contratos colectivos de trabajo y la especialización del sindicalismo mismo. Los sindicatos se especializaron en la contratación colectiva.²⁴

Posteriormente los fuertes estados totalitarios se convirtieron en estados benefactores. La etapa posterior a la segunda guerra mundial hasta los años setenta correspondió a un periodo de expansión del capitalismo marcado por la hegemonía mundial de Estados Unidos y de su organización *fordista* del trabajo. Este proceso, junto con el aumento de la negociación sindical y las políticas *keynesianas* desembocaron en un momento inédito para el sindicalismo mundial. El sindicalismo, sobre todo en los países desarrollados, comenzó a tener una fuerte influencia en las políticas económicas y sociales de los Estados.²⁵

De hecho las más fuertes críticas que se le hicieron al sindicalismo de esta época fueron principalmente por reducir su campo de acción a la circulación de la fuerza de trabajo y por los altos niveles de burocratización que empezó a desarrollar. De estas críticas se desarrollaron el consejismo y el obrerismo en distintos momentos históricos.

²⁴ En este contexto comienzan a surgir estudios que pretenden observar la forma de gobierno interna de los sindicatos. Es el caso de los estudios del matrimonio Webb en Inglaterra, seguido luego por las escuelas de Oxford y de Wisconsin. Que en esta revisión consideramos los referentes clásicos de los aportes que luego harían Dunlop, Lipset, Hyman, Burawoy. Que son los autores que propusieron la discusión en los términos en que ahora la observamos.

²⁵ Enrique De la Garza (2000) categoriza a este tipo de sindicalismo como "Sindicato de la circulación", porque se centra en la compra venta de la fuerza de trabajo, apoyándose en los espacios institucionales de negociación. Pero su acción no se limita sólo a la circulación sino que se extiende al plano de la acción política de tres formas: con o contra el Estado en el caso de los países que construyeron pactos corporativos; en los países "socialistas" fueron subordinados - integrados al orden estatal a través del partido y; en los países subdesarrollados establecieron pactos corporativos (que no les dieron la misma capacidad de influencia política que a los sindicatos de países desarrollados, pero que sirvieron para mantener el control y orden social) o bien tuvieron que subsistir ante la represión abierta y adherirse a corrientes revolucionarias parecidas a las de la primera época del sindicalismo.

Queremos subrayar que la preocupación por el estudio de la democracia sindical, aunque ha sido una preocupación permanente, ha estado históricamente determinada por la coyuntura histórica que se le ha presentado en cada periodo histórico, lo que en parte podría explicar el problema de que la mayoría de los acercamientos han eludido la discusión entorno a la definición conceptual de la democracia en sentido amplio.²⁶

Así, el que la producción literaria relativa a la democracia generalmente este referida al estatus político que guardan los estados nacionales, es decir, el análisis de las estructuras políticas nacionales, tendría su explicación 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, 2012).

A esta explicación podríamos agregar un segundo objetivo de esta literatura en el sentido de su interés por desacreditar toda alternativa política a la forma de organización de los países hegemónicos –la democracia liberal–, es específico, de los regímenes capitalistas autoritarios (“comunistas” o fascistas), donde el objetivo es revalorar la democracia como la mejor concepción y modelo para el futuro.²⁷

²⁶ Ignacio Gatica (2001), en su investigación sobre las formas de la construcción de la democracia en el SITUAM, toma como punto de partida analítico la discusión sobre las teorías de la democracia en sentido amplio. Y su consideración parece pertinente puesto que, como él mismo dice, hablar de democracia significa ocuparse de la política, y en este sentido, de los asuntos públicos; lo que está muy relacionado con 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.

²⁷ En este sentido (Sartori, 2012; Bobbio, 1985; Dahl, 2012) encuentran a la democracia como la mejor alternativa para evitar el riesgo del “totalitarismo”. En cambio Bolívar Echeverría (2006) identifica que la narrativa oficial de la historia del siglo XX se construye a partir de la afirmación de que el fascismo y el comunismo son los dos tropiezos que debió enfrentar el sistema liberal democrático para afirmarse como un proyecto político diferente de estos. Sin embargo, una narrativa crítica hablaría del siglo XX como la historia del movimiento contrarrevolucionario de recomposición de la modernidad capitalista que se veía puesta en cuestión desde finales del siglo XIX, es decir, que este movimiento contrarrevolucionario –bajo la forma de gobiernos totalitarios– no estaría opuesto al liberalismo capitalista, sino que sería la forma de debió adoptar ante la amenaza de una revolución que subvirtiera los principios mismos del capitalismo y su liberalismo político-democrático.

Por supuesto, la discusión sobre el concepto de democracia, en sentido amplio, no es un tema que se pueda resolver en un trabajo como el que se propone en este proyecto, sin embargo, puesto que lo que pretendemos es observar precisamente el concepto de democracia, en cuanto a su construcción por parte de los actores, dentro del sindicato, sí creemos necesario hacer referencia a algunas definiciones conceptuales que desde la teoría se han hecho sobre la democracia en sentido amplio.²⁸

Como hemos definido hasta aquí, la forma dominante de estudiar a los sindicatos en México sigue siendo en cuanto a su relación exterior con el Estado, o su capacidad–incapacidad de respuesta como movimiento obrero, no en cuanto a su vida interna. De manera que, a pesar de los importantes aportes teóricos y

²⁸ Para Sartori (2012) la definición de la democracia implica tanto el plano ideal de la democracia como objetivo inalcanzable, como el plano descriptivo dado que “un sistema democrático está sustentado en una ideología democrática, y lo que la democracia es no puede separarse de lo que la democracia debería ser” (Sartori, 2012: pos. 86; parágrafo 1; prefacio). Por lo que para ser válida, una definición de democracia debe implicar el plano descriptivo y el prescriptivo (Sartori, 2012; Dahl, 2012). La teoría de la democracia moderna es la teoría de la democracia liberal, por lo que es propiamente occidental y capitalista.

Hablamos de democracia para aludir, a grandes rasgos, a una sociedad libre, no oprimida por un poder político discrecional e incontrolado, ni dominada por una oligarquía cerrada y restringida, donde los gobernantes «responden» ante los gobernados. Habrá democracia en la medida en que exista una sociedad abierta donde la relación entre gobernantes y gobernados se base en la premisa de que el Estado está al servicio de los ciudadanos y no los ciudadanos al servicio del Estado, de que el gobierno existe para el pueblo y no viceversa. (Sartori, 2012: pos. 452-456)

Así, Sartori, combinando a Schumpeter y a Friedrich, define mínimamente a la democracia como: el mecanismo que genera una poliarquía abierta cuya competencia en el mercado electoral atribuye poder al pueblo, y específicamente impone una receptividad de los elegidos respecto a sus electores. Naturalmente, esta definición es sólo descriptiva —no prescriptiva— y se limita a explicar cómo funciona la macrodemocracia (política). Por eso es una definición mínima que establece la condición necesaria y suficiente para la puesta en funcionamiento de un sistema que puede con pleno derecho llamarse democrático (Sartori, 2012: pos. 2002-2007)

Por el otro lado, el ideal de lo que la democracia debería ser tiene como objetivo contrarrestar lo que es la democracia. El ideal sirve como parámetro para impulsar lo real “a mejor”. Pero la crítica puede ser negativa o constructiva. Una crítica constructiva quiere decir que es preciso reconcebir los ideales como ideales que no se limitan a reaccionar contra lo real, sino que interactúan con lo real. Eso no significa que el ideal tenga que someterse a los hechos: eso nunca ocurrirá (lo impide la naturaleza misma del deber ser). Por otra parte eso quiere decir que un ideal constructivo lo es sólo si aprende de la experiencia. Un ideal sordo y ciego, que no oye nada ni ve nada del mundo en el que actúa, es solamente, un principio que «destruye y trastorna». (Sartori, 2012: pos. 911-919).

Para Sartori, aunque la democracia representativa es una poliarquía electiva, debería ser una meritocracia electiva. Considera que la igualdad servidora de la sociedad, benéfica para la colectividad en sí misma, es la igualdad de mérito (en proporción a las capacidades y a los talentos). Por el contrario, la igualdad (aritmética) que hace iguales capacidades desiguales, es la igualdad nociva para la sociedad que perjudica a todos. (Sartori, 2012: pos. 2111-2189).

empíricos que se han realizado en el caso mexicano para el estudio de la vida interna de los sindicatos y las formas de construcción de su democracia (De la Garza, Bizberg, Zapata, Melgoza; Nieto, Gática, Cuéllar, Leyva, Sánchez y Ravelo, Moreno, Pérez), podríamos afirmar que ***aún es necesario profundizar en la investigación local de la vida interna de los sindicatos, de sus formas internas de organización, de gobierno y de sus formas de construir su democracia, su legitimidad y su representatividad.***

A diferencia del caso local, en varios países desarrollados estas investigaciones son de larga data, y podríamos encontrar sus antecedentes en los trabajos clásicos de la sociología francesa de la planta y de la tradición anglosajona, sobre las consideraciones que han realizado para estudiar las formas de organización y de gobierno de los sindicatos, y más específicamente las formas de democracia sindical. Aunque no se debe descontextualizar que, en muchos de los casos, estas consideraciones académicas surgieron con la intención de desarrollar la productividad capitalista a través de la investigación.

En la primer vertiente podemos identificar los desarrollos de la corriente anglosajona a través de la Industrial Democracy, la Escuela de Oxford y la escuela de Wisconsin, que servirían de base para la propuesta de de Dunlop y posteriormente de Lipset. Mientras en la segunda vertiente encontraríamos a Taylor y a Elton Mayo, que por su lado servirían de base a las investigaciones cuyo enfoque central fue la consideración de la vida interna dentro de los centros de trabajo. Finalmente, serán también antecedentes importantes las consideraciones de Hyman, acerca del reconocimiento del conflicto al interior del lugar de trabajo, y de Burawoy, en el sentido de resaltar la importancia del consenso.

Algunos de los temas principales de estos estudios y aportes clásicos han ***resurgido recientemente en la discusión académica anglosajona de la Union Democracy***, (Darlington, 2012; Strauss, 1991; Levi et. al., 2009; Voss y Sherman,

2000) y nos brindan una serie de conceptos ordenadores entorno a los problemas a considerar en nuestro caso de análisis.²⁹

El punto de partida (más que una coyuntura específica), es el supuesto de que la democracia sindical incrementa la efectividad y la representatividad de los miembros del sindicato, para la consecución de sus propios fines (Strauss, 1991).

De esta manera, la discusión de la corriente de la *union democracy* está más enfocada en explicar, en lo general, las condiciones de posibilidad en que la democracia es factible en diversos tipos de sindicatos, concentrando su atención, más que en las estructuras externas o coyunturales, en factores materiales y de composición interna de los sindicatos.

En este sentido el planteamiento de Michels (1969) acerca de la *Iron law of oligarchy*, fue sumamente retomado y discutido, precisamente porque tiene que ver con el debate acerca de si la democracia sólo es posible en pequeños grupos, o si puede ser posible en grandes organizaciones que requieren de un aparato burocrático y de especialistas para su funcionamiento.

Este segundo punto de vista ha estado relacionado con los aportes conceptuales que han resaltado la importancia de los delegados departamentales y de los liderazgos sensibles. Así como el énfasis en que, para mantener liderazgos sensibles se requiere que los miembros se opongan a las políticas de los líderes y los cambien cuando se insensibilicen, sin que esta oposición les signifique importantes costos. Es decir, el planteamiento de que para que la democracia sea posible es necesario que se mantenga una oposición formal que no implique un gran sacrificio o costo para los agremiados; lo cual se debería ver reflejado en las reglas de participación de las minorías.

²⁹ Es decir, de la investigación de la democracia como una construcción social que obtiene sus contenidos a partir de las capacidades y las formas en que las personas, en sus respectivos contextos, resuelven sus conflictos de convivencia y satisfacen sus necesidades de reproducción (Flores, 2007). Pues, si bien el origen del concepto de democracia parte de la visión occidental-moderna del individualismo, esta se resignifica por los actores en su interacción cotidiana.

Este último planteamiento ha sido central para la construcción de la presente investigación, pues nos llevó a interesarnos de forma puntual en la *organización sindical del lugar de trabajo*, que se expone ampliamente en el capítulo cuarto, en consideración de los elementos conceptuales que hemos venido exponiendo en este capítulo.

Por otro lado, a través de la consideración de estas perspectivas, también se ha vuelto relevante la trascendencia de la perspectiva que investiga la función de las *corrientes* sindicales sólo por sus posicionamientos ideológicos, sin tomar en consideración sus *prácticas* en momentos *electorales* y *cotidianos*, así como sus *discursos*.

Capítulo 2. Marco de la construcción del sentido de Democracia: La UNAM y el STUNAM

1. Caracterización general de la UNAM

Hoy la UNAM es el primer y principal centro de investigación científica en el país y, después de la Universidad de Sao Paulo (Brasil), la segunda más importante en América Latina. Esto tiene que ver con un interés, relativamente reciente,³⁰ en

³⁰ En su historia, la UNAM casi nunca se había ocupado con suficiente atención de los problemas académicos, al estar excesivamente concentrada en problemas de índole político; desde su origen orientada claramente a la promoción de posiciones de “derecha”, con un paréntesis interesante entre las décadas de los setentas y ochentas. Esto ha implicado una importante transformación del carácter de la Universidad, de su relación con el gobierno y con su sindicato.

En específico, Narro Robles ha construido una relación cercana y fraterna con el sindicato (al contrario de lo que sucedió durante la gestión de Guillermo Soberón y los rectores que le sucedieron en el llamado periodo del “Soberonismo”), donde las negociaciones son “relajadas”, aprovechando al líder del STUNAM –Agustín Rodríguez– para contener las demandas laborales, a costa de permitirle el crecimiento de su poder personal a través de la manipulación y control que éste monopoliza sobre las relaciones laborales en la UNAM (tema del siguiente capítulo), además de que suelen situarse, más que como enemigos, como aliados en un objetivo común: la defensa de la UNAM, frente al desprecio del gobierno federal por la educación pública.

No es accesorio señalar que el momento histórico que marca la ruptura y el inicio de esta transformación fue el conflicto desarrollado entorno a la huelga que en 1999 se hizo necesaria en tanto que el rector Barnés de Castro fue incapaz, desde el primer día hasta el último, de tomar mínimamente en cuenta a los inconformes, su cerrazón detonó un legítimo y masivo movimiento de huelga que contribuyó a transformar el contexto actual de la UNAM en la transición. Sin embargo, conforme el movimiento fue dominado por una corriente sectaria, sus posiciones empezaron a rebasar el ámbito de la lucha por la gratuidad y la democratización de la educación, hacia la necesidad de “la lucha revolucionaria”, es decir, una lucha que despreciaba la negociación de cualquier reforma progresista, lo que llevó al movimiento a rechazar la propuesta de “los eméritos” (Luis Esteva Maraboto, Héctor Fix Zamudio, Alejandro Rosi, Miguel León-Portilla, Alfredo López Austin, Luis Villoro, Manuel Peinbert y Adolfo Sánchez Vázquez) por parte de los huelguistas, con lo que virtualmente se cancelaba toda posibilidad de resolver el conflicto. Juan Ramón de la Fuente ordenó la intervención de la Policía Federal (PFP), terminando así prácticamente con el, ya de por sí derrotado movimiento, al que a cambio, le concedió algunas de sus demandas, como la suspensión del cobro de cuotas, pero de ahí en adelante, la modernización y la transformación en la UNAM se dio de arriba hacia abajo, sin posibilidad de que el derrotado movimiento pudiera intervenir.

incrementar la inversión en la mejora de la calidad académica, en relación con los parámetros internacionales de lo que se define como “educación de calidad”.

Precisamente la Universidad de Sao Paulo ha crecido y se ha consolidado en los últimos años, gracias a la inversión que destina del PIB el gobierno federal. En ese sentido uno de los más grandes retos que tiene la UNAM en la actualidad es hacerse de los recursos suficientes para mantenerse y consolidarse como centro de docencia e investigación, sin embargo, el problema de la falta de recursos económicos tiene otra cara en el contexto interno y cotidiano de la UNAM: el problema no sólo es de falta de recursos, sino de su mala distribución, lo que está relacionado con la *burocratización* de la UNAM en todas sus dimensiones; *académica, laboral y administrativa*.

En el contexto actual de la Universidad es posible que el chofer de un funcionario medio gane más que un investigador o que un maestro de mediana trayectoria. Los profesores de asignatura y los trabajadores administrativos de base son los que, evidentemente, sufren más esta mala distribución de los recursos.

La *burocratización administrativa* tiene que ver con el círculo vicioso de rotación de direcciones y de miembros de la Junta de Gobierno que se genera partir de la ley orgánica de 1945, se trata, en los hechos, de una vieja estructura prácticamente inamovible y con mucho poder, lo que genera esos grandes abismos en la distribución de los recursos.

La *burocratización académica* también está marcada por la falta de rotación del personal que, dados los esquemas de jubilación, llevan a que los maestros tarden muchos años en jubilarse y no permite el relevo, además de que la limitación de los recursos lleva a la proliferación de maestros por hora-clase o materia específica, lo que no ayuda a la formación de un personal académico que permita la investigación.

Por último, la *burocratización laboral* es mediada por la burocratización del Sindicato de trabajadores de Trabajadores de la UNAM, un sindicato que formó parte de la vanguardia del movimiento que buscaba la democratización sindical en el país, que dio lugar al sindicalismo de nuevo tipo y que, sin embargo, no supo, no pudo o no quiso consolidar un proceso de vida democrática en su interior, lo que tiene que ver con la centralización, la reelección indefinida y la protección de violaciones y excepciones al Contrato Colectivo de Trabajo, para poder otorgar “favores” o “castigos” a los trabajadores de manera discrecional. Este problema lo analizaremos con más atención en los siguientes capítulos.

II

La Universidad Nacional Autónoma de México tiene *330,382 alumnos*, de los cuales 26,878 son de posgrado; 190,707 de licenciatura; 111,982 de bachillerato y 815 de nivel técnico y propedéutico de la Escuela Nacional de Música; **66,010 trabajadores**: *37,610 trabajadores académicos y; 28,400 trabajadores administrativos*, de los cuales *3,590 son trabajadores de confianza y 24,810 trabajadores de base*,³¹ Esta comunidad universitaria se encuentra distribuida en 13 facultades; 7 unidades multidisciplinarias; 4 escuelas; 9 planteles de la Escuela Nacional Preparatoria; 5 planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades; 31 Institutos, 15 centros y 10 programas universitarios.

En 2,620,295m² de área construida, de los cuales 1,258,842m² están en Ciudad Universitaria (CU) y 1,192,039m² fuera de CU, se ubican 2,130 edificios; 4,187 aulas; 3,860 cubículos; 2,773 laboratorios; 420 talleres; y 134 bibliotecas con un acervo de 1,452,209 títulos y 6,543,710 volúmenes. Además la UNAM tiene presencia en 25 entidades federativas de México; en Estados Unidos, Canadá y España seis campus; en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México 17 Escuelas

³¹ Agenda Estadística de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2013 - <http://planeacion.unam.mx/Agenda/2013/disco>

y; en Michoacán, Querétaro, Morelos, Baja California, Yucatán y Guanajuato seis polos de desarrollo regional.

Su oferta académica contempla 40 programas de posgrado con 90 planes de estudio de maestría y doctorado (86% de los posgrados en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad), 34 programas de especialización con 196 orientaciones; a nivel de licenciatura cuenta con 105 carreras en 177 opciones educativas, así como 29 carreras o salidas terminales técnicas y, a nivel de bachillerato, cuenta con tres planes de estudio.

Su actividad de investigación es realizada por sus 3,733 académicos que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores. Actividades como la divulgación se realizan a través de sus 25 museos y 18 recintos históricos, además de que en el 2012 un total de 566,923 personas fueron beneficiadas a través de diplomados, cursos, talleres, seminarios y conferencias.

Su presupuesto en el 2013 fue de 33,720 millones de pesos, de los cuales el 62% se ocuparon en docencia; el 25% en investigación; el 8% en extensión universitaria y; el 5% en gestión institucional.

Académicos

La plantilla se compone de 37,610 trabajadores académicos, de los cuales 11,889 son de tiempo completo. El tipo de contratación docente se realiza principalmente a través de cinco figuras, distribuidas de la forma que se presenta en el cuadro 1.

Cuadro 1 / Fuente: Agenda Estadística UNAM, 2013.

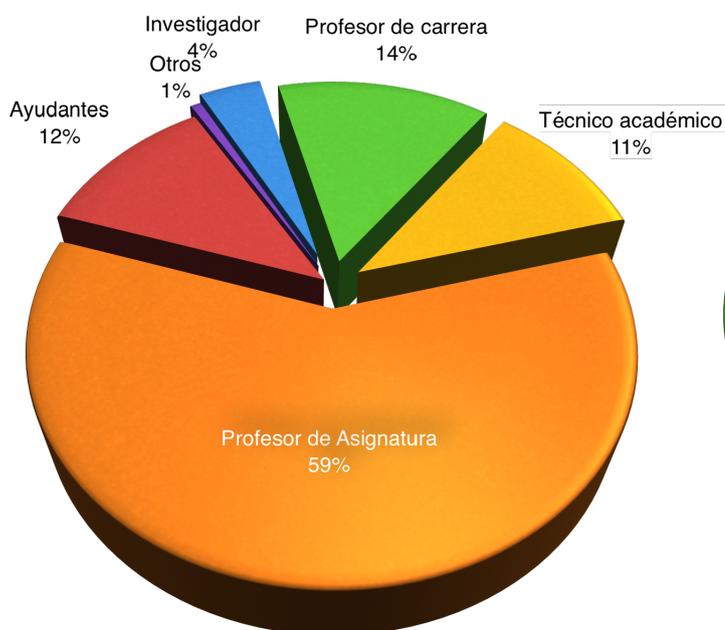
Figura académica	Personas		
	Hombres	Mujeres	Total
Investigador	1,588	870	2,458

Cuadro 1 / Fuente: Agenda Estadística UNAM, 2013.

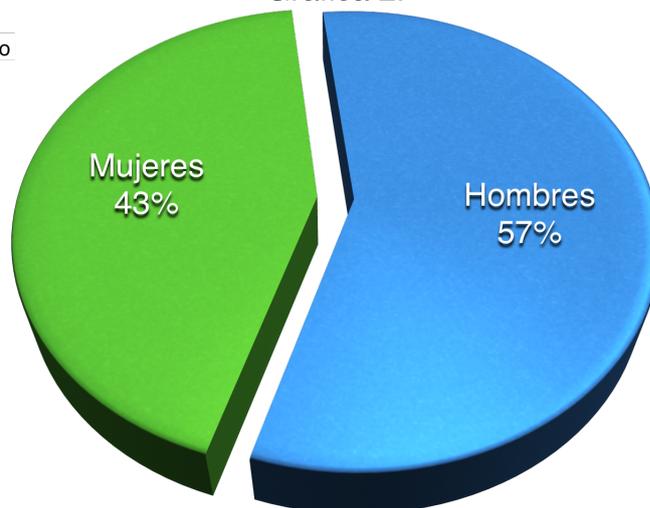
Figura académica	Personas		
	Hombres	Mujeres	Total
Profesor de carrera	3,115	2,363	5,478
Técnico académico	2,030	2,168	4,202
Profesor de Asignatura	13,376	9,975	23,351
Ayudantes	2,419	2,137	4,556
Otros	194	66	260

En la gráfica 1 se muestra la distribución de las figuras de contratación docente para exponer el porcentaje de académicos que cada una representa. En la gráfica 2 se muestra la relación entre docentes hombres y mujeres. Fuente: Agenda Estadística UNAM, 2013.

Gráfica 1



Gráfica 2.



Administrativos

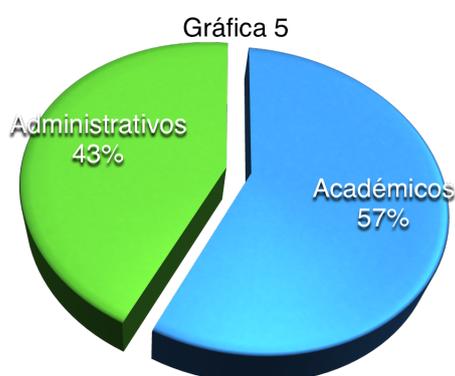
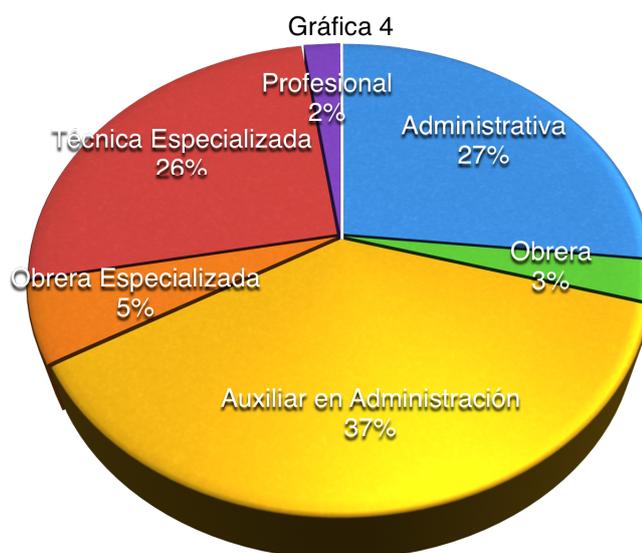
La planta administrativa se compone de 28,400 trabajadores administrativos, de los cuales 24,810 son personal administrativo de base y 3,590 personal administrativo de confianza. En el cuadro 2 se expone la distribución del personal administrativo según su tipo de contratación y la rama en la que desempeñan sus labores.

Cuadro 2 / Fuente: Agenda Estadística UNAM, 2013.

Personal administrativo de base	24,810
Rama Administrativa	6,633
Rama Obrera	691
Rama Auxiliar en Administración	9,188
Rama Obrera Especializada	1,349
Rama Técnica Especializada	6,385
Rama Profesional	561
Personal administrativo de confianza	3,590
Total	28,400

En las gráficas 3 y 4 se expone la representación porcentual del tipo de contratación y de la rama en que el personal administrativo desempeña sus labores.

En la gráfica 5 se muestra la relación de la de trabajadores académicos (37,610) y administrativos (28,400). Fuente: Agenda Estadística UNAM, 2013.



Sindicalización

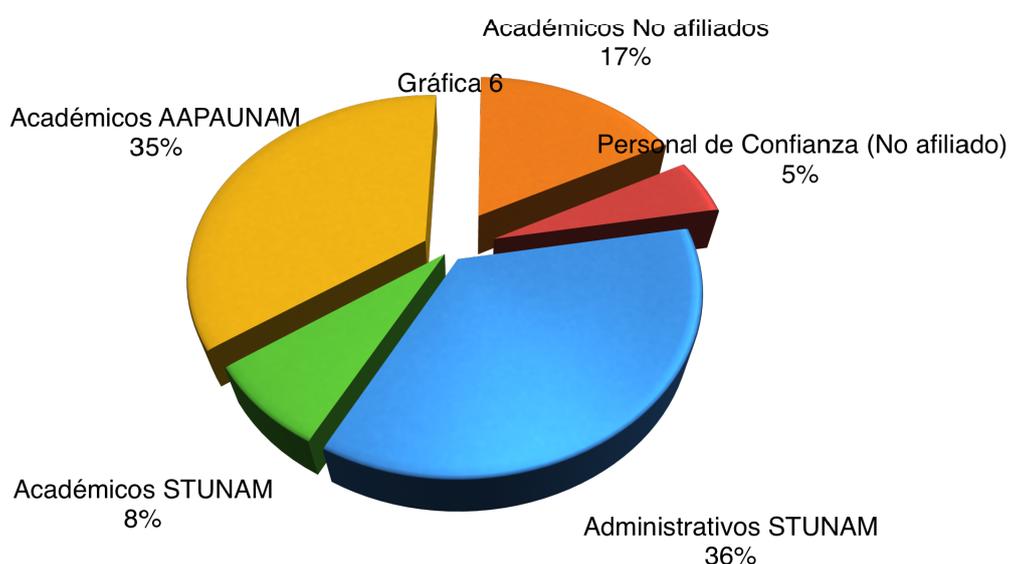
De los 66,010 trabajadores de la UNAM (28,400 administrativos y 37,610 académicos) 56,575 –86%– se encuentran afiliados a alguna asociación o sindicato (31,223 al STUNAM y 25,352 a las AAPAUNAM³²). El 67% de los trabajadores

³² Fuente: Dirección General de Registro de Asociaciones - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, registrado el 06/03/2012 y consultado en abril del 2014.

académicos se encuentran afiliados a las AAPAUNAM y el 15% al STUNAM³³; mientras prácticamente el 100% del personal administrativo de base se encuentra afiliado al STUNAM.³⁴

En la Gráfica 6 se muestra, con datos aproximados, la relación de afiliación gremial que mantienen los trabajadores de la UNAM.

Fuentes: Dirección General de Registro de Asociaciones - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consultado en abril del 2014 / Agenda Estadística UNAM, 2013 / Padrón sindical STUNAM a abril del 2014.



Aunque tiene una amplia presencia nacional e internacional, la mayor parte de sus actividades y trabajadores se encuentran concentrados en la zona metropolitana de la Ciudad de México, donde se aglutina aproximadamente el 93% de sus trabajadores (56% sólo en su Ciudad Universitaria, al sur de la Ciudad de México).

³³ No es posible saber con certeza la cantidad de académicos que se encuentran afiliados a ambas organizaciones gremiales.

³⁴ Según la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el número de afiliados al STUNAM es de 27,817, registrado el 06/03/2012. Sin embargo, según el padrón sindical oficial del STUNAM (actualizado al mes de abril del 2014) la cantidad total de afiliados es de 31,223 trabajadores, de los cuales 25,715 son administrativos de base y 5,508 académicos. Es de llamar la atención que el número de trabajadores administrativos del padrón oficial del STUNAM (25,715) contrasta con el número de trabajadores de base del que da cuenta la propia UNAM (24,810, a diciembre del 2013).

Como se observa, pues, la UNAM es una institución de gran complejidad, por la diversidad de sus labores y su gran magnitud, es además un punto clave para el desarrollo educativo, de la investigación, de nuevas tecnologías, de política pública, y en general, de la nación. Es, sin lugar a dudas, la institución educativa y cultural más importante del país, y una de las más importantes de Hispanoamérica y Latinoamérica.

En el tercer apartado de este capítulo se expondrá la problematización histórica de dos problemas que son clave para entender las características actuales de la UNAM y el STUNAM, a saber, el proceso de disputa para la definición de la función y el carácter de la UNAM, así como el proceso de disputa sobre la definición del trabajo en la institución. Y en el cuarto apartado de este mismo capítulo se exponen algunas características clave de la configuración del mercado de trabajo, que consideramos el marco de negociación y disputa de la relación laboral entre la UNAM y el STUNAM.

2. Caracterización general del STUNAM

I

Balance crítico del contexto histórico del STUNAM

El Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) surgió el 27 de marzo de 1977 de la fusión del Sindicato de Empleados de la UNAM (STEUNAM) y del Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM),³⁵ en un intento por conseguir un contrato único para todos los trabajadores de la UNAM, sin embargo, las autoridades trataron de evitarlo creando sindicatos blancos, de esta forma, después de un proceso de huelga el STUNAM sólo consiguió la titularidad del contrato administrativo, mientras la titularidad del contrato académico fue otorgada a la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).

En la UNAM y la UAM dos corrientes políticas del “nuevo sindicalismo de izquierda”³⁶ habían venido cobrando fuerza, por un lado estaba la corriente Roja – brazo sindical del Partido Comunista–, y por el otro estaba la corriente del Consejo Sindical, mayormente impulsada por los electricistas dirigidos por Rafael Galván y que en el STUNAM fue impulsada por los miembros de lo que sería el Movimiento de Acción Política (MAP). Estas dos corrientes crearon el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM) y el STUNAM, aunque desde su origen

³⁵ “Aunque los antecedentes sindicales en las universidades públicas se remontan a 1929, cuando surge una efímera Unión de Empleados de la UNAM (sic.), no es, en realidad, sino hasta la década de los setenta cuando el sindicalismo en este sector comienza a ser notorio y, a la postre, mayoritario.” (Trejo, 1990:140) *El nombre correcto que cita Trejo Delarbre debe ser “Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma” (UEUNA).

³⁶ En muchos sectores se desató la emergencia del sindicalismo independiente de las centrales obreras oficiales y democrático que debe ser definido, en primer lugar, por sus objetivos: “la búsqueda de liderazgos legítimos, de autonomía sindical y la rotatividad de los líderes...” (Novelo, 1996:377). Sin embargo, resaltó el carácter heterogéneo de las distintas corrientes en este nuevo sindicalismo; por un lado los electricistas de la Tendencia Democrática liderados por Rafael Galván representaban un sindicalismo de tipo *nacionalista revolucionario* que aspiraban a reconstruir la alianza con el Estado. Existió otro tipo de sindicalismo democrático de corte más bien *inmediatista* (que desaparecía después de lograr la conquista de sus demandas inmediatas), como el caso Cinsa-Cifunsa. Y el tercer tipo de “nuevo sindicalismo” sería el de “*izquierda*” (Unidad Obrera Independiente, el Frente Auténtico del Trabajo, el Partido Comunista Mexicano -PCM y PC- y otras organizaciones), que se pronuncia contra el charrismo y por una transformación social revolucionaria. (Gatica, 2001:118)

también se desarrolló una intensa militancia sindical muy ideologizada que se oponía a las prácticas “charriles” de la dirigencia sindical, desde la llamada Planilla Negra, hasta la conformación del Bloque Democrático (ver anexos).

El STUNAM surgió como parte del proceso en el que los sectores académicos y administrativos de la Universidad no sólo se comenzaron a politizar a partir del desarrollo de los movimientos que siguieron a 1968, sino que se convirtieron en el centro mismo de la vida política del país, como consecuencia de un contexto³⁷ que permitió el crecimiento de la “clase media” y la consecuente masificación de la Universidad que pasó de tener 29 mil 892 estudiantes en 1950, a 270 mil 111 en 1970. Las marchas del STUNAM en 1977 llegaron a reunir a casi 200 mil personas (Trejo, 1990:61).³⁸ La peculiaridad del STUNAM está condicionada, en cierto sentido, a este proceso que lo llevó a conformarse como un sindicato que tenía por

³⁷ Relacionado con *un funcionamiento capitalista bajo los preceptos keynesianos* que dieron pie al establecimiento de los estados corporativos y de bienestar en todo el mundo.

³⁸ “Varias decenas de miles salieron a la calle en apoyo a los electricistas democráticos también en 1977, con los trabajadores nucleares un año más tarde, con telefonistas y electricistas en 1978, con los maestros democráticos a partir de 1981, para apoyar la nacionalización bancaria en 1982, en defensa del SUTIN en 1983, con la huelga del SME en 1987, etcétera.” (Trejo, 1990:61)

objetivo enfrentar el tradicional corporativismo sindical mexicano, caracterizado por su patrimonialismo clientelar.³⁹

Con la transformación de las relaciones productivas⁴⁰ se desarrolló una explosión de movimientos que buscaban reemplazar parte de las formas corporativistas de organización sindical por formas más democráticas.⁴¹ Las tendencias democráticas en los sindicatos de electricistas, telefonistas, universitarios y en el propio Sindicato

³⁹ El *corporativismo patrimonialista clientelar mexicano* (Bensunsán, 1998; Trejo, 1990; Bizberg, 1990, De la Garza, 1991, Zapata, 1995) ha sido un eje central del sistema político, fue definido en lo general como "un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsorias, no concurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizada (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un exclusivo monopolio de la representación dentro de sus respectivas categorías, a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en articulación de sus demandas y apoyos" (Schmitter, 1992:46), pero en el caso mexicano, puesto que el corporativismo fue configurado como consecuencia de la Revolución mexicana, la definición se debe especificar en el sentido que hace De la Garza (2003:363), las relaciones laborales se subsumieron a las políticas estatales, aunque ese control permitía a los líderes y a las bases participar en las decisiones del Estado, influyendo en el reparto del gasto social y la política pública, pues había "una imbricación de estas relaciones corporativas estatales con el sistema político de partidos y electoral; se establecía un sistema de intercambios estratificado con los trabajadores sindicalizados, a partir de las negociaciones entre sindicatos y Estado; había un monopolio de la representación garantizada por el Estado a cargo de los sindicatos corporativos; corporativismo autoritario en lo interno, con constitución de oligarquía sindicales, escasa rotación de la elite, represión de la oposición y apoyada en culturas clientelares y patrimoniales con la base; los sindicatos ejercían una protección estratificada del empleo, del salario (concepto de salario según gastos de reproducción sin vínculo con la productividad) y de las condiciones de trabajo (intervención defensiva y clientelar en el proceso de trabajo)."; así, el patrimonialismo podría ser definido como "la mediación ejercida por un tipo de liderazgo que se presenta ante sus agremiados como si estuviera investido de poderes especiales y que goza de influencias también especiales que le permiten resolver de manera extraordinaria los grandes problemas". Por su parte, el clientelismo podría definirse como "la explotación de la escasez y posesión de un bien por parte de la dirigencia para apuntalar su legitimidad ante sus representados" (Gatica, 2003: 10)

⁴⁰ La construcción del STUNAM, estuvo ligada con marco laboral marcado por las transformaciones que con la reestructuración productiva han sufrido, tanto las universidades públicas, como las relaciones laborales, y por otro lado con el desarrollo de un fenómeno que se ha llamado el corporativismo mexicano (Gatica, 2001), y el tipo de sujeto obrero que se desprende de él, es decir, el fenómeno que sienta las bases para la formación histórica del primer sujeto obrero en México.

⁴¹ El sujeto obrero que se configuró en este proceso ya no podía mirar, como su antecesor, al Estado benefactor, patrimonialista, por lo que se identificó con con organizaciones que enarbolaban los objetivos de independencia y democracia sindical. En su surgimiento el sujeto obrero del STUNAM correspondería a lo que Enrique de la Garza (1992) ha caracterizado como el segundo sujeto obrero del corporativismo, patrimonialista clientelar mexicano y que estuvo mayormente representado por la Unidad Obrera Independiente (UOI) de Ortega Arenas y Línea Proletaria, luego Línea de Masas (OIR-LM).

Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) fueron algunas de sus expresiones más fuertes.

De hecho, fue el sindicalismo universitario el que convocó la Conferencia Nacional de la Insurgencia Obrera, Campesina y Popular, de la que provienen el Frente Nacional de Acción Popular (FNAP)⁴² y la Coordinadora Nacional Sindical (Cosina),⁴³ así como el Frente Nacional en Defensa del Salario (FNDSCAC) y el Comité Nacional de Defensa Popular (CNDP) que al fusionarse crearon la ANOCP, antecedente de la Mesa de Concertación Sindical,⁴⁴ (Basurto, 2006:21) referentes que aglutinaron, apoyaron y defendieron lo que en México se llamó “sindicalismo independiente, democrático, autonomista o rebelde” en su ala más izquierdista.

El STUNAM también convocó al Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), que llegó a tener más de 60 mil afiliados, en más de 80

⁴² “El FNAP era, fundamentalmente, la coalición, para acciones concretas, de los electricistas democráticos y de los trabajadores universitarios. Su mayor fortaleza estaba en las proposiciones programáticas que formulaba y que había recogido, casi puntualmente, de la *Declaración de Guadalajara* que la Tendencia Democrática enarboló en 1975.” (Trejo, 1990:59)

⁴³ Formada en 1982 es considerada por Trejo Delarbre: “más bien [como] la coordinación de esfuerzos, sin ubicarse en una estructura definida, lo que permitió, pero sólo ocasionalmente, la actuación conjunta de agrupaciones como las de los trabajadores nucleares, universitarios, automotrices y otros, que llegaron a conformar un polo no orgánico dentro del sindicalismo.” (Trejo, 1990:60) Pero refiriéndose a esta caracterización Sergio Sánchez consideró que “esas tendencias sobrevaloran la franja del movimiento sindical en las que la izquierda ha alcanzado algunas posiciones. Parecen olvidar que existe ‘el otro sindicalismo’, el oficial, el mayoritario, el que domina las burocracias sindicales ligadas al Estado [...] de ahí que también resultase erróneo que las tendencias que aquí criticamos (OIR-LM, MRP y ULR), denostaran a las corrientes sindicales y a los grupos políticos como ‘no representativos’, cuando estas corrientes han jugado hasta ahora –y probablemente jugarán en el futuro– un papel importante en los sindicatos mayoritarios para organizar la lucha económica y política.” (Sánchez, 1990:87)

⁴⁴ “La Mesa de Concertación Sindical, surgió luego de que el SME organizó dos “Foros del movimiento obrero en defensa de los contratos colectivos y de los sindicatos”, en febrero de 1984 y marzo de 1986. Al primer Foro asistieron unos 70 organismos sindicales, entre los que destacan varios miembros de centrales oficiales (por ejemplo, la Federación Nacional de Cañeros, el sindicato del IMSS, la ASPA, la FSTSE y el Sindicato de la Secretaría de Salubridad). El Segundo Foro tuvo más participantes, pero de distinta ubicación institucional. Ninguno de los organismos nacionales antes citados asistió a esta nueva reunión. Sí acudieron, en cambio, unos 120 agrupamientos, entre ellos sindicatos consolidados como el STUNAM, el SME, el de Dina y el de Volkswagen y, también, corrientes sindicales democráticas (no necesariamente representativa de la mayoría de los trabajadores en un sindicato), organizaciones de damnificados (el terremoto del 85 estaba muy reciente) y nuevos sindicatos democráticos como el 19 de Septiembre de las costureras.” (Trejo, 1990:62)

sindicatos (Basurto, 2006:22), referente que, dirigido por el Movimiento de Acción Popular (MAP) convocó el “Pacto de Chilaque”,⁴⁵ que convocó a su vez al Pacto de Acción, Unidad y Solidaridad Sindical (PAUSS).⁴⁶ bajo la forma del ala “reformista”⁴⁷ que se desarrolló como parte de las respuestas sindicales a la reestructuración.

Estas *respuestas sindicales a la reestructuración* fueron un intento del sindicalismo democrático por redefinir los conceptos de democracia, representatividad y

⁴⁵ “Desde este acuerpamiento de dirigentes sindicales el MAP desarrolló un trabajo sistemático contra la Cosina, a la que reiteradamente descalificó con un ‘membrete sin representatividad’, formada ‘sólo por despedidos’. Por su parte, desde la Cosina se vio el Pacto de Chilaque como la propuesta del reformismo en el movimiento obrero, por las demandas y consignas que enarboló [...] Se conoció como el Pacto de Chilaque, por el nombre de la calle de la Ciudad de México en la que estaban ubicadas las oficinas del SUNTU (entonces también dirigido por el MAP) [...] en estas nuevas formulaciones pueden ubicarse elementos propios de un ‘nuevo’ revisionismo, desde el momento en que se aspira al cambio gradual de la sociedad y se espera la vuelta a esquemas de desarrollo propios de la Revolución Mexicana” (Sánchez, 1990:67, 68)

⁴⁶ “Suscribieron el Pacto, los sindicatos de Telefonistas, Mexicano de Electricistas, Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear, de Técnicos y Manuales de la Producción Cinematográfica, la Asociación Nacional de Pilotos de Aviación, la Alianza de Tranviarios de México, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación –todos ellos miembros del Congreso del Trabajo– así como el Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México y el Independiente de la Industria Automotriz (integrado por los trabajadores de Dina y Renault).” (Trejo, 1990:60)

⁴⁷ “Diversas tendencias de la entonces llamada izquierda radical (OIR-LM, MRP, PRT y otras) plantearon en la Cosina un conjunto de posiciones que revelaron una concepción política común que no contempla superar los límites de la acción sindical. Son tendencias que han renunciado a impulsar una actividad en los sindicatos que, sin dejar de lado la cuestión sindical, busque fusionar la lucha económica con la lucha política [...] revelaron una orientación sindicalista que indica el desconocimiento o el abandono de la herencia del marxismo en la cuestión sindical [...] así es que podemos explicar el comportamiento de los miembros de estas tendencias que los llevó a desarrollar acciones que impidieron la consolidación y desarrollo de la Cosina, hasta que confluyeron, algunos de ellos, en el frente sindical de la izquierda reformista.” (Sánchez, 1990: 89)

legitimidad⁴⁸ En este movimiento de crítica al corporativismo, De la Garza (2001) describe un tipo de sindicalismo “independiente” muy dogmático, conducido por líneas ideológicas muy elementales (no consideraciones teóricas serias) que les hacían despreciar la gestión frente a una representatividad que era entendida en términos “de clase”, es decir, que el verdadero representante no era el que podía constatarse a través de la votación y consulta de los trabajadores sino el que poseía la “ideología correcta”. De la misma manera, la legitimidad⁴⁹ sería entendida como la “correcta interpretación de la ideología” puesto que el objetivo no era mejorar el nivel de vida (despreciaban el llamado “economicismo sindical”) sino “hacer conciencia en la lucha”. Así, la democracia no sería entendida como el “darle voz a los callados” sino principalmente de darles conciencia de clase.⁵⁰ Preocupó más la “toma del poder” que las decisiones de base, lo que en muchos casos terminó por generar una nueva oligarquía.

Gatica (2003) también considera que la promoción de la democracia tanto en el STUNAM como en el SITUAM, no fue producto de la operación de ideas acabadas,

⁴⁸ Pues, en tiempos del Estado social corporativo la representatividad se refería a la “capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios materiales y simbólicos con el Estado y los empresarios a través de los grandes pactos”, una representatividad que era decidida desde fuera de la clase obrera, desde el Estado, lo que no implicaba que dejara de representar los derechos de los trabajadores, algo que se manifestaba en la obtención de aumentos salariales, prestaciones, garantías de empleo o extensión de la Seguridad Social. De la misma manera la legitimidad no fue dada por los momentos electorales, sino por la capacidad de los dirigentes de gestionar y negociar protecciones y beneficios para sus representados (capacidad que adquirió tintes clientelistas y una suerte de patrimonialismo burocrático). Sin embargo, este intento no es completamente novedoso, De la Garza (2001) nos deja saber que a través de las diversas transformaciones del Estado mexicano estos conceptos se han redefinido constantemente, además, considera que sería erróneo hablar de una insurgencia obrera generalizada sino acaso de un “voto de castigo” contra los representantes del corporativismo ante la disminución en sus capacidades de gestión, pero se trataría más de una insurgencia que aún mira al Estado benefactor anterior, más que la lucha misma por la democracia.

⁴⁹ La militancia del sindicalismo autonomista o democrático surgido en los años setentas en México parece ubicar este como el problema central a atacar al plantearse como objetivo reemplazar las formas corporativistas de organización sindical por formas más democráticas, un intento de reemplazar las formas patrimonialistas y clientelares de la construcción de legitimidad.

⁵⁰ Esto es claro en la declaración de principios del STUNAM, que establece que, “El STUNAM se organiza por la libre decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de las mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros: la creación, fortalecimiento y *elevación del nivel de su conciencia proletaria y la comprensión de sus intereses de clase* son antagónicos a los de la burguesía y el imperialismo.”

de un debate teórico o, por lo menos, de una reflexión política madura, sino que se trató de un acto de resistencia inmediata a algo más básico: el repudio de las burdas formas de poder autoritario, lo que llevó a que este sindicalismo rápidamente desarrollara paralelismos con el sindicalismo corporativo.⁵¹

En este contexto y con esta tendencia surgió el STUNAM por influencia del brazo sindical del Partido Comunista –la corriente Roja–, y del Consejo Sindical, como su corriente académica. Sin embargo, desde su surgimiento, y ante el desarrollo de paralelismos con el sindicalismo corporativo, se desarrollaron en su seno corrientes de oposición diversas, aunque la mayoría de ellas fueron escisiones de la misma corriente Roja.

Otras, en cambio, respondieron a la injerencia de diferentes organizaciones políticas externas al sindicato y en muchos casos con una importante presencia nacional en diversos movimientos sociales y sindicales (veánse mapas y cuadros en los anexos) que, en general, se oponían a las prácticas “reformistas” del Partido Comunista, –como calificaban peyorativamente su tendencia a tejer pactos o

⁵¹ Pero en nuestra opinión estos paralelismos del nuevo sindicalismo de izquierda del STUNAM con el tradicional sindicalismo oficial o “charro”, no sólo tiene que ver con esta visión ideológica-dogmática de la realidad, sino que es posible rastrear, desde el surgimiento del sindicato, posibles relaciones de apoyo y colaboración entre la dirigencia y el gobierno, tal y como había ocurrido con los sindicatos oficialistas que el precedieron. Dos acontecimientos pueden ser ilustrativos al respecto. Por un lado es claro que, aún en los momentos de mayor influencia izquierdista en el sindicalismo universitario, este siempre se manifestó abiertamente en contra de las manifestaciones estudiantiles que en esa época representaban una de las partes más progresistas de la sociedad. Un ejemplo claro es el desplegado sobre la represión del 10 de junio de 1971, firmado por los fundadores y dirigentes del STUNAM, Nicolás Olivos Cuéllar y Evaristo Pérez Arreola, en que condenaban la violencia provocada por los estudiantes y legitimaban los actos de represión del gobierno.

El segundo ejemplo de una posible relación entre el gobierno y los fundadores del STUNAM lo encontraríamos en el análisis sobre las motivaciones del movimiento de huelga del sindicato en el periodo en que la Universidad tuvo a un hombre de izquierda, como González Casanova, en su rectoría. En 1972 el gobierno atacó por diversos medios a Casanova, que había propuesto ampliar la representatividad de estudiantes y académicos en los espacios de decisión, así como la democratización de los procedimientos de elección de autoridades universitarias, hasta que éste fue obligado a renunciar. En este contexto, la presión definitiva contra Casanova fue la de una huelga de trabajadores propuesta por Olivos Cuéllar y Pérez Arreola y que se prolongaría por 83 días, en la que se pedía el reconocimiento del STEUNAM. Un movimiento político que, por su contexto, y por los vínculos de quienes lo propusieron (Pérez Arreola fue luego asesor de Salinas de Gortari y participó en la campaña presidencial de Vicente Fox), parece haber sido parte de una maniobra gubernamental tendiente a debilitar el movimiento democrático que se gestaba en la Universidad.

alianzas con el Estado en la búsqueda de un desarrollo nacional que beneficiara a las clases populares—, como la pretensión de Evaristo Pérez Arreola de incorporar el STUNAM al Congreso del Trabajo desde 1979 y al SNTE desde 1983.⁵²

Es de destacar el caso de la corriente de oposición con mayor trayectoria, el *Bloque de Trabajadores Democráticos* (en adelante “el Bloque Democrático”), cuyos antecedentes⁵³ están estrechamente relacionados con una corriente maoísta, que en el sindicalismo de industria había aparecido como “línea proletaria”, y se presentó aquí como la *Organización de Izquierda Revolucionaria - Línea de Masas* (OIR-LM), cuyo personaje más sobresaliente en el STUNAM fue Armando Quintero (esta corriente política logró hacerse de la dirección del SITUAM en 1980, mismo año en que tomó gran fuerza en el STUNAM, donde una década después, en 1994, prácticamente logró ganar las votaciones frente a Agustín Rodríguez Fuentes —aún actual secretario general—⁵⁴).

Aunque en el desarrollo de las alianzas que conformarían el Bloque Democrático se incorporó otra decena de organizaciones de izquierda externas al sindicato, que coincidieron en la crítica de las formas antidemocráticas de las estructuras sindicales basadas en liderazgos centralizados, pugnando por que, como sostenía la OIR-LM, la línea política debía partir de la formación de las bases para que estas

⁵² Una reconstrucción puntual de la historia de las corrientes y planillas sindicales del STUNAM se puede consultar en: Basurto, 2006.

⁵³ Las corrientes 25 de octubre; Movimiento; la Planilla Democrática; y la Corriente Sindical Democrática, en las que el mismo Armando Quintero participó y, desde Movimiento, dirigió.

⁵⁴ Este momento en la historia del sindicato es *clave* en dos sentidos: Primero, aunque el dirigente histórico del *Bloque Democrático* fue Armando Quintero, en este año Adrián Pedrozo (quien desde 1973 había ocupado cargos en el Comité Ejecutivo del STUNAM dentro de la corriente Roja) fue quien encabezó una planilla de *Alianza Democrática* debido a que, en su lugar, su corriente tomó en cuenta a Agustín Rodríguez Fuentes, como candidato a la secretaría general. El hecho de que fuera Pedrozo quien encabezara y no Quintero, podría ser considerado el *primer gran error* del Bloque Democrático y fue un factor determinante para el surgimiento de muchas corrientes que hoy conforman una “oposición de oropel” dentro del STUNAM; ahí comenzó un proceso de *derrota* que, para el Bloque Democrático, se agudizaría en 1997, con la necesidad de integrar cuadros políticos de izquierda al gobierno de la Ciudad de México, ganada por Cuauhtémoc Cárdenas. Segundo, determinó el inicio de un nuevo periodo para el STUNAM —bajo la dirigencia de Rodríguez— en que reproducen cada vez más formas de organización propias del sindicalismo oficial, como la reelección, autoritarismo, clientelismo, etcétera.

podieran participar de forma cada vez más activa y masiva: la línea debía ser, la línea de masas.

Cabe destacar en este sentido la influencia de organizaciones como el Movimiento Revolucionario del Pueblo (MRP), cuyo sector obrero (estaba dividido además en el sector campesino y popular) alcanzó a tener presencia en unas 12 fábricas de Naucalpan, el movimiento democrático del Metro y el autogobierno de Arquitectura, el MRP tenía adherentes en los lo menos 75% del territorio del país; la Brigada Ho-Chi-Min que se reagrupaba aquí después de haber sido duramente atacada en Guerrero como el Partido del Pueblo, durante la guerra sucia; la Liga Obrera Marxista (LOM); el Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT); el Partido de la Revolución Socialista (PRS) impulsado por René Bejarano, Martí Batrés, entre otros, en el que participó el sindicalista Ricardo Martínez Atala; el Grupo Estrategia al cual pertenecía Alfonso Bouzas, así como Alberto Anaya que posteriormente fundaría y dirigiría el Partido del Trabajo y Adolfo Orive Alba, que desempeñó un papel controvertido en las negociaciones con los indígenas de Chiapas, desde la secretaría de Gobernación durante el gobierno de Ernesto Zedillo; y los intelectuales relacionados con el grupo de la revista Punto Crítico (Basurto, 2006). (Veáse mapa de las “Influencias externas de las corrientes del STUNAM” en los anexos).

De manera que en *la historia de la vida interna del STUNAM, a través de la dinámica de sus corrientes y planillas*, se han desarrollado principalmente dos caminos o polos, un polo sería el que se desarrolla en relación con la corriente

Roja⁵⁵ y el otro polo (actualmente muy debilitado) el que se desarrolla en relación con el Bloque Democrático⁵⁶ cuya composición, sin embargo, siempre fue más plural y diversa, pues entorno a él se concentraron una decena de corrientes procedentes de diversas expresiones ideológicas del marxismo (maoísmo,

⁵⁵ En la génesis del sindicato se aliaron la corriente Roja y el Consejo Sindical, dando lugar a la planilla “Unidad Democrática” en 1978, 1980 y en 1981 se les une la Corriente Sindical Resurgimiento (Cosire), surgida de la misma Roja, pero para 1984 –año en que Evaristo Pérez Arreola decide fundar unilateralmente el “Frente Flores Magón” como estructura alterna a Unidad Democrática– muchos integrantes del Consejo Sindical deciden salir del sindicato al observar la reproducción del funcionamiento corporativo y antidemocrático que criticaban, por lo que algunos de los militantes que quedaron de esta corriente se unieron con una parte de los militantes académicos de la corriente Roja y formaron “Renovación Democrática”, liderada por Rito Terán Olguin, corriente que en 1988 se divide entre quienes regresaron a la Roja y quienes, liderados por Ricardo Martínez Atala bajo el nombre de “Corriente 20 de junio”, se unieron al Bloque Democrático. La siguiente escisión de la corriente Roja fue la promovida por Adrián Pedrozo en 1994 y posteriormente se escindieron de ella (aunque casi siempre se mantuvieron en la misma planilla) el Frente Sindical Unitario y la corriente 2 de Mayo.

⁵⁶ Sus antecedentes se remontan a la Planilla Negra del STEUNAM y su transformación en la planilla 25 de octubre, cuyos militantes estaban también vinculados en calidad de estudiantes a la UNAM, centrando su actividad en la realización de círculos de estudio, fue impulsada en un principio por Melo, pero posteriormente encabezada por Armando Quintero, quien después decidió formar la corriente “Movimiento” al observar que la corriente era percibida como “estudiantilista” y que su lenguaje resultaba incomprensible para los trabajadores; esta corriente participó como la “Planilla Democrática” en el primer proceso electoral del STUNAM, en 1978. Ya para el proceso electoral de 1980 se conformó como Frente Sindical Democrático y, posteriormente, como Corriente Sindical Democrática (CSD), pues se le incorporó la “Alianza de Trabajadores de la Educación” y “Cambio” – corriente formada por los intelectuales del grupo de la revista Punto Crítico que, junto con la parte del Consejo Sindical que no coincidía con la corriente Roja, habían formado el Frente Sindical–. Ya para 1981, con la incorporación de “Trabajadores de Base en Lucha” –principalmente de la facultad de Ciencias–, la corriente se comenzó a llamar Bloque de Fuerzas Democráticas (BFD).

troskismo, guevarismo, estalinismo) con diferentes niveles de clandestinidad⁵⁷ (Veáse el mapa del desarrollo histórico de corrientes y planillas en los anexos).

A pesar de que la oposición, casi siempre, ha estado cercana al 50% de la votación general del sindicato esta nunca se ha podido hacer del control de su secretaría general. (Veáanse las tablas de resultados históricos de procesos electorales en los anexos)

En el último proceso electoral general del STUNAM participaron 19 corrientes de carácter general,⁵⁸ agrupadas en tres planillas. La planilla oficial, de la corriente Roja, con el Frente Sindical Unitario (FSU), la corriente 2 de mayo y una fracción de Corriente Sindical Resurgimiento (Cosire). La planilla llamada “Oposición Unida” con seis fuerzas reunidas entorno a la *corriente* Alianza Democrática de Adrián Pedrozo (la RED, Sumando Causas –que fue una escisión del Bloque Democrático–, una facción de Cosire, una facción de Movimiento de Acción Sindical –MAS– y una facción de Resistencia).

La tercer planilla fue la del Frente Sindical Incluyente, que conjuntó a 12 corrientes, entorno al Bloque Democrático, aunque la planilla fue encabezada por el dirigente

⁵⁷ El MRP y posteriormente el PRT, habían participado en el STUNAM, con Ivonne Cisneros, en la “Unión de Trabajadores Independientes”, luego “Bloque de Trabajadores Independientes” (apodada “el bloquecito), que se incorporó al BFD en 1984. Como dijimos, para el proceso electoral de 1988 la Corriente 20 de Junio –una parte de Renovación Democrática– se alió con el BFD, formando el Bloque Democrático de Trabajadores (BTD) y después del proceso decidieron conformar juntos una corriente llamada Movimiento Sindical Democrático (MSD), nombre con el que contendieron en 1989 y, para el proceso de 1991, cuando se incorporó la Organización de Trabajadores de Base (OTB), de tendencia más radical, influenciada por el grupo pro cubano “El martillo”. En 1994 y 1997 participaron, junto con la escisión promovida por Pedrozo en la corriente Roja, en la *planilla* Alianza Democrática, pero la unidad se rompió para los procesos de 2002 y 2005, donde por el Bloque Democrático contendió Leticia Morita, mientras que la mayor parte de los escindidos de la corriente Roja, organizados como *corriente* Alianza Democrática, participaron como Frente por el Cambio, encabezados por Pedrozo, y la parte minoritaria de la escisión, encabezada por Armando Solares, se agrupó bajo el nombre de Nueva Cultura del Trabajo. Para la elección de 2008 volvieron a contender juntos como la *planilla* Oposición Unida, encabezada por José Castillo y se volvieron a separar en los procesos de 2011 y 2014, proceso en que nuevamente Pedrozo retomó el nombre de la planilla de unidad –Oposición Unida–, para el frente que él encabezó. En estos dos últimos procesos electorales el Bloque Democrático participó con Nueva Cultura del Trabajo y otras ocho expresiones sindicales bajo el nombre de “Frente Sindical Incluyente”.

⁵⁸ Cuatro de estas corrientes dividieron su participación en más de una de las planillas.

de Nueva Cultura del Trabajo –José Castillo Labra–, también participó una facción de la *corriente* Alianza Democrática, el Movimiento de Académicos Sindical Incluyente (MASI), Proyecto Alternativo Sindical (PAS), Redes Universitarias, Frente Evaristo Pérez Arreola, una facción de Movimiento Alternativo Sindical (MAS), Fuerza Democrática Independiente, Unión General de Trabajadores de México (UGTM), Unión de Trabajadores (UT), y Frente de Trabajadores de Base (FTB).

Logos con los que participaron las tres planillas en el proceso de elección del Comité Ejecutivo 2014-2017.

Fuente: www.stunam.org



El resultado de esta elección fue el más adverso para las corrientes de oposición en toda la historia del STUNAM, pues juntas obtuvieron únicamente el 35.7% del total de la votación. (Veánse las gráficas de resultados de procesos electorales de Comité Ejecutivo en los anexos).

El estilo de trabajo de las corrientes sindicales del STUNAM ya no responde, más que indirectamente, a sus bases ideológicas, pues sus prácticas responden a una dinámica más pragmática de participación electoral en la disputa por la representación de los agremiados, lo que por un lado reduce legitimidad a las corrientes de oposición y, por el otro lado, es una forma de legitimar el trabajo de gestión corporativa de la corriente hegemónica, lo que, como expondremos en los siguientes capítulos, genera en la práctica una tendencia a la centralización de su estructura organizativa –formalmente democrática–.

II

Marco formal de la estructura organizativa del STUNAM

El STUNAM permite y promueve la afiliación tanto de trabajadores académicos como administrativos, lo que responde a su consideración de que el trabajo *manual* y el *intelectual* son igualmente *trabajo explotado*, productor de mercancías de diversa índole y que, en tanto que el principal objetivo de los trabajadores es luchar contra la explotación,⁵⁹ es necesario que académicos y administrativos se encuentren unidos en un solo sindicato universitario.⁶⁰ Esta interpretación del carácter del trabajo, como exponemos en el siguiente apartado, es un elemento en disputa.

De la planta de 66,010 trabajadores, la agenda estadística de la UNAM, a diciembre del 2013,⁶¹ reportó la contratación de 24,810 trabajadores administrativos de base, sin embargo, según el último padrón del STUNAM, al que tuvimos acceso, actualizado para las elecciones de finales de Abril del 2014, la cantidad de

⁵⁹“Su acción parte del reconocimiento y aceptación de la lucha de clases como medida adecuada para abolir las relaciones sociales de explotación capitalista y arribar a una nueva estructura social donde se suprima la explotación del hombre por el hombre y reine la fraternidad y la solidaridad entre los verdaderos productores de la riqueza, los trabajadores.

Nuestra lucha no se reduce a la conquista de mejores condiciones para la venta de nuestra fuerza de trabajo y capacidades, sino que implica también la necesidad de educar y capacitar a los trabajadores para que accedan a la conducción política de la sociedad, cuando las actuales estructuras sean modificadas radicalmente por la clase obrera y las clases explotadas de la población, En nuestra vida sindical, la acción reivindicativa y la acción política se entrelazan y complementan, constituyendo el conjunto de acciones mediante las cuales los trabajadores nos hacemos partícipes de las responsabilidades inmediatas e históricas del proletariado.” (Declaración de principios, 1 y 2).

⁶⁰ “La unidad sindical de los trabajadores universitarios, administrativos y académicos, obedece a un hecho objetivo básico: su carácter de asalariados ante un mismo patrón. Por razones históricas y sociales el sindicalismo universitario asumió una forma gremial, esto es, por un lado académico por otro lado administrativo. En la actualidad, superadas en lo fundamental esas condiciones, se ha abierto paso la unidad sindical en la UNAM, unidad que se marca dentro de la perspectiva de la consecución de un Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Media Superior y Superior.” (Declaración de principios, artículo 1)

⁶¹ Agenda Estadística de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2013 - <http://planeacion.unam.mx/Agenda/2013/disco>

trabajadores administrativos de base afiliados era de 25,715⁶². Adicionalmente se pudieron contar otros 5,508 trabajadores académicos afiliados, –de los 37,610 de los que se da cuenta en la misma agenda estadística– es decir, que según el propio padrón del STUNAM su membresía es de 31,223 trabajadores.⁶³

En este sentido la membresía puede estar en la condición de trabajadores *activos*, *comisionados* cuando sus servicios son prestados directamente al Sindicato en sus oficinas centrales o en cualquier otra instalación sindical y, *jubilados y pensionados*. Todos los agremiados deben aportar mensualmente el 1% del salario bruto que perciba de la UNAM, como cuota sindical.

El orden jerárquico de las **instancias de toma de decisiones** es el siguiente:

Congreso General

Consejo General de Representantes (CGR)

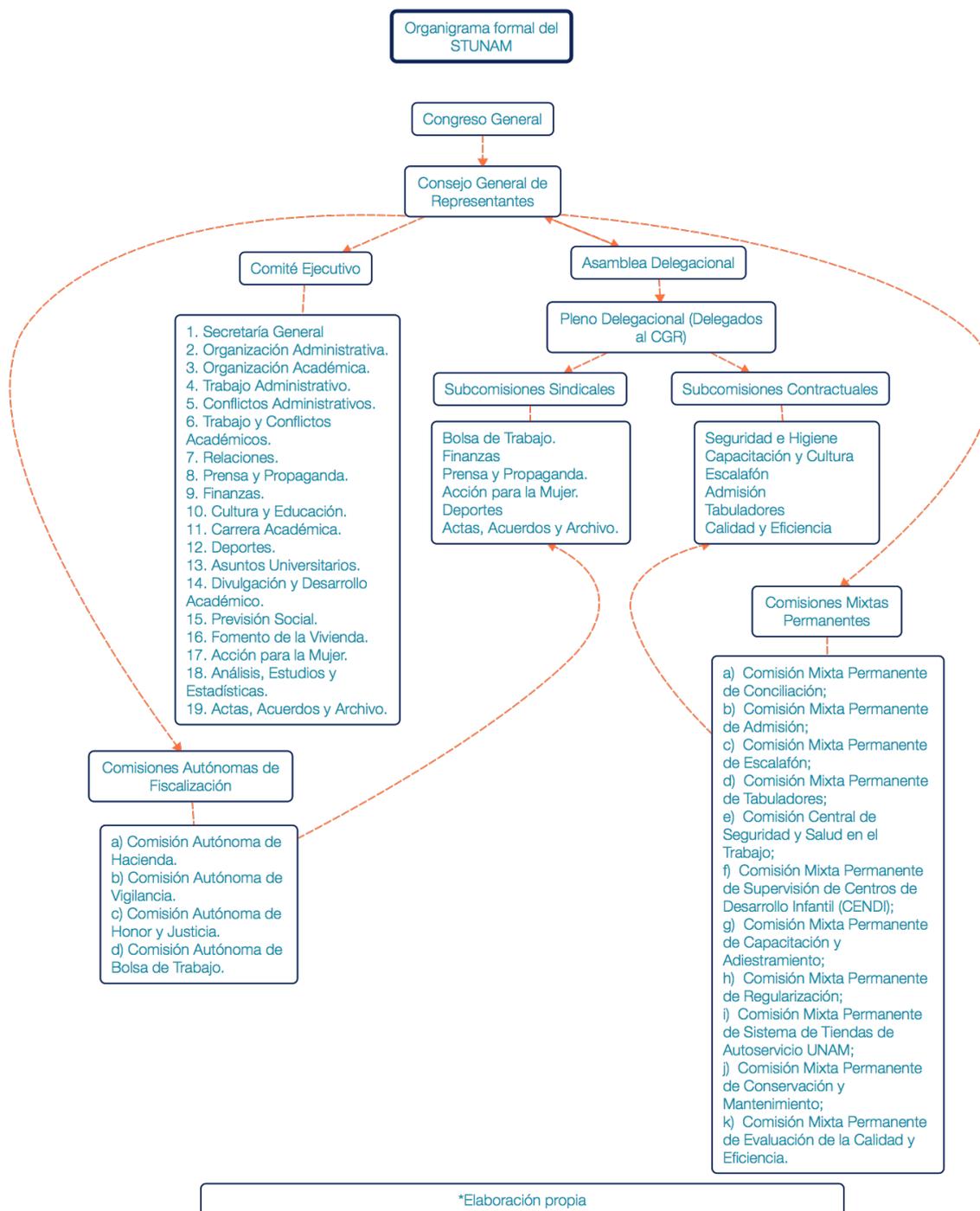
Comité Ejecutivo

Asambleas delegacionales

⁶² Esta diferencia se puede deber, por ejemplo, a los agremiados en condición de jubilados y pensionados, aunque no existen fuentes públicas para corroborar la información.

⁶³ Según la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el número de afiliados al STUNAM era de 27,817 según el registro del 11/05/2014.

Estas instancias responden, formalmente, al siguiente organigrama (en el capítulo cuatro se propone un organigrama diferente que consideramos opera en la práctica):



La Delegación es el conjunto de trabajadores afiliados en cada Dependencia (Escuelas, Facultades, Direcciones Generales de Servicio, Coordinaciones, Centros e Institutos y todo centro de trabajo de la UNAM). El sindicato está compuesto por delegaciones Académicas y Administrativas. Cada delegación se forma donde hay un mínimo de 15 afiliados (salvo las dependencias Foráneas que deben conformar cada una una delegación, independientemente de que pudieran tener un menor número de trabajadores), de manera que en las dependencias en que haya por lo menos 15 afiliados Académicos y 15 Administrativos las delegaciones existen por separado y con autonomía una de otra (en el caso en que no haya, cuando menos 15 afiliados en una dependencia, estos se deben incorporar a la Delegación de la dependencia más cercana).

La máxima autoridad delegacional es la Asamblea, considerada la primera instancia para la resolución de conflictos de trabajo que se presenten en la dependencia. Esta debe ser convocada por los delegados al CGR, el Comité Ejecutivo o las Comisiones Autónomas, por lo menos una vez al mes. Son los delegados al CGR quienes deben presidir las Asambleas. Adicionalmente, la Delegación Sindical, debe elegir representantes ante todas las instancias del sindicato, en particular elegirá al menos⁶⁴ a las *Subcomisiones* de Bolsa de Trabajo,⁶⁵ Finanzas,⁶⁶ Capacitación, Seguridad e Higiene, Escalafón y al Subcomité Técnico de Calidad y Eficiencia. Pero las subcomisiones que preferentemente se forman son:

a) SUBCOMISIONES CONTRACTUALES

⁶⁴ El mínimo es para el caso de las delegaciones sindicales con hasta 50 afiliados. Las delegaciones sindicales que cuenten con un número mayor de 50 y hasta 100 afiliados, deberán registrar 1 subcomisionado en finanzas y dos integrantes en las demás subcomisiones (12 subcomisiones). Y aquellas delegaciones sindicales con más de 100 afiliados, deberán presentar 1 integrante en la Subcomisión de Finanzas, 2 integrantes en el Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia ó 1 integrante para el caso de aquellas delegaciones en las que exista un Subcomité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, y 3 integrantes en las subcomisiones restantes.

⁶⁵ Esta subcomisión es responsable de elaborar el listado delegacional local de los afiliados que recomiendan candidatos para ocupar una plaza vacante.

⁶⁶ Las delegaciones sindicales locales administran el 25% del total de las cuotas de sus representados.

Subcomisión de Seguridad e Higiene.
Subcomisión de Capacitación y Cultura.
Subcomisión de Escalafón.
Subcomisión de Admisión.
Subcomisión de Tabuladores.
Comité Técnico de Calidad y Eficiencia.

b) SUBCOMISIONES SINDICALES

Subcomisión de Bolsa de Trabajo.
Subcomisión de Finanzas:
Subcomisión de Prensa y Propaganda.
Subcomisión de Acción para la Mujer.
Subcomisión de Deportes
Subcomisión de Actas, Acuerdos y Archivo.

Cualquier socio del sindicato con más de tres años de antigüedad laboral puede ser candidato a delegado al CGR, por parte de su dependencia, así como cualquiera que tenga más de un año puede ocupar un cargo en las subcomisiones de las delegaciones sindicales.

Cabe destacar que las delegaciones de la dependencias no tienen autonomía con respecto a las decisiones del CGR o el CG. Así como que la votación para la toma de decisiones se hace a mano alzada.

El **Comité Ejecutivo** es el encargado de la dirección política del sindicato entre cada sesión del CGR. A pesar de que el sindicato cuenta con los dos gremios la estructura sindical del STUNAM no tiene una sección académica y otra administrativa, sino que dentro del mismo Comité Ejecutivo se han distinguido secretarías académicas y administrativas. La secretaría general nunca ha sido ocupada por un académico. Las secretarías del STUNAM, por orden de prioridad, son las siguientes:

1. Secretaría General
2. Secretaría de Organización Administrativa.
3. Secretaría de Organización Académica.
4. Secretaría de Trabajo Administrativo.
5. Secretaría de Conflictos Administrativos.
6. Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos.
7. Secretaría de Relaciones.
8. Secretaría de Prensa y Propaganda.
9. Secretaría de Finanzas.
10. Secretaría de Cultura y Educación.
11. Secretaría de la Carrera Académica.
12. Secretaría de Deportes.
13. Secretaría de Asuntos Universitarios.
14. Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico.
15. Secretaría de Previsión Social.
16. Secretaría de Fomento de la Vivienda.
17. Secretaría de Acción para la Mujer.
18. Secretaría de Análisis, Estudios y Estadísticas.
19. Secretaría de Actas, Acuerdos y Archivo.

La integración de dichas secretarías se realiza por votación universal y secreta, de acuerdo a principio de proporcionalidad.⁶⁷ Los miembros de las Comisiones Autónomas, Contractuales y delegados Sindicales, pueden solicitar que un determinado asunto sea tratado en las sesiones Plenarias del Comité Ejecutivo y participar en la discusión.

El STUNAM constituyó cuatro *Comisiones Autónomas de Fiscalización*:

⁶⁷ El Estatuto establece que en caso de que alguna planilla obtenga más del 20% de la votación de Comité Ejecutivo, esta planilla podrá ocupar las secretarías que le corresponden en relación con el nivel de su representación *en el orden de prioridad expuesto*, es decir, nunca ocupando las primeras, que deberán ser ocupadas por la planilla ganadora.

- a) Comisión Autónoma de Hacienda.
- b) Comisión Autónoma de Vigilancia.
- c) Comisión Autónoma de Honor y Justicia.
- d) Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo.

Y, junto con la UNAM, se constituyeron once *Comisiones Mixtas Permanentes*, independientemente de que la UNAM y el STUNAM se reservan el derecho a constituir las demás que encuentren necesarias. Las *Comisiones Mixtas Permanentes* son:

- a) Comisión Mixta Permanente de Conciliación;
- b) Comisión Mixta Permanente de Admisión;
- c) Comisión Mixta Permanente de Escalafón;
- d) Comisión Mixta Permanente de Tabuladores;
- e) Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- f) Comisión Mixta Permanente de Supervisión de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI);
- g) Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento;
- h) Comisión Mixta Permanente de Regularización;
- i) Comisión Mixta Permanente de Sistema de Tiendas de Autoservicio UNAM en los términos de la Cláusula Transitoria Cuadragésimo Tercera;
- j) Comisión Mixta Permanente de Conservación y Mantenimiento;
- k) Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia.

Cabe destacar que la mayor parte de la estructura sindical gira entorno al Comité Ejecutivo, toda vez que cada Secretario y cada Comisionado tiene derecho a otorgar tres licencias sindicales a trabajadores que coadyuven en las tareas que tienen asignadas.

El **Consejo General de Representantes** (CGR) es la máxima autoridad del sindicato entre cada sesión del Congreso General. Los delegados Académicos y Administrativos y el Comité Ejecutivo son sus integrantes con derecho a voz y voto. Además son integrantes con derecho a voz los miembros de las Comisiones Autónomas, Contractuales y adjuntos del Secretario General.

Se integra por un delegado por cada Delegación Académica y un delegado por cada Delegación Administrativa, además de; un delegado por cada 75 afiliados académicos, o fracción mayor de 50; un delegado por cada 75 afiliados Administrativos , o fracción mayor de 50 y; el Comité Ejecutivo del sindicato, que presiden las sesiones.

Los delegados al Consejo General de Representantes duran en su cargo dos años; son electos a través de voto universal y secreto bajo criterio de proporcionalidad,⁶⁸ el proceso de votación se da en el segundo trimestre del año respectivo y los delegados pueden ser reelectos. Además, los afiliados Administrativos pueden ser representantes de los Académicos y viceversa.

El CGR se reúne de manera ordinaria por lo menos una vez al mes, salvo en periodos electorales, y se reúne de manera extraordinaria cuando el Comité Ejecutivo lo considera pertinente. También puede declararse en Asamblea Permanente. Es de destacar que *la toma de decisiones en el CGR se realiza a través del voto a mano alzada.*

El **Congreso General** es la máxima autoridad del sindicato, se celebra de forma ordinaria anualmente, durante tres días, en el tercer trimestre del año. Se integra por un delegado por cada Delegación Académica y un delegado por cada Delegación Administrativa; un delegado por cada 50 afiliados Académicos o fracción mayor de 30 y un delegado por cada 50 afiliados Administrativos o fracción mayor de 30; el Comité Ejecutivo y; el Consejo General de Representantes. Los delegados al Congreso son electos a través de la votación universal y secreta bajo principio de proporcionalidad.

⁶⁸ Las planillas que obtengan por lo menos el 20% de los votos emitidos tendrán derecho a un número determinado de cargos, pero la o las planillas minoritarias no podrán tener el mismo número de cargos que la planilla mayoritaria, es decir, a la planilla mayoritaria se le asignarán automáticamente el 50% más uno de los cargos; cuando el número de representantes sea par, la planilla minoritaria únicamente podrá tener el mismo número de representantes que la planilla mayoritaria, si obtiene más del 45% de los votos emitidos. Cuando existe duda sobre el número de cargos que corresponden a cada planilla, se aplica el criterio del *resto mayor* consistente en asignar el cargo correspondiente a la planilla que haya obtenido más de la mitad del porcentaje requerido para cada cargo.

En el Congreso es obligación del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Autónomas rendir informe de sus funciones, que deberán ser discutidos y aprobados. Así mismo el Congreso realiza la discusión, a través de mesas, sobre los temas de política nacional, política laboral (y plan de acción), política académica, y se eligen a las comisiones autónomas y de fiscalización.

Para la discusión en las mesas mencionadas es posible presentar ponencias con una duración máxima de cinco minutos para exposición. Una vez que se considera que los temas están suficientemente discutidos se procede a la toma de decisiones, a través del voto a mano alzada.

La Asamblea Plenaria es el máximo órgano resolutorio del Congreso, se realiza una al inicio del Congreso y la segunda una vez finalizado el trabajo de las mesas de discusión, donde se ratificarán sus propuestas.

Es importante señalar que, a pesar de los constantes periodos electorales que atraviesan la vida sindical del STUNAM (elecciones de Comité Ejecutivo cada tres años, de delegados al CGR cada dos años, y de delegados al Congreso cada año), la **rotación de dirigencias** no es muy dinámica y la reelección es constate en las diferentes instancias.

EL STUNAM ha tenido tres secretarios generales, Evaristo Pérez Arreola, con doce años (1977-1989); Nicolás Olivos Cuéllar, con cinco años (1989-1994), y Agustín Rodríguez Fuentes, con veinte años (1994-2014) y que acaba de ser reelecto para el periodo que concluye en el 2017, con lo que sumará 23 años como secretario general.

El Comité Ejecutivo para los periodos 2011-2014 y 2014-2017⁶⁹ no sufrió modificaciones, toda vez que se reeligió completo, en las primeras dos votaciones que ha tenido el STUNAM en que las planillas de oposición no han podido ocupar un solo cargo en el Comité, asunto que profundizaremos más adelante.

De los **recursos** fiscalizables del sindicato es la misma UNAM quien realiza diversos aportes para el funcionamiento del STUNAM: una aportación mensual de \$16,920.00 como ayuda para gastos de administración del propio Sindicato; \$7,485.00 mensuales para el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales; y para equipo de impresión, \$184,570.00 anualmente. Asimismo la UNAM edita anualmente dos libros al STUNAM. Así como, un subsidio anual de \$270,250.00 para el programa de actividades culturales que establece el Sindicato, y se entregan al Sindicato ocho ejemplares de cada título que la Universidad edita.

Además, la Institución proporciona al Sindicato \$385,250.00 para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes; \$82,670.00 al año de ayuda para cubrir los gastos de los festejos del Día del Trabajador Universitario; un subsidio mensual de \$17,780.00 para los gastos de la Clínica Dental del STUNAM; para los festejos del día de las madres \$67,655.00 anuales, que se debe destinar para festividades y obsequios para las madres trabajadoras, el día 10 de mayo.

Finalmente, la UNAM entrega al Sindicato \$26,250.00 para los festejos del día del niño y \$447,955.00 que se deben destinar a la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados; diez autobuses para esta prestación durante el mismo lapso, \$34,380.00 para la realización de dichas actividades; y otros

⁶⁹ Secretaría General, Agustín Rodríguez Fuentes; Organización Administrativa, Ma. de Lourdes Zea Rosales; Organización Académica, Bruno Luna Gómez; Trabajo Administrativo, Pedro Gante Leonides; Conflictos Administrativos, Gustavo Rodríguez Martínez; Trabajo y conflictos académicos, Ernesto Ortiz Cruz; Relaciones, Carlos Galindo Galindo; Prensa y Propaganda, Alberto Pulido Aranda; Finanzas, Carlos Hugo Morales Morales; Cultura y Educación, Carlos Rey Espinosa Salgado; Carrera Académica, Raquel Guillén Riebeling; Deportes, José Zuaste Lugo; Asuntos Universitarios, Patricia Gutiérrez Medina; Divulgación y Desarrollo Académico, César Benitez Joyner; Previsión Social, Agustín Lazcano Bravo; Fomento de la vivienda, Rosa Puntos Campuzano; Acción para la Mujer, Ma. de la Luz Rocha Hernández; Análisis, Estudios y Estadísticas, Pablo Gómez Gómez; Actas Acuerdos y Archivo, Salomón Duarte Arellano.

\$3,360.00 mensuales para coadyuvar a los gastos del comedor de los trabajadores.⁷⁰ Lo que en su totalidad suma la cantidad de **\$2,045,520.00**, como apoyo anual de la UNAM al STUNAM.

El resto de los recursos sindicales, incluyendo el que se obtiene por concepto de cuotas sindicales, no son fiscalizables.

Adicionalmente, el sindicato cuenta en su **patrimonio** de cuatro bienes inmuebles, el edificio principal está en la Calle de Centeno, Colonia Granjas Esmeralda (Iztapalapa), otro edificio en Av. Universidad, un edificio para las Comisiones Mixtas del STUNAM, detrás del Estadio Olímpico Universitario, en Ciudad Universitaria, y las instalaciones de la Escuela Primaria y Preescolar en la Calle de Toltecas, Colonia Ajusco (Coyoacán).

Imagen del patrimonio inmueble del sindicato, en un cartel propagandístico de la corriente Roja, para la campaña de Comité Ejecutivo 2014-2017. Fuente: www.stunamroja.org



⁷⁰ Todo esto, según lo establecido en las cláusulas 120 a 129 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del 1º de noviembre del 2012 al 31 de octubre del 2014.

Así, podríamos terminar este apartado observando que los puntos que hemos expuesto en esta breve caracterización, sobre la estructura interna de la toma de decisiones en el STUNAM, la definición de su membresía, de la unidad académico-administrativa y los mismos mecanismos del funcionamiento democrático del sindicato, se basan en un **fundamento ideológico** relacionado con:

- La consideración de la lucha de clases como medida adecuada para abolir las relaciones sociales de explotación capitalista.
- La necesidad de arribar a una nueva estructura social donde se suprima la explotación del hombre por el hombre y reine la fraternidad y la solidaridad entre los verdaderos productores de la riqueza, los trabajadores.
- La necesidad de educar a los trabajadores para que accedan a la conducción política de la sociedad, cuando las actuales estructuras sean modificadas radicalmente por la clase obrera y las clases explotadas de la población.
- Hacerse partícipe de las responsabilidades inmediatas e históricas del proletariado.
- La unidad de administrativos y académicos responde a su carácter de asalariados ante un mismo patrón.

Sin embargo, esta interpretación ideológica ha estado sujeta a una discusión que ha configurado características peculiares a la relación entre el sindicato y la Universidad, como se expone en el siguiente apartado.

3. El STUNAM en relación con el “trabajo universitario”

La Universidad no es una fábrica ni tampoco una empresa de servicios, además, debido a que es autónoma no se le puede considerar una entidad pública del Estado, pero tampoco es una entidad privada. En esta situación tan peculiar, definir el tipo de trabajo que en ella se realiza, y por consecuencia, los derechos a los que pueden ser sujetos sus trabajadores ha implicado una discusión histórica.

Definir el contenido del trabajo que en la UNAM se realiza es central en un contexto en que uno de los sindicatos, el STUNAM, considera que es posible representar lo mismo a los trabajadores académicos que a los administrativos, mientras que las AATAUNAM, por el contrario, consideran que la representación debe estar separada, toda vez que el contenido del trabajo, manual o intelectual, es cualitativamente distinto.

En el debate histórico sobre el contenido y el carácter del trabajo universitario, una posición ha sostenido la relevancia de que se reconozca el carácter de la la Universidad como *patrón* y, por tanto, la pertinencia de firmar un contrato colectivo con sus trabajadores. Aunque en un segundo momento la discusión se ha centrado en la posibilidad de pensar al trabajo intelectual y al trabajo manual como las dos partes de un mismo proceso de trabajo y que, por tanto, deberían estar unidos en sus reivindicaciones frente al patrón —en este caso, la Universidad misma—.

La solución a esta disputa, con la firma del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), no se resolvería sino hasta el desarrollo y solución de la segunda disputa, surgida en los sesentas, que debatió el carácter del trabajo manual y el trabajo intelectual.

Trabajo manual e intelectual

El momento crucial de estas discusiones, es el que ocurre después de las protestas de 1968. En el contexto de las luchas del STEUNAM, el SPAUNAM y su fusión en

el STUNAM, que se explica en el apartado sobre el contexto del STUNAM. A grandes rasgos lo que ocurrió es que, a partir del contexto de radicalización ideológica de estos años el discurso se radicalizó en el sentido de concebir que el *trabajo manual* y el *trabajo intelectual* son igualmente trabajos explotados, y puesto que en una organización social socialista esta división no existiría, sería necesaria la lucha por que todos los trabajadores de la UNAM, académicos y administrativos, tuvieran un CCT único, aunque con apartados específicos para cada gremio.

A partir de este momento se exigió que la UNAM, además de reconocer su carácter de patrón, debería aceptar que tanto el trabajo académico, como el administrativo, deberían ser representados por el mismo sindicato. El testimonio de René Rivas (EAN René Rivas, 11/09/2014), fundador académico del STUNAM, precisamente resalta este carácter complementario del trabajo intelectual y el manual. Afirma que no se trató de un planteamiento tan radical como el del grupo de “los enfermos” de la Universidad de Sinaloa (planteamiento de la Universidad-fábrica), sino que lo único que interesaba era que se reconociera que tanto el trabajo intelectual como el manual eran trabajos complementarios.

Pero la posibilidad de entender al trabajo intelectual y el trabajo manual también parece influenciado por la ideología del intelectual orgánico, cuyo trabajo consistiría en difundir “la conciencia de clase” a los obreros, los trabajadores, para que así estos pudieran llevar a cabo la revolución socialista, así como incitar a los estudiantes a que se sumen a esta tarea. En esta posición se encuentran muchos profesores universitarios que participaron en el SPAUNAM, Wenceslao Roces es uno de ellos.

“Queremos trabajar más y trabajar mejor. Pero sabiendo para qué y para quién trabajamos. Dando a la Universidad, si podemos, un alto nivel científico y una consciente función social. Pero sin caer en desastrosos espejismos ni arrogarnos, presuntuosamente, lo que no nos pertenece. Lo dijo Carlos Marx ya hace más de un siglo: la emancipación de la clase obrera tiene que ser obra de los obreros mismos. Y no de sus abogados, tutores, ayas y consejeros. Lo que los universitarios podemos y debemos hacer, en lo que nos toca, es ayudar a que esa conciencia, emanación de la lucha, obra de la historia, se arraigue y se difunda [...] Sin perder de vista que, mientras los medios de producción, bajo esa etiqueta, se hallen en poder de los explotadores, también el trabajador

intelectual producirá mercancías –libros, clases, sinfonías, películas, conferencias deliberadas o inconscientemente, que es peor, venales y cotizables–. Y que la Universidad y la inteligencia no podrán desencadenarse mientras no se desencadenen, no se liberen, la sociedad y el hombre.” (Roces, 1975)

Más adelante Roces considera que la consolidación del sindicato académico de la UNAM (el SPAUNAM) es una victoria de la “vanguardia universitaria” para todos los universitarios y que afirma la función social del universitario en tanto trabajador intelectual, planteando ya como siguiente paso la unidad con el sindicato administrativo. Considera importante “abatir, o por lo menos, asaltar la barrera infranqueable que hoy se alza entre el personal académico de la Universidad y los trabajadores administrativos, que conviven con nosotros y luchan, también intelectualmente, con convicción intelectual a nuestro lado.” (Roces, 1975)

El concepto de trabajo enarbolado por el STUNAM, en este sentido, se relacionó más con un contexto en que una ideología de cierto tipo de marxismo encontró mucha difusión que con una discusión seria de los conceptos de Marx. Sin embargo, fue con base en estos argumentos que el STUNAM logró la firma del CCT en 1977 y sustentó su intento por ser el sindicato único de la Universidad, circunstancia que no se concretó debido a que las autoridades apoyaron a las AAPAUNAM que ganaron el recuento por la titularidad del contrato académico, no obstante que a la fecha el STUNAM mantiene afiliados a alrededor del cinco mil académicos.

En síntesis, puesta en estos términos, la disputa sobre el contenido y el carácter del trabajo universitario es también la disputa sobre la definición de la función que tiene o debería tener la Universidad, como se expresa con claridad en las discusiones entre Castro y Toledano, sobre si se debería considerar que la Universidad está al servicio del pueblo, o de las ideas, si la educación debería ser socialista, o liberal, y después en la disputa por considerar a la UNAM como *patrón*, o bien como entidad pública, autónoma de la regulación pública federal, y por tanto si sería posible aceptar la formación de un sindicato en su interior, e inclusive, si ese sindicato podría tener la facultad de representar tanto a los trabajadores académicos como

administrativos, a pesar de las claras diferencias entre cada tipo de trabajo y, por tanto, de los intereses de cada gremio.

Estas discusiones son aún vigentes en la Universidad, y en cada periodo ha variado la hegemonía de una sobre la otra, sin embargo, hemos de reconocer que en general, ha sido la definición liberal la que se ha impuesto como hegemónica, al considerar que la Universidad, más que estar “al servicio del pueblo” debe estar “al servicio de las ideas”. Un discurso, sin embargo, plural que ha permitido el desarrollo de ideas que discrepan y que proponen la necesidad de alternativas sociales al actual desarrollo neoliberal.

El día de hoy los diversos sectores de la Universidad presentan, aparentemente, una reducida disidencia a las posiciones oficiales, los grupos de activismo estudiantil son cada vez más escasos al no poder aún reflexionar autocríticamente sobre los errores que en 1999 costaron la derrota del movimiento (a pesar que De la Fuente siguió una política populista de dar algunas concesiones sobre las demandas del CGH).⁷¹

En el caso del STUNAM también parece existir una ausencia de disidencia y su relación con la UNAM parece haber tendido, en los últimos años, a la colaboración

⁷¹ Necesitaríamos más páginas para desarrollar nuestro punto de vista acerca de los errores y aciertos del CGH, pero por ahora bastará decir que consideramos que el CGH surgió como uno de los movimientos más democráticos de la Universidad, pero que este equivocó su estrategia al recuperar la estrategia propia del sectarismo de los setentas (no del democratismo del 68, o del 87) para un objetivo mucho menos radical y limitado que el de las organizaciones de los setentas: las corrientes del 99 recuperaron las *formas* de lucha propias de las organizaciones de los setentas, más no sus *objetivos*. Se adaptó una estrategia desarrollada durante un periodo de persecución militar en que era fuerte la influencia de interpretaciones dogmáticas de la realidad que llevaban a que los estudiantes *salieran* a apoyar o conformar organizaciones campesinas, obreras, populares o simplemente “del pueblo”, pero esta vez sin ir al pueblo, sino para “combatir” *dentro* de la misma Universidad. En ese sentido el movimiento del 99 fue *formalmente* más radical que el CEU, pero el *contenido* de su lucha tuvo los mismos límites: la lucha contra las reformas neoliberales en la UNAM.

El gobierno mismo aprovechó este error de estrategia y atizó el fuego con una clara política de infiltración de estudiantes con posturas sumamente “radicales” y sectarias, que obtuvo sus mejores resultados en la expulsión del CEU histórico del movimiento y en el rechazo de la propuesta del “los eméritos” (Luis Estava Maraboto, Héctor Fix Zamudio, Alejandro Rosi, Miguel León-Portilla, Alfredo López Austin, Luis Villoro, Manuel Peinbert y Adolfo Sánchez Vázquez) por parte del CGH. Después de ese momento la suerte ya estaba echada, aunque la huelga duró otros seis meses hasta su fin el 6 de febrero del 2000, con la intervención de la PFP.

más que a la confrontación; estos temas se abordan en los capítulos 3 y 4, baste ahora por reconocer estos elementos, lo que ha redundado en la implementación de programas de bonos por calidad y eficiencia, así como el apoyo de la institución a diversas tareas sustantivas del sindicato.

Capítulo 3 Construcción del sentido de Democracia: El STUNAM y su entorno

1. Relaciones del sindicato con el trabajo y con la Institución

La explicación de la *estructura organizativa que regula la vida interna del STUNAM*, que se ha expuesto *en lo formal* en el capítulo pasado y que se expone *en lo sustantivo* en el siguiente capítulo, necesita ser mediada por la explicación de la *relación formal y sustantiva* del sindicato con el Estado, las organizaciones de la sociedad, pero sobre todo, con la UNAM como la *institución en la que negocia, regula y realiza la relación laboral*.

La Universidad pareciera dejar en manos del STUNAM la regulación monopólica del ingreso, la promoción e inclusive las condiciones de trabajo,⁷² pero en la práctica ha establecido una relación de apoyo mutuo y pacto con la dirigencia sindical y la corriente hegemónica del sindicato, con base en la cual la estructura interna del sindicato ha tendido a desarrollar una creciente centralización para la toma de decisiones y gestión. Una relación que se ha hecho posible puesto que nunca se establecieron las Condiciones Generales de Trabajo.

Se trata de la inexistencia de unas *Condiciones Generales de Trabajo*, pactadas de manera bilateral, así como de algún *Reglamento Interno de trabajo* que las regulase. Pues si bien desde que se pactó el Contrato colectivo de trabajo se estableció una cláusula bajo la cual la UNAM y el STUNAM se comprometían a generar estos documentos, estos no se han generado, a pesar de que este

⁷² Esta regulación monopólica de la relación laboral se explica en el siguiente capítulo como la construcción social de lo que llamamos “mercado interno de trabajo”.

compromiso sigue figurando en la cláusula 56, como “bases del reglamento interior del trabajo”.⁷³

Tenemos conocimiento de que en distintos momentos sí se trabajó por el establecimiento de estas condiciones generales de trabajo, sin embargo no se llegó a un acuerdo y con el paso del tiempo los representantes sindicales comenzaron a considerar que el establecimiento de esta reglamentación sería contraproducente pues, desde su punto de vista, significaría someterse a una doble reglamentación: Contrato y Reglamento.

Adicionalmente se consideró que sería difícil establecer en ese reglamento criterios de aplicabilidad general para todas las dependencias, pues cada una presentaba condiciones muy particulares (por ejemplo, se consideraba que no se podía conceder el mismo tiempo para realizar el cobro del cheque de la quincena a los trabajadores cuya dependencias tenían bancos cercanos, de los que estaban en dependencias alejadas de este tipo de servicios).

Posteriormente se trataron de establecer reglamentos internos en varias dependencias, pero los esfuerzos tampoco fructificaron. Por lo que se impuso la necesidad de ir resolviendo los problemas más urgentes a través del mismo Contrato.

Por parte del sindicato parece haber existido una falta de disposición para pactar unas Condiciones Generales de Trabajo o un Reglamento Interno, a partir de la consideración que el establecimiento de estos documentos dejaría a la organización más sujeta a normas. Sin embargo, la falta de regulación reglamentaria de los procedimientos, mecanismos y formas de ejercer las prestaciones y las condiciones generales de trabajo es una de las causas

⁷³ “CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CLÁUSULA No. 56. Bases del Reglamento Interior de Trabajo. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases: [...]”

principales bajo las cuales el secretario general puede hacer uso y manipulación de ellas de manera discrecional.

Es a partir de esta manipulación de las condiciones generales de trabajo y las prestaciones, que el secretario general construye su legitimidad, otorgando beneficios e imponiendo castigos a voluntad, práctica en la que las autoridades de la UNAM tienen un comportamiento de acuerdo sólo con la corriente del dirigente – la corriente Roja–.

Sin embargo, en cuanto al espacio normativamente privilegiado de su acción, el sindicato puede ser definido como de la Circulación, es decir concentrado en la negociación de la compraventa de la fuerza de trabajo como mercancía (empleo, salario y prestaciones). Ejerciendo algunas de esas facultades, más que de manera bilateral, de forma discrecional del secretario general de la institución, en las condiciones en que los funcionarios de la UNAM lo permiten.

Con base en planteamientos ideológicos el sindicato ha establecido una posición crítica frente a la UNAM, señalándola como una institución para la formación de cuadros de la clase dominante, para mantener y reproducir las condiciones de explotación que, en lo formal, el sindicato combate.

Pero esto no se traduce en una posición formal de enfrentamiento (que formalmente se asumiría contra los funcionarios universitarios, a quienes se acusa de ser los representantes de la burguesía en la Universidad), sino en el establecimiento de una posición de “compromiso” en la transformación democrática y crítica de la institución, toda vez que también se reconoce que “en sus

contradicciones” se ha permitido el surgimiento de propuestas académicas más acordes con las necesidades del proletariado.⁷⁴

El STUNAM se autoconcibe como una organización de “resistencia”, según se establece en el primer párrafo de la declaración de principios, debido a que reivindicán que la función del sindicato es la creación de la “conciencia proletaria”, como antagónica a los intereses de la burguesía:

“EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO es la organización de resistencia de los asalariados de la UNAM, coligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales sin

⁷⁴ “Declaración de Principios [...] La Universidad es una institución pública que forma parte de la sociedad mexicana y, por ello, comparte y reproduce en sí misma las contradicciones y características de ésta. **Su función social está determinada por los requerimientos ideológicos y pedagógicos que le imponen las clases dominantes de la sociedad y que hacen de ella una formadora de cuadros político- administrativos, ideológicos y técnicos para el funcionamiento y conservación del sistema de explotación asalariada. Su tarea específica, es la formación de profesionistas en las diversas disciplinas científicas, humanísticas y estéticas: la creación y divulgación de la técnica y la cultura, y por ende, contribuye al desarrollo de las fuerzas productivas, por lo que es una pieza clave del sistema económico y político.**

La Universidad también es sensible a la influencia que sobre su quehacer ejercen las clases explotadas de la sociedad. En ese sentido, las luchas desplegadas por los universitarios democráticos: profesores, trabajadores administrativos de base y estudiantes, han contribuido a la modificación de su función social sentando las bases para su transformación democrática. El hecho de que el STUNAM sea un sindicato que actúa en la Universidad y comparta su problemática, le da a su acción una proyección especial: el de ser promotor y participe activo en la lucha por democratizar esta institución cultural, docente y de investigación reorientando los contenidos y objetivos correspondientes mediante el diseño, discusión e implantación de proyectos específicos en todas y cada una de las actividades universitarias.

El STUNAM **se manifiesta en contra de la política autoritaria que implementan en la UNAM los representantes del Estado que la dirigen; política orientada a crear profesionistas al servicio de los monopolios nacionales y extranjeros** y a impedir la participación creadora de todos los universitarios en el gobierno de la Institución, la elevación de su nivel académico y la profesionalización de la enseñanza universitaria.

Por lo anterior, el STUNAM es **solidario con todos los intentos de transformación democrática** de nuestra Máxima Casa de Estudios en pro de una cultura, una educación y una investigación más acorde con los intereses del pueblo mexicano. El STUNAM es firme **defensor de la autonomía universitaria**, entendida ésta no como aislamiento respecto de la sociedad sino como parte de los derechos y libertades democráticas conquistados por las luchas populares y, básicamente como derecho de los universitarios a la autogestión democrática de su centro de estudios. Derechos y libertades, cuyo ejercicio consecuente permitirá a la Institución estar al servicio del pueblo mexicano y de la verdadera y completa independencia de México.

distinción del tipo de trabajo que desempeñan en la Institución, ni creencias religiosas, concepciones filosóficas o militancias políticas.

El STUNAM se organiza por la libre decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de las mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros: la creación, fortalecimiento y elevación del nivel de su conciencia proletaria y la comprensión de sus intereses de clase son antagónicos a los de la burguesía y el imperialismo.”

De manera que, a través de una consideración ideológica sumamente elemental, el sindicato establece una relación con el trabajo mediada por la necesidad de la “lucha de clases” y de la “transformación de las estructuras de la sociedad en beneficio de los verdaderos productores de la riqueza, los trabajadores”, lo que lo lleva también a asumir una posición formal de poco compromiso respecto a la UNAM como institución de educación superior.

En este sentido, el STUNAM ha planteado la necesidad de participar en la reorientación del sistema educativo de la institución, sin embargo, hasta donde tenemos conocimiento, este planteamiento nunca ha llegado a objetivarse en propuestas, proyectos o acciones emprendidas en este sentido por el sindicato.

Por último, a pesar de que el sindicato formalmente ha establecido el “repudio a que las autoridades universitarias se inmiscuyan en los asuntos del sindicato”, ha sido este mismo el que ha promovido una relación de apoyo en que la institución resulta indispensable para el mantenimiento del poder de las dirigencias sindicales y de la corriente Roja. Este es el caso de la instrumentación de la represión sindical a través de la sanción laboral implementada por la UNAM, como en el caso de las rescisiones laborales.

Entorno a lo establecido sobre las condiciones en las que la UNAM puede rescindir la relación laboral y contractual con los trabajadores se convino básicamente un funcionamiento unilateral, donde son los funcionarios de la UNAM los que realizan

la denuncia; levantan el acta por investigación; llevan a acabo la investigación y; finalmente juzgan.

Después se reconoce que el STUNAM tiene derecho de defender los casos que considere necesarios a través de la comisión mixta permanente contractual de conciliación, que en un plazo no mayor a 30 días tendría que llegar a algún acuerdo, sin embargo, en la realización de las entrevistas se ha expuesto que en la realidad esta comisión no tiene capacidad de resolver sobre ningún caso de este tipo, sino que el procedimiento que opera es la negociación del secretario general con las autoridades centrales de la UNAM, donde una vez que se ha llegado a acuerdo, este es dado a conocer a la comisión de conciliación y al propio trabajador.

Esto parece generar una situación en la que, quienes manifiestan posiciones de oposición en las dependencias donde la corriente hegemónica es clara mayoría, suelen ser acusados por la autoridad de cualquier cosa, acusación en la que no son defendidos en la primera instancia que es la propia delegación sindical, por lo que suele prosperar el acta de investigación y la consecuente sanción, que bien puede ser la rescisión laboral, ante la cual difícilmente encontrarán defensa a través del secretario general, lo que en esa Delegación podría generar una situación de temor.

2. Relaciones entre sindicato y Estado

La relación del sindicato hacia el Estado también está formalmente establecida por el fundamento ideológico básico de la lucha de clases como forma de acabar con la opresión del Estado burgués. De esta manera, desde la declaración de principios establece la necesidad de la *independencia* del Estado, definiendo que mantendrán una posición de apoyo a otros gremios que *luchen* por los intereses de la clase explotada.

“El STUNAM proclama como uno de sus principios esenciales, su independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el estado y el imperialismo [...] La independencia sindical no implica neutralidad ni apolitismo. Los trabajadores tenemos nacional e internacionalmente, intereses afines que constituyen la base de nuestra solidaridad mutua frente al enemigo de clase.”

En este sentido podríamos observar que, en cuanto a su posición formal, el STUNAM se ha definido como un sindicato de *oposición política al Estado*, lo que podría haber influido una cultura sindical acuñada entorno de una postura de oposición por principio a todo lo que viene del Estado.

Sin embargo, diversas corrientes de oposición han sostenido fuertes críticas a la relación real del sindicato con el Estado y, en particular, a la posición del secretario general ante la construcción de la idea de que dejó pasar la reforma a la Ley del ISSSTE, así como las demás reformas estructurales. En resumen, son posiciones que acusan a la actual dirigencia de haber dejado de lado el carácter combativo del sindicato.

Es en parte a partir de la idea de que la función del sindicato debería ser la defensa combativa de los derechos del conjunto de la clase trabajadora, que las corrientes de oposición construyen su legitimidad. Silvia Villegas estaría en esta circunstancia:

—¿Qué función tiene un sindicato? ¿cuál debe ser la función de un sindicato?

—**La función del sindicato** debe de estar siempre en representación de la **defensa de los derechos**

laborales de la clase trabajadora sea productivo o no sea productivo. Esa debiera de ser su

función especial. Tener la representación y la defensa de los derechos que tenemos que tenemos

establecidos en el-en el- en elll la consitución y en la parte de la de la representación de nuestra

de nuestro sindicato en el ámbito nacional e internacional. Pero bueno, entendemos que hay una

problemática a nivel internacional y a nivel nacional que poco a poco va absorbiendo como

esta parte ¿no? y entonces nos metemos a una situación de de de disputa por por la

representación y por los bienes. Y entonces dejamos de lado lo que debiera de ser mas importante

Somos un un un sindicato que ha perdido presencia, que ha perdido movilidad, que ha perdido

este participación que no tiene propuesta frente a los acontecimientos que a nivel nacional e

internacional han venido sucediendo. Y se tiene un discurso que es el que elaboran los

jóvenes que ahora han integrado al equipo asesor de la de la dirigencia sindical que no encuentra

eco por la vía de los hechos de las propuestas que se hacen ¿no? Entonces es esa parte la que

me parece que nosotros deberíamos de estar evaluando sobre todo en este período tan importante

de del cambio generacional que está enfrentando el sindicato para lograr recuperar la identidad

política la identidad de clase la identidad este de de de trabajadores sindicalizados, de camaradas

que nos debieramos de estarnos defendiendo codo a codo frente al al al impacto que va a tener

en nuestra organización las las grandes reformas ¿no? Ya nos enfrentamos a una y todo el mundo

anda como si no pasara nada, pero a la hora que empiezan a hacer por ejemplo trámites para

jubilarse o quieren este tener la visión de que es lo que va a suceder este más adelante con ellos

algunos compañeros cuando se enfrentan al panorama dicen como crees que eso nos va a pasar

en esta parte de la del proceso de jubilaciones dicen pero como crees que si es, hasta se nos

quedan viendo como si nosotros estuviéramos mintiendo ¿no? cuando les explicamos que ya

no van a ser treinta años de servicio ahora sino van a ser sesenta años de servicio [ríe] por

ejemplo ¿no? Entonces decían no como crees no es así yo decía compañero revise la nueva ley

del issste, en que condiciones quedó establecida la nueva ley del issste.

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

Quizás sea precisamente por la capacidad que tiene la reivindicación de la función del sindicato como “combativo” lo que motive a que la corriente Roja contribuya en

la generación una noción de peligro sobre la participación política que no acota los límites del Estado. Esta imagen es representada en lo que podríamos llamar el peligro del “modelo SME”, que consiste en la construcción de la idea de que en el contexto de la política de desregulación laboral, y de la conformación de un gobierno federal sumamente autoritario, los personajes que se enfrenten a los intereses del estado podrían correr la misma suerte que el Sindicato Mexicano de Electricistas, y ser desmantelados por el Estado.

Pero Silvia Villegas considera importante desmentir esa imagen, a través del entendimiento de la especificidad que implica el sindicalismo universitario:

la valoración que se tiene para paraaa desmembrar al al sindicato mexicano de electricistas pero por supuesto que no nos aplica a nosotros porque nosotros no tenía.. no somos un sindicato que represente un serio peligro para los intereses de las clases que que estan intentando modificar las relaciones de trabajo quitando del todo el bienestar social que creó el estado de bienestar social hace un buen rato ¿porque? porque no somos trabajadores productivos pero seguramente si tendremos que estar enfrentando la parte de la pérdida de estabilidad en el empleo. Porque lo que se pretende es que no se tenga esta posibilidad de de de seguridad en la representación y la defensa de los derechos que esto significa. De todo lo que se ha venido conquistando no por este comité ejecutivo sino desde que inició este la vida de los sindicatos de manera general en el período fuerte de la creación del sindicalismo nacional e internacional.

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

3. Relaciones sindicato y sociedad

En lo formal el STUNAM no se define como un sindicato meramente gremialista, en tanto que se muestre preocupado sólo en los problemas laborales con las institución, sino que aparece como una organización comprometida –a partir de su fundamento ideológico básico– con la conformación de frentes sindicales más amplios que tengan capacidad de resolver problemas laborales más amplios.

“El STUNAM se manifiesta por la unidad de la clase trabajadora y **apoya toda tendencia democrática al interior de los sindicatos controlados por el Estado** y, además, está **a favor de la creación de Sindicatos Nacionales de Industria**, lo cual permitirá que en el futuro el conjunto de trabajadores quedemos agrupados en una Central única, democrática e independiente. Acorde con esta **definición clasista unitaria**, el STUNAM **pugnará por la existencia de sindicatos únicos en las universidades** y luchará por eliminar las diferencias gremiales entre trabajadores universitarios, impulsando el proceso de integración de los mismos en formas organizativas únicas, independientemente de su participación en el proceso de trabajo.”

Sin embargo, su planteamiento ideológico motiva que su posición con otras organizaciones de la sociedad, como los partidos políticos “burgueses” sea distinta, en el sentido de rechazar cualquier posibilidad de acercamiento, colaboración o injerencia.

“El STUNAM [...] **se manifiesta en contra de la afiliación masiva de los sindicatos a cualquier partido político; a la vez que defiende y garantiza el derecho individual de sus afiliados a pertenecer al partido político de su preferencia o no pertenecer a ninguno**. Igualmente reivindica la potestad de sus afiliados para que estos ejerzan o no su derecho a voto en las contiendas electorales que se realicen a nivel Estatal, Municipal o Federal.”

Sin embargo, en su práctica las diversas corrientes del STUNAM se encuentran estrechamente vinculadas con los partidos políticos, de manera especial al PRD y sus grupos internos, aunque progresivamente se han ido integrando militantes del PAN a la estructura de representantes de la corriente Roja.

En este sentido destacaríamos las relaciones de los líderes de las tres planillas que contendieron en el último proceso electoral. Adrián Pedrozo tiene una estrecha

relación con René Bejarano, pues fue su adjunto en el periodo que Bejarano fue suspendido de sus funciones. José Castillo está relacionado con Armando Quintero. Y Agustín Rodríguez forma parte de la corriente “Nueva Izquierda”, mejor conocida como “los chuchos”, puesto que es liderada por Jesús Zambrano y Jesús Ortega.

Por último, se ha establecido formalmente el objetivo de transformar la sociedad en su conjunto, como condición indispensable para la defensa de los trabajadores y de la propia organización sindical.

“Nuestra lucha no se reduce a la conquista de mejores condiciones para la venta de nuestra fuerza de trabajo y capacidades, sino que **implica también la necesidad de educar y capacitar a los trabajadores para que accedan a la conducción política de la sociedad, cuando las actuales estructuras sean modificadas radicalmente por la clase obrera y las clases explotadas de la población**, En nuestra vida sindical, la acción reivindicativa y la acción política se entrelazan y complementan, constituyendo el conjunto de acciones mediante las cuales los trabajadores **nos hacemos partícipes de las responsabilidades inmediatas e históricas del proletariado**.

[...]

La Garantía para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, de la democracia e independencia sindicales, radica en **que también en el ámbito de toda la sociedad sean vigentes las libertades y derechos democráticos**. Los sindicatos democráticos no pueden florecer y consolidarse en un ambiente de autoritarismo y opresión política. De ahí que la lucha por defender y consolidar las organizaciones de los trabajadores debe ir **acompañada de la lucha en pro de la vigencia plena e irrestricta de las libertades y derechos que el pueblo ha conquistado en largos años de lucha**.

[...]

El STUNAM ha sido y será **solidario con las luchas que realizan otros sectores de trabajadores** por sus derechos y reivindicaciones, con todos los sectores populares **que luchan porque en el país reine el respeto a la vigencia de las libertades democráticas para los mexicanos**. La violación y el pisoteo de los derechos de los trabajadores y el pueblo encontrarán siempre en el STUNAM una firme resistencia y rechazo.

El STUNAM se esfuerza por **impulsar la solidaridad internacional, con las luchas que la clase obrera y las fuerzas democráticas y revolucionarias de otros países llevan adelante por la plena liberación de sus pueblos.**”

Capítulo 4 Construcción del sentido de Democracia: Vida interna; prácticas, lo formal y lo sustantivo

Introducción. Construcción del Mercado interno y de legitimidad sindical en un contexto de desregulación laboral

Las prácticas y dinámicas que se exponen en este capítulo se articulan en la idea de la *construcción del mercado interno*. El sindicato debe cumplir con múltiples tareas y funciones, como la bilateralidad, la negociación de las condiciones de trabajo, su participación en cuestiones de política nacional, etcétera, pero *cada vez es más central la función del sindicato como regulador monopólico de un mercado de trabajo interno*.

En esta regulación monopólica se definen las dimensiones básicas del empleo, tanto sus características como mercancía en lo que Marx llamó esfera de la *circulación* –su componente salarial y de contratación-despido–, como del control de las *condiciones* para la fuerza de trabajo, o los contenidos funcionales del trabajo –escalafón, cargas de trabajo y supervisión–.

Se trata del caso particular en que el sindicato es el actor predominante en la construcción del mercado interno de trabajo, de manera que las prácticas relacionadas con la construcción de la democracia, representatividad y legitimidad en el STUNAM, no están dislocadas, sino que de hecho se articulan en este singular ámbito sindical que construye, opera y regula el mercado de trabajo de la Universidad.

La construcción de la democracia, legitimidad y representatividad sindical a través de las prácticas sindicales internas del STUNAM –que exponemos en este capítulo–, subraya la perspectiva de que las prácticas se encuentran en una constante tensión entre lo formal y lo sustantivo, es decir, entre las normas establecidas formalmente, la *costumbre* y las *prácticas culturales* desarrolladas por los actores de manera cotidiana, en un proceso de construcción de sentido de las normas y de las nociones de democracia, legitimidad y representatividad.

Las normas establecidas para la regulación de la relación laboral entre la UNAM y el STUNAM tienen una peculiaridad con respecto al contexto nacional, en tanto que mantienen cierto nivel de rigidez que podríamos caracterizar como excepcional en un contexto de desregulación laboral, desaparición de las organizaciones sindicales, pérdida de derechos laborales y finalmente, del empleo. Este apartado introductorio expone la peculiaridad de estas normas que construyen las características clave⁷⁵ de lo que caracterizamos como el *mercado interno de trabajo* de la UNAM. Características que están estrechamente vinculadas con la construcción de la legitimidad sindical del STUNAM.

De acuerdo con las propuestas que discuten el mercado de trabajo de De Castro, 2012a y 2012b; De la Garza, 2008b; Doeringer 1983; Granovetter, 1985; Herrera, 2005; Izquierdo, 2012; Llamas, 1989; Marx, 1974, y; Piore, 1983 y 1990 podríamos

⁷⁵ No explicaremos de manera exhaustiva las características del mercado de trabajo de la UNAM, puesto que en sí mismo este es otro problema de investigación, sin embargo, creemos que puede ser de relevancia mencionar algunas características clave, que caracterizan la construcción de la peculiaridad del trabajo en la UNAM, en relación con el papel del STUNAM en la negociación de la relación laboral y del contexto de la situación actual del trabajo en México, caracterizada por la precarización y desregulación laboral.

afirmar que, en el caso de la UNAM, nos encontramos ante un *mercado interno*;⁷⁶ sin embargo, se trata de un mercado interno, *sobredeterminado por el funcionamiento de las redes sociales*.⁷⁷ Es decir, que el mercado interno no es el único determinante para la organización del trabajo, sino que junto con él, y en negociación con él, las redes sociales se imponen y obligan a reformular y re-negociar las normas, por lo que se podría hablar de la *construcción social del mercado interno de trabajo en la UNAM*.⁷⁸

Desde nuestro punto de vista, los mercados internos de trabajo no constituyen instituciones separadas o ajenas a la dinámica capitalista, sino que son la manera específica en que, en determinadas condiciones histórico sociales y culturales, se

⁷⁶ Después de reconocer que existen varios tipos distintos de estructuras de mercado interno de trabajo Piore y Doeringer (1983:342, 343) definen que “la pauta predominante parece ser una pauta en la que los puestos de producción se ordenan en distritos de antigüedad o líneas de progresión. Las clasificaciones de los puertos de entrada tienden a encontrarse en el extremo inferior de estas líneas y las vacantes de los demás puestos se suelen cubrir mediante la promoción de los trabajadores situados en la clasificación inmediatamente inferior en la línea de progresión.

Los criterios que rigen la entrada en un establecimiento son bastante sensibles a la situación del mercado externo. Así, pues, los ‘estándares de contratación’ de la planta varían con el nivel de desempleo, las tasas de salarios ofrecidas por los competidores, las características de la oferta local de trabajo y demás. En cambio, los despidos y ascensos a los puestos que no son de entrada son determinados en general por estándares relativamente fijos de antigüedad y capacidad. Los estándares concretos varían de una planta a otra, sobre todo el peso dado a la antigüedad en relación con la capacidad. En cualquier planta dada, los estándares están sujetos a revisión, pero no cambian libremente con las condiciones económicas exteriores y ni siquiera en respuesta a las variaciones de la oferta y la demanda internas del trabajo.”

⁷⁷ La relevancia de las redes sociales se han puesto en discusión a partir de los desarrollos de la nueva sociología económica y en particular de los trabajos precursores de Granovetter (1973 y 1985), Herrera (2005: 58) sugiere su utilidad para el análisis del mercado de trabajo: “en el estudio del mercado de trabajo, una dimensión de gran importancia es la de la articulación entre el espacio de la producción de mercancías y el de la reproducción de las propias personas que realizan el trabajo, y de las condiciones materiales, sociales y simbólicas en las que dicha reproducción se realiza; dimensión en la cual las unidades familiares y las redes de relaciones sociales resultan ser actores fundamentales.

En estas propuestas, las redes de relaciones sociales en el acceso, promoción, permanencia y salida del empleo [...] se convierte en un rico y sugerente campo de estudio, en el que debe partirse de lo micro y cotidiano [...] para intentar articularlo con los elementos macro”

⁷⁸ “el Modelo de Mercado Perfecto no solo contiene demasiados supuestos, sino que es posible oponerle otro enfoque de actores que *construyen* dentro de ciertas restricciones unos su oferta y otros su demanda de fuerza de trabajo”, vistos como actores que no actúan simplemente de forma racional, sino que están acotados por estructuras diversas entre las que se mueven y deciden a través de un proceso de construcción de sentido, por un lado se trata de la construcción de la estrategia de empleo y por el otro lado, la construcción de las estrategias de demanda de trabajo (De la Garza, 2008b).

objetiva de una manera particular la relación de explotación, es decir, la tensión que se genera entre la tendencia del valor que se autovaloriza por *subsumir realmente* los procesos de trabajo y consumo a su propia *sujetividad sustitutiva* (como se expone en *El capital*), y por el otro lado la tendencia a *regular* o *resistir* esta dinámica con mecanismos no propiamente capitalistas, como las políticas proteccionistas, *las organizaciones sindicales* –en nuestro caso el STUNAM– y las redes sociales.

Lo cual se encuentra inserto en un contexto en que *el mercado mundial se ha realizado* tupiendo su *medida mundial*⁷⁹, por lo que las tendencias a desregular y reestructurar los mercados de trabajo se profundizan, produciendo fenómenos cada vez más similares a los que Marx expone conceptualmente (más allá de los ejemplos) en *El Capital*⁸⁰. En este contexto, el pacto corporativo mantenido en nuestro país se ha roto, las luchas frontales de los sindicatos contra el Estado o los patrones se han visto reducidas y el trabajo tiende a precarizarse, desregularse mientras los sindicatos tienden a desaparecer.

A pesar de este contexto general el mercado interno de trabajo en la UNAM mantiene una importante regulación a través del sindicato, así como normas propias de la época corporativa, por lo menos en cuanto a su *rigidez*⁸¹.

⁷⁹ El concepto de *medida de capital* es usado por Marx en los manuscritos de 1844, para distinguir la *medida continental* europea de la *medida mundial* que se alcanzaría con la realización del *mercado mundial*. Se puede encontrar una explicación sintética en Veraza, 1999.

⁸⁰ Este punto de vista implica la consideración de que *El capital* fue escrito conceptualmente en el horizonte de la realización del mercado mundial que se ha alcanzado hasta nuestra época, a pesar de que en su exposición fue necesario utilizar ejemplos del siglo XIX, por lo que se trataría de un texto conceptualmente pertinente para la explicación de nuestra época, aunque sería necesario leerlo al “contra-ejemplo” (Veraza, 2007).

⁸¹ “la utilidad del mercado interno de trabajo como construcción analítica no depende de la existencia de normas administrativas. Depende más bien de la *rigidez* de las normas que definen los límites de los mercados internos y que rigen la evaluación y asignación dentro de ellos. Si estas normas no son rígidas y responden libremente a las variaciones de las condiciones económicas, su función económica independiente será mínima. En estas circunstancias, la preocupación por estas normas sólo servirá para oscurecer el funcionamiento de las fuerzas económicas subyacentes. Si, por el contrario, las normas son rígidas, interrumpirán o transformarán las influencias económicas haciendo que el mercado interno de trabajo responda a los acontecimientos económicos dinámicos de una manera que no se puede predecir fácilmente con la teoría económica convencional.” (Piore y Doeringer, 1983:344)

Precisamente la construcción de la legitimidad del STUNAM pasa por la consideración de lo peculiar de estas características en el contexto actual, prácticamente como condiciones de excepción. Para exponer esto presentamos a continuación una breve descripción de algunas características clave de la construcción de este mercado interno.

Formas de Ingreso

Empecemos, en este sentido, por considerar uno de los fenómenos que mejor ilustran nuestras afirmaciones. El ingreso al mercado de trabajo en la UNAM es, en la mayoría de los casos, cerrado, puesto que la única forma de acceder a él es siendo recomendado por un familiar afiliado al STUNAM. La regulación en este caso es explícita y rígida, además de que es el propio sindicato el que controla este proceso.

Sin embargo, en el caso de la UNAM la presencia de las redes sociales es un elemento central en la construcción del ingreso, en relación con la negociación de lo establecido, precisamente porque la forma de ingresar requiere de tener cierta “conexión” con este mercado de trabajo –tener un familiar que recomiende–, es decir, tener redes sociales que permitan el conocimiento y el acceso al mercado de trabajo.

Pero la importancia de las redes sociales puede ser mejor ilustrada al considerar, por ejemplo, los casos en que las prácticas de las redes sociales pasan sobre las normas y las reformulan. Esto ocurre, por ejemplo, cuando la asamblea de alguna dependencia decide otorgar plazas de “solidaridad”, es decir, cuando alguna circunstancia como una enfermedad, la muerte del familiar o cualquier otra situación considerada “crítica” por la comunidad de trabajadores reunidos en asamblea, los lleva a decidir otorgar el derecho a “recomendar” a una persona que

no cumple con los requisitos establecidos por el mercado interno, es decir, no cumple con la puntuación necesaria⁸² para poder realizar la recomendación.

En la práctica, la buena relación del trabajador con los delegados sindicales o algún otro funcionario sindical con injerencia en la bolsa de trabajo (controlada por el sindicato) funciona como la red social que le permitirá el ingreso de su familiar. De hecho, la adhesión de una buena parte de los militantes de las corrientes sindicales podría ser explicada a través del control que el sindicato mantiene de las plazas, por un lado porque una buena parte de ellos son mantenidos ahí bajo la promesa de poder obtener una plaza, y por la otra parte porque quienes ya han obtenido una plaza deben “pagarla” con lealtad.

Organización del trabajo. Comunitarismo vertical.

La organización del trabajo está rígidamente establecida a través de los “catálogos de puestos”, donde se señalan con especificidad las tareas que corresponden a un trabajador, dependiendo de su categoría y puesto. En este sentido es claramente una característica de un mercado interno que beneficia a los trabajadores en tanto que estos catálogos les sirven para resistir y oponerse a tareas que “no les corresponden”, así como para lo que llaman “la defensa de la materia de trabajo”, que consiste en no permitir a trabajadores que no formen parte de este mercado interno la realización de las tareas contempladas en los catálogos de puestos.

La definición de estos catálogos se realiza en condiciones de bilateralidad entre el sindicato y las autoridades de la UNAM. Sin embargo, también se construyen formas de organización del trabajo determinantes cuyo funcionamiento no es propiamente capitalista, sino comunitario, en tanto que basado en las redes sociales de la comunidad de los trabajadores. En este mercado de trabajo es una característica constante la realización de asambleas democráticas para la decisión

⁸² La puntuación sindical sirve principalmente para poder “recomendar” a un familiar, y es una forma de efectivizar que los trabajadores participen activamente en las redes sociales y contribuyan a su reproducción.

sobre las formas de hacer el trabajo e incluso, sobre el trabajo que se habrá de realizar.

En estas asambleas se desarrolla un fenómeno al que podemos llamar “comunitarismo vertical” en tanto que las redes sociales construyen una forma comunitaria de organizar el trabajo, lo que no necesariamente se traduce en “horizontalidad”, es decir, que no todos los trabajadores que participan en estas asambleas tienen los mismos derechos para poder participar en ellas, ni mucho menos hay condiciones igualitarias sobre la toma de decisiones. Aquí el sexo, la edad y la pertenencia o no a alguna red social –principalmente una familia del centro de trabajo– ofrece mayores o menores posibilidades de ser tomado en cuenta.

Como en este mercado interno se ha establecido que recomendar a familiares directos debe privilegiarse y ha otorgado una cuota de puntos para formalizarlo, lo más común es que los trabajadores universitarios recomienden a sus familiares, lo que con el tiempo produce que familias completas convivan en el espacio laboral.

En estas condiciones la primer red social que se forma *dentro del espacio laboral* es la familiar, lo que suele llevar a la reproducción de la dinámica doméstica en el espacio de trabajo. Estas familias hacen del “jefe del familia” –el hombre que en la dinámica doméstica se presenta como el dirigente– en un representante de esta red social frente al conjunto de la comunidad laboral. Como en un pueblo, las condiciones, la organización, los tiempos y las formas de trabajo son decididas por los “jefes de familia”.

Así, en las asambleas estos jefes de familia hablan por su colectivo, los representan ante el resto de familias y de redes sociales de trabajadores. Se produce así una dinámica comunitaria y vertical (de aquí la pertinencia de profundizar la investigación con la perspectiva de género, veáse Jaimez, 2012).

Es interesante el caso de los trabajadores que no tienen una familia en su centro de trabajo, pues estos no dejan de estar vinculados a través de redes sociales, aunque esta relación toma otras direcciones. Una de estas es la tendencia a tener un mayor acercamiento con los delegados sindicales. A falta de un colectivo familiar desde el cual defender sus condiciones de trabajo se tiende a construir otras redes sociales con quienes no puedan limitarse a representar a su familia, sino que tengan capacidad de representación de los trabajadores. Entorno a los delegados de alguna corriente sindical estos trabajadores se agrupan en colectivos capaces de negociar con los otros colectivos la organización laboral de la comunidad.

Aquí se vuelve relevante la estructura sindical, pero no a nivel macro, sino en el piso de cada dependencia. En este sentido los delegados no se suelen mostrar como elementos alejados de los trabajadores, sino que se encuentran muy cerca de ellos, se muestran interesados de su defensa, y tratan de ganar su confianza. Los delegados acuden al área de trabajo de cada uno de estos trabajadores, les preguntan si todo va bien, interceden por ellos, los asesoran. A través de esta mediación se construyen fuertes relaciones de lealtad y legitimidad entre los trabajadores y sus representantes, seas estos algún grupo de delegados o alguna corriente sindical –cualquiera que sea–.

se manejan muchos intereses, sí por supuesto muchos, yo te digo que en la comisión de escalafón a veces los exámenes vienen trabajados desde las dependencias, a veces por laa (.) solo por la administración o a veces la administración y los compañeros en lo individual, la administración y las delegaciones sindicales, por supuesto hay quejas de que le dieron el examen, este que nos reprobamos a todos pa' que solo pasara éste ehh ene cosas ene situaciones que tuu mantienes constantemente pero que los compañeros ehh, es difícil, es difícil cómo comprobar que, por ejemplo, cómo comprobar que le dieron el examen a alguien, cómo compruebas...
ESE Imelda Olmos. 7/03/2014

Ascenso laboral. El escalafón

Aquí, como en el caso del ingreso, nos enfrentamos ante un mercado interno muy rígido que establece con claridad los mecanismos de ascenso laboral. Las formas de reclasificarse suelen tener que ver, además de contar con las competencias necesarias en cada caso, con la antigüedad, pues el escalafón de la Universidad está caracterizado por una línea de progresión en la que el principal criterio de promoción es la antigüedad laboral, sin embargo, este criterio hecho norma en el Contrato Colectivo de Trabajo y en el reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón, puede ser modificado dependiendo del nivel de conexión de las redes sociales.

Es el caso que la convocatoria para ocupar las plazas vacantes, esta suele ser publicada con muy poco tiempo de anticipación, por lo que se hace difícil que un trabajador pueda atenderla, sobre todo si este se limita únicamente a revisar los anuncios al respecto, en este sentido, es necesario que los trabajadores estén conectados con las redes sociales (delegados, comisionados o subcomisionados de escalafón) que les doten de la información suficiente para poder optar por estas plazas de manera oportuna, puesto que la documentación solicitada no suele ser poca ni fácil de reunir.

Adicionalmente, parece que las redes sociales pueden llevar también a la comisión de prácticas extralegales o ilegales en los concursos de promoción escalafonaria, tales como calificar los exámenes de aptitud de manera tal que se busque beneficiar a un trabajador en específico –aprobándolo a él y reprobando a los demás–, cambiando los exámenes, practicando exámenes que no corresponden al puesto a ocupar, negando dictámenes aprobatorios, o permitiendo que trabajadores que no cumplen los requisitos para ocupar una plaza puedan inscribirse al concurso para ocuparla. Información que obtuvimos en entrevista con Imelda Olmos, Comisionada de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón.

Segregación de género

Podríamos destacar otros elementos de esta configuración de mercado de trabajo, como la importante presencia de una segregación de género, en la que algunos puestos se encuentran feminizados y otros masculinizados. E incluso puestos en que la cantidad de hombres y mujeres es prácticamente paritaria pero la división del trabajo se realiza como una división sexual del trabajo, donde las tareas que requieren de mayor fuerza y que representan mayor peligro son establecidas como masculinas.

Como vemos, son otra vez las redes sociales un aspecto importante, tanto en la construcción de lo que se define como femenino o masculino, como en el establecimiento de una organización del trabajo que responde a esta definición a través de asambleas que reproducen la dinámica doméstica. Al mismo tiempo, en otra investigación sería pertinente observar los recientes cambios en la composición o representación de género de algunos trabajos sexualizados (los feminizados incluyen a más hombres y los masculinizados a más mujeres), como consecuencia de los cambios en el *mercado externo*, transformado en el contexto del siglo XXI y su medida de capital.

Consideraciones finales

Muchos más ejemplos podemos encontrar en el sentido de la argumentación que aquí sostenemos –que se construye un mercado interno sobredeterminado por la dinámica de las redes sociales, por un lado, y por la dinámica del valor, por el otro–. Pero no es el objetivo de esta introducción ser exhaustivos en el tema, sino más bien señalar estos como “casos clave” o representativos de una serie mucho más amplia de formas de objetivación de las redes sociales interpersonales, la costumbre, las normas, las prácticas y la construcción del sentido.

Lo que queremos destacar al señalar estos elementos es que el mercado de trabajo de la Universidad no se rige sólo por la dinámica capitalista, sino que la dinámica comunitaria, a través de redes sociales es uno de sus principales componentes. Donde elementos como las leyes consuetudinarias, las costumbres y la experiencia

directa influyen directamente en la configuración del mercado interno de trabajo –y no sólo la dinámica de sometimiento del valor–.

La construcción del mercado interno, resultado de la tensión entre la dinámica capitalista de organización –y su reestructuración– del trabajo y la influencia comunitaria de las redes sociales se ha *codificado* en el Contrato Colectivo de Trabajo, el Estatuto del STUNAM y las diversas disposiciones, reglamentos, catálogos de puestos, etcétera, que regulan las relaciones laborales en la UNAM, pero como veremos en los siguientes apartados, también esta codificación se encuentra constantemente en proceso de negociación e interpretación por la práctica y la subjetividad de los actores al dar sentido a sus acciones y organizaciones.

Dentro del STUNAM podríamos dar cuenta de un conjunto muy amplio de prácticas, muchas codificadas y reguladas formalmente, otras en un vacío de formalización y otras que son llevadas a cabo en sentido opuesto a lo establecido, pero en todas estas prácticas podemos reconocer a los actores como los que les van dando contenido y significado. En los puntos que exponemos a continuación retomamos tres espacios clave⁸³ en que se realizan cotidianamente prácticas de relación entre las bases y las dirigencias; en las prácticas electorales; y en las relaciones de grupos y corrientes sindicales, la exposición de estos tres espacios se hace en relación con las dimensiones que cruzan: la estructura y funcionamiento interno del sindicato, las relaciones del sindicato con el trabajo y con la institución, las relaciones entre sindicato y Estado (en cuanto a las prácticas internas) y las relaciones sindicato y sociedad (en cuanto a las prácticas internas).

⁸³ Por su puesto el conjunto de prácticas significativas es mucho más amplio e incluye otros espacios importantes, como la gestión del Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, hemos acotado el centro de nuestro interés en los tres espacios que aquí hemos considerado claves, de manera que cuando se hace mención a otros espacios, esto es porque se considera que tienen alguna relación para explicar los tres espacios que consideramos claves.

1. Organización sindical en la Delegación del lugar de trabajo

En su Declaración de Principios, el STUNAM establece los siete aspectos que definen su funcionamiento democrático.⁸⁴ Sin embargo, lo establecido sobre la participación sindical democrática es puesto en cuestión por la práctica cotidiana. Las prácticas sindicales se mueven entre el terreno de *lo formal y lo sustantivo*, lo establecido y su interpretación, resignificación y puesta en práctica que construye nuevos *significados de lo democrático* y, junto con ello, de *lo legítimo y representativo*.

Nuestra intención en las siguientes líneas es mostrar una imagen matizada de las prácticas del funcionamiento interno del sindicato, puesto que a pesar de la existencia de una fuerte *centralización* y una clara tendencia a la *burocratización* de los espacios de *dirigencia sindical* –que también mostraremos–, no pretendemos simplificar nuestro análisis en la observación de los dirigentes como una especie de “villanos” que mantienen dominados y controlados a sus representados.

Nuestro punto de partida, en este sentido, no es el análisis del funcionamiento sindical en los espacios de *dirigencia*, sino la *organización sindical en el lugar de trabajo*, es decir, el funcionamiento de las delegaciones sindicales, como una forma de complejizar el análisis de la relación bases-dirigencias en la participación y la

⁸⁴ a) La participación de todos los agremiados y sólo de estos, en igualdad de condiciones en el análisis, la discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales.

b) La aplicación y ejecución de la política sindical y acuerdos sindicales votados mayoritariamente conforme al presente Estatuto.

c) El ejercicio de la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación sindical.

d) El derecho a votar y ser votado para ocupar cargos de dirección sindical.

e) La revocabilidad de los mandatos en todos los cargos de representación.

f) La libertad de expresarse, actuar y organizarse en corrientes o grupos político-sindicales dentro de Sindicato, siempre y cuando estos no atenten contra la existencia e integridad del mismo y los intereses fundamentales del proletariado.

g) La representación proporcional de las mayorías y minorías para la integración de las instancias de dirección, fiscalización y representación, a saber: Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité Ejecutivo, Comisiones Mixtas Contractuales y Comisiones Autónomas de Fiscalización en los términos que lo marque el presente Estatuto. El STUNAM pugnará porque los principios anteriores sean incorporados al Estatuto de: La Organización Nacional de Sindicatos Universitarios.

construcción de la *experiencia sindical cotidiana*, que si bien está fuertemente relacionada con el problema del *control*, es cierto también que ha permitido el desarrollo de *contrapesos a las dirigencias* y adicionalmente, la posibilidad de construir, a partir de la asamblea de la Delegación sindical del lugar trabajo, una reafirmación política de los miembros de la comunidad laboral de la dependencia.

Esta tensión se expresa con claridad en momentos excepcionales, como los *procesos electorales*, pero también se muestra de manera cotidiana en la participación sindical de las bases, de las dirigencias, y de las *corrientes sindicales* como su instancia intermedia. De hecho, es en estos espacios y procesos, que se debaten, enfrentan y negocian diversas interpretaciones de la función y el sentido del sindicato, el trabajo, la Universidad, el Estado, la sociedad y los movimientos sociales, pugna que en su proceso construye el sentido y significado de la democracia, legitimidad y representatividad del STUNAM.

La Asamblea delegacional –formalmente– es la máxima instancia de toma de decisiones en la Delegación.⁸⁵ Sin embargo, en la práctica este carácter parece respetarse sólo en algunas delegaciones, pues en otras parece haber perdido la capacidad resolutoria, quedando simplemente como una instancia testificadora donde los delegados “bajan la información”. A partir de la exposición de dos casos ilustramos cómo la práctica construye distintos significados de la Asamblea delegacional y de los delegados que la representan ante el CGR.

Un entrevistado que es delegado de la FES Acatlán desde hace dos años, considera en este sentido que la toma de decisiones recae, en realidad, en el Pleno delegacional, es decir, en la reunión que el conjunto de delegados realiza de manera previa a la Asamblea, decisiones que posteriormente se le transmiten a

⁸⁵ Estatuto STUNAM, ARTÍCULO 28. “**La máxima autoridad Delegacional es la Asamblea, la cual discute y decide los asuntos que atañen a la totalidad de los afiliados a la Delegación de su dependencia** y pondrá en práctica las decisiones de los órganos deliberativos y resolutorios del STUNAM; a su vez servirá como primera instancia para la resolución de los conflictos de trabajo que se presenten en la dependencia.”

esta Asamblea, pero como mera información, pues –considera– ellos no pueden decidir:

primero se discute **en el pleno delegacional, ahí se toma la decisión**, la asamblea, **la asamblea nomás es como información, la asamblea no puede decidir**, o sea, si hacen sus exposiciones de que no estoy de acuerdo con esto y esto y esto, pero ahí se les debate se les dice mira es esto y esto (IC) los delegados {deciden los} nueve entonces, donde se ve es en el pleno delegacional, **en la asamblea** se puede meter como un punto que pueden ver las opciones pero ahí **no se puede modificar nada** entonces como informativo y explicación, pero en el pleno delegacional es donde se ve.

ESE Hombre 2. 3/03/2014

En cambio, otro entrevistado, delegado de la preparatoria cuatro desde hace seis años, considera que la función de los delegados sería el informar a la asamblea lo que se trabajó en el CGR, la programación de movilizaciones y los conflictos laborales de la dependencia, pero la Asamblea debe ser la que de la última palabra, la que decida, de manera que el papel de los delegados queda limitado a brindar orientación:

¿Cuál es la función de la asamblea delegacional en la prepa cuatro?

En primer lugar ps este notificar lo que se trabajó en el CGR anterior, sobre lo que se está trabajando o lo que se pueda llegar a hacer en algún marcha o mitin dependiendo las fechas y este sobre todo los puntos generales por el orden del día es agarrar la problemática que trascienda en algún departamento de la dependencia.

digamos en el nivel interno quien toma las decisiones ¿la delegación sindical o la asamblea?

En lo que **determina la última palabra**, es la de **la asamblea de los trabajadores** nosotros de alguna manera **tratamos de dar** este **una orientación** a los trabajadores de los pros y los contras.

ESE Hombre 3. 4/03/2014

En este mismo sentido se debate la función del delegado sindical, el delegado de prepa cuatro considera que el delegado es un “tramitador”, ante la administración y el sindicato, de préstamos y recursos para las necesidades de los trabajadores:

hasta los compañeros de nuevo ingreso, prácticamente **en las gestiones de las necesidades de los trabajadores ps prácticamente solo soy un tramitador ante la instancia de patronal** en el aspecto de los cursos de las necesidades de los préstamos, de las necesidades de (...) de alguna prestación prácticamente si sería lo que si se ha hecho en estos seis años

ESE Hombre 3. 4/03/2014

Pero para el delegado de Acatlán, además del papel de *gestor*, el delegado debe cubrir con el papel de *defensor* de los trabajadores, lo que supone una situación compleja en un contexto en que parece ser que los trabajadores están acostumbrados a faltar constantemente a sus obligaciones laborales.

porque también

así como lo marcan derechos nos marca obligaciones que hay veces que **los trabajadores no cumplen y aún así como delegados tenemos que defenderlos**. Supongamos que ellos no lo están cumpliendo pero **no nos queda de otra, es nuestro trabajo**. Que aún así yo sí trato de hacer conciencia a la gente que luego dicen que los regaña pero, les digo tu tienes derechos pero también tienes que cumplir con obligaciones, ahorita por ejemplo ahorita lo que tenemos toda la unam y la administración está buscando como fregarla o sea como tronar a la gente y a la gente le sale lo (IC), porque **están acostumbrados a faltar a este salirse, a checar e irse a su casa**, y que de ahí se lo estén agarrando y están las rescisiones que están en el contrato, entonces pr ejemplo un chavo me habla y me dice

ESE Hombre 2. 3/03/2014

Exponemos estos dos casos como botón de muestra de la *heterogeneidad y diversidad de la organización sindical en el lugar de trabajo*, las delegaciones sindicales, así como de sus concepciones sobre la *función* de la Asamblea y de los mismos delegados. Esta heterogeneidad en la interpretación de la función del sindicato y el significado de su democracia, en el nivel de la organización sindical

del lugar de trabajo, tiene como resultado un amplio repertorio de prácticas del que sería imposible dar cuenta. Pero creemos relevante mostrar la existencia misma de esta diversidad para matizar la idea de un *control sindical total* y la visión unidimensional de las prácticas sindicales.

Efectivamente, en el STUNAM hay prácticas muy funcionales para el desarrollo del control de las bases por los representantes sindicales en el espacio del lugar de trabajo –los delegados–, así como de estos a las dirigencias sindicales, sin embargo, la posibilidad de desarrollar prácticas que no responden a la lógica del control sindical, son posibles por un nivel significativo de autonomía de estas delegaciones, pero también por la construcción de significados divergentes sobre la función de la Delegación y de sus delegados.

Esta divergencia se desarrolla sobre la ideología que influyó en la génesis del STUNAM, lo que es ilustrativo en por lo menos tres tipos generales de delegaciones. La que menor influencia ideológica tiene identifica la función sindical en el lugar de trabajo simplemente como el mecanismo de *mediación y negociación* de las condiciones laborales entre jefes y trabajadores de base (lo que en los años ochentas se identificaba como la mediación de la relación capital – trabajo), es decir, y que en este sentido identifican la función del delegado como *gestor* y *defensor* de las condiciones laborales pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Del lado opuesto estarían las delegaciones que ven esta función sindical como la primera instancia de organización política del “sujeto revolucionario”, como construcción de los trabajadores en tanto proletarios, destinados estructuralmente a destruir al capitalismo, y por tanto, a la burguesía y sus representantes en la UNAM –funcionarios y catedráticos de derecha–, así como en el STUNAM –trabajadores y dirigentes *reformistas* o *esquirolas* del capital–.

Ninguna Delegación es totalmente de tipo *gestora*, ni *radical* pero estos dos extremos constantemente atraviesan a la mayor parte de las delegaciones, a veces a través de los propios delegados, pero también es posible que se realice a través

de colectivos de trabajadores, pertenecientes o no a una organización política de mayor magnitud.

Sin embargo, la mayor parte de las delegaciones podrían ser clasificadas en un punto medio, entre la función *gestora* y con una reconocible influencia ideológica como marco subjetivo de negociación, donde si bien el problema central ya no es puesto en términos de “lucha de clases” sí permanecen ciertas concepciones sobre con quién es válido negociar y con quién eso significa una suerte de “traición”.

Este nivel de complejidad puede ser expuesto en relación con la defensa crítica o concienzuda que pudiera realizar un delegado de un trabajador que reiteradamente falta a sus obligaciones laborales –como en el caso del delegado de Acatlán, que ya comenzamos a desarrollar–, la que puede ser interpretada como una falta a su función natural y su conversión en “patronal”:

yo se lo digo a la gente y y

dicen, es que tú nos regañas y tú **pareces más patronal que ser nuestro delegado**, “ahorita te estoy defendiendo pero mi obligación es ponerte los pies en la tierra con lo que realmente es” (IC) por lo quienes si realmente ya con sus varias reincidencias los están tronando. Cuando era **la primera y la segunda** vas a decir, oye pues **dale chance, pero ya cuando son varias pus no**, y a muchos los están agarrando con reincidencias de que están tomando ahí adentro de la dependencia, que checan y se van, ahorita los jefes ya si ven que no llega la persona mandan su oficio a personal se dan cuenta que checó y es cuando les llega el acta de investigación entonces, si la gente cumple no tiene ningún problema, pero si la gente no cumple ahorita como están las cosas la unam está buscando por donde quiera a los que son problemáticos los está tronando **y la gente dice es que tú no me defiendes**, noo, sí se defiende pero tampoco somos dios para poder defenderlos de lo que no, o sea hasta donde se puede y se pelea con las armas que se tiene, pero **la gente sí tiene que entender que si no cumplen ellos con sus obligaciones va a llegar un momento que con mucha defensa que tengan van a tronar.**

ESE Hombre 2. 3/03/2014

En este caso se muestra un significado muy singular de “lo patronal”, pues se parte del supuesto de que la función del delegado es la defensa de todos los trabajadores

que representa, independientemente de que algunos de estos incurran en violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo en reiteradas ocasiones, donde una actitud como la expuesta arriba por este delegado –invitando a sus representados a cumplir con sus responsabilidades laborales– es leída como una actitud “patronal”.

Precisamente la construcción de la representatividad tiene estas prácticas en su centro, pues éste no es un problema aislado. El sentido de la representatividad, en el nivel de la organización sindical del lugar de trabajo, se construye sobre una práctica sindical que *debe* defender a los trabajadores ante lo que se ha conceptualizado como “la patronal”⁸⁶, independientemente de que esto represente posibles violaciones a lo pactado bilateralmente en el Contrato Colectivo de Trabajo. La legitimidad de este tipo de prácticas no se construye con base en la defensa de la legalidad, sino en la defensa del trabajador ante “el enemigo de clase”, fórmula ideológica que en la práctica está por encima de la defensa Contrato Colectivo de Trabajo.

En este sentido, la legitimidad del representante sindical en el lugar de trabajo –el delegado– se construye en relación con su capacidad de gestionar y negociar protecciones y beneficios para sus representados. Y su representatividad se construye en la medida en que este es capaz de obtener buenos beneficios materiales y simbólicos de parte de las autoridades universitarias y las instancias de dirigencia del sindicato a través de pactos, una representatividad que, en ese sentido, no es decidida en el espacio del lugar de trabajo, sino desde fuera, desde la Universidad y la dirigencia sindical.

El primer punto, la capacidad de los representantes de gestionar y negociar protecciones y beneficios para sus representados, pasando por la manipulación del marco laboral formalmente establecido, adquiere tintes clientelistas y

⁸⁶ “La patronal” como construcción subjetiva basada en la aceptación implícita de la interpretación – formalmente establecida en la Declaración de Principios del STUNAM– de que los trabajadores de la UNAM son explotados en tanto que son asalariados, por lo que las autoridades universitarias son concebidas como representantes de la burguesía que cumplen el papel de “patrón explotador” en la confrontación capital-trabajo.

patrimonialistas donde el apoyo al delegado se traduce en toda clase de favores, excepciones y violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.

Esto sólo es posible en un contexto en que las autoridades universitarias contribuyen en esta construcción de la representatividad a partir de que una práctica de *permisividad* a la manipulación de lo establecido sobre la relación laboral. Pero la permisividad no ocupa la misma regla para todos los representantes sindicales, pues las autoridades no son permisivas por *omisión*, sino con *intensión*, se trata de una permisividad discrecional dirigida a favorecer a los representantes sindicales de la corriente hegemónica.

La corriente Roja y su líder, Agustín Rodríguez Fuentes, aparecen en el espacio de la organización sindical del lugar de trabajo, la Delegación, como la única gran estructura capaz de obtener la aprobación de las autoridades universitarias para la gestión y negociación de beneficios y protección para los trabajadores, pudiendo pasar por la manipulación del Contrato Colectivo de Trabajo. Así, los delegados Rojos son investidos con la legitimidad que les otorga formar parte de una estructura que las autoridades universitarias han investido con este poder.

Pero aquí cabe cuestionarnos si acaso las autoridades universitarias permiten esta manipulación del CCT por estar estas subordinadas a la corriente Roja y su líder sindical, o si es al contrario, que el líder está subordinado a las autoridades y por eso es beneficiado con esta relación de permisividad discrecional. Aunque la segunda lectura está muy presente en la crítica que realizan las corrientes de oposición, quizás más que una relación de subordinación, podríamos caracterizar esta relación como de un “pacto” que otorga beneficios a ambas partes. Por un lado el poder que otorga la capacidad de manipular el CCT, y por el otro la estabilidad y la paz laboral.

El poder que se le otorga al sindicato se convierte en un poder de defender a los trabajadores cuando estos han cometido alguna falta para después obtener su apoyo incondicional, además de que se permite que discrecionalmente la corriente

Roja haga uso de recursos sindicales e institucionales para el beneficio de trabajadores. A partir de esto es que *en este nivel de la organización sindical se construye un “consenso cómplice”, o “complicidad táctica”*⁸⁷, como forma en que el trabajador de base legítima al representante sindical para a cambio poder obtener estos beneficios.

Las delegaciones Académicas

Hasta aquí hemos descrito prácticas que nos ayudan a comprender la construcción de la legitimidad y representatividad en relación con la función y funcionamiento de las delegaciones y sus delegados Administrativos, pero ciertamente el caso de las delegaciones Académicas es distinto.

Si bien en su surgimiento el STUNAM contó con una importante participación de Académicos –sobre todo a través de la Corriente del Consejo Sindical y, en menor medida, de Renovación Democrática–, lo cierto es que perder el conteo para la titularidad del Contrato Académico, junto con la burocratización del mismo STUNAM ha sido definitivo para que los académicos afiliados hayan decrecido, lo que ha dejado a las delegaciones Académicas en un papel simbólico, sin poder real de negociación.

Las delegaciones Académicas son autónomas de las Administrativas, y para la canalización de sus gestiones cuentan con una estructura propia formalmente establecida en el Comité Ejecutivo del sindicato, aunque la mayoría de estas secretarías son ocupadas por Administrativos, de la misma manera que la secretaría general. El hecho de que, en la práctica, el STUNAM es un sindicato centralmente Administrativo es en este sentido un tema central, pues los intereses de uno y otro gremio distan de ser los mismos y cabría cuestionarse si intereses tan divergentes pueden ser representados por un mismo sindicato.

⁸⁷ Véase Leyva (2002) y Cuéllar (2002)

La primer diferencia tiene que ver con el tipo de trabajo que realizan, en general, el trabajo Administrativo es *manual*, mientras el Académico es *intelectual*, además, es claro que existen diferencias en cuanto a la capacitación, formación e ingresos de cada tipo de trabajadores, lo que produce intereses diferentes, lo que imposibilita su representación unitaria.

Otra diferencia importante es el tipo de contratación, mientras los administrativos tienen base y horarios determinados, la mayoría de los académicos son de asignatura "A" es decir, contratados por hora/semana/mes, con mucha incertidumbre en cuanto a volver a ser contratados el siguiente semestre si la autoridad los "detecta como activistas"

La diferencia en la composición material de un tipo de trabajador con respecto al otro –académicos y administrativos–, junto con el hecho de que la práctica sindical está concentrada en la representación de los intereses de la mayor parte de los trabajadores afiliados –los administrativos que imponen su mayoría a través de una representación mayor de delegados ante el CGR y el Congreso–, genera un desinterés por la participación sindical de parte de los trabajadores académicos, con mayor capacitación e ingresos.⁸⁸

Sin embargo, un factor que caracteriza en cierta medida la participación sindical de los académicos en el caso del STUNAM, pasa también por la influencia de la ideología del intelectual orgánico desde la que justifican que el trabajador intelectual es responsable de promover la concientización de los trabajadores manuales,

⁸⁸ Bizberg (1982) encontró un caso similar en el caso de la metalúrgica de *Las truchas*.

encargados de llevar a cabo la revolución socialista.⁸⁹ O bien, por el impacto formativo que tuvo en sus propias vidas la militancia sindical en un sindicato que, surgido con la ola del sindicalismo independiente, defendió las demandas del movimiento social de la época, desarrollando un intenso proceso de lucha.

Pero el desinterés por la participación sindical de académicos que formaron parte de este proceso también está relacionado con la consolidación del sindicato, la firma del CCT y su consecuente proceso de burocratización. René Rivas, fundador académico del STUNAM, a quien entrevistamos, tiene precisamente este punto de vista:

nuestra idea

era incidir en la transformación de la universidad, y nos preocupábamos por ejemplo en la estructura de gobierno en contra de la unaam, digo adentro-dentro de la unam, incluso llegamos a hacer mítines cuando se pretendió reformar la estructura general de la unaam, en contra de la junta de gobierno (.)

el sindicato no solamente se planteaba pues la administración del contrato colectivo, sino también de intervenir en los asuntos, de la universidad (..) cosa que (..) ya después se perdió, **se perdió para**

ser hoy lo que es el sindicato ¿no? (1) ya no es el sindicato de aquel entonces, ni las gentes, te digo

que, para mí, el consejo sindical fue un órgano MUUY importante, MUy MUy importante que le dio

mucho, si bien no desde el punto de vista cuantitativo, desde el punto de vista cualitativo (2)

determinante, por lo menos desde setenta y siete (2) hasta el ochenta y cuatro, el papel del-

consejo sindical fue muy importante, porque era **la que daba las ideas**, la que planteaba las (3) pero

ya después evaristo, nicolás, y toda esa gente, un deslindamiento de esas posiciones, incluso también a

nivel de-deee la dirección del partido, del psum (2) también hubo, se deslindaron de ellos (2) **yo creo**

⁸⁹ Wenceslao Roces –intelectual fundador del STUNAM– expone claramente este punto de vista: “Lo dijo Carlos Marx ya hace más de un siglo: la emancipación de la clase obrera tiene que ser obra de los obreros mismos. Y no de sus abogados, tutores, ayas y consejeros. Lo que los universitarios podemos y debemos hacer, en lo que nos toca, es ayudar a que esa conciencia, emanación de la lucha, obra de la historia, se arraigue y se difunda [...] Sin perder de vista que, mientras los medios de producción, bajo esa etiqueta, se hallen en poder de los explotadores, también el trabajador intelectual producirá mercancías –libros, clases, sinfonías, películas, conferencias deliberadas o inconscientemente, que es peor, venales y cotizables–. Y que la Universidad y la inteligencia no podrán desencadenarse mientras no se desencadenen, no se liberen, la sociedad y el hombre.” (Roces, 1975)

hasta ahí duró el sindicato ¿no? (3)

yo creo queee el sindicato se.. desde hace mucho tiempo, se estancó en su estancó su discusión (3) esteee, ya nooo (2) que yo recuerde, más bien ya ni siquiera se emiten documentos en ese sentido ¿no? sobre el papel de los académicos dentro del sindicato o el papel de los administradores dentro de universidad, **más allá de administrar su contrato colectivo de trabajo**, ya esas discusiones tan profundas y ricas que se daban en los-en los ochentas, a finales de los sententas, principios de los ochentas por los distintos ismos de la izquierda, desde los comunistas hasta los troskos, los maos, la lom y todo ese tipo de-ya hoy no los hay-**ya no existen**, es más ya no se si dentro del sindicato se de alguna corriente que reivindique (1) esas posiciones yo creo que ya-ya no ¿no?
mhm

EAN René Rivas. 11/09/2013

Heterogeneidad delegacional, entre la autonomía y la subordinación

Volvamos ahora con el eje central del análisis. Hemos enfatizado algunas características de las delegaciones –Administrativas, sobre todo– para subrayar que, aunque mayoritariamente los delegados construyen su representatividad y su legitimidad a partir de una relación de apoyo mutuo con las autoridades universitarias que les otorga la capacidad de gestionar y negociar protecciones y beneficios para sus representados, lo cierto es que en la composición de unas delegaciones, con respecto a otras, es muy heterogénea y divergente.

Los márgenes de la heterogeneidad se mueven en relación con el grado de control y autonomía de las delegaciones con respecto a las instancias de dirigencia sindical y las autoridades universitarias de cada dependencia.

Son las *corrientes sindicales* el mecanismo corporativo por el cual las dirigencias *median* la relación de control con respecto a las bases sindicales en las delegaciones, y a partir de estas se construyen redes sociales clientelares y

patrimonialistas que resultan fundamentales en los *procesos electorales* que se celebran tanto para la elección de representantes locales, como en la elección de Comité Ejecutivo.

A través de los siguientes *casos clave* expondremos un conjunto de relaciones que resultan fundamentales para explicar la dinámica de control, subordinación y autonomía de las delegaciones sindicales.

La construcción del control y la mayoría Roja

El primer caso es el de la Delegación de la **Tienda UNAM**, una dependencia con una situación de excepción, pues es considerada una Dirección, no una Dependencia de Servicios, por lo que una buena parte de su personal no tiene contratación de base, sino de confianza, pero además, el personal de base tiene condiciones de trabajo particularmente precarias, en comparación con otras dependencias. Eso se debe en parte a las necesidades específicas del servicio, en parte al contubernio de la mayor parte de los delegados con los representantes de la gerencia, pero también a una política de la UNAM y la actual dirigencia del STUNAM de debilitar, para desaparecer, el sistema de tiendas sindicales. Juan Castillo habló de esto en la entrevista que nos concedió.

“Soy auxiliar de intendencia de la Tienda UNAM. Aquí, para los compañeros de la oposición no existen permisos, no existen las mismas condiciones de trabajo —y no sólo estamos hablando de los compañeros de la Sindical Incluyente, sino también de los de Alianza Democrática—. Si solicitamos un aula para una reunión de corriente, no está disponible. Por ser dependencia de servicio, entiendo que si no estamos nosotros, pues quién va a atender la tienda, no es como en una facultad, pero no es congruente que los rojos hagan un evento para ellos y dejen solos a nuestros cinco cajeros de oposición, y que de veinte cajeros que hay salgan quince.

¿Y los delegados? Se supone que tienen que defender a todos, pero ellos dicen ‘nosotros somos delegados de los rojos, tú eres de oposición, ¿no?, que tu delegado de oposición te ayude’. Por ejemplo Andrés Tapia lleva como unos ocho años siendo delegado. Muchas veces ha llegado a las asambleas borracho, se pone a tomar adentro del local sindical. ‘¿Tú traes carro?, ah, pues

tú eres mi chofer, vámonos'. Tiene como veinte consignaciones en Vigilancia y no le han hecho nada; ni siquiera le llegan los citatorios.

Si el compañero Tapia te estuviera viendo en este momento platicando conmigo, ya te había dicho 'quiero que le saques una foto a tu voto. A ver, préstame tu mano, ya reconozco tus manos para que no me quieras engañar, ¿no? Entonces le vas a tomar una foto a tu mano con el voto; si no, acuérdate de mí'. Yo creo que eso a cualquiera le da coraje.

En otras dependencias, un compañero tramita su día económico y se acabó, no necesita verle la cara a nadie; en cambio en la Tienda tú tienes que pedirle permiso al delegado para que te meta un día económico, y si no firma, no entra tu económico, o tu día de vacaciones, o lo que estés metiendo. Desde ahí estamos mal, porque eso lo utilizan para tenerte amarrado, 'ah, si no te alineas, no te voy a tramitar tu económico, no te voy a tramitar nada', porque todo pasa por sus manos. Es un problema muy simple, pero que hace que nuestros compañeros se replieguen, que no digan lo que piensan e incluso tengan miedo de expresar sus inconformidades.

Condiciones de trabajo

Hay muchas plazas que no están cubiertas, mientras que faltan cajeros, supervisores, auxiliares de intendencia, etcétera. Sin embargo hay muchos trabajadores de confianza. Todos los supervisores de cajas son de confianza, cuando deberían ser de base. En la parte de oficinas, casi todas las secretarías son de confianza, menos una. Antes sí había, pero han ido desapareciendo las plazas. Resulta increíble que al realizar el Inventario se haya encontrado un desfaldo de una tonelada de carne y tantos kilos de camarón sin que nadie haya sido señalado como responsable. Es ilógico, ¿las básculas están mal? ¿Qué pasa? Mientras tanto la administración nos responsabiliza de esas pérdidas.

No sé si sea importante, pero hace como ocho meses fue la Profeco, y nos dijo que las condiciones en las que estábamos trabajando eran deplorables, que probablemente estábamos contaminando la carne, y es la realidad, porque yo trabajo ahí, y yo compro ahí, porque nuestros vales nada más se cambian ahí. Todos nuestros compañeros consumen la carne, el pescado, el pollo que vendemos. ¿Y por qué no remodelan? Porque nunca hay presupuesto, pero sí aprueban un presupuesto para comprar coches para los mandos administrativos de la parte de confianza. Para ellos sí hay. No podemos seguir así, por ética. Por favor, yo consumo esa carne.

En la parte de cajas, tú tienes rigurosamente "quince minutos" para ir al baño, aunque en realidad se manejan muchos favoritismos y si no eres de sus cuates te están voceando y voceando, cuando en ninguna parte del Contrato Colectivo dice eso. Incluso hay que pedirles permiso para ir al baño. Tú no pides permiso para ir al baño, discúlpame, estamos en la UNAM.

Muchas veces la báscula de las cajas no sirve y constantemente los precios que se marcan en las cajas no coinciden con los de las cenefas colocadas en piso de venta, si la gente ve el precio de ocho pesos, y la caja les marca doce, pues obviamente reclaman.

La organización de la oposición

En este momento somos la segunda fuerza dentro de la Tienda UNAM y más que una fuerza, somos una postura política combativa, que defiende realmente a los compañeros cuando hemos tenido problemas de calidad y eficiencia, de represión laboral, en una ocasión hasta de hostigamiento sexual, ¡de parte de un delegado!

El viernes pasado, 28 de abril, tuvimos una reunión con los compañeros de Alianza Democrática, en la que aceptaron que ya eran menos que nosotros; que íbamos al frente. Y de manera democrática los invitamos a la unidad y llegamos a un acuerdo. Porque nuestra ideología ha sido siempre buscar la unidad. A lo mejor Adrián por fuera no quiso, y se le respeta, hasta cierto punto, pero dentro de la Tienda toda la oposición va junta.”

ESE Juan Castillo. 2/04/2014

Como se observa, en la primera parte de este fragmento se subraya un funcionamiento sindical faccional que opera a través de las corrientes sindicales, donde las autoridades universitarias sólo otorgan las “facilidades” para organizarse a los simpatizantes de la corriente hegemónica en el sindicato –la corriente Roja–.

Esta relación de contubernio resulta en una *precarización* de las condiciones de trabajo en la Tienda UNAM, donde por un lado “hay muchas plazas que no están cubiertas” y, por el otro lado “hay muchos trabajadores de confianza [...] cuando deberían ser de base”, así como una precarización en el servicio otorgado, “la Profeco nos dijo que las condiciones en las que estábamos trabajando eran deplorables, que probablemente estábamos contaminando la carne”. Una precarización en el servicio que no parece resultado de una mala gestión, sino de una intención compartida entre la dirigencia sindical y las autoridades universitarias para desmantelar el sistema de tiendas sindicales (en los últimos años se han desmantelado dos de las tres tiendas que el STUNAM consiguió como prestación sindical), donde la dirección de los recursos prioriza las necesidades de la burocracia de la UNAM que del funcionamiento de la tienda, “...nunca hay presupuesto, pero sí aprueban un presupuesto para comprar coches para los mandos administrativos”.

Por otro lado, se expone el funcionamiento de los mecanismos de control y subordinación que se implementan de los delegados de esta dependencia hacia las bases, por ejemplo, controlando el *proceso electoral* a través, primero, de la

vigilancia sobre la comunicación de las bases con personas de diferentes corrientes o bien, que celebran reuniones sin la presencia o aprobación de los delegados, para como segundo mecanismo, solicitar selectivamente que se le tome una fotografía al voto con el celular, junto con las manos del trabajador, de manera que se pueda demostrar que el voto efectivamente corresponde a la planilla del delegado.

La *sanción* si el trabajador no accede a esta práctica de subordinación es, claramente, la pérdida del canal de *gestión y defensa* de parte de ese delegado –y de toda la Delegación en el caso, muy común, de que todos los delegados sean parte de esta misma corriente–.

Además, por parte de la gerencia, también se implementan sanciones contra estos trabajadores, a través de un diferente trato laboral, por ejemplo, controlando el tiempo para ir al baño de manera diferenciada “tienes rigurosamente quince minutos para ir al baño [...] y si no eres de sus favoritos te están voceando y voceando”.

La centralización de la gestión cotidiana en el espacio de trabajo es otra forma de control para la gente que abiertamente se manifiesta como “oposición”, pues “no existen las mismas condiciones de trabajo”, no sólo en cuanto a los permisos para la organización sindical, sino para la solicitud de días económicos, incapacidades, inscripción a concursos escalafonarios, acceso a la realización de trabajo en tiempos extraordinarios, etcétera. La Delegación de la Tienda UNAM goza de un mayor poder, respecto a otras delegaciones, debido a que se le reconoce con la capacidad de *centralizar* la gestión en el lugar de trabajo, donde cualquier trámite laboral que quiera realizar un trabajador debe pasar, en primer lugar, por la aprobación de la Delegación local y “‘si no te alineas, no te voy a tramitar tu económico, no te voy a tramitar nada,’ porque todo pasa por sus manos”.

También es posible que la implementación de la *represión frontal*, como forma de control sindical, este es el caso que aconteció durante la campaña del proceso

electoral para la elección de Comité Ejecutivo del pasado Abril del 2014. Tanto la corriente Roja como su oposición del *Frente Sindical Incluyente* (FSI) realizaron distintas actividades de campaña de carácter general, como desayunos, bailes y comidas (*Alianza Democrática* no convocó actividades de este tipo), donde los simpatizantes de la corriente Roja (la mayoría de los trabajadores), pudieron siempre dejar sus labores para realizar este tipo de participación sindical, con el consentimiento de las autoridades centrales de la UNAM y de la gerencia de la Tienda.

En cambio, para las actividades del *Frente Sindical Incluyente* la gerencia no concedió permisos –a pesar de que también se contó con la aprobación de las autoridades generales de la Universidad–, e intimidó a los trabajadores para que no asistieran a estas actividades primero, y después de que algunos de cualquier manera asistieron, los reprimió al retirarles las tarjetas para impedir que pudieran checar, levatándoles actas por investigación administrativa, descontándoles el día y sacándolos del programa de bonos por calidad y eficiencia en el trabajo y del programa de bonos por puntualidad. Además, los delegados “rojos” de esta dependencia se negaron a interceder de cualquier manera en su favor, por lo que tuvieron que recurrir a representantes sindicales de su corriente en la segunda instancia de representación, los Comisionados Mixtos Contractuales.

Aunque los Comisionados Mixtos Contractuales del FSI lograron que el área laboral de la UNAM, a través de un documento, mandatara a la administración de la Tienda resarcir el descuento del día y por ende resolver la situación de los bonos por Calidad y Eficiencia de los trabajadores afectados, lo que evitaría que las cédulas del reporte fueran a la comisión central de Calidad, al final inclusive esta gestión fue detenida, se piensa que por el mismo Andrés Tapia –principal delegado rojo de la Tienda– en acuerdo con el secretario administrativo de la Tienda, por lo que finalmente las cédulas sí fueron enviadas a la comisión central de Calidad, para su dictamen, un proceso que llevará de alrededor de dos años si la gestión sigue “detenida”.

Pero, a pesar de todos estos mecanismos de subordinación, no podríamos concluir la existencia de un *control total*, pues aún en estas condiciones hay trabajadores que han decidido organizarse como “oposición a la corriente hegemónica”. Estos trabajadores participan dentro de los procesos electorales de su Delegación como una sola planilla “Trabajadores de Tienda Unidos”, a pesar de que en los procesos electorales generales forman parte de dos corrientes, el *Frente Sindical Incluyente-Bloque Democrático* y *Alianza Democrática*.

Por supuesto, la *dinámica* de trabajo que tienen sus *corrientes* en el exterior de su dependencia caracteriza una buena parte del trabajo que realizan en su Delegación, pero esto es así, sobre todo, en los *momentos electorales generales*, donde cada corriente aduce a diversos mecanismos para construir su legitimidad, como sus principios político-ideológicos, propuestas de campaña, críticas a la práctica de la corriente Roja, pero sobre todo, críticas al trabajo de la otra corriente de oposición –característica central del proceso electoral de Abril del 2014–. El resultado en las votaciones generales para elegir al Comité Ejecutivo, es la base sobre la cual se decide la corriente que encabezará la planilla para el *proceso electoral interno*.

Independientemente de sus diferencias, la existencia de las corrientes de oposición dentro de la dependencia cumple una *función de contrapeso* a las prácticas de los delegados de la corriente hegemónica “somos una postura política combativa, que defiende realmente a los compañeros cuando hemos tenido problemas de calidad y eficiencia, de represión laboral, en una ocasión hasta de hostigamiento sexual ¡de parte de un delegado!”. En la medida que los delegados de la corriente Roja asumen la agenda de trabajo y las posturas que dentro de su corriente decide la dirigencia sindical, la existencia de estas corrientes de oposición también cumple una *función de contrapeso a las dirigencias sindicales*.

Sin embargo, esta función es puesta en duda cuando las gestiones que son realizadas por parte de las corrientes de oposición son detenidas, bien por los intereses de la corriente hegemónica, por un posible acuerdo con la gerencia, o

bien por la propia inexperiencia, ineficiencia, desinterés y burocratización de los propios delegados de oposición, como el caso de quien fungió como delegada de la corriente Alianza Democrática, en el periodo pasado, Marlenne Atzimba Jacobo López.⁹⁰

Este personaje generó una mala imagen para el grupo de oposición denominado Trabajadores de Tienda Unidos, desacreditando su capacidad, como grupo, para siquiera realizar las gestiones más indispensables para representar los intereses de los trabajadores de la dependencia.

Los momentos electorales locales son el espacio en que se puede hacer efectiva la función de contrapeso a la hegemonía de las corrientes de oposición. Este fue el caso de la última elección local –del pasado 10 de Junio del 2014, para delegados al XVII CGR–, en que las fuerzas de oposición de la dependencia (El Bloque de Trabajadores Democráticos, Sindical Incluyente y Alianza Democrática) se aliaron en una planilla encabezada por Ana Aguilar, del Bloque de Trabajadores Democráticos, para poder realizar el trabajo sindical desde esta posición.

Sin embargo, los delegados de la Roja, de alguna manera, antes de que presentaran el listado de la planilla, conocieron algunos de los nombres de quienes

⁹⁰ Ilustra su gestión el caso de José Luis Esquivel Fuertes. Operador de Máquina Registradora de Tienda, del turno especial (Sábados, Domingos y días festivos) a quien se le impuso una sanción derivada de una Audiencia de Investigación –por un asunto de “faltantes” –a la cual no acudió; porque en el documento en el que se le informó de la misma, se aclaraba que si ya había realizado el pago correspondiente, hiciera caso omiso al citatorio. Derivado de ello, fue sancionado con 8 días de castigo y aunque, según Marlenne Atzimba Jacobo López lo asesoró y lo acompañó a inconformarse ante las instancias pertinentes, a un año de los hechos, no se le ha resarcido el pago correspondiente, siendo que tiene ya la resolución en su favor del área laboral. Por tanto, el accionar de Marlenne se encuentra muy cuestionado y es calificado incluso de ineficiente, por decir lo menos. Ya que teniendo todos los elementos para acreditar que la Administración procedió de manera arbitraria y sin fundamento, no se ha logrado concretar el pago correspondiente al descuento que de manera indebida se le aplicó al compañero, quien obviamente también fue afectado en Calidad. Una situación similar le ocurrió a otro cajero, del mismo turno: Natalio Pantaleón García Muñoz. Quien ni siquiera fue notificado sobre que debía presentarse a una Audiencia de Investigación. De igual manera, no se le ha resarcido el pago y su cédula aún no es revisada en la Comisión de Calidad. Él comenta que ya acudió a darle seguimiento al asunto en la Comisión y lo que le refieren es que hay aún muchas cédulas antes que las suya y que en cuanto la revisen, lo más seguro será que resolverán en su favor, el compañero tiene la incertidumbre ya que está próximo a jubilarse y en de su interés que se agilice el trámite de dictamen de la Comisión Central.

firmaron para integrar la propuesta electoral, entonces, antes de que pudieran completar las firmas, los amedrentaron y amenazaron directamente, uno por uno y los forzaron a renunciar.

De hecho, Andrés –principal delegado de la corriente Roja– fue quien les entregaba el documento ya redactado, sólo cambiando los nombres de los compañeros, en el cual se deslindaban de la planilla, arguyendo que ellos pertenecían a la corriente Roja. Cuando renunciaban *siempre* iban acompañados por un grupo de compañeros de la Roja quienes frente a los miembros de la planilla, los presionaban, en algunos casos con el simple hecho de su presencia y el quedarse mirando hasta cerciorarse que se le había borrado del listado de candidatos. En otros incluso, interviniendo de manera verbal, e intentando, al acercarse para verificar que evidentemente se les retiraba del listado, tener la oportunidad de conocer los nombres de los demás compañeros que participaban con esa expresión de oposición.

El último día para el registro de planillas (27-05-2014) renunciaron 5 de 11 compañeros –total del número de “renuncias”– el último de ellos, lo hizo a 10 minutos del cierre del registro de planillas. Así, la corriente Roja impidió siquiera que se pudiera construir una competencia electoral.

Otro caso de fuerte control y subordinación sindical y laboral es el de la Delegación del Centro de Desarrollo Integral (**CENDI**) **Zaragoza**, donde los mecanismos de control atraviesan por formas de represión, como la rescisión de la relación laboral, como en el caso de Guadalupe Jiménez, rescindida de sus derechos contractuales bajo la única acusación de “alzar la voz y manotear”, donde la única testigo negó que hubiera sucedido tal cosa. En la entrevista que nos concedió Guadalupe relató que ella fue reprimida bajo la excusa de expresar su descontento con respecto al trato que reciben los niños en el CENDI, aunque la verdadera causa de que se procediera en su rescisión fue su participación sindical en una corriente diferente de la hegemónica:

“Todo comenzó con un curso sobre maltrato infantil. En primer lugar nos obligaron a tomarlo, y sí lo tomé. Fueron dos días. Ahí nos decía la licenciada que fue, que hiciéramos denuncias, que no fuéramos cómplices. Entonces yo le decía: “Y que le den a los niños agua con galletas es maltrato infantil”, y me decía “sí, porque están violando su derecho a la alimentación”. Y yo decía, “bueno, y si el doctor no quiere atender a una niña con calentura, ¿es un maltrato?” Y nos decía, “sí”. Le dije que a veces los niños pueden estar rosados, que pueden hasta sangrar. A mí me consta, porque hasta manchan el pañalito.

Al final, yo le dije a la licenciada que por qué no se hacía otro curso pero con las mamás, y a ella le encantó la idea, y estaba en la disposición, pero la directora dijo: “No, porque es un arma de dos filos, muchachos”.

Cuando terminó el curso, la directora estaba muy molesta, y se salió, y dijo que ya nos habían echado la soga al cuello. Entonces al día siguiente, el jueves 13 de febrero, ella me para y me reclama, que por qué hice esas denuncias, pero yo no dije nombres. “Pero todo el mundo supo de ese problema”, y le digo “sí, pero yo no dije nombres. Simplemente estaban diciendo que no fuéramos cómplices, y mucho menos voy a ser cómplice ahora de lo que pase aquí.”

Después dijo que la delegada le había dicho que yo era un estorbo para Agustín [Rodríguez Fuentes], y que Agustín no iba a meter las manos por mí; que también me quería fuera, por cuestión de corrientes. Y como la directora también está muy involucrada en cuestiones de corrientes, inclinándose por la Roja, yo le dije “ya lo veremos, porque todos somos el sindicato, no nada más Agustín.”

ESE Guadalupe Jiménez 11/03/2014

En el acta, la directora no la acusa de nada, salvo de que “manoteó”. En su señalamiento dice que hay una compañera que es testigo: Lolita, otra asistente, que es supuestamente la que se percató de los hechos. Pero ella negó que haya pasado nada. Es decir, la única testigo de los hechos niega cualquier acusación. Y sin embargo Guadalupe fue expulsada de su trabajo.

“Ya hubo un antecedente, con una de las dos delegadas sindicales, que también es compañera de la Sindical Incluyente. Del mismo modo, sólo se le acusó de “manotear”. Lo más curioso es que aquí igual se mencionan los nombres de tres trabajadores que vieron los hechos, y que firmaron que no era cierto nada de la acusación. Y aún así le meten ocho días de sanción. Ambos casos siguen en la comisión de conciliación.”

ESE Guadalupe Jiménez 11/03/2014

Guadalupe caracterizo las condiciones en las que opera el CENDI Zaragoza y que la motivaron a alzar la voz.

“Ha pasado que la fruta está echada a perder, y la hemos llevado: “saben qué, esto no se la vamos a dar a los niños”, y entonces, cuando ven, se lo cambian por galletas con agua simple. Luego les dan de tomar en vasos rotos, y los niños se pueden lastimar. Las charolas están tronadas. Son muchísimas cosas que han pasado en el CENDI.

Se supone que siempre debe haber un médico. Entiendo que tengan sus días libres, porque todos tenemos derechos, porque igual son de base. Pero la dirección igual puede mandar otro médico, y muchas veces les hemos insistido con eso. “Sabe qué, necesitamos médico de 3 a 5 de la tarde, porque ya nada más hay un auxiliar de enfermera, porque ni siquiera es enfermera.

Y hay casos muy graves. Apenas, no tiene mucho, que a una compañera se le intoxicó una niña, toda la cara hinchada, y nomás estaba la auxiliar de enfermera. Afortunadamente llegó la mamá y se la llevaron al ISSSTE. Entonces son muchas anomalías, que al menos en lo personal siempre estoy diciendo: “licenciada, mande un médico, y mande esto y lo otro”; son las necesidades de los niños.

También hice la denuncia de que atrás —en la bodega— ven mucha pornografía. Pero además en una ocasión hubo un señalamiento de que dos compañeros habían tenido sexo oral.

Entonces, ¿qué pasa en este CENDI? Primero, que ya se generaron muchos vicios, por la directora, toda vez que lleva ya 19 años en el cargo. Ella cobija a un grupo de trabajadores, a los que les permite todo. Por ejemplo, la cuestión de la pornografía y del sexo en la bodega, es un asunto de ese grupo al que protege la directora. Para ellos, tiempo extraordinario; para ellos, nomás checan y se van y regresan nomás a checar su hora de salida; les dan los permisos que quieren.”

¿Cómo te sientes con todo esto?, le preguntamos.

“En primer lugar, impotencia, porque son pequeños, no son máquinas; no son computadoras que puedas echar a perder y no pasa nada. Son niños que estamos en cierta manera formando. Y sobre todo porque se van confiadas las mamás; se van confiadas en que sus niños están bien, para poder hacer un buen trabajo, ¿no? Y que esté pasando esto, y que no le avisen a las mamás. A mí me causa mucha frustración.

Yo me identifico con ellas, porque hubo un tiempo en que yo trabajé fuera del CENDI, y yo llevaba con esa confianza a mi hija, ¿no? De que iba a estar bien, de que iba a comer bien; yo me podía ir tranquila a mi trabajo. Y cuando entré me di cuenta de que no.

Independientemente de que me rescindieron, yo decía: “ojalá con esta rescisión, todos de verdad levantarán la voz y dijieran “esto está mal, y es por los niños”. Porque es algo bien delicado. Son unos pequeñitos, que de verdad no merecen estar en estas condiciones.”

ESE Guadalupe Jiménez 11/03/2014

Y finalmente expuso cómo esta situación no es sólo un problema que le ocurrió a ella, sino que está presente como característica de su Delegación y del sindicato mismo.

¿Y qué sientes con respecto al sindicato?

“Mucha desilusión, porque vengo de una mamá que era bien combativa en el sindicato, que siempre creyó en su sindicato. Y todo lo que me dijo que se había ganado —las despensas, la guardería—, que había sido por una lucha en la que mucha gente dio su vida, que hasta hubo mujeres violadas, hombres golpeados, para que se ganara un sindicato y, más que nada, la dignidad de un trabajador, ¿no? Para que no fuera humillado por las autoridades. Yo recuerdo mucho que decía mi mamá que cuando entraba el sindicato, temblaban las autoridades. Ahora yo creo que no; yo creo que ahora entra el sindicato y se toman un café con ellas. Y entonces eso sí me causa mucha desilusión, porque yo conocí este sindicato desde que era niña.

Ahora vienen compañeros nuevos, y empiezan a tener miedo, y se empiezan a alejar, a decir: “pues prefiero estar bien con la autoridad, porque los del sindicato no me defienden.” Y de hecho eso está pasando ahorita en mi dependencia. Los compañeros tienen miedo de lo que me hicieron, porque yo siempre estaba defendiendo, siempre me oponía. Y ahora que pasó esto, pues ellos tienen miedo de que la directora también pueda tomar represalias contra ellos, porque en realidad no tienen quién los represente.”

¿Todavía se puede hacer algo con este sindicato?

“Pues yo pienso que sí. Mira, yo antes era Roja, ¿no? Y me desilusioné mucho, precisamente, al ver a tanto compañero patronal; yo nunca había trabajado con tanta gente tan patronal. Cuando me invitan a trabajar con otra corriente me doy cuenta de que sí hay otras ideas, ¿no? Que sí hay otra perspectiva del sindicato. Yo creo que ésa es la oportunidad de que exploremos esas ideas y que las llevemos a cabo.

Si no ganáramos en estas elecciones, eso no querría decir que no estemos constantemente en la lucha; yo creo que al contrario, el doble, ¿no? Para que se den cuenta de que no nos damos por vencidos, y que queremos otra vez ese sindicato democrático, ese sindicato luchón, ese sindicato que nos daba fuerza cuando teníamos problemas con la autoridad.”

ESE Guadalupe Jiménez 11/03/2014

Este balance de la trabajadora rescindida muestra que la construcción de legitimidad del sindicato se encuentra en discusión con respecto a la construcción de la idea de que en él ocurrió una transformación, de un pasado en que se le construía como un sindicato “combativo”, a un presente en que se le construye como sindicato de negociación que, sin embargo, mantiene un pacto con las

autoridades universitarias, pacto en el que lo primordial no es la defensa de los trabajadores, y por lo menos en los casos de delegaciones como estas, se puede afirmar que el pacto redundaba sólo en el beneficio de las autoridades, concebidas como “la patronal”.

Entonces, podríamos identificar un segundo significado que los trabajadores universitarios le dan a la construcción del “delegado patronal”, pues si el que expusimos con anterioridad tenía que ver con la concepción de la función del delegado como defensor de los trabajadores, independientemente de que estos pudieran incurrir en violaciones o excepciones al Contrato, como una forma de construir una relación de “consenso cómplice” o apoyo incondicional –y en este sentido patrimonialista clientelar–. En este caso, en cambio, el “delegado patronal” refiere a un delegado que igualmente incurre en violaciones y excepciones al contrato, pero para beneficiar efectivamente a los representantes de las autoridades universitarias, aún atentando contra los derechos de los trabajadores.

Esta construcción subjetiva sobre la “transformación del STUNAM” es, de hecho, el eje central para la salida de una buena parte del sector académico del sindicato, así como para la construcción de la legitimidad de varias corrientes de oposición y, sobre todo, de los militantes de oposición en las delegaciones sindicales, además, esta construcción parece estar presente en casi todos los trabajadores que comenzaron a laborar en el periodo inicial del sindicato, como la imagen central detrás de toda la práctica sindical, como la imagen determinante para construir un sentido de su democracia, legitimidad y representatividad. Entonces, la construcción subjetiva de la “transformación del STUNAM” es el punto de partida del siguiente capítulo.

La rescisión laboral se expresa aquí como una *forma de represión sindical implementada a través de las autoridades universitarias*. Según el marco laboral pactado, la UNAM puede rescindir su relación laboral y sus obligaciones contractuales con algún trabajador de manera unilateral, donde son los funcionarios

de la UNAM los que realizan la denuncia; levantan el acta por investigación; llevan a cabo la investigación y; finalmente juzgan.

Después se reconoce que el STUNAM tiene derecho de impugnar “los casos que considere necesarios” a través de la Comisión Mixta Permanente Contractual de Conciliación, que –según lo establecido– en un plazo no mayor a 30 días tendría que llegar a algún acuerdo, sin embargo, en la práctica, esta Comisión no tiene capacidad de resolver ningún caso de este tipo, sino que el procedimiento que opera realmente es la negociación del Secretario General con las autoridades centrales de la UNAM, donde una vez que se ha llegado a acuerdo, este es dado a conocer a la Comisión de Conciliación y al propio trabajador.

Esto parece generar una situación en la que, quienes manifiestan posiciones de oposición en las dependencias donde la corriente hegemónica es clara mayoría, suelen ser acusados de cualquier excusa por la autoridad, acusación en la que no son defendidos en la primera instancia que es la propia delegación sindical, por lo que prospera el acta de investigación y la consecuente rescisión laboral, ante la cual difícilmente encontrarán defensa a través del Secretario General, lo que en su dependencia genera una situación de temor a la expresión disidente. Este es el caso del CENDI Zaragoza.

Pero los mecanismos de control y subordinación sindical no siempre tienen que llegar a emplear mecanismos de represión como la rescisión laboral, pues se han construido efectivos mecanismos de *control de las dirigencias a los delegados representantes de la base*, capaces de operar *de forma cotidiana*: el control a través del CGR y, en relación con él, del funcionamiento corporativo de la corriente hegemónica, la *Roja, Frente Flores Magón*.

La dirigencia controla a los delegados a partir de su integración a la comisión política central de la corriente Roja, que es el espacio en el que se toman las decisiones, lo que hace que el CGR termine siendo una instancia meramente formal, con un vacío de contenidos y sin ningún tipo de discusión de política

nacional. En el CGR, las dirigencias imponen todo lo que quieren con la mayoría absoluta que han construido y que instruyen a través de la corriente Roja, que funciona así, como una estructura alterna al sindicato, en la que realmente se toman las decisiones.

De esta manera se asegura el control de la primera instancia sindical, las delegaciones de la base, a través de una mayoría de delegados instruidos en la corriente Roja y que reafirman sus decisiones en el CGR, por lo que, aunque las corrientes de oposición cuentan con representación en la segunda instancia (las Comisiones Sindicales), se ha impuesto un funcionamiento en el que el trabajador no puede recurrir a estos espacios de gestión cuando lo crea conveniente, sino que debe atenerse al funcionamiento corporativo construido en la primera instancia, lo que incrementa la capacidad de control para la dirigencia y disminuye la capacidad de contrapeso de la oposición. En otra entrevista, Silvia Villegas, Comisionada sindical dio cuenta de esto.

¿Cuales son los mecanismos en que controlan la toma de decisiones?

Los mecanismos son **la integración a la comisión política central** en el ámbito que les corresponda

y a partir de ahí las directrices que tienen que tomar. En tres líneas generales toda la problemática laboral toda la problemática de {bolsa}y toda la problemática de esteee la gestión de deeee los bienes ¿no? préstamos, este los cursos, la exención de pago, toda esa parte, osea tres grandes líneas centrales que han venido instrumentando y que les ha funcionado. Porque les ha funcionado.

¿cuáles son los mecanismos para la toma de decisiones que se instrumentan en el cgr por ejemplo?

Bueno, se supone que del CGR tenemos este nuestro reglamento establece que se genera una orden del día, sobre la orden del día se discute y a partir de ahí este se da la discusión. Se aprueba por unanimidad o como se llama en razón de los mitos que se tengan, pero realmente lo que hemos observado es que **a partir de que que la oposición pierda espacios en el comité ejecutivo** la poca representación que tenemos de la, de la oposición en delegaciones sindicales **no se ha podido ver cristalizada como esta parte de la discusión** y del agrupamiento **que nos**

permita hacer frente a a las propuestas que que lleva la corriente Roja. No hay realmente una discusión de política laboral es este **hay un vacío** este de de **de contenidos, de discusión** en el

CGR y pues por supuesto y desde luego **con la mayoría que trae la corriente Roja pues impone todo**

lo que lo que quieren ¿no? **como** ésta parte que te comentaba de de de **hacer que se respete la primera instancia** está más **encaminada a que la oposición no tenga posibilidades de hacer gestión**

este de ningún tipo que a que realmente esten promoviendo el respeto de la primera instancia.

Porque si fuera esa el fondo del asunto entonces nosotros estaríamos encantados de la vida.

Porque tenemos varios compañeros en las dependencias que por supuesto y desde luego

tenemos presencia y que nos permite hacerle frente a delegados de de la corriente Roja que no

tienen como mayor visión

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

Aquí se trata de un control de arriba a abajo, que aunque es orquestado por la dirigencia sindical, no se realiza en primer lugar a través de las propias instancias sindicales, sino de la corriente Roja, como la estructura alterna al sindicato en la que se toman realmente las decisiones que, posteriormente, son reafirmadas en el CGR y, posteriormente, en las delegaciones sindicales de la primera instancia, donde el trabajador de base de la dependencia está obligado a canalizar su gestión.

Precisamente la función de *gestión y defensa* son las principales características que, con un funcionamiento patrimonialista y clientelar, construyen la legitimidad y la representatividad en este tipo de delegaciones, de ahí la importancia de no canalizarlas por la vía institucional, sino de la estructura de esta corriente hegemónica, instituyendo un funcionamiento –en contubernio con las autoridades universitarias– muy centralizado en que, la participación –y voluntad– del Secretario General es, en la práctica, indispensable para resolver conflictos y gestiones.

Autonomía y Contrapeso a la dirigencia

En casos como los que acabamos de exponer, la función que se construye sobre el delegado lo pone a él como el centro de la Delegación del lugar de trabajo, no sólo como el encargado de realizar la *gestión y defensa* para los trabajadores, sino también como el que toma las decisiones y tiene la legitimidad, capacidad y poder (gracias a su relación con las autoridades universitarias y la corriente Roja) de hacer un uso discrecional y corporativo de su capacidad de gestión y defensa, construyendo su representatividad en relación con los pertenecientes a su corriente política, no con el conjunto de los trabajadores. La Delegación se encuentra, entonces, subordinada y controlada, en lo general, por el delegado.

Cuando esto es así, el control sobre el delegado se ejerce por varias vías: la dirigencia sindical lo ejerce, primero, a través de la corriente Roja, como estructura paralela al sindicato en la que se toman realmente las decisiones y, en segundo lugar, a partir de la reafirmación de estas decisiones en las instancias formales del sindicato –como el CGR–; las autoridades universitarias ejercen su control a partir de una relación de contubernio con la corriente Roja, en la que se beneficia el trato sólo con los representantes de esa corriente y se aplican mecanismos de sanción y represión –como la rescisión laboral– a los trabajadores que participen sindicalmente en otra expresión.

Pero aún en estos casos se desarrolla un nivel de autonomía de la organización sindical del lugar de trabajo, con respecto a los espacios de dirigencia. Por más efectivos que sean los mecanismos de control, y entre más desarrollados sean los mecanismos de control, también se desarrollan los mecanismos para construir espacios de autonomía. Espacios en que el delegado ya no se construye como la pieza política de uno u otro dirigente, sino que se comienza a construir, él mismo, como un personaje con capacidad y poder de tomar las decisiones por él mismo, sin necesariamente someterlas a la aprobación de sus dirigentes, e inclusive, decisiones que pudieran representar una postura diferente o contraria a la dirigencia.

Esto vale también para el caso de los trabajadores de base que pertenecen a la Delegación sindical del lugar de trabajo, a pesar de la existencia de los diversos mecanismos de control que puede implementar el delegado sindical, el trabajador también desarrolla legitimidad, capacidades y estrategias para mantener cierto nivel de autonomía.

En uno y otro caso, tanto para el trabajador como para el delegado, el insumo central para la construcción de su autonomía –con respecto a la dirigencia– es la antigüedad, y en relación con ella, la experiencia. Para el trabajador lo es la antigüedad que tenga de laborar en relación con la cantidad de años que ha participado sindicalmente. Para el delegado es la cantidad de años que ha ocupado la Delegación sindical, la cantidad de veces que se ha reelecto y la experiencia acumulada en esos años.

Ahora es pertinente exponer algunas experiencias delegacionales que se desarrollan con un sentido significativamente distinto del control y subordinación que prevalece en las delegaciones con absoluta mayoría de la Roja. Pues las posibilidades y las formas de desarrollar su autonomía con respecto a las dirigencias es mayor. En este sentido resultará clave el caso de las delegaciones de la Facultad de Estudios Superiores (FES) Zaragoza, correspondientes a los dos *campos* de la Facultad, llamados campo uno y dos, respectivamente.

En general, las delegaciones que –como el caso de Zaragoza– han logrado mantener una mayoría de delegados de oposición, tiene que ver con que la corriente de oposición de mayor data en el sindicato –y la única que no ha sido escisión de la propia corriente Roja–, el *Bloque de Trabajadores Democráticos* (el Bloque Democrático), comenzó a construirse a partir del trabajo sindical en estas dependencias.

Armando Quintero Martínez, quien fue el principal líder del Bloque Democrático y de la oposición en el STUNAM,⁹¹ precisamente comenzó su carrera política como delegado del campo uno de la FES Zaragoza, y después de incorporarse al gobierno del Distrito Federal, se apoyó en Luis Bravo Pérez, Rosario Robles Berlanga y Leticia Arteaga Morita para la dirigencia del Bloque Democrático –donde ellos también comenzaron su carrera política–, pero fue José Palma Atlixqueño quién tomó su lugar en la Delegación de la FES Zaragoza.

Palma mantuvo el trabajo del Bloque Democrático, sin embargo, la corriente estaba debilitada pues muchos de los cuadros políticos formados en ella se habían incorporado a la estructura de gobierno del Distrito Federal y del PRD. A través de este proceso ha construido su legitimidad y una serie de relaciones con otros trabajadores de oposición, sobre todo en la zona oriente de la Ciudad de México, como la FES Aragón, el CCH Oriente, la Preparatoria 2, etcétera.

El desarrollo y la dinámica de las corrientes sindicales, con presencia generalizada en el STUNAM, es un tema que desarrollaremos un poco más adelante, por ahora hablamos de ellas solamente en cuanto a su funcionamiento local, al nivel de las delegaciones de base. En este sentido, en los últimos años, la construcción de las delegaciones con presencia de una oposición democrática, han sido resultado, en algunas delegaciones –como el caso de la Delegación de Zaragoza– de un proceso

⁹¹ Quintero fue fundador del STEUNAM (antecedente inmediato del STUNAM) y del STUNAM, donde fue candidato a la Secretaría General en cuatro ocasiones (1976, 1984, 1988 y 1989) y aunque, desde 1994 se incorporó al movimiento de izquierda que llevó a ganar, con Cárdenas, la jefatura de gobierno del Distrito Federal (en 1997), ha seguido manteniendo una relación de apoyo con el Bloque Democrático hasta la actualidad. En el Comité Ejecutivo del STUNAM ocupó las secretarías de Previsión Social (1981-1984 y 1988-1991), Fomento a la Vivienda (1984-1988), y Asuntos Femeniles (1994-1996), posteriormente ha sido diputado federal (1994-1997), presidente del PRD (1996-2000), diputado de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (2000-2003), jefe delegacional de Iztacalco (2003-2006) y secretario de Transporte y Vialidad del Gobierno del Distrito Federal (2006-2012). También participó en la fundación de la Organización de la Izquierda Revolucionaria, Línea de Masas (OIR-LM) y del Partido de la Revolución Democrática (PRD). Actualmente es líder de la corriente Unidad y Renovación (Unyr), del PRD y consejero nacional de ese mismo partido.

de alianza entre el Bloque Democrático y el *Frente Sindical Incluyente* (FSI)⁹² y otras delegaciones de un proceso de alianza incluso más amplio, con las fuerzas relacionadas con otra corriente llamada “*Alianza Democrática*”.

Aunque a nivel general los dos referentes de oposición –el FSI y la Alianza Democrática– no han construido procesos de alianza o unidad entre sus fuerzas, los militantes de estas fuerzas sí suelen aliarse en los procesos internos de elección, lo que no significa que las diferencias generales entre ambos referentes dejen de ejercer influencia sobre sus militantes en el lugar de trabajo, lo que imposibilita en algunas ocasiones la posibilidad de construir alianzas locales.

Este es precisamente el punto donde la corriente Roja ha centrado su estrategia de deslegitimación de la oposición; la recriminación de la oposición sindical como “inmadura” y “oportunista”, toda vez que no han tenido la capacidad suficiente de construir un proceso de unidad más amplio para enfrentar su hegemonía. Se trata de un discurso encaminado a eliminar la especificidad de cada corriente, reduciendo todo a ser, o de la corriente mayoritaria, o de la “oposición”. Es la construcción de la imagen de la oposición como un ente homogéneo cuyo único objetivo es hacerse de la dirección del sindicato, desplazando a la actual dirigencia.

En esta construcción reduccionista del objetivo de las corrientes sindicales diferentes de la hegemónica, cuya única función sería la de “oponerse” a la corriente mayoritaria, ha sido adoptada –y también construida y reconstruida– por el mismo trabajador de base, pero no sólo como el éxito de la estrategia de la corriente Roja, sino como consecuencia de una reducción real en los objetivos

⁹² Una alianza que en un principio consintió en la integración, a nivel general, del Bloque Democrático al FSI –en que fue la fuerza mayoritaria–, lo que para los trabajadores fue interpretado como un proceso de aparente disolución del Bloque Democrático, de sus logos y su identidad para ahora ser representados por el logo, un triángulo color oro, y las siglas del Frente conocido como “SI”. Sin embargo, después de la elección de Comité Ejecutivo de Abril del 2014, a nivel general, el Bloque Democrático decidió recuperar su identidad y su organicidad, sin romper su relación con el FSI, pero funcionando de manera autónoma a él. De manera que, para las elecciones de delegados al CGR, de Junio del 2014, recuperaron su identidad a través de las planillas de sus delegaciones. El significado que se construyó entorno al resurgimiento del Bloque Democrático, en el nivel de la base, estuvo relacionado con la idea del rompimiento con la oposición “oportunista”.

políticos de estas corrientes que claramente funcionan bajo la prioridad de disputar los puestos de dirección.

El significado que el trabajador de base le da a las corrientes de “oposición” es la de unos actores oportunistas, veletas que van de una corriente a otra en la búsqueda de cargos y que, en su mayoría, fueron miembros de la misma corriente Roja. Pero su legitimidad es puesta en cuestión también por la imagen de debilidad que se ha producido a partir de la nula representatividad en el Comité Ejecutivo que tienen en los dos últimos procesos electorales generales.

Por eso, el resurgimiento del Bloque Democrático, en el proceso electoral delegacional del pasado 10 de Junio del 2014, cobró un significado relevante en las delegaciones sindicales que históricamente se habían construido no sólo como de “oposición”, sino donde el objetivo central era la *democratización* o la construcción de la democracia desde el nivel de la delegación del lugar de trabajo, es decir, la construcción de “delegaciones democráticas”, donde el trabajo central ha sido dotar a la asamblea delegacional del poder y capacidad de convertirse en la protagonista de la participación sindical, subordinándose los delegados a esta y no al contrario.

La construcción de este significado fue visible, por ejemplo, en el caso del proceso electoral delegacional de la FES Aragón, pues en los últimos años la Roja había venido incrementando su legitimidad, tanto por prácticas patrimonialistas clientelares mencionadas en el apartado pasado, como también por las prácticas de los tres delegados del FSI que dejaron de consultar y representar a su asamblea para conseguir su propio beneficio,⁹³ por lo que la base manifestó su descontento

⁹³ Mónica Ruiz, durante el periodo que fue delegada, se reclasificó –sin concurso de promoción de por medio–, recomendó sindicalmente a una de sus hijas, con lo que ésta ingresó a trabajar, y por último, modificó la “agenda laboral” de la Delegación para solicitar que se le concediera una “plaza y media”; Armando Pérez Rojo, en su periodo de delegado, también fue acusado de “corrupto” por haber recomendado a un hijo y; Zenaida Vera Hernández, fue nombrada Comisionada Contractual de Tiendas, durante su periodo como delegada, por lo que abandonó completamente la Delegación sindical en la FES Aragón, además de que fue beneficiada por la dirigencia sindical con la concesión de dos plazas con las que ingresaron a laborar sus dos hijos.

en cárteles en que les reprochaban de “corruptos” y, en Asamblea, lograron detener algunas de estas gestiones personales.

De esta manera, en el último proceso electoral todos los candidatos del FSI fueron desplazados de la planilla, quedando al frente de ésta los trabajadores propuestos por el Bloque Democrático, junto con una expresión política local, *Fuerza Independiente Aragón*, que siempre ha mantenido un perfil “radical”. Formalmente no se rompió la alianza con el FSI, pero en los hechos, que sus candidatos fueran desplazados fue la circunstancia que permitió que se consiguieran los tres lugares para las fuerzas no sólo de oposición, sino que históricamente han realizado un trabajo político-ideológico con perspectiva de clase en la dependencia, donde el regreso de los liderazgos del Bloque Democrático –con José Palma y Leticia Aguilar– significó para la base, la posibilidad de construir un trabajo local democratizador y no sólo la lucha por los espacios de dirigencia.

En este sentido es pertinente exponer algunas características de la práctica sindical desarrollada en la FES Zaragoza, dependencia en que el Bloque Democrático ha mantenido un trabajo ininterrumpido desde la creación misma del sindicato, por lo que han logrado mantener la mayoría, a través de tres delegados.

Esta es la primer característica, en Zaragoza el Bloque Democrático mantiene la mayoría, pero no de forma hegemónica, sino en pluralidad con los representantes de la Roja (que tienen dos delegados) y de las otras expresiones de la oposición (que tienen un delegado). En este sentido, la práctica de los representantes delegacionales no es homogénea, sino que difiere en relación con la militancia de los representantes.

Para la corriente Roja siempre ha sido una prioridad tratar de ganar terreno político en esta zona, quizás por ser precisamente aquí donde el Bloque Democrático surgió y se desarrolló, por lo que han concentrado una parte importante de sus esfuerzos en formar cuadros políticos ahí. De hecho tres miembros del actual Comité Ejecutivo son precisamente de Zaragoza (Pablo Gómez, Raquel del

Socorro Guillén Riebeling y, Salomón Duarte Arellano). Es por esto que han trabajado en la construcción de un líder “apadrinado” a nivel local, Sabino Velazquez Galindo.

Sabino Velazquez Galindo acumula unos veinte años como delegado sindical (aunque fue adjunto de Armando Gómez, cuando éste fue secretario de Asuntos Universitarios, de 2002 a 2005), por lo que en la actualidad tiene nueve años consecutivos en el cargo, fue puesto en Zaragoza, impulsado y apoyado como delegado por su primo, Carlos Galindo Galindo, actual secretario de Relaciones del sindicato y que ha dirigido secretarías del Comité Ejecutivo desde 1988.

La corriente Roja se mantiene en Zaragoza con base en la capacidad de gestión de Sabino, que además de los vínculos parentales con los que cuenta con la dirigencia sindical, ha construido una relación de colaboración con las autoridades locales, así como de un grupo de apoyo logístico, conformado principalmente por mujeres y otro grupo de apoyo físico (o grupo de choque), conformado principalmente por vigilantes.

Cuando un trabajador tiene necesidad de solicitar que se le apoye con la gestión de alguna prestación o derecho no se acude a la Asamblea a exponer el problema, sino que requiere que se acerque personalmente a algún delegado. Cuando los trabajadores se acercan a Sabino buscan una gestión rápida y efectiva, pues de hecho lo es, gracias a sus relaciones. Quizás los delegados de oposición no sean tan rápidos, pero en general consiguen resolver a favor de los trabajadores prácticamente todas las gestiones.

Vista como un conjunto, la delegación sindical de Zaragoza goza de una particular “correlación de fuerza” con respecto a las autoridades universitarias que, a diferencia de lo que ocurre en la mayoría de las dependencias, la coloca en una posición de mayor ventaja con respecto a la administración que, en general, se ve

obligada a permitir e, incluso, apoyar la actividad sindical.⁹⁴ Una capacidad que se debe a la intensa actividad sindical que se genera, de una y otra corriente y que se ha conseguido también como consecuencia de que, cuando se negocia algún asunto “difícil” los representantes de la delegación entran, todos juntos, con la administración.

La fuerza y la presencia cotidiana del sindicato a través de la Delegación de Zaragoza es notablemente superior que la fuerza que suelen tener las Delegaciones del STUNAM en promedio. En Zaragoza es claro que la organización sindical atraviesa todos los momentos de la vida laboral de sus integrantes, a través tanto del trabajo constante que realizan los Delegados, como de la importancia que cobra la Asamblea para resolver asuntos laborales, sindicales e inclusive extra-domésticos. Prácticamente no hay decisión que instrumente la administración de la UNAM, que no haya tenido que pasar por el filtro sindical, sea para la decisión de las labores que debe realizar un trabajador de determinada categoría, la calificación de calidad y eficiencia que le va a asignar a cada uno, sanciones por faltas, o problemas de salud, como el alcoholismo.

Sin embargo, en lo particular sí hay importantes diferencias en cuanto al funcionamiento sindical de los representantes sindicales. Algunos fragmentos de una entrevista realizada a Anna Dominguez, trabajadora de la FES, transparentan estas diferencias.

Para Anna, el sentido de la función de Sabino es la contención de los derechos de los trabajadores “Sabino pide a los trabajadores no pedir demasiado, limitando sus derechos, les dice, ‘vamos a pensar qué pedir, pero no podemos pedirles de más porque no nos van a dar nada’”, de manera que para él, el significado de la *gestión* estaría relacionado con la idea “pedir el favor” de manera personal a la

⁹⁴ Lo que impera en la mayor parte de las dependencias de la UNAM es una situación de acoso y restricción de parte de las autoridades universitarias a la participación sindical, cualquiera que sea el que la proponga, aunque el acoso y la represión se expresan con mucho más fuerza contra la participación sindical que diverge de la corriente Roja, como la corriente oficial y la corriente en el poder del sindicato.

administración cuando ésta es la que puede resolver, aunque cuando se trata de un problema mayor, solicita el favor a la corriente Roja.

En cambio, para el Bloque Democrático los derechos no se piden, se ejercen, y en caso de ser necesario, se exigen, un discurso que en Zaragoza han vuelto práctica y que se traduce también en la preocupación por “concientizar” a los trabajadores sobre su posición estructural, la necesidad de su unidad y el ejercicio de sus derechos “la oposición sí está preocupada por concientizar a los trabajadores, que los trabajadores conozcan sus derechos para que los exijan”.

En este sentido, la práctica de los representantes del Bloque Democrático en Zaragoza está marcada por la preocupación de darle la capacidad de decisión sobre las gestiones que se realizarán y las formas de hacerla a los trabajadores mismos. No es que siempre sea un práctica de confrontación, pero lo llega a ser cuando la base lo considera necesario, como también se puede decidir una práctica conciliadora o de colaboración. Sabino, en cambio, se comporta como la autoridad competente para decidir qué gestión es posible realizar y de qué forma.

“Sabino es una persona violenta. Se pone como autoridad cuando te dice ‘no se puede pedir más’, si el dice ‘no se puede’, no lo va a hacer y olvídale, siempre se asume en las asambleas como si él fuera a dar el permiso, o sea, no se ve como gestor que te diga ‘cámara, lo intentamos’, él decide qué se puede intentar y qué no”.

¿Y sobre la práctica de los representantes del Bloque Democrático?

“La oposición mantiene una actitud de consulta a la base, tanto Marco, como Javier, José y Germán, Germán tiene clarísimo su papel, que no es sólo defender los derechos de los trabajadores, sino entender que los derechos son muy limitados, como las condiciones de las mujeres trabajadoras, y que si hay carencias en el CCT eso se debe negociar en lo individual, porque las mujeres no tenemos las mismas condiciones que los hombres y a veces tenemos que ir por el hijo o algo y eso se tiene que negociar.

[...]

Las condiciones de los auxiliares de intendencia están muy perras, los ponen a hacer un montón de chingaderas, y los que ya se la saben administran sus tiempos para tener espacios de descanso, peros si el jefe los ve así los manda a hacer cualquier pendejada. Por eso, si ellos se acercan a Sabino él no les resuelve nada, por eso se acercan a los de oposición que entienden que como sus funciones son tan ambiguas los pueden mandar a hacer cualquier chingadera, y yo paso y veo cómo está su jefe gritándoles bien feo. Y los de oposición los instruyen para que hagan sólo lo que dice el catálogo de puestos,

y si tienen que cargar cosas muy pesadas o así, pues gestionar que se haga, primero con las condiciones de trabajo necesarias, como fajas o guantes, pero que también obtengan algún beneficio, como tiempo extraordinario. Por eso la mayoría son de oposición, pero no les interesa más allá de eso la participación sindical.

[...]

La vez pasada me decía que estaban viendo la plaza de solidaridad de un compañero que acaba de fallecer y no tenía mucha participación sindical, acá la plaza de solidaridad no recorre al que está en el número uno de la lista para recomendar, pero se le pone en el número dos del listado, y ese es el acuerdo de la delegación, de la asamblea de la delegación desde hace ya mucho, pero en la asamblea se estaba discutiendo si se le otorgaba o no, y German me decía 'y yo no podía decir nada, porque yo no estaba de acuerdo, sí ese ya era un acuerdo de la asamblea de la delegación, pero mi papel es respetar a la asamblea' que es lo que diferencia a los de oposición, que no manipulan las asambleas como Sabino, él es un manipulador, los de oposición tienen más principios."

ESE Anna 4/04/2014

Este es el punto central que diferencia las prácticas sindicales en el lugar de trabajo, en relación con las corrientes sindicales. Para unos la función del delegado es comportarse como la autoridad de la Delegación, mientras que, de manera alternativa, se construye un sentido de la Delegación en que su centro es la base que toma el control directo de sus propias decisiones a través de su participación política en la asamblea, a la cual, el mismo delegado está subordinado.

En esas condiciones la asamblea trasciende el papel testificador del funcionamiento sindical (en que las decisiones fueron tomadas de manera previa en la estructura paralela de la corriente Roja, o bien, deberán someterse a su consulta antes de hacerse efectivas), para convertirse en una instancia activa y directiva, en el espacio colectivo en que los compañeros de trabajo se convierten en comunidad laboral, en tanto que la asamblea funciona como *la polis* en que todos los asuntos son expuestos para que todo el que reúna la condición de ciudadanía –ser trabajador de esa dependencia, afiliado al STUNAM– participe en la decisión.

En estas condiciones el marco laboral sirve como base para que la asamblea tome las decisiones, pero también está sujeto a interpretación y resignificación, no para ser manipulado discrecionalmente por un delegado o un líder que con esa práctica

clientelar construye su legitimidad y representatividad, sino para ser reformulado por el colectivo en lo que definan como el beneficio colectivo.

Formalmente los “acuerdos” de las delegaciones locales no pueden contradecir lo establecido en el marco laboral general, pero en la práctica esto es frecuente. En el caso expuesto de la Tienda UNAM, una serie de acuerdos locales –implantados por los delegados y avalados por la mayoría que construyeron de su corriente Roja– restringen un conjunto de prestaciones laborales contractuales y centralizan la gestión de una serie de trámites que formalmente podría realizar directamente el trabajador.

En el caso de Zaragoza se ha considerado que la Asamblea efectivamente puede decidir algo distinto a lo establecido en el marco laboral, pero sólo que esto sea en beneficio de los trabajadores, nunca en su perjuicio. Por supuesto, el significado de lo que es benéfico y lo que es perjudicial para la comunidad laboral de la delegación está sujeto a debate e interpretación de esa misma comunidad, como en el caso expuesto líneas arriba entorno al debate de la aplicabilidad del acuerdo de “modificar” el listado delegacional para ejercer el derecho a recomendar en el caso de plazas de “solidaridad”.

Sin embargo, si en la asamblea se logra realizar la comunidad laboral con su capacidad política –su capacidad de tomar sus propias decisiones–, esta, como cualquier comunidad se construye de forma contradictoria, heterogénea, con diferencias y divisiones internas. En este sentido esta comunidad se construye con niveles y formas muy diferentes de participación política, donde sería posible identificar un grupo de los “más activos”, que suelen estar en todas las asambleas y dar su punto de vista en todas las discusiones, otro grupo de quienes, en general sólo escuchan, otro de quienes sólo asisten cuando necesitan algo, y otro que cumple la función de “grupo de choque”.

“La mayoría de los Rojos son los vigilantes, que funcionan como un grupo de choque de los trabajadores, algunos de ellos se sienten autoridad, son unos *porros*, lo que hacen los Rojos es llegar y mayoritar con esa banda *ñera*”

porque algunos participan poco. Sabino no tiene convencida a toda la FES, pero usa a los vigilantes para manipular la asamblea e imponer sus decisiones, y todos criticamos a los vigilantes porque con ellos es imposible platicar o negociar. La única vez que nosotros [*en una jefatura de carrera*] solicitamos el apoyo de los vigilantes, todo el tiempo que estuvieron ahí, con las autoridades, estuvieron hablando, todo el tiempo, de que la Delegación defiende a borrachos y a quienes no deben defender, y hablando de que si los auxiliares de intendencia son unos huevones, y todo el tiempo, y todo el tiempo decían, señalando a los trabajadores, diciendo al jefe de quien se trataba, quién había tenido una falta, con nombre y apellidos.

Los delegados de oposición siempre te dicen, 'clásificate a lo que quieras, menos a vigilante', tienen bien ubicado el grupo, pues."

ESE Anna 4/04/2014

Aunque consideramos que la Asamblea, como el espacio donde se organiza la comunidad de los propios trabajadores, es la forma más "comunitaria" de realizar la organización sindical, esto no equivale necesariamente a afirmar que la comunidad se organiza de forma horizontal, entendiendo por organización horizontal aquella en la que todos los miembros del colectivo participan en igualdad de condiciones, con la misma autoridad y sin diferenciaciones jerárquicas. En la organización sindical las jerarquías sociales se definen en relación con quien tiene más poder, legitimidad, honorabilidad o antigüedad, como criterios de autoridad; así como con jerarquías sexuales (si por ejemplo las mujeres se cohiben para participar cuando su marido está presente).

La jerarquización sexual de la Delegación sindical del lugar de trabajo, manifestada en la asamblea, tiene que ver con la relación entre parentesco – género y trabajo, esto es, la relación de parentesco que se facilita y se potencia a partir de las formas en que se da el ingreso a la Universidad y que genera la necesidad de expandir las relaciones de género que se dan dentro de la familia al ámbito laboral.

La gestión de la cláusula de exclusividad en la contratación⁹⁵ es la que genera que sean familias enteras las que laboran en la Universidad y, con regularidad, en la misma dependencia, de manera que es factible que ocurra una extensión del ámbito doméstico en el laboral e, inclusive, en el sindical. Donde el jefe de familia (generalmente hombres adultos –ni adolescentes ni ancianos–) es considerado el representante, ante la comunidad, de un colectivo familiar de trabajadores. En ese caso los demás miembros de ese colectivo familiar no están en las mismas condiciones que los jefes de familia, o que otros trabajadores, para participar en la asamblea.

La Dirección de Admisión de la DGP, le solicita a la comisión autónoma de bolsa de trabajo del STUNAM el 100% de las plazas vacantes, y esta a su vez le solicita a las dependencias a las que pertenecen esas plazas que ocupen el 80% de las vacantes: el otro 20% se queda en la bolsa de trabajo central, que formalmente se debe ocupar para dependencias de nulo crecimiento (5%); reingresos (5%); reinstalados (2%); exiliados políticos (1.5%); y sección académica (1.5%), sin embargo, en los hechos este 20% sirve para que las corrientes repartan plazas a su conveniencia según sus compromisos políticos, por ser la corriente Roja la que controla el sindicato es también esta la que más plazas controla directamente para que sean cubiertas. El control de estas plazas se ocupa de manera clientelar para mantener el control del sindicato, y en específico, para la corriente Roja es una de las estrategias más usadas.

Las vacantes que son cubiertas en las mismas dependencias no están libres de control político y manipulación, pero están mucho más controladas y vigiladas por el conjunto de los trabajadores que buscan ocuparlas. Para hacerlo estos necesitan

⁹⁵ “Cláusula 6. La Universidad reconoce y acepta que el STUNAM tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia la **exclusividad en la contratación** de los puestos y plazas de las ramas del personal administrativo de base y temporales.” Aunque es la Dirección General de Personal (DGP) de la UNAM la que contrata al personal administrativo, lo hace atendiendo a los candidatos que el STUNAM le propone, de acuerdo con la cláusula seis del Contrato Colectivo de Trabajo, pudiendo la Dirección de Personal elegir ella misma a un candidato si el sindicato no propone a nadie sólo en el caso de trabajadores temporales, nunca de base.

reunir participación sindical en asambleas y manifestaciones políticas por tres años consecutivos. El listado de trabajadores que pueden ejercer el derecho de recomendación se hace de acuerdo a la puntuación obtenida (50 puntos por asambleas al mes; 50 por actos políticos; 500 puntos por participar en huelgas; 15 puntos por cada año de antigüedad; y 500 puntos por parentesco con posible recomendado -hijo, esposa, padres y hermanos-). Es por este último factor que hay una fuerte tendencia a recomendar familiares directos.

De esta manera, podemos observar que es precisamente a través de la gestión de la cláusula de exclusividad en la contratación que se construye una buena parte de la legitimidad sindical y del interés de la base para participar sindicalmente. Además de que es uno de los puntos donde la base tiene capacidad de control de la gestión sindical, siempre que el listado delegacional para la recomendación sea transparente.

Sin embargo, a pesar de la potencial capacidad de control que la base podría tener de la gestión de esta cláusula sindical, lo cierto es que, inclusive en el nivel de la Delegación del lugar de trabajo, el uso del listado y de la posibilidad de recomendar familiares para que ingresen a trabajar a la UNAM es frecuentemente manipulado por los representantes sindicales, manipulación que se legitima con el uso corporativo de la mayoría hegemónica que han construido en las delegaciones (o bien, con el uso de grupos de choque que llegan exclusivamente a votar este tipo de puntos) y que tiene como fin la construcción de una relación clientelar de los representantes con sus representados.

Esta manipulación clientelar del listado delegacional produce una distribución del ingreso por parentesco que no es uniforme, es decir, que lo que sucede es más bien que hay algunas familias muy grandes que han logrado tejer *redes sociales* y vínculos políticos que les posibilitan tener mucha mayor capacidad de que entren miembros de su grupo de filiación o linaje, mientras que por el otro lado existen grupos cuyo linaje se reduce a tener a una esposa, un hijo o un tío como compañero universitario. En general, es posible reconocer en las dependencias

universitarias, la presencia predominante de tres o cuatro familias que tienen entre diez a treinta o más miembros de su filia dentro de la Universidad. Convirtiéndose en auténticos clanes.

Y en cuanto a la organización sindical en el lugar de trabajo, esta distribución asimétrica del ingreso por grupos de parentesco no se limita a afectar a los miembros de estos propios grupos, sino que terminan por determinar o, por lo menos condicionar, las capacidades organizativas de todo el colectivo. Y la forma en que lo hacen es precisamente con la reproducción y extensión de la dinámica de la familia nuclear, que pone la simbolización de lo masculino en el papel dominante, al espacio laboral.⁹⁶

Finalmente, a pesar de que se puede tender a *empoderar* la asamblea como el espacio de discusión y debate para la toma de decisiones –sin dejar de reconocer que esto implica una jerarquización interna de la propia asamblea–, aún es posible reconocer que esta característica no ha sido la única que le ha permitido al Bloque Democrático mantener su mayoría en la FES Zaragoza, sino que se conjuga con el desarrollo de un liderazgo carismático estrechamente relacionado con la Delegación, que es precisamente el caso de José Palma, dirigente del Bloque Democrático.

“Palma, de vez en cuando, va a la FES y lo hace junto con Germán, porque cuando él llega a la FES es la diva, y todo mundo se acerca y le plática todo lo que está pasando, todos los conflictos, y él va junto con Germán para cobijarlo y también para que tenga la información y pueda trabajar.”

ESE Anna 4/04/2014

Aquí, Palma ha usado su experiencia sindical, con sus capacidades de político (saber escuchar, capacidad de relacionarse con todos, de desarrollar un trabajo político constante, de ocuparse atentamente de cada solicitud de gestión que le realizan) y con las relaciones que él mismo ha generado en el sindicato y fuera de este, sobre todo en relación con Armando Quintero.

⁹⁶ Un análisis más detallado de la relación del género y el sexismo con la jerarquización de la organización de los trabajadores de la UNAM se puede encontrar en Jaimez, 2012.

De la función de contrapeso de la oposición a la reafirmación comunitaria, democratizadora en la Asamblea

Una primera conclusión que queremos adelantar a partir de lo que hasta aquí se ha expuesto es que la posibilidad del desarrollo de cierto nivel de autonomía, con respecto a la dirigencia general del sindicato, ciertamente es posible en el nivel de las delegaciones de base, lo que permite que puedan funcionar como posible contrapeso a las dirigencias, aunque esta función se efectiviza, realmente, en el caso de las delegaciones que no son hegemónicas por la corriente Roja.

Pero además, el significado sobre la función de la delegación y sus instancias de toma de decisiones es lo que se pone en el centro del debate. Por un lado, las delegaciones en las que el delegado es construido como el centro de la Delegación, el gestor, defensor y tomador de decisiones, pero por otro lado se construye un sentido opuesto que pone a la Asamblea en el centro mismo de la Delegación, donde el sentido del delegado es ser gestor, representante, orientador e inclusive “concientizador”, pero no es él mismo el encargado de tomar las decisiones.

La relevancia de la organización sindical en el lugar de trabajo no es sólo fungir como contrapeso a la corriente hegemónica o a la dirigencia sindical. Su centralidad consiste en que ese puede ser el lugar en que la Asamblea se efectivice como el espacio en que la comunidad se realiza.

La comunidad se puede vincular sólo a través de sus representantes –investidos de la capacidad de decidir *sobre* la comunidad–, o bien, se puede vincular de forma directa a través de la misma Asamblea, en que todos los asuntos que competen a la *polis* laboral (y extra laboral o extra doméstica –en tanto que en las delegaciones se reproduce la dinámica doméstica–) son puestos a discusión para la comunidad. Esto es, el empoderamiento de la Asamblea y la construcción de su sentido como el espacio de toma de decisiones para *la base*, un sentido que suele ser construido

con mayor fuerza en las delegaciones que no han sido hegemónicas por la Roja y donde corrientes como el Bloque Democrático han venido desarrollando un empoderamiento de este tipo.

Una vez que la Asamblea de la comunidad perteneciente a la Delegación, logra realizarse como el espacio de *lo político*, se construye como el verdadero espacio de poder sindical, y ese poder se ejerce en la resignificación de las normas, de la decisión sobre la vida personal de cualquiera de los miembros de la comunidad, el espacio donde las capacidades y las necesidades se ponen en discusión y se resuelven, no sólo de *forma* colectiva, sino *construyendo comunidad*, y construyendo el sentido de la Asamblea como el espacio central de la vida laboral y sindical de los trabajadores.

2. Organización sindical en los espacios de Dirigencia

Formalmente la estructura organizativa del STUNAM sigue el siguiente orden jerárquico:

Congreso General

Consejo General de Representantes (CGR)

Comité Ejecutivo

Asambleas delegacionales

Una estructura que en sí misma es la objetivación de la preocupación por la necesidad de la búsqueda de la democracia sindical, significada como la participación de todos los agremiados, en igualdad de condiciones, en el análisis, la discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales, conforme a la expresión, a través del voto, de la mayoría.

El funcionamiento que, en este sentido, estaría cristalizado en la estructura sindical establecida sería la subordinación de la dirigencia sindical, que conforma las 19 secretarías del Comité Ejecutivo, a la voluntad de los representantes de la base,

⁹⁷ El **Consejo General de Representantes** (CGR) es la máxima autoridad del sindicato entre cada sesión del Congreso General. Los delegados Académicos y Administrativos y el Comité Ejecutivo son sus integrantes con derecho a voz y voto. Además son integrantes con derecho a voz los miembros de las Comisiones Autónomas, Contractuales y adjuntos del Secretario General.

Se integra por un delegado por cada Delegación Académica y un delegado por cada Delegación Administrativa, además de; un delegado por cada 75 afiliados académicos, o fracción mayor de 50; un delegado por cada 75 afiliados Administrativos, o fracción mayor de 50 y; el Comité Ejecutivo del sindicato, que presiden las sesiones.

Los delegados al Consejo General de Representantes duran en su cargo dos años; son electos a través de voto universal y secreto bajo criterio de proporcionalidad, el proceso de votación se da en el segundo trimestre del año respectivo y los delegados pueden ser reelectos. Además, los afiliados Administrativos pueden ser representantes de los Académicos y viceversa.

El CGR se reúne de manera ordinaria por lo menos una vez al mes, salvo en periodos electorales, y se reúne de manera extraordinaria cuando el Comité Ejecutivo lo considera pertinente. También puede declararse en Asamblea Permanente.

Es de destacar que la toma de decisiones en el CGR se realiza a través del voto a mano alzada.

expresada de manera cotidiana en el Consejo General de Representantes (CGR)⁹⁷ y por lo menos una vez al año en el Congreso General.⁹⁸

Sin embargo, esta estructura organizativa, sin dejar de funcionar en lo formal, ha sido resignificada y en la práctica su funcionamiento se ha reconfigurado en sentido prácticamente opuesto, centralizando la gestión, poder y toma de decisiones en una persona, el secretario general –Agustín Rodríguez Fuentes–.

⁹⁸ El **Congreso General** es la máxima autoridad del sindicato, se celebra de forma ordinaria anualmente, durante tres días, en el tercer trimestre del año. Se integra por un delegado por cada Delegación Académica y un delegado por cada Delegación Administrativa; un delegado por cada 50 afiliados Académicos o fracción mayor de 30 y un delegado por cada 50 afiliados Administrativos o fracción mayor de 30; el Comité Ejecutivo y; el Consejo General de Representantes. Los delegados al Congreso son electos a través de la votación universal y secreta bajo principio de proporcionalidad.

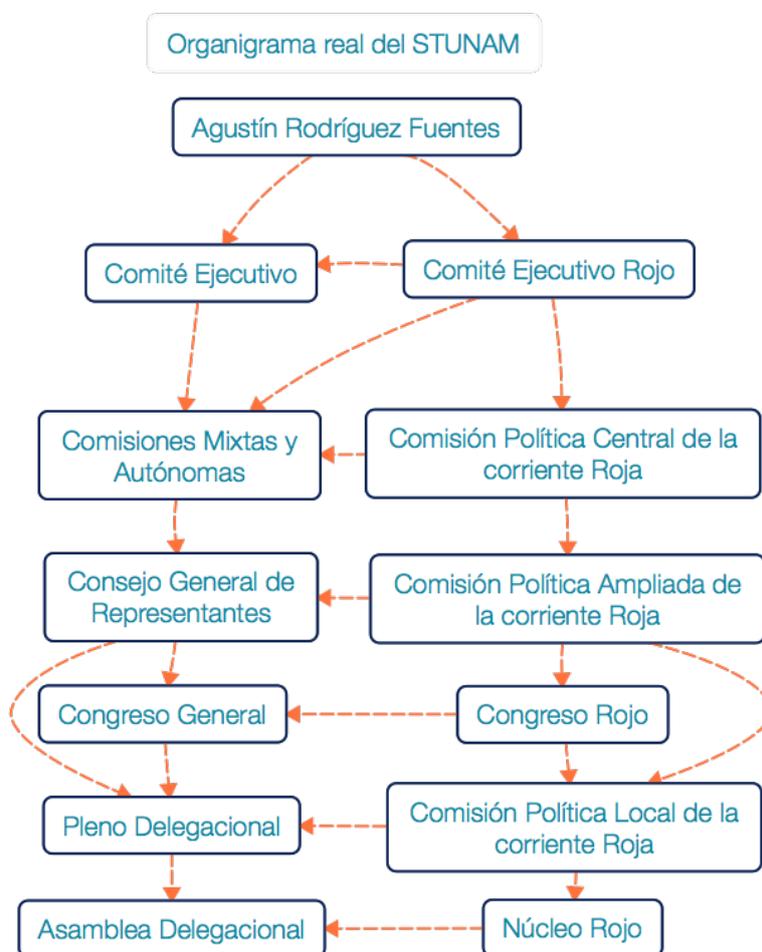
En el Congreso es obligación del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Autónomas rendir informe de sus funciones, que deberán ser discutidos y aprobados. Así mismo el Congreso realiza la discusión, a través de mesas, sobre los temas de política nacional, política laboral (y plan de acción), política académica, y se eligen a las comisiones autónomas y de fiscalización.

Para la discusión en las mesas mencionadas es posible presentar ponencias con una duración máxima de cinco minutos para exposición. Una vez que se considera que los temas están suficientemente discutidos se procede a la toma de decisiones, a través del voto a mano alzada.

La Asamblea Plenaria es el máximo órgano resolutorio del Congreso, se realiza una al inicio del Congreso y la segunda una vez finalizado el trabajo de las mesas de discusión, donde se ratificarán sus propuestas.

Centralización y control sindical

En la práctica, el funcionamiento de la estructura interna del sindicato se centra en la figura de Rodríguez Fuentes, que mantiene el control del Comité Ejecutivo y de la estructura corporativa de la corriente Roja, que son a su vez las instancias a través de las que mantiene un importante nivel de subordinación del Congreso y el CGR y, por consecuencia, de las Delegaciones sindicales del lugar de trabajo hegemónicas por la corriente Roja. Este funcionamiento puede ser representado por el siguiente organigrama (ver organigrama formal en el capítulo dos):



El funcionamiento práctico de esta estructura interna del STUNAM restringe la posibilidad del *pluralismo* al limitar el *acceso* de los representantes que no son

parte de la corriente Roja *a las instancias de toma de decisiones*. Pero además, para cada instancia institucional del sindicato, existe una instancia en la estructura interna de la corriente Roja que se reúne de forma previa a la reunión formal para tomar las decisiones que posteriormente sólo se formalizan en la instancia legal. Es obligación irrenunciable de todos los militantes Rojos acatar la línea política y las decisiones tomadas en su corriente.

Comité Ejecutivo

En cuanto al Comité Ejecutivo, la restrictividad de la representatividad en relación con la necesidad de formar parte de la corriente Roja para poder acceder a las instancias de toma de decisiones, opera, en primer lugar, a partir de que las secretarías están expuestas en orden de importancia⁹⁹ en cuanto a su capacidad de gestión y manejo de recursos sindicales, lo cual es significativo si consideramos que la norma sobre la proporcionalidad electoral establece que en caso de que alguna corriente obtenga más del 20% de la votación, entonces podrán ocupar las secretarías que corresponden al nivel de su representación *en el orden en que están expuestas*, lo que significa que se confina a la oposición a secretarías que difícilmente les permitirán establecer una relación directa con sus representados (como el caso de la secretaría de Actas y Acuerdos, o las de Análisis, Estudios y Estadística).

El Comité Ejecutivo Rojo es la instancia en que se organizan los secretarios Rojos antes del pleno del Comité Ejecutivo, lo que opera en la circunstancia de que éste se encuentre integrado de manera plural, sin embargo, en la actualidad la totalidad

⁹⁹ El orden de importancia es el siguiente: 1. Secretaría General; 2. Secretaría de Organización Administrativa; 3. Secretaría de Organización Académica; 4. Secretaría de Trabajo Administrativo; 5. Secretaría de Conflictos Administrativos; 6. Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos; 7. Secretaría de Relaciones; 8. Secretaría de Prensa y Propaganda; 9. Secretaría de Finanzas; 10. Secretaría de Cultura y Educación; 11. Secretaría de la Carrera Académica; 12. Secretaría de Deportes; 13. Secretaría de Asuntos Universitarios; 14. Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico; 15. Secretaría de Previsión Social; 16. Secretaría de Fomento de la Vivienda; 17. Secretaría de Acción para la Mujer; 18. Secretaría de Análisis, Estudios y Estadísticas; 19. Secretaría de Actas, Acuerdos y Archivo.

de las secretarías son ocupadas por los mismo miembros del Comité Ejecutivo Rojo.

Posteriormente opera el control y centralización de la gestión en el nivel de las Comisiones sindicales, Contractuales y Autónomas. El establecimiento de las Comisiones Autónomas¹⁰⁰ responde precisamente al reconocimiento de que el funcionamiento democrático del sindicato debía pasar por la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación sindical. De la misma manera que el establecimiento de las Comisiones Contractuales¹⁰¹ responde al reconocimiento de que la gestión debía ser transparente y democráticamente desarrollada por las diferentes expresiones sindicales.

Gestión. Comisiones Contractuales

Ninguna Comisión Contractual tiene, en la práctica, la capacidad de resolver las gestiones sindicales, pues en los hechos se requiere de la firma de Rodríguez Fuentes para poder realizar la gestión de prácticamente cualquier trámite, así como su intervención en la negociación de cualquier conflicto.

En este sentido Imelda Olmos, representante de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón, consideró que en todas las comisiones permea la opinión de la corriente mayoritaria, por lo que en estas se hace lo que ellos deciden. Esta manipulación sindical inclusive se manifiesta a través del manejo corrupto del proceso de los

¹⁰⁰ Son cuatro *Comisiones Autónomas de Fiscalización*: a) Comisión Autónoma de Hacienda. b) Comisión Autónoma de Vigilancia. c) Comisión Autónoma de Honor y Justicia. d) Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo.

¹⁰¹ Junto con la UNAM, se constituyeron once *Comisiones Mixtas Permanentes*: a) Comisión Mixta Permanente de Conciliación; b) Comisión Mixta Permanente de Admisión; c) Comisión Mixta Permanente de Escalafón; d) Comisión Mixta Permanente de Tabuladores; e) Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo; f) Comisión Mixta Permanente de Supervisión de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI); g) Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento; h) Comisión Mixta Permanente de Regularización; i) Comisión Mixta Permanente de Sistema de Tiendas de Autoservicio UNAM en los términos de la Cláusula Transitoria Cuadragésimo Tercera; j) Comisión Mixta Permanente de Conservación y Mantenimiento; k) Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia.

concursos de escalafón, pues los exámenes son cambiados o “trabajados” para favorecer a los simpatizantes de la corriente Roja y, sin embargo, evalúa que es difícil comprobar que le dieron el examen a alguien, por lo que la implementación de estas prácticas prospera.

Ehh bueno primerooo este el asunto ahí **en todas las comisiones contractuales y autónomas permea la mayoría y la opinión de la corriente mayoritaria y ahí se hace lo que ellos deciden** ¿ajá? esoo este sin duda porque so-estamos en minoría ellos son dos y nosotros uno entonces si todo lo quieren llevar a-a una votación siempre nos van a ganar aunque tu tengas la razón o tu idea sea la mejor nos van a ganar ehh de que si **se manejan muchos intereses** si por supuesto muchos yo te digo que **en la comisión de escalafón a veces los exámenes vienen trabajados desde las dependencias** a veces por la solo **por la administración** o a veces la administración **los compañeros en la individual** o la administración **de las delegaciones sindicales por supuesto**, hay quejas de ‘le dieron el examen’ estee ‘nos reprobaron a todos pa’ que solo pasara éste’ ehh ene cosa ene situaciones que tuu mantienes constantemente pero que los compañeros ehh **es difícil es difícil cómo tú comprobar** que, por ejemplo, cómo comprobar que le dieron el examen a alguien, cómo compruebas estee que si candado metíamos nosotros que los delegados lo firmen pa’ que ya ni (IC) y ya ni se lo puedan cambiar ¿no? y lo hagan ahora uno pa’ que saque diez ¿no? estee no sé que mas este tu dime y yo te voy contestando

ESE Imelda Olmos. 7/03/2014

Sobre la participación de la administración de la UNAM en la construcción de esta centralización y control de la dirigencia sindical, Silvia Villegas, representante de la Comisión Mixta Transitoria para el Análisis de Personal de Confianza, señaló en otra entrevista que hay una política de preferencia de las autoridades de la UNAM con el secretario general, lo que se puede observar en que, para la realización de

prácticamente cualquier gestión es indispensable que se lleve la firma de Agustín Rodríguez.

Yo creo que es este, una **una política que se ha venido instrumentando de acuerdo con las autoridades centrales y el secretario general.** Y no es solamente en esta situación sino de manera general **tu lo observas a la hora de que haces los trámites que de manera cotidiana se hacen en el sindicato** si nosotros no presentamos como la **documentación oficial** institucional del sindicato **y con las firmas** de los representantes sindicales **no te la reciben como si nosotros no fuéramos representantes sindicales, quienes somos comisionados contractuales tenemos representación contractual y sin embargo varios compañeros del mismo aparato nos combaten en las dependencias**

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

De esta manera, el funcionamiento de las comisiones mixtas cobra también un sentido corporativo y clientelar, en tanto que es el secretario general quien tiene la capacidad de instrumentar los mecanismos que en la realidad permiten la realización de la gestión.

Control y vigilancia. Comisiones Autónomas

En cuanto a la posibilidad de vigilancia sobre los órganos de toma de decisiones del sindicato, objeto de las Comisiones Autónomas, es importante señalar que no existe prácticamente ninguna especificación en el marco normativo sobre las formas en que la vigilancia y sanción de las instancias de dirección del sindicato puede proceder.

Sobre la vigilancia, en términos estatutarios cada secretaría del Comité Ejecutivo se encuentra obligada a rendir informes anuales que se deben presentar al Congreso General para su aprobación, sin embargo, estos informes no requieren de un formato específico ni se les solicita que informen puntualmente los recursos ejercidos y en qué direcciones, por lo que pueden presentar información muy

ambigua que se “acepte” por la mayoría de los congresistas sin mayor discusión, sobre todo en el caso que se ha desarrollado en el STUNAM, donde la gran mayoría de los delegados al congreso pertenecen a la misma corriente sindical que los miembros del Comité Ejecutivo.

De esta manera, los informes que presentan los secretarios del Comité Ejecutivo terminan siendo puramente protocolarios y carentes de contenido real, pues su objetivo central es hacer un recuento de las actividades políticas y sindicales en las que participaron en términos proselitistas para la construcción de su legitimidad.

En cuanto a la vigilancia del manejo de los recursos, en todas las instancias se ha establecido como la instancia competente a la Comisión Autónoma de Hacienda. Para el funcionamiento de esta comisión sí se ha establecido una serie de normas y “candados”¹⁰² que le permiten realizar labores de fiscalización, sin embargo, lo establecido está encaminado a fiscalizar sólo los recursos que manejan las delegaciones sindicales, de manera que no se tiene competencias para fiscalizar los recursos centrales, pues la norma establece la obligatoriedad de presentar únicamente informes.

No existe obligatoriedad para que el Comité Ejecutivo, a través de la secretaría de finanzas, rinda una declaración de los recursos con que cuenta la organización y la forma en que estos se ejercen. Lo que sí está establecido es la obligatoriedad de que los secretarios hagan pública y ante notario su declaración de bienes, tanto al acceder como al terminar el cargo,¹⁰³ sin embargo, esto no ha ocurrido jamás, sin que medie ninguna repercusión.

¹⁰² En el caso de los recursos de las delegaciones (25% de lo que aportan los integrantes de esa Delegación sindical) estos deben ser depositados en una cuenta bancaria a nombre de la Delegación sindical, manejada de forma mancomunada entre el subcomisionado de finanzas y un delegado.

¹⁰³ El párrafo “x” del artículo 34 –de las facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo– del Estatuto del STUNAM señala a la letra: “Declarar los bienes que posean, ante notario público, tanto al acceder como al terminar su cargo, lo cual se difundirá a través del periódico del sindicato”.

Algunas corrientes de oposición han realizado, una propuesta para crear un órgano externo que tenga capacidad para auditar las cuentas centrales del sindicato. Así como las consideraciones que se han hecho entorno a la propuesta de política nacional entorno a que los sindicatos también puedan ser auditados por las instancias que auditan a los organismos públicos de la nación.

Leticia Aguilar, candidata a doctora en Derecho Administrativo y militante por más de treinta años en el Bloque Democrático considera en este sentido que:

“la *fiscalización* es la actividad por medio de la cual diversos órganos del Estado traen a juicio las acciones de aquellos (autoridades o cualquier persona que haga uso de recursos públicos) a quienes se les confiere la atribución de ejercer el gasto público, la correcta aplicación de los recursos y el buen uso que se les debe dar. Una vez que se han recaudado los recursos públicos sustrayéndolos de los gobernados, de realizar las erogaciones necesarias para el desarrollo de la función y servicios públicos, es indispensable *informar* a quienes aportaron esos recursos, del buen uso y destino de los mismos.

[...]

En el caso del STUNAM una parte de los recursos son "aportados" por sus agremiados por lo que no podrían ser fiscalizados sino mediante un mandato de éstos. Pero también hace uso de recursos públicos que la UNAM aporta, por lo que es un ente que tiene la obligación de rendir cuentas de esos recursos. El imperio de la ley y la democracia son los pilares en los que se basan las Líneas Básicas de Fiscalización, son valores esenciales e intemporales que continúan siendo del todo pertinentes sobre todo en organizaciones que se dicen democráticas. Es por ello imperante que este tipo de discusiones se inserten en la organización sindical.”

También algunas corrientes de oposición han venido planteando la demanda de que, como pasa con funcionarios públicos y otras personas que tienen manejo de recursos de públicos, los secretarios del STUNAM cumplan con el artículo 34 del Estatuto y hagan pública su declaración patrimonial antes y después de haber ocupado el cargo.

Sin embargo, estas demandas son escasamente conocidas por el grueso de la base, lo que en parte puede ser entendido como consecuencia de la debilidad de la oposición –por lo menos los últimos años– y la importante legitimidad que se construye entorno a la corriente hegemónica.

Control corporativo de Delegados. CGR y Congreso

El tercer nivel de la estructura sindical también está caracterizado por una centralización de la gestión sindical que se realiza gracias al apoyo de las autoridades centrales de la UNAM a la corriente Roja, además de que es a través de la misma estructura corporativa de la corriente Roja como se instrumenta el mecanismo de control de los representantes de la base, los Delegados al Congreso y al CGR, esto últimos, que, a a partir de esto, sirven como la instancia de control del Pleno Delegacional y las asambleas delegacionales.¹⁰⁴

Silvia Villegas, en este sentido, considera que a los delegados que no pertenecen a la corriente Roja no les facilitan los trámites, de manera que considera que los que pertenecen a esta corriente han perdido de vista la institucionalidad.

los compañeros delegados que que por no pertenecer a su corriente o porque no son mucho del agrado de la corriente y entonces no nos hacen los trámites que de manera institucional correspondería y entonces en lugar de de facilitarle y abrirle el camino para la solución de los problemas a los trabajadores se ponen en contra de ellos y tenemos varios ejemplos muy puntuales que pudieramos citar osea a mi me parece que **ha perdido de vista toda la estructura del sindicato, sobre todo los que pertenecen a la corriente roja, han perdido de vista la institucionalidad que debiera de privar para para poder hacer la gestión de manera natural y no favorecer**, así en esos términos, no favorecer **a ciertos trabajadores por encima de otros** violentando lo que tenemos establecido estatutariamente y que tenemos establecido en el contrato colectivo de trabajo, **y las autoridades por supuesto y desde luego que forman parte de esta esta complejidad de relaciones que establecen con el secretario general como corriente mayoritaria**. Tan es así que cuando nosotros hacemos los eventos o tenemos este que gestionar...

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

¹⁰⁴ A pesar de esta fuerte tendencia a la centralización, en el apartado pasado hemos destacado los mecanismos a través de los que, en el nivel de la Delegación del lugar de trabajo, es posible el desarrollo de un nivel de autonomía que permite a las delegaciones cumplir también una función de contrapeso a las dirigencias y de efectivización de la asamblea como el espacio comunitario central de poder sindical.

El desarrollo de el control por parte del aparato corporativo de la corriente Roja genera una falta de institucionalidad sindical que produce una experiencia frustrante al permitir el manejo discrecional, corporativo y clientelar de una gestión que se debe realizar de forma centralizada.

entonces es **de verdad frustrante que se dé este tipo de situación**, cuando se supone que nosotros **tendríamos que estar dejando de a un lado la discusión de las corrientes** que es otra cosa **diferente desde mi punto de vista a lo que tiene que ver con la gestión** sobre la cuestión laboral y sobre la cuestión este de facilidades sindicales para lo que necesite el sindicato, el sindicato en general.

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

En este nivel es claro el papel central que cobra la estructura corporativa de la corriente Roja, como estructura sindical paralela que ha construido una mayoría hegemónica que, aunque en su interior pueda tener diferencias entre liderazgos, sigue un comportamiento único y disciplinado hacia el exterior, lo que en parte es posible por la aceptación –por las distintas fuerzas internas– del liderazgo, en parte carismático y en parte autoritario de Rodríguez Fuentes.

La corriente Roja asegura el continuo apego del sindicato a sus decisiones y línea política a través del control interno sobre quienes se pueden postular en las precandidaturas a cargos de representación sindical en prácticamente todos los casos: Comité Ejecutivo; Comisiones Mixtas Permanentes; Comisiones Mixtas Transitorias; Comisiones Autónomas; Consejeros Universitarios; Representantes en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA); Representantes ante el Fondo de Ahorro y Préstamo; Colegio Electoral Central; Comisión Revisora de los 33 del Contrato Colectivo de Trabajo y de Salario; Delegados al Consejo General de Representantes (CGR); Delegados al Congreso General Ordinario y Extraordinario del STUNAM; y Subcomisiones Delegacionales.

Agustín Rodríguez Fuentes ejerce el control de la corriente, a partir de la Comisión Política Central de la corriente Roja, en primer lugar, esta es la máxima instancia de Dirección Política Roja. Ahí se elaboran los documentos de “análisis político” que son bajados de una instancia a la otra, hasta que llegan sin cambios significativos a las delegaciones del lugar de trabajo. La Comisión Política Central se reúne una vez al mes, y en forma extraordinaria cuando se considera necesario; está conformada por el Comité Ejecutivo Rojo, los militantes Rojos integrantes de las Comisiones Mixtas Contractuales Permanentes y Transitorias, Comisiones Autónomas, Consejeros Universitarios y los representantes ante la Comisión del Fondo de Ahorro y Préstamo. Asimismo tiene como función convocar al Congreso General Ordinario y Extraordinario y a la Comisión Política Ampliada; propone además a los posibles candidatos a ocupar los diversos puestos de representación.

La Comisión Política Central se elige en el Congreso General Ordinario y se organiza por comisiones de trabajo las cuales son: Comisión de Organización, Comisión de Análisis y Documentos, Comisión de Actas y Acuerdos, Comisión de Prensa y Difusión, Comisión de Finanzas, Comisión de Capacitación Política, y Comisión Académica.

Días antes del Congreso General la Comisión Política Central de la corriente Roja convoca el Congreso Rojo, que se constituye por los Delegados Rojos al Consejo General de Representantes, los Delegados Rojos del Congreso General Ordinario (pasado inmediato), los integrantes del Comité Ejecutivo Rojo y Adjuntos, Comisión Política Central, Comisiones Políticas Locales, los representantes de Comisiones Mixtas Contractuales, Comisiones Mixtas Transitorias, Comisiones Autónomas, los representantes del Sindicato en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Consejeros Universitarios, integrantes del Fondo de Ahorro y Préstamo y los Delegados al Congreso Rojo por Dependencia acreditados por las Comisiones Políticas Locales.

El Congreso Rojo es la instancia que tiene las atribuciones de elaborar la estrategia general, la plataforma política y programática, la política de alianzas, la elaboración

de los lineamientos y método para la selección de los candidatos a los cargos de representación sindical de la corriente. Así como la elección o ratificación de la Comisión Política Central. Los acuerdos tomados en él deben ser acatados de forma obligatoria por todos sus militantes, y son llevados al Congreso General, con lo que esta instancia pierde capacidad de discusión, reduciéndose su funcionamiento al del trámite formal, toda vez que los Delegados Rojos cuentan con la mayoría absoluta para evitar la discusión de todos los puntos.

Así como el CGR es –formalmente– la máxima instancia de toma de decisiones en ausencia del Congreso General, la Comisión Política Ampliada de la corriente Roja es la máxima instancia interna de la corriente, en ausencia del Congreso Rojo, está integrada por el Comité Ejecutivo Rojo y Adjuntos, Comisiones Contractuales Permanentes y Transitorias, Comisiones Autónomas, Representantes ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Fondo de Ahorro y Préstamo, Consejeros Universitarios y los Delegados Rojos al Consejo General de Representantes, Comisiones Políticas Locales.

En la Comisión Política Ampliada de la corriente Roja se realiza la discusión de la estrategia y las tácticas para la situación política coyuntural y se establecen los mecanismos adecuados para la selección de los candidatos a todos los puestos de elección y la planeación de las actividades de las dependencias.

En la práctica, la Comisión Política Ampliada de la corriente Roja es el espacio en el que se somete a los delegados al control de la dirigencia sindical, por un lado y, por el otro, a partir del cual se les instruye para que sometan a un control similar a las delegaciones sindicales y asambleas de las que ellos son representantes.

Con base en las decisiones acatadas por los delegados en la Comisión Política Ampliada de la corriente Roja, se convoca, a la Comisión Política Local de la corriente Roja que toma las decisiones que tratará de imponer en el Pleno delegacional. La Comisión Política Local de la corriente Roja está compuesta por los representantes Rojos de la dependencia.

Posteriormente, la misma decisión es bajada al Núcleo Rojo, que es el organismo de base que se conforma en cada una de las dependencias, como la sección oficial de la corriente Roja. El Núcleo Rojo, de la misma manera que todas las demás instancias del corporativismo Rojo, se reúne de forma previa a cada Asamblea y extraordinariamente cuando lo considera necesario la Comisión Política Local.

Así el Núcleo Rojo es el encargado de participar en la asamblea como la base legitimadora de los representantes Rojos y las decisiones de la dirigencia sindical. Con este mismo objetivo, junto con el Núcleo Rojo, es posible que se formen grupos de choque que, ante la expresión de opiniones disidentes se encargan de generar una especie de *Bronx* en el que a través de abucheos, gritos, insultos, amenazas e, inclusive, golpes, imponen la decisión de su corriente.

Así, a través de una estructura organizativa corporativa que puede llegar a ser tan grande como la misma estructura formal del sindicato, la corriente Roja construye su control, de forma cotidiana, acotando la capacidad de autonomía de las delegaciones con respecto a las dirigencias, así como de todas las demás instancias sindicales. Un funcionamiento que en parte es posible por la mayoría absoluta que la corriente ha logrado construir, en parte por el apoyo de las autoridades universitarias y en parte por la centralidad del liderazgo de Rodríguez Fuentes.

Fuera de la participación en la estructura de la corriente Roja en muchas dependencias es virtualmente imposible acceder a espacios de representación sindical, y aún cuando se logra acceder, la capacidad de representación se ve limitada por la centralización y discriminación para la realización de la gestión y defensa de los trabajadores que se ha construido como un pacto entre la dirigencia sindical y las autoridades universitarias.

Corrientes de oposición

En nuestra exposición del funcionamiento de la estructura interna del STUNAM nuestro punto de partida fue el significado de la función de las corrientes de oposición, en relación con su capacidad de construir espacios de *autonomía y contrapeso a las dirigencias en el nivel de la Delegación en el lugar de trabajo*. En el apartado que antecede a este hemos expuesto, en cambio, un funcionamiento corporativo que mantiene un fuerte control de las distintas instancias de dirigencia del STUNAM, para lo cual la corriente Roja es una pieza clave, en tanto corriente hegemónica.

A pesar de que oficialmente se sostiene un discurso que reconoce la importancia de la existencia de la pluralidad de corrientes sindicales, hay un vacío de normatividad en relación con los derechos y obligaciones de las corrientes sindicales, lo que podría pensarse que no necesariamente es un problema, pero que lo es en determinadas situaciones, como por ejemplo, cuando cualquier grupo dentro del sindicato, sin cubrir ningún procedimiento específico, puede crear corrientes y registrarlas en procesos electorales, dando lugar una especie de “corrientes fantasma”, que obtienen los mismos derechos que las otras planillas y que tienen por objeto el menguar sus votos (sobre todo los de las planillas de oposición).

Otra laguna legal en relación con el establecimiento de mecanismos de participación político sindical a través de corrientes tiene que ver con el vacío sobre la regulación de la posibilidad de que las corrientes sindicales puedan tener *acceso a los medios de comunicación oficial del sindicato* o al uso de sus recursos para el desarrollo de su actividad sindical. Lo que no significa que las corrientes no hagan uso de los recursos y medios de comunicación sindicales, sino que la distribución de los recursos termina siendo una facultad del secretario general, donde se suele beneficiar sólo a algunas corrientes –la suya y las cercanas a la suya–.

Aunque la función formal de las corrientes de oposición de carácter general, es decir, las que tienen presencia general en el sindicato y no sólo en alguna

dependencia, tiene que ver con limitar la capacidad y el poder de la corriente hegemónica, disputando los espacios de dirigencia sindical y desarrollando críticas sobre la forma en que es dirigido el sindicato, en la práctica algunas corrientes de “oposición” son, más bien, grupos creados y/o auspiciados por la misma corriente Roja para reducir el porcentaje de la votación de otras planillas, de manera que ninguna este en condiciones de alcanzar el porcentaje mínimo necesario para obtener lugares de representación.

Descontando estas corrientes, es posible observar que prácticamente todas las fuerzas de oposición han perdido capacidad de plantear programas políticos y propuestas concretas, reduciendo su acción al pragmatismo electoral en la búsqueda de cargos.

Es preciso recordar que en el último proceso electoral general del STUNAM participaron 19 corrientes de carácter general,¹⁰⁵ agrupadas en tres planillas. La planilla oficial, de la corriente Roja, con el Frente Sindical Unitario (FSU), la corriente 2 de mayo y una fracción de Corriente Sindical Resurgimiento (Cosire) que, a pesar de mantener sus membretes, desde hace años forman parte de la misma estructura interna de la corriente Roja. La planilla llamada “Oposición Unida” conjuntó seis fuerzas entorno a la corriente que se ha venido autonombado como “Alianza Democrática”¹⁰⁶, que son la RED, Sumando Causas (que fue una escisión del Bloque Democrático), una facción de Cosire, una facción de Movimiento de Acción Sindical (MAS) y una facción de Resistencia.

La tercer planilla fue la del Frente Sindical Incluyente, que conjuntó a 12 corrientes, de las que la más grande fue el Bloque Democrático, aunque la planilla fue encabezada por el dirigente de Nueva Cultura del Trabajo, también participó una

¹⁰⁵ Cuatro de estas corrientes dividieron su participación en más de una de las planillas.

¹⁰⁶ La “Alianza Democrática” fue el nombre que se le dio en 1994, a la alianza entre las corrientes de oposición que habían conformado el Movimiento Sindical Democrático (MSD) (el Bloque Democrático y Renovación Democrática) con una fracción de militantes de la corriente Roja encabezada por Adrian Pedrozo, que habían sido desplazados de la distribución de cargos en su corriente. Posteriormente Adrián Pedrozo ha venido nombrando una corriente dirigida por él como “Alianza Democrática”, a pesar de que esta en realidad se diluyó tras dos procesos electorales.

facción de la *corriente* Alianza Democrática, el Movimiento de Académicos Sindical Incluyente (MASI), Proyecto Alternativo Sindical (PAS), Redes Universitarias, Frente Evaristo Pérez Arreola, una facción de Movimiento Alternativo Sindical (MAS), Fuerza Democrática Independiente, Unión General de Trabajadores de México (UGTM), Unión de Trabajadores (UT), y Frente de Trabajadores de Base (FTB).

Estilo de trabajo de las corrientes

A partir de una consideración de sus planteamientos político ideológicos, Jorge Basurto (2006) propuso una tipología de las corrientes sindicales del STUNAM,¹⁰⁷ sin embargo, esta tipología *no es vigente y está sesgada*, pues toma en cuenta únicamente los planteamientos ideológicos, dejando fuera el análisis de sus *prácticas* cotidianas y el *sentido* que construyen sobre las corrientes los trabajadores *de base*. El análisis de documentos que realiza el autor, aunque es amplio, nos arroja sólo la imagen de lo que las corrientes piensan o dicen que son, no lo que realmente son.

En las siguientes líneas proponemos una clasificación diferente de las corrientes, a partir, sobre todo, de lo que llamamos su “estilo” de trabajo. Sin embargo, por las dimensiones de este trabajo no nos fue posible desarrollar la problematización histórica de los estilos y planteamientos de las corrientes sindicales –un trabajo que implicaría la construcción crítica de la historia del STUNAM, tarea que aún nadie ha abordado, pero que ayudaría a entender el desarrollo y transformación del “sindicalismo independiente” en nuestro país–.

De manera esquemática podríamos resumir la dinámica de estas corrientes de la siguiente manera. En primer lugar es posible distinguir un proyecto y una práctica política particular por parte de las dos corrientes que, sin pertenecer nunca una a la

¹⁰⁷ *La vida política del STUNAM* (Basurto, 2006), es un análisis de las corrientes del STUNAM, considera los planteamientos ideológicos de las corrientes y planillas sindicales para relacionarlas con tres categorías tipológicas: el Nacionalismo Revolucionario (corriente Roja...), la Izquierda Revolucionaria (el Bloque, ...), y Los Radicales (...).

otra, surgieron con el sindicato mismo (por lo que son las de más larga data), la corriente Roja y el Bloque Democrático.

Estas dos corrientes han generado las dos tradiciones o “estilos” principales del trabajo político sindical en el STUNAM, aunque también podríamos reconocer un tercer estilo de participación sindical al que podríamos llamar el “estilo pragmático” en el que se crean pequeñas corrientes que, aunque raras veces tienen relación con los trabajadores de la base, sí la tienen con contactos en las instancias de dirigencia, por lo que su práctica se supe limitar a la conformación de alianzas con otras corrientes de mayor envergadura, con el objetivo de obtener algún cargo.

Dentro de este estilo de trabajo Silvia Villegas, ubicó que estas corrientes se encuentran en la dinámica de tratar de encontrar el espacio de representación, legitimidad, y de acercamiento para los trabajadores. Sin embargo, suelen caer en “el círculo vicioso de los procesos electorales”, que tiene que ver con que, sin revisar de manera objetiva lo que se debiera modificar, como la letra muerta del Contrato y los nuevos acontecimientos en la política nacional, que son elementos que deberían impulsar el hacer propuestas muy concretas, lo único que se discute es la integración de las planillas. Y ni siquiera ese proceso de integración es democrático.

pues sobre todo me parece que las prácticas que desarrollan son esteee deee encontrar como ese espacio de representación y legitimidad que nooo han encontrado algunos en la **falta de de acercamiento con los trabajadores**. Es es como el círculo vicioso, **el círculo vicioso de los procesos electorales** queeee sin meterse a revisar de manera de manera puntual y objetiva cuales debieran de ser las cosas que se tendrían que modificar, porque nada se estanca y todo cambia, y entonces obviamente algunas cosas que están establecidas en el contrato colectivo de trabajo que han pasado a ser letra muerta y del escenario de de de los nuevos tiempos, los nuevos actores las, los nuevos acontecimientos debieran de estar permitiéndonos a nosotros tener una visión que nos permitiera hacer propuestas muy concretas. El término de de de lo que nos va a afectar como los vamos a enfrentar. Pero no sucede así, **lo único que se discute es la integración y los lugares a ocupar** en esa integración, **no hay en realidad una**

unaaa **discusión formal** de lo que es y de lo que debieran ser, este las **propuestas laborales**, las **propuestas políticas** y las **propuestas de orden educativo**. No las hay, **no hay un proceso estructurado para poder definir bajo el análisis muy puntual de estrategias que nos permitan hacer frente a los nuevos acontecimientos**, a mí me parece que debieramos rebasar ese esee espacio de discusión que me parece que es válido en términos de que si tu estas trabajando y estás proponiendo por supuesto y desde luego que tienes intereses que quieres ser este como se llama espacios de representación y me parece que **ese proceso no es lo mas acertado a la base** de los compañeros, al hueso de los compañeros, es al seno de los que son propiamente las direcciones de las de las representaciones de las corrientes.

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

La práctica constante de este estilo pragmático de trabajo político bajo el discurso de “oposición” en la *experiencia* del trabajador de base ha construido en sentido de “oportunismo” en la práctica política de la “oposición” en general, sin distinción en cuanto a que sí pudieran existir estilos de trabajo diferentes.

El “estilo Rojo” tendría que ver con el funcionamiento corporativo de la corriente que hemos descrito ya en lo particular, que con base en el manejo discrecional de los recursos sindicales y las gestiones y negociaciones con las autoridades universitarias construyen una relación clientelar con un amplio margen de control.

De hecho, esta relación con la UNAM y este “estilo Rojo”, corporativista, patrimonialista, clientelar es también el principal mecanismo que instrumenta la dirigencia sindical para desincentivar la participación en corrientes sindicales de oposición: la *anulación de la representatividad* de los representantes que no pertenezcan a la corriente Roja, a partir de las prácticas corporativas de centralización que generan que las autoridades universitarias tengan un trato diferenciado en relación con la corriente sindical del representante, que han sido expuestas en el apartado anterior.

Finalmente, el “estilo democrático” estaría relacionado con el funcionamiento sindical que privilegia el trabajo con la base, pero no como “clientela política”, que

se debe comprar a través de la oferta de beneficios y privilegios, sino como una actitud de compromiso con su formación política, el conocimiento de sus derechos y su “concientización” en términos político-ideológicos socialistas, así como de las condiciones de *sexismo*.¹⁰⁸

Con este estilo de trabajo se tiende a afirmar a la asamblea como el espacio central del poder sindical a partir del cual se toman todas las decisiones de la comunidad laboral de la Delegación del lugar de trabajo.

A partir de este análisis esquemático de la dinámica de corrientes podríamos considerar que la corriente Roja tiene una importante influencia en una cantidad importante de corrientes sindicales, bien sea porque estas sean sus escisiones, bien porque mantenga un control político de ellas o bien porque éstas hayan adoptado su “estilo” de trabajo político. Pero al mismo tiempo, también es posible

¹⁰⁸ La existencia permanente del *Bloque democrático* en el STUNAM configuró uno de sus más peculiares características: el *surgimiento de un movimiento feminista en el interior de la estructura sindical*, un movimiento que se desarrolló con especial fuerza y que se convirtió en un punto de referencia para el movimiento feminista nacional. Pues a pesar de que el Bloque Democrático nunca logró ocupar la Secretaría General del STUNAM, sí logró obtener un porcentaje significativo de votos, por lo que ocupó las secretarías “secundarias”, es decir, las que eran consideradas las menos importantes por parte la corriente Roja, debido a su falta de importancia estratégica o a la existencia de un menor manejo de recursos, así el Bloque Democrático dirigió constantemente las secretarías de Fomento a la Vivienda, Análisis, Actas y, Acción para la Mujer (también llamada de Asuntos Femeniles, o de Trabajo Femenil). A partir de la influencia del Bloque Democrático en esta última es que se pudo desarrollar un sindicalismo feminista que se convirtió en punta de lanza para el sindicalismo nacional.

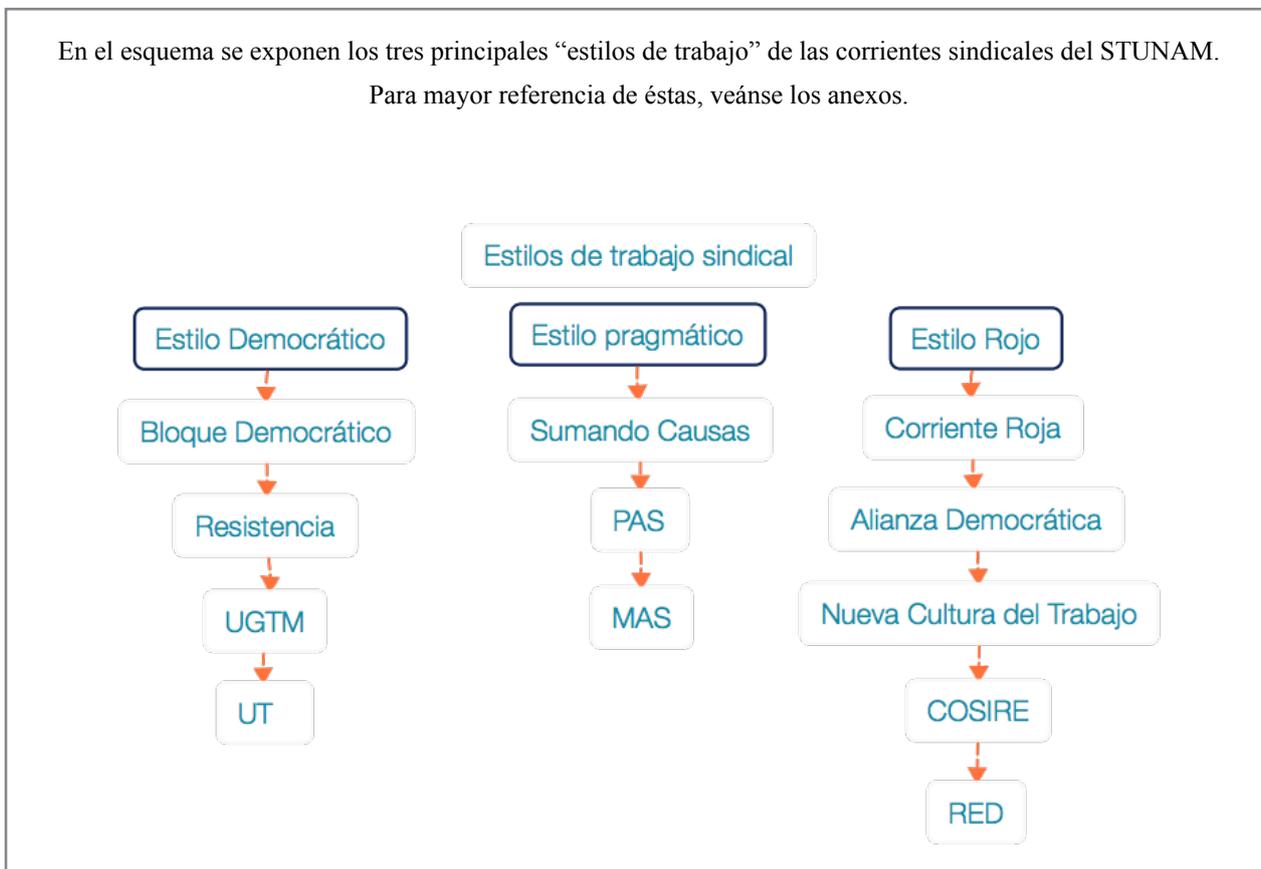
Este feminismo en el interior del sindicato no se enfocó, como el feminismo académico, en el análisis profundo de las causas de la discriminación sexual, de la división sexual del trabajo o de la imposición de roles y posiciones de poder a través de la imposición del género en el sistema social (el falocentrismo); sino que se centró en la realización de acciones encaminadas a la resistencia política del sexismo en la vida cotidiana de las trabajadoras, lo que se realizó a través del impulso de propuestas que mejoraran la situación de la mujer en su relación laboral a través del reconocimiento de su posición de desventaja en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Se trató pues, de un *feminismo sindical pragmático* –enfocado en buscar reformas legales que beneficiaran a la mujeres en lo inmediato, dada su condición de desventaja con respecto a los hombres–, y como tal, fue efectivo, ya que consiguió conquistar prestaciones contractuales sectoriales, así como el impulso de campañas de salud y otros beneficios inmediatos, como la celebración del día de la madre del día internacional de la mujer e, incluso, del día del niño.

Este feminismo sindical ha tenido, además, la característica de ser un *sindicalismo de resistencia*, en este caso, de resistencia contra el sexismo en un buen número de sus manifestaciones, desde la discriminación laboral, hasta el acoso sexual a la mujer. Sin embargo, escasamente se ha ocupado de las demás formas de sexismo, como tampoco ha pasado del plano de la resistencia al del planteamiento de alternativas que permitan mejorar las relaciones sexuales de fondo.

considerar que el Bloque Democrático, junto con otras corrientes que sin formar parte de éste, necesariamente, han tenido una práctica similar, y han logrado el desarrollo de una influencia alternativa para la práctica de otras corrientes sindicales, generales y también locales, de cada dependencia.

En el esquema se exponen los tres principales “estilos de trabajo” de las corrientes sindicales del STUNAM.
Para mayor referencia de éstas, veáanse los anexos.



Sin embargo, estas corrientes que apoyando el poder local y autónomo de las delegaciones sirven de contrapeso a las dirigencias, deben enfrentar –además de la estrategia de control de la corriente Roja– el problema de que no cuentan con una estructura suficientemente grande para atender las dependencias de la UNAM, además de que en este momento es difícil integrar un equipo central con el compromiso necesario para mantener la dirigencia de esta expresión, pues las condiciones son de apatía política y de dominio del “estilo Rojo”, donde la discusión política está ausente como práctica o tradición. Silvia Villegas es puntual en esto:

una parte que es fundamental y no ven es que **no cuentan**

con una estructura lo suficientemente grande para poder atender la diversidad de dependencias

que **tiene la universidad** y que obviamente tiene el personal sindicalizado **mientras nosotros**

podemos visitar en un día por ejemplo tres dependencias con dos gentes recorriendo estas

dependencias este **la corriente roja por ejemplo tiene veinticinco** (..) que le permite abarcar

un área mas grande, y **otra me parece que para mi es fundamental es que poco se promueve la**

discusión política y la discusión laboral en en laas dependencias, en las dependencias muy

puntuales este **hay pocas posibilidades de estructurar un equipo local** por muchas cosas,

primero porque hay una **apatía política** impresionante, una apatía sindical impresionante

segundo **porque es una tradición que la roja no discuta y entonces aquellos loquitos que quieren**

integrarse a una discusión mas general los ven raros y entonces empiezan a cerrar las puertas

para tener el permiso de poder agruparse cuando lo tenemos establecido en el contrato colectivo

de trabajo por ejemplo ¿no? Y por último me parece que este de manera natural **pocos**

trabajadores tienen como esa claridad esa **identidad de ser trabajadores de base** yy poco les

interesa integrarse [interacción de otra persona] y **hay poca oportunidad de dar a conocer la**

diversidad de opiniones que hay y que aquellos que de alguna manera empiezan a revisar esta

parte **donde empiezan a a notar que no son rojos entonces les cargan pero rudo el aparato**

sindical ¿no? No les dan tiempo extraordinario, no les dan cláusula quince, este, no les, les bajan

la calidad y eficiencia o sea ¿no? Hay una hay una buena parte de **se pudiera llamar un tipo**

de represión sindical que no te permite de manera natural integrarte a donde tu quieras,

expresar la simpatía que tengas por cualquiera cualquiera de las representaciones.

ESE Silvia Villegas. 21/02/2014

Además, estas corrientes también se ven obligadas a enfrentar una imagen que fue construida sobre ellas a partir de una estrategia de la corriente Roja y que, al reducir a todas las corrientes y todos los “estilos” diferentes del Rojo a ser “oposición” –independientemente de que la misma corriente Roja crea y controla pequeñas corrientes de supuesta oposición–, reclaman que es su obligación estar “unidas”, de manera que cuando no logran esa pretendida obligación se construye la imagen de la “división de la oposición”.

En este sentido para el trabajador de base ha adoptado y reconfigurado el sentido de esta “división de la oposición” en parte como un síntoma de la debilidad de estas corrientes, pero sobre todo en relación con el sentido de que si la unidad entre las principales corrientes no es posible –por lo menos no en momentos estratégicos, como la elección de Comité Ejecutivo–, es por la mezquina pugna de intereses individuales entorno a la pelea de la distribución de los cargos.

Esta construcción de la fractura de la oposición por intereses individuales es resultado de procesos que, como el de Abril del 2014, efectivamente dejan ver que el comportamiento preponderante de los líderes (tanto de la planilla de Oposición Unida como del Frente Sindical Incluyente) fue de “estilo pragmático”, y que sin discusión ni programas de trabajo a corto, mediano y largo plazo, se encasillaron en la discusión para encabezar la planilla y, así, poder ocupar el primer cargo correspondiente al porcentaje obtenido.

Los dos líderes ex-militantes de la corriente Roja, Adrian Pedrozo y José Castillo, no lograron construir una planilla de unidad, pues no pudo mediar un acuerdo sobre la distribución de cargos, por lo que las planillas contendieron de forma separada y ninguna de las dos alcanzó el porcentaje de votos mínimo requerido. Ninguna expresión de oposición alcanzó a ocupar ni un espacio de representación, a pesar de que en conjunto obtuvieron el 35.7% de la votación (18.1% Oposición Unida y 17.6% Sindical Incluyente).

Sin embargo, es posible ubicar un momento de rompimiento en la construcción de la oposición como preponderantemente pragmática. En el año de 1994, el proceso de la conformación de las planillas que contendrían en el proceso electoral para elegir Comité Ejecutivo, fue un momento *clave* pues, aunque el dirigente histórico del *Bloque Democrático* era Armando Quintero, en este año Adrián Pedrozo (quien desde 1973 había ocupado cargos en el Comité Ejecutivo del STUNAM dentro de *la Roja*) fue quién encabezó una planilla de *Alianza Democrática* debido a que, en su lugar, su corriente prefirió lanzar como candidato a la secretaría general a Agustín Rodríguez Fuentes.

El hecho de que fuera Pedrozo quién encabezara la planilla y no Quintero, parece haber sido el *primer gran error del Bloque Democrático* y pudo ser un factor determinante para el surgimiento de muchas corrientes que hoy reducen sus prácticas a un “estilo pragmático” dentro del STUNAM; ahí comenzó además, un proceso de *debilitamiento* del “estilo democrático” que, para el Bloque Democrático, prácticamente se agravaría en 1997, con la necesidad de integrar cuadros políticos de izquierda al gobierno de la Ciudad de México, ganada por Cuauhtémoc Cárdenas.

En los últimos procesos electorales el Bloque Democrático no sólo no contendió directamente a través de una planilla, sino que su integración en el Frente Sindical Incluyente, liderado por Castillo Labra, produjo una pérdida significativa de su identidad y organicidad interna, proceso que quiso ser revertido a partir del proceso electoral de Junio del 2014, de manera que esta por ver hasta qué punto el Bloque Democrático es capaz de recuperar y difundir sus principios y su tradición de “estilo democrático”, sobre el actualmente imperante “estilo pragmático” de las corrientes de oposición generales.

Procesos electorales

Los procesos electorales, vistos desde la lógica de la organización sindical de los espacios de dirigencia, otra vez puede guardar importantes diferencias con los procesos electorales desarrollados en la Delegación del lugar de trabajo, pero en la perspectiva que ahora estamos exponiendo, los procesos electorales están condicionados por la lógica de *corrientes generales* donde, como acabamos de exponer, impera por un lado un estilo (Rojo) corporativo y clientelar de construir la legitimidad y la representatividad, que convive con el estilo preponderantemente pragmático de la oposición, cuyo interés se puede resumir en la disputa por acceder a los espacios de representación.

La construcción de la legitimidad y la representatividad a partir del trabajo enfocado en el empoderamiento de la asamblea de la base como el espacio primigenio de poder sindical –que entiende así el sentido de la democracia–, así como de la “concientización” y “politización” de los trabajadores, bien parece estar más presente en el nivel electoral local, o bien parece haber sido correspondiente a “otra época”, que aunque no ha llegado a desaparecer en la actualidad, su desarrollo y existencia se encuentra debilitada.

En este sentido, las características generales de los procesos electorales de las instancias de dirigencia¹⁰⁹ tienen que ver con el conjunto de prácticas clientelares y patrimonialistas en su segundo momento. El primer momento es la *gestión y defensa*, donde el representante ofrece beneficios y favores con los que construye una clientela, así que el “cobro” de esos “favores” a través del voto es el segundo momento de la práctica clientelar, el momento en que esta finalmente se *realiza*.

La elección es el momento en que la legitimidad construida por los representantes es puesta a prueba por sus representados, cualquiera que fuera el estilo de trabajo político sindical por el que el representante haya optado, es en el momento electoral en el que debe probar su efectividad.

Para las corrientes de oposición, el proceso electoral puede ser el momento decisivo a través del que se decida la supervivencia, desaparición o escisión de la corriente, es el momento en que tienen la oportunidad de competir para obtener un espacio de representación de los trabajadores, pero también lo es para poder ubicar a sus militantes centrales en cargos sindicales que les permitan seguir desarrollando actividad política encaminada a construir la legitimidad de la corriente. La práctica de esta actividad política desarrollada en cargos sindicales, como hemos visto, puede ser de “estilo” democrático, pero también puede ser

¹⁰⁹ Se trata de un abanico de procesos electorales que contempla la elección de representantes ante los órganos de dirección, fiscalización y representación sindical, a saber: Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité Ejecutivo, Comisiones Autónomas de Fiscalización, Comisiones Mixtas Contractuales, Comisión Revisora y Consejo Nacional de Representantes.

pragmática e inclusive, sumamente similar a la de la misma corriente Roja, en cuanto al aprovechamiento y manipulación de los recursos sindicales.

Para la corriente Roja y la dirigencia sindical, el proceso electoral es un momento clave para legitimarse como corriente mayoritaria y dispuesta a la participación electoral “limpia” y “apegada a las normas”, pero también es el momento en que son puestos a prueba sus mecanismos de control y subordinación de la base.

En este sentido, son frecuentes prácticas electorales en las que el representante sindical se acerca a los trabajadores de base ofertándoles reclasificaciones, o más comúnmente, que puedan subir de categoría en el escalafón a través de “reubicaciones” que difícilmente llegan a ser detenidas por una asamblea delegacional que, al ver los recursos de la delegación como recursos colectivos que –a partir de la movilidad en el escalafón– pueden servir a todo el colectivo, no significan la pérdida de una plaza para la Delegación, sino su mejor clasificación tabular y salarial.

Además, en las delegaciones en las que una corriente logra construir mayoría, les es posible utilizar la manipulación del listado de participación sindical como otro recurso electoral. Un manejo discrecional del listado donde “suben” selectivamente a algunos trabajadores en la lista de participación y, aunque se trate de detener el movimiento al llevarlo a votación, legitiman la práctica a través de su mayoría en la asamblea.

En el momento electoral la corriente Roja usa el conjunto de su estructura corporativa, que es mucho mayor que la de cualquier otra corriente, pero adicionalmente, dado que la dirigencia sindical es completamente Roja, esta corriente tiene los recursos sindicales necesarios para su campaña, desde los medios de comunicación intrasindical, hasta el hecho de que los dirigentes sindicales precisamente tienen “licencias laborales” con las que se pueden dedicar de tiempo completo al proselitismo político.

Así, uno de pilares centrales del sentido de la democracia sindical del STUNAM se construye en estos procesos electorales a través del discurso de la dirigencia sindical y de la corriente Roja, que presumen que la construcción de su mayoría y la reivindicación de sus administraciones, a través de la reelección, se realiza cumpliendo con los procedimientos democráticos “apegándose a la norma” de manera “limpia”.

Sin embargo, la normatividad electoral del STUNAM tiene importantes lagunas legales que no regulan una serie de aspectos del proceso electoral, como la posibilidad de que la campaña se pueda realizar en condiciones de equidad –por lo menos en cuanto al uso y acceso de los recursos sindicales, como los medios de comunicación intrasindical, así como la fiscalización y regulación de los recursos de campaña–, o bien que se pudiera contar con una instancia imparcial que vigile y sancione el proceso electoral.

La única normatividad establecida entorno a los procesos electorales (en los artículos 83, 86, 87, 88, 89, 90 y 91 del Estatuto¹¹⁰) es de carácter general y no específica los procedimientos específicos ni los criterios con los que se puede sancionar o impugnar un proceso electoral.

Además, la reelección indefinida está permitida, aunque no siempre lo estuvo, pues los estatutos originales planteaban la posibilidad de una sola reelección, sin embargo, este artículo fue reformado antes de que concluyera el segundo periodo del actual secretario general. El principio de proporcionalidad tampoco estaba contemplado en el estatuto original, a pesar de que Evarsito Pérez Arreola, entonces secretario general, le concedía a las corrientes formar parte de la estructura y ocupar secretarías del comité ejecutivo.

¹¹⁰ Los lineamientos generales son los siguientes: “Artículo 83. a) Los procesos de elección se llevarán a cabo por voto universal, secreto y directo, expresado en urnas, salvo las excepciones contenidas en este capítulo.

b) Los candidatos se presentarán por planillas, salvo la elección de un solo representante, en cuyo caso resultará electo el que obtenga mayor número de votos.

c) Se realizará votación nominal y se tomará nota del porcentaje que cada una de las planillas obtenga.

d) Todas las planillas que obtengan por lo menos el veinte por ciento de los votos emitidos tendrán derecho a un número determinado de cargos, con excepción de lo señalado en los incisos e) y f) de este artículo. Se entiende por votos emitidos, la suma de los adjudicados a cada una de las planillas contendientes.

e) La o las planillas minoritarias no podrán tener el mismo número de cargos que la planilla mayoritaria, es decir, a la planilla mayoritaria se le asignarán automáticamente el cincuenta por ciento más uno de los cargos con excepción de lo establecido en el inciso f) de este artículo.

f) Cuando el número de representantes sea par, la planilla minoritaria únicamente podrá tener el mismo número de representantes que la planilla mayoritaria si obtiene más del cuarenta y cinco por ciento de los votos emitidos.

g) Cuando exista duda sobre el número de cargos que corresponda a cada planilla, se aplicará el criterio del resto mayor, consistente en asignar el cargo correspondiente a la planilla que haya obtenido más de la mitad del porcentaje requerido para cada cargo.

h) Determinado el número de cargos que corresponden tanto a la planilla mayoritaria como a la o las minoritarias, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. En todos los casos las planillas cubrirán los cargos de acuerdo al orden de registro de sus candidatos.

2. La planilla mayoritaria tendrá prioridad para ocupar el número de carteras que corresponda de acuerdo al orden decreciente en que están ubicados los cargos.

3. Hecho lo anterior, la planilla que ocupe el primer lugar entre las minoritarias, procederá en consecuencia, ocupando el número de carteras que le corresponda cubrir a partir de la última que cubrió la planilla mayoritaria y así sucesivamente, corresponderá proceder a las planillas restantes que hayan obtenido derecho a un número determinado de cargos hasta donde éstos alcancen.”

La introducción del principio de que las planillas que alcanzaran cuando menos el 20% de la votación deberían tener representantes fue una demanda del Bloque Democrático. Sin embargo, la aplicación del principio de proporcionalidad ha quedado limitada por causa del principio de mayoría, que establece que en los casos en que se dispute un número par de cargos (como en el caso de las delegaciones sindicales), la planilla mayoritaria no podrá tener la misma cantidad de representantes que la minoritaria.

Por ejemplo, se suelen presentar casos en que tres planillas distintas alcanzan más del 20% de la votación, sin embargo, en un caso en que se disputen cuatro cargos la planilla mayoritaria tendría que ocupar tres, la inmediata inferior una y la última no podría ocupar ninguno, a pesar de haber obtenido más del 20% de la votación.

Ni las normas permanentes ni la convocatoria emitida por el Consejo General de Representantes prevé los procedimientos y principios básicos del proceso electoral, estableciendo de manera general que cualquier cosa no prevista será de la competencia de la Comisión de Vigilancia y del Colegio Electoral. Sin permitir la aplicación, para los casos no previstos, de la ley general de procedimientos electorales (COFIPE).

El Colegio Electoral, según lo establecido, se elige prácticamente en el momento en que se lanza la convocatoria (dos meses antes de las elecciones), para su integración se sigue el *principio de mayoría*, por lo que la corriente que cuente con el control del Comité Ejecutivo y de la mayoría de los delegados también tendrá la mayoría de representantes ante el Colegio Electoral, es decir, la norma establece la

legalidad de un órgano calificador que no puede ser imparcial.¹¹¹ Además, no existe norma que establezca la posibilidad de inconformidad con estas instancias, ni mucho menos de sanción a sus integrantes cuando se comprueba que estos incurrieron en actitudes indebidas en relación con su cargo.

Precisamente en el inicio del proceso electoral –el momento de registro– para la elección de Comité Ejecutivo, del pasado Abril del 2014, se desarrolló una circunstancia relacionada con este vacío legal, pues se registraron tres planillas, la hegemónica y dos de oposición, una de estas planillas de oposición –la llamada Oposición Unida– había registrado un logotipo, pero después de vencido el plazo comenzó a usar otro (que además resultó significativamente más parecido al que registró la otra planilla de oposición –el FSI–).

De manera posterior, Oposición Unida convino con el Colegio Electoral el cambio de logotipo bajo el argumento de estar usando un recurso de “incidencia” (a pesar de que, como hemos dicho, el plazo se encontraba claramente vencido), esto motivó a la otra corriente de oposición a presentar un recurso de inconformidad ante la Comisión de Vigilancia, donde se solicitaba que el Colegio Electoral entregara la información relacionada con los logotipos que habían sido registrados

¹¹¹ “Artículo 83. j) Para que se responsabilice de la organización e instrumentación del proceso electoral, el Consejo General de Representantes o la Asamblea delegacional, según sea el caso, elegirá de entre sus miembros un **Colegio Electoral**, que se integrará en número impar y conforme al principio de proporcionalidad. Este órgano dependerá en todo tiempo de la instancia que lo designó, siendo responsable y respondiendo ante ella de su gestión.

k) Los integrantes del Colegio Electoral, por la naturaleza de su cargo, no podrán ser al mismo tiempo candidatos ni hacer proselitismo por ninguna planilla.

l) Cada planilla podrá nombrar un representante ante el Colegio Electoral, persona que tendrá derecho de audiencia, de interponer recursos de inconformidad y a recibir respuesta fundada a los mismos; a estar presente en la votación, en el escrutinio y a firmar las actas electorales correspondientes, quedando en libertad de hacer proselitismo a favor de su planilla en las mismas condiciones que los demás miembros del Sindicato. Estos representantes no serán parte del Colegio Electoral.

m) La elección de Comisiones Delegacionales y representantes sindicales en las Subcomisiones Mixtas Contractuales se llevará a cabo durante la elección de los Delegados al Consejo General de Representantes, y esta instancia, en la convocatoria correspondiente incluirá la lista de dichas Comisiones y Subcomisiones así como el número de los integrantes de cada una, de conformidad a lo que establezca el reglamento de las Comisiones Mixtas Contractuales, los de las Comisiones Estatutarias y el propio Estatuto.

n) Una vez electos los Colegios Electorales, se llevará a cabo la capacitación de los mismos por las instancias competentes.”

hasta la fecha límite, sin embargo, el presidente de la Comisión respondió que ninguna norma establecía que el Colegio Electoral estaría obligado a dar copia de ninguna información, por lo que esta no se proporcionaría, además de que efectivamente aceptó haber establecido un acuerdo con la otra planilla y que, por tanto, no habría sanción en relación con el cambio de logotipo.

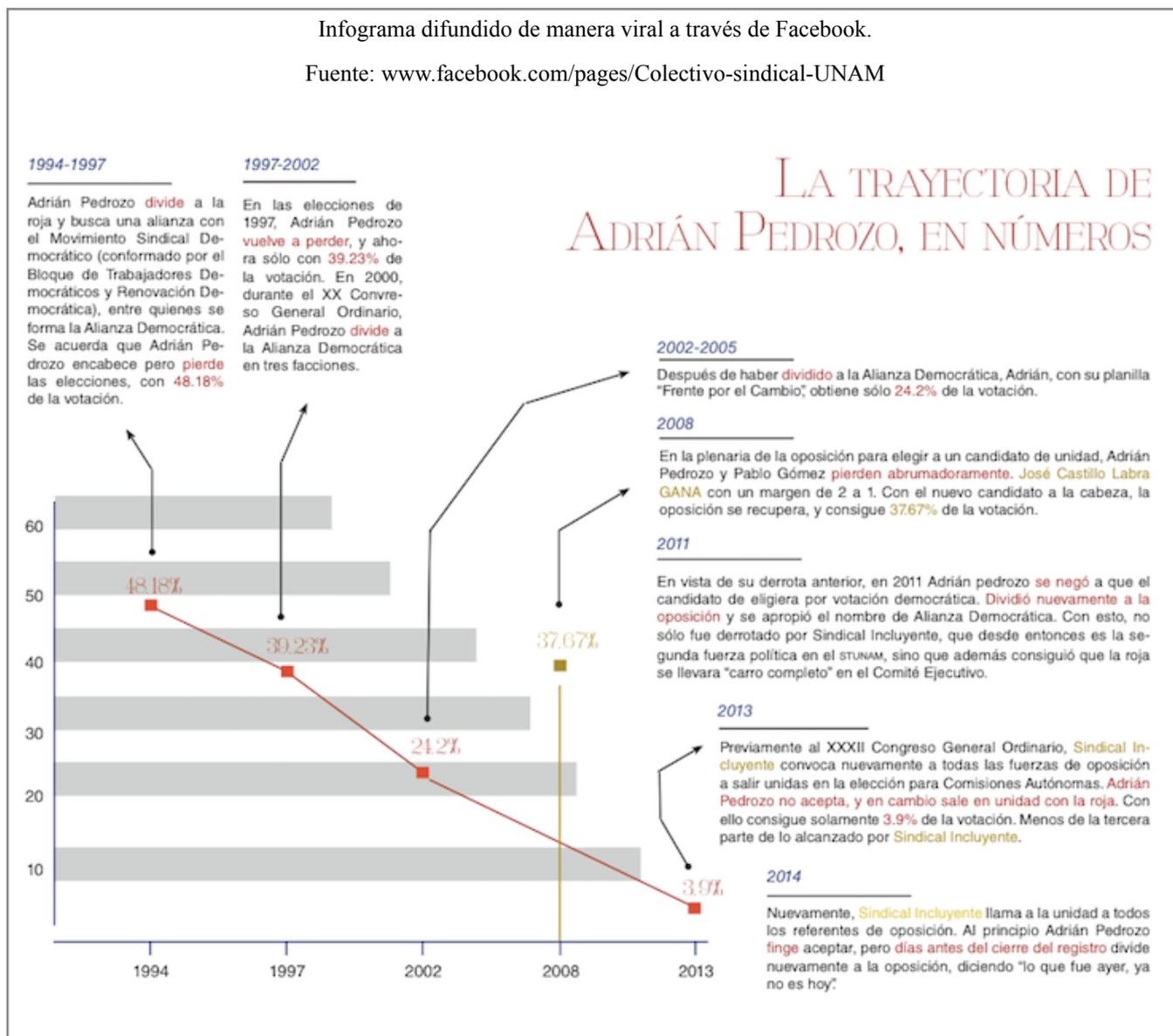
Posteriormente esto fue utilizado por la corriente hegemónica como forma de construcción de su propia legitimidad a partir de la descalificación del otro, pues como ni la Comisión de Vigilancia, ni el Colegio Electoral aplicaron alguna sanción a esta violación de la norma, se tuvo que acudir al CGR, donde Alberto Pulido – secretario de Prensa y Propaganda– se burló desde el presidium, mientras hacía uso del micrófono, de la planilla que había interpuesto la inconformidad al señalar que “recién se vienen dando cuenta del parecido de los logotipos”, aunque omitió señalar que el mes que había pasado ya con el uso de los logotipos el asunto había pasado por la discusión de las otras instancias, así, parece haber operado una manipulación de la opinión pública sobre este problema.

Una manipulación similar llevó a cabo la otra planilla de oposición al publicar en su perfil oficial de *Facebook* un mensaje en el que sostenían que la inconformidad presentada sobre la similitud de los logotipos debía ser interpretada como un acto de desconfianza de la inteligencia de los trabajadores de base.

Sin embargo, lo cierto es que este factor sí parece haber influido efectivamente en el desarrollo de la jornada electoral en beneficio de la propia Oposición Unida, por dos razones, primero porque se hizo más fácil ubicar a esta corriente como la de “oposición” (la imagen de la otra corriente no contenía ni la palabra “oposición” ni la palabra “democrática” en la boleta electoral) y, en segundo lugar, por el parecido que se logró realizar en un profesional diseño de imagen de su propaganda electoral.

Estos factores, junto con el desarrollo de una campaña de desprestigio contra la planilla del FSI, a través de las redes sociales y, en especial del *Facebook*, parecen

haber impactado a los trabajadores que invirtieron la tendencia a la baja que había tenido, por su falta de legitimidad, la planilla encabezada por Adrián Pedrozo, como se ve en el siguiente infograma:



Como decíamos, esta tendencia se revirtió en la elección de Comité Ejecutivo de Abril del 2014, pues la Oposición Unida obtuvo el 18.1%, mientras el Frente Sindical Incluyente solamente el 17.6% lo que indudablemente también fue consecuencia de una mala estrategia de campaña por parte del FSI que perdió un punto porcentual en relación con el resultado que había obtenido en la elección de Comité Ejecutivo realizada tres años antes (2011), en la que las planillas de

oposición tampoco alcanzaron el mínimo del 20% para ocupar espacios de representación. (Veánse cuadros de resultados de procesos de elección de Comité Ejecutivo en los anexos).

Pero inclusive las dos planillas juntas apenas alcanzaron el 35.7% de la votación, que, aunque en sí misma no es una votación baja, es la votación más baja que han obtenido las corrientes de oposición en toda la historia del STUNAM. Pues, en general la oposición en el STUNAM obtiene porcentajes de votación cercanos a los de la corriente Roja (Veánse cuadros de resultados de elecciones de Comité Ejecutivo en los anexos).

Burocratización y rotación de dirigencias

La estructura sindical –como hemos señalado– funciona con un importante nivel de centralización entorno a la figura de Rodríguez Fuentes y el Comité Ejecutivo. El desarrollo de tendencias a la burocratización en la estructura sindical son así, en primer lugar, consecuencia de las múltiples necesidades de gestión que deben resolverse de manera central.

Cada secretario del Comité Ejecutivo y cada comisionado sindical tiene derecho a otorgar tres licencias sindicales a trabajadores que coadyuven en las tareas que tienen asignadas, sin embargo, en la práctica se les ha permitido otorgar una cantidad mucho más grande de licencias de las que no rinden cuentas, y aunque el Contrato establece que la UNAM otorgará 130 licencias con goce de sueldo para los trabajadores que el STUNAM designe para ocupar estos espacios de dirigencia, en los hechos, el funcionamiento de la estructura burocrática del sindicato ha requerido que se gestionen más de 600 licencias, según los cálculos realizados por Leticia Aguilar.

De hecho, la manipulación discrecional de las licencias sindicales también es usado como un mecanismo clientelar con base en el cual la dirigencia sindical puede “premiar” a los militantes que lo ganaran, o bien, mantener la participación activa de muchos otros con la promesa de poder obtener el premio en algún momento.

La burocratización también se desarrolla en relación con la ausencia de rotación de dirigencias, pues a pesar de que la vida sindical del STUNAM está constantemente atravesada por periodos electorales (elecciones de Comité Ejecutivo cada tres años, de delegados al CGR cada dos años, y de delegados al Congreso cada año), la **rotación de dirigencias** no es muy dinámica y la reelección es constante en las diferentes instancias.

EL STUNAM ha tenido tres secretarios generales, Evaristo Pérez Arreola, con doce años (1977-1989); Nicolás Olivos Cuéllar, con cinco años (1989-1994), y Agustín Rodríguez Fuentes, con veinte años (1994-2014) y que acaba de ser reelecto para el periodo que concluye en el 2017, con lo que sumará 23 años como secretario general.

En relación con esto es pertinente observar que han ocurrido algunos cambios sobre la forma en que se integran las instancias de toma de decisiones en el sindicato. Primero en cuanto a que existió un aumento de la estructura burocrática, pues el comité ejecutivo anteriormente se componía de 14 secretarías y ahora se compone de 19, lo que ha sido leído por una parte de los agremiados como una forma en que el secretario general podría “colocar” a algunos de sus colaboradores más cercanos que no habrían logrado ocupar un cargo en el esquema de 14 secretarías.

En este sentido, es posible que los dirigentes sindicales de tiempo completo, como los comisionados y secretarios del Comité Ejecutivo desarrollen tendencias al *conservadurismo*, en tanto que su situación económica dista significativamente de la de los trabajadores que representan, tanto por el nivel salarial que se percibe, como por la estabilidad en el trabajo.

Además, la constante reelección a la que se someten tanto los dirigentes centrales, como los representantes delegacionales que suman varios periodos en el cargo, podría generar tendencias a la *profesionalización* de la gestión sindical, lo que genera que se haga un círculo vicioso en que el representante es necesario puesto que posee un conocimiento especializado que yo no es compartido por el resto de miembros de su comunidad laboral, mientras que por el otro lado, las capacidades de los demás miembros de la comunidad laboral no pueden desarrollarse mientras que se siga reeligiendo a los mismos representantes sindicales.

En el STUNAM no se ha establecido ningún marco que considere la regulación de los problemas de *burocratización*, *conservadurismo* y *profesionalización* que se desarrollan en el ejercicio sindical y que construyen un *sentido* delegativo –y no participativo– de la democracia sindical.

Capítulo 5. Construcción del sentido de Democracia: Discurso, Cultura y Subjetividad

Es preciso que el punto de partida del presente capítulo sea el énfasis en la peculiaridad de nuestro enfoque, respecto a lo que en otras investigaciones se suele realizar al analizar los discursos que explican la vida político sindical *limitados al análisis de los discursos de sus dirigencias y corrientes sindicales*, (veáse Basurto, 2006), en cambio, nosotros hemos propuesto abordar el discurso, cultura y subjetividad no sólo de los dirigentes, ni sólo de las minorías activas organizadas en corrientes sindicales, sino también del trabajador universitario común y corriente.

La principal fuente para realizar este análisis, así, no ha sido el mero análisis de documentos y periódicos sindicales –tarea que en el caso del STUNAM además sería muy complicada, dado que la única corriente que mantiene un periódico es la corriente hegemónica, lo que por otro lado es un dato interesante sobre la debilidad y falta de organización de las corrientes de oposición–, sino de las entrevistas realizadas a trabajadores de distintas generaciones (fundadores del sindicato ya jubilados, trabajadores activos con cierta experiencia y trabajadores nuevos), de toda clase de categorías, niveles de participación política y de una diversidad de adscripciones políticas (considerando que la no coincidencia con las corrientes internas es también un tipo de adscripción política). Al respecto, recomendamos encarecidamente se consulte en los anexos el índice de fuentes primarias.

Por otro lado, la indagación de la *cultura* ha sido una preocupación de los estudios de sindicatos desde que comenzó a interesar el estudio de su *vida interna* y el *significado* que le otorgan los actores a las prácticas que desarrollan en ésta. Una

vez que se trascendieron los estudios que únicamente atendían los mecanismos de control del Estado sobre los sindicatos, los estudios sobre la vida interna, influenciados desde los años ochenta por literatura internacional (Lipset, Trow y Coleman 1956, entre otros) se ocuparon de la explicación de aspectos contextuales y estructurales de ésta, pero desde un aspecto meramente formal de su arreglo organizacional.

En el sentido meramente *formalista* la democracia del STUNAM se podría identificar con el establecimiento de una estructura organizativa –expuesta en el capítulo dos– que ha definido al Congreso General y, en su ausencia, el Consejo General de Representantes, como las máximas instancias de toma de decisiones, así como en las Delegaciones del lugar de trabajo lo sería la asamblea. Desde este punto de vista, la escala de democracia del sindicato sería definida por el establecimiento de atributos formales, como la existencia de corrientes sindicales, el respeto de las normas para la elección de los dirigentes y su verificación.

Pero, como señalamos en el capítulo pasado (cuatro), las asambleas, el Congreso, el CGR y los procesos electorales pueden ser manipulados y sometidos a mecanismos de control y subordinación que, *en la práctica*, desarrolla la dirigencia sindical con la legitimación discursiva que puede producirse desde la misma base, independientemente de que esos trabajadores *de base*, cotidianamente, en sus delegaciones del lugar de trabajo (a veces organizados en relación con algunas corrientes de oposición de *estilo democrático*, sobre todo en momentos electorales), pero fundamentalmente en su acción cotidiana, pueden representar un contrapeso al control de las dirigencias.

Desde esta perspectiva *sustancialista* hemos subrayado la relación de lo formalmente establecido como marco de acción o elemento *estructural* que presiona –no determina– y las interacciones de los agentes, es decir, el contenido de las *prácticas* sindicales realizadas en el terreno de lo cotidiano, como la forma en que los miembros del STUNAM construyen el sentido y significado de su democracia, y por tanto, de lo legítimo y representativo, donde son precisamente

las prácticas las que mayor influencia tienen en la construcción de estos sentidos *subjetivos* y, por tanto, de la forma *cultural* de realización de las prácticas sindicales. Así, son las *prácticas cotidianas de los trabajadores de base* el principal venero de la construcción del sentido, desde el discurso, que se expone en este capítulo.

Lo *subjetivo*, como mediación entre las estructuras que presionan y las interacciones de los agentes, sería la forma en que se organizan socialmente los significados, en el proceso en de dar *sentido* (De la Garza, 1992) que, por tanto, sólo puede ser explicado en relación con la exposición sustantiva de la relación entra la práctica y lo formal, objeto del capítulo pasado.

1. Análisis de la subjetividad desde el discurso

Hemos dicho que sería limitado definir una organización como democrática únicamente en relación con sus ordenamientos formales, pues éstos cobran nuevos significados a través de la *cultura*; la forma en que lo formal es llevado a cabo es mediada por la interpretación *subjetiva* que los actores hacen a través de sus marcos culturales del *sentido* de la acción individual y la interacción social. En este sentido consideramos relevante entrar en el terreno del análisis del discurso, toda vez que el *discurso* es la forma más visible en que la subjetividad se cristaliza simbólicamente.

Este capítulo toma como base la exposición de la construcción del sentido y significado de la democracia del STUNAM *desde el punto de vista de la práctica*, presentada en el capítulo pasado, para exponer la reconstrucción del sentido y significado de la democracia del STUNAM *desde el punto de vista del discurso*, como la manifestación más tangible de la *subjetividad* que nos permite subrayar lo que los propios sujetos sociales entienden por democracia, legitimidad y representatividad.

El análisis del discurso, a partir de la Entrevista Autobiográfica Narrativa que aquí hemos adoptado como herramienta de investigación, implica una forma particular de exposición, sin embargo, con el fin de facilitar su lectura, en este capítulo se presentan los *resultados*, no la reconstrucción exhaustiva de las construcciones subjetivas que realizan los agentes, ni el análisis puntual de los *patrones de interacción verbal* de las entrevistas. Por otro lado, los alcances de este trabajo son limitados para dar cuenta del amplio campo de la subjetividad y su relación con el sentido que se construye de la democracia. Presentamos una reconstrucción limitada a los elementos discursivos que consideramos más pertinentes, en relación con el conjunto de este trabajo.

Puesto que el análisis del discurso se puede abordar desde caminos muy divergentes y diversos, a continuación introducimos brevemente la perspectiva teórico-metodológica adoptada en la investigación, pues estamos convencidos de que la metodología empleada en la investigación influye en los resultados de la exposición que, en la medida que *no es neutral* exige ser explícita. En este sentido recordamos que es pertinente consultar en los anexos nuestro índice de fuentes primarias (Entrevistas Semi-Estructuradas y Entrevistas Autobiográficas Narrativas).

En este sentido, en la *investigación* ha sido importante el uso de la Entrevista Autobiográfica Narrativa (EAN), así como un cuidadoso trabajo de análisis de las Entrevistas Semi-Estructuradas (ESE) que, desde nuestro punto de vista, comienza desde el momento mismo de la transcripción, donde hemos tratado de cuidar el dar cuenta no sólo de lo que se dice, sino de su entonación, ritmo, ayuda fática, etcétera.¹¹²

¹¹² En la EAN se resalta la distinción básica entre el significado referencial y el sentido indexical: Se trata de ir más allá de las entrevistas formalizadas que se centran sólo en el significado referencial; donde hay un intento de eliminar el contexto de las respuestas; de obtener la información pura; puesto que se considera que el contexto no es relevante, con la pérdida de información que esto implica. El otro problema de la entrevista cerrada es que "pre-establece" las categorías. Mientras que aquí de lo que se trata es de que el entrevistado construya sus categorías, como categorías *ad hoc*.

La EAN nos permite realizar un acercamiento a la dimensión de la subjetividad, como cristalización simbólica –en discursos y narraciones– de las relaciones sociales. Dentro de las propuestas para realizar análisis del discurso hay una amplia gama de propuestas divergentes, que tienen distintas inspiraciones teóricas y distintas implicaciones metodológicas. Nosotros retomamos aquí, en lo general, las propuestas de la etnometodología de Garfinkel,¹¹³ y el análisis micro *face to face* de Goffman,¹¹⁴ así como la perspectiva inspirada en Schütze, pero de mayor trasfondo marxista, propuesta por Enrique Hamel y Teresa Sierra. Y que nos sirve de base para aplicar los planteamientos de Briggss (1986), Rieman y Schütze (1991), Atkinson (1998), Ochs (2000) y Appel (2005) para el análisis de entrevistas.

Sintéticamente, el planteamiento de Hamel (1984, 1987 y 1988) reconoce que su análisis del discurso se basa en las propuestas de la pragmática y el análisis conversacional; a lo que añade la necesidad de realizar un análisis socioeconómico y político. E incluso de la necesidad de este análisis estructural como el punto de partida –lo que distingue radicalmente esta propuesta del interaccionismo simbólico–.

¹¹³ Según el planteamiento de Harold Garfinkel, consiste en una crítica a las formas de investigar la sociedad pensando que la realidad está dada, en lugar de considerar que cada fenómeno social se construye de manera específica. Crítica a las posturas de los investigadores que, como Winch, parten del criterio de "teorización social del mundo real": "Winch takes the phenomenon as given and as having an objective existence [...] unaltered by constructive analytic theorizing" (Baccus, 1986: 2) que, según esta crítica, coincide con el error del "sujeto sujetado" de Foucault: "However, in that social phenomena are subject to social rules, according to Winch, those rules which hold within the phenomenon and not those of the investigation as a scientific enterprise wich are of primary importance in deciding equivalencies; 'the same thing' equivalency is to be decided by those rules presiding over the social phenomenon as recognized by its practitioners and not as brought to the scene by investigators" (Baccus, 1986:2)

De esta manera la propuesta tiene que ver con reconocer que la realidad es construida en cada proceso y que es el análisis el que la visibiliza, es decir, que el análisis social trata de *reconstruir* la realidad en el conocimiento sobre la realidad: "We have just proposed that a construct, an essentiality unseen and unobservable wich is a formulaic account about the social world, is made 'visible' through the data, the variables, measures, and indicators, as a formulation about real-worldly phenomena. That visibility is the availability of the data to natural theorizing about its production, and hence about is worldly character". (Baccus, 1986: 18)

¹¹⁴ Goffman plantea también la relevancia del análisis micro bajo el concepto de la relación *face to face*. Además, la presentación del yo es muy importante para Goffman, en tanto que ayuda a evitar la artificialidad del evento comunicativo que constituye la entrevista, el interés debe estar puesto en establecer relaciones sociales de cierta confianza mutua.

"Es el análisis social que permite, en primer lugar, estimar hasta cierto punto el espacio económico, social y político en que se ubica el conflicto [...] En segundo lugar nos guía la definición de situaciones comunicativas claves que están relacionadas con los procesos económicos, políticos y sociales [...] Y por último, el análisis social nos permite definir los roles sociales de los interactuantes en las situaciones de comunicación, es decir, nos define la estructura de las relaciones objetivas entre las posiciones que ocupan los agentes, estructura que determina la forma que pueden tomar sus interacciones y que sirve como punto de partida para estudiar las maneras de reproducción del sistema a través de la interacción verbal y del discurso mismos" (Hamel, 1987: 16)

Para Hamel la relación entre estructura social y estructura discursiva está basada en la necesidad de satisfacer las necesidades de la estructura social por medios lingüísticos y comunicativos de la estructura discursiva.

De esta manera, se considera que los *Patrones de Interacción Verbal* (PIV) y la estructuración de las *Situaciones Comunicativas* (SC) son la forma en que las experiencias entorno a la resolución de necesidades se "cristalizan" u "objetivan" en configuraciones determinadas

"A lo largo de su historia, una sociedad desarrolla formas específicas de satisfacer sus necesidades a través de los procesos de producción social. El hombre se ve enfrentado a una realidad con su propia estructura que se le manifiesta en constelaciones determinadas que él intenta transformar de acuerdo a sus necesidades. Es a partir del inicio de la división del trabajo que el hombre requiere de formas de comunicación para organizar los procesos de producción y reproducción social de su estirpe. La sociedad en su conjunto persigue el fin de superar sus deficiencias (entendiendo éstas como relaciones entre constelaciones y necesidades) y llegar a estados de suficiencia (por ejemplo: obtener alimentos y vivienda), aplicando y ensayando distintos caminos de acción para llegar a un conjunto de soluciones exitosas, estandarizadas, que pasan al repertorio colectivo e individual del saber. Concebimos los patrones de acción verbal como subclase de los patrones de acción en su conjunto; el lenguaje adquiere funciones de organización, distribución y coordinación en los procesos de trabajo colectivo y se materializan en formas específicas (fonético-fonológicas, sintácticas, semánticas, pragmáticas) que mantienen una cierta autonomía frente a los procesos de trabajo mismos" (Hamel, 1987: 20)

Aquí se encuentra la pertinencia general de estudiar el discurso –no el lenguaje como sistema abstracto– como parte de las relaciones simbólicas, tomando en cuenta su autonomía relativa de los procesos de trabajo. La SC tiene que ver con esta delimitación social o externa –formas de comunicación históricamente

ensayadas y estandarizadas en la sociedad—. Sin embargo, en cada SC es posible que se desarrolle una diversidad de PIV.

El objetivo de esta técnica (la EAN) ha sido el reconstruir el proceso de formación del discurso en la interacción social, así como la posibilidad de definir las interpretaciones colectivas que intervienen en la producción y transformación de las relaciones sociales. En este mismo sentido Atkinson sostiene que:

"Storytelling is a fundamental form of human communication. It can serve an essential function in our lives. We often think in story form, speak in story form and bring meaning to our lives through story. Storytelling in its most common everyday form, is given a narrative account of an event an experience, or any other happening. We can tell of these happenings because we know what has happened. It is basic knowledge of an event that allows and inspires us to tell about it." (Atkinson, 1997:1).

En síntesis, la EAN nos permitió *reconstruir* una de las formas más visibles en que *la cultura cristaliza su forma simbólica en los discursos*. El no usar preguntas directas implicó entender la entrevista como un fenómeno de interacción *face to face* que requirió el desarrollo de una mentalidad analítica, donde consideramos que la realidad no está dada, sino que se encuentra en construcción (a pesar de la existencia de marcos condicionantes, o de codificación lingüística), y donde ha sido precisamente el *funcionamiento discursivo* el que nos ha permitido entender la forma de significar las interacciones, donde es el propio actor –y no sólo el investigador– el que está constantemente interpretando el mundo.

La EAN ha sido un método para aproximarse a la aprehensión cognitiva de las estructuras del mundo de los informantes a través o con la ayuda de textos descriptivos de la narración y descripción (e inclusive la argumentación). Lo que parte de la hipótesis de que *la narración de experiencias propias se aproxima a la acción misma y reconstruye en buena medida las orientaciones de la realidad de acción de los sujetos*.

En este sentido consideramos pertinente la combinación de esta reconstrucción de la subjetividad, a través del discurso, con la propuesta metodológica que reconoce

que la realidad no está dada, sino que se reconstruye en la investigación-exposición, a través de un camino que recorre la ruta del Concreto Abstracto Concreto y el Configuracionismo (De la Garza, 2012).

Por el otro lado, para la *exposición*, como se señaló, hemos preferido mostrar sólo los resultados del análisis de las entrevistas y los discursos pronunciados por los actores en distintos momentos clave, ordenando nuestra propia reconstrucción a través de las categorías de representatividad, legitimidad y democracia, cuyo sentido y significado tratamos de tejer en las siguientes líneas. Sin embargo, cabe destacar que esta categorización ha sido arbitraria con fines analíticos, pues el contenido de unas categorías se cruza con otras y en la realidad son construidas como una totalidad.

2. Origen y transformación de los discursos de la construcción del sentido de Democracia

El sentido que sobre la democracia, representatividad y la legitimidad construyen los trabajadores comunes y corrientes del STUNAM se levanta sobre la herencia ideológica de dos discursos opuestos sobre la función del sindicato sostenidos en la etapa fundacional de la organización, a pesar de que es preciso subrayar que *en la actualidad aquellos discursos ideológicos no se encuentran explícitamente presentes, puesto que el centro de la actividad de las corrientes sindicales no es el debate ideológico, sino su práctica política y los estilos de su trabajo.*

Actualmente, la pugna sobre la que se construye el sentido de la representatividad se encuentra acotada al enfrentamiento del discurso del “Buen delegado” como gestor corporativo–patrimonialista, frente al discurso de que la representatividad se encuentra pervertida, en tanto que se ha perdido el carácter clasista–revolucionario del sindicato, de manera que la pugna se ha reducido a dos elementos del discurso y ya no al conjunto de características discursivas expuestas en el antaño debate ideológico, desarrollado centralmente entre las corrientes del nacionalismo revolucionario y las de la izquierda revolucionaria, en el origen del STUNAM.¹¹⁵ Lo que es percibido como una transformación del sindicato mismo.

a) Origen ideológico de los discursos (contextualización)

A continuación exponemos, como *contextualización* necesaria, las características con las que surgieron los discursos ideológicos, en su relación con corrientes

¹¹⁵ Nos referimos a la pugna sobre las características que una u otra tendencia ideológica definían como necesarias para STUNAM sobre asuntos de interés nacional, posiciones frente a los diferentes gobiernos del país, a la situación interna de la UNAM, al estado que guardaba el movimiento social y en específico el movimiento organizacional en el campo de las instituciones de enseñanza superior, a las críticas a los sindicatos oficiales, así como en las propuestas de solución a estos problemas, casi siempre expuestas a través de sus publicaciones periódicas.

sindicales, que en la actualidad forman parte de la herencia con la que los *trabajadores de base* construyen un significado particular de lo democrático, legítimo y representativo en el sindicato. El presente trabajo (a diferencia de Basurto, 2006) no es un análisis del discurso de corrientes sindicales, pero estos discursos ideológicos son el piso sobre el que, a través del tiempo, los trabajadores realizan la construcción del sentido de su acción, de manera que ignorar sus características básicas nos llevaría a sesgar de forma grave el análisis.

El *discurso del “nacionalismo revolucionario”*,¹¹⁶ coincidió en el STUNAM con la definición clásica de la función del sindicato que considera que este debe ser un frente común de defensa de los trabajadores, independientemente de sus creencias políticas, donde la doctrina giró entorno a los postulados de los gobiernos posrevolucionarios y del surgimiento del corporativismo sindical en el periodo de Lazaro Cárdenas, sobre la idea de un desarrollo social en beneficio de las clases populares, a través del establecimiento de un pacto de apoyo mutuo con las organizaciones obreras.

En segundo lugar, este discurso fue herencia de los planteamientos de Lombardo Toledano sobre la necesidad de proteger la planta productiva nacional frente al sector privado y la competencia extranjera, pasando por el reconocimiento de que la sociedad está dividida en clases sociales antagónicas, donde el papel del Estado debe ser el intervenir en la economía mediante el fortalecimiento de las empresas paraestatales y la participación de los obreros en la gestión de las empresas.

Este discurso parece coincidir con el sentido que en tiempos del Estado Social corporativo se construía sobre la *representatividad*, como la capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios materiales y simbólicos con el Estado y, en este caso, la Universidad, a través del establecimiento de pactos, manifestados en la obtención de aumentos salariales, prestaciones o garantías de empleo, de la misma

¹¹⁶ Enarbolado por la corriente Roja, así como por Corriente Sindical Resurgimiento (COSIRE), Nueva Cultura del Trabajo y las extintas Renovación Democrática y la corriente académica del Consejo Sindical, de acuerdo con Basurto (2006)

manera que la *legitimidad* no sería el resultado de los procesos electorales, sino la capacidad –con tientes clientelistas y de patrimonialismo burocrático– de los dirigentes de gestionar y negociar beneficios y protecciones para sus representados (De la Garza, 2001).

Aunque para la época en la que surge el STUNAM el Estado Social ya se encuentra en crisis frente a la reestructuración productiva, los trabajadores de la UNAM no corren con la misma suerte que los sectores que enfrentaron la desregulación laboral en el contexto de privatización y flexibilidad, por el contrario, se consiguió establecer una regulación más rígida, mejores condiciones de trabajo, mayores prestaciones, aumentos salariales y, sobre todo, el establecimiento del monopolio sindical para la regulación del mercado interno de trabajo.

Con esta base se puede entender el desarrollo de un fenómeno tan paradójico como el hecho de que, dominado en su *interior* por las corrientes del nacionalismo revolucionario que establecieron las condiciones para el funcionamiento corporativo del sindicato con la UNAM, hacia el *exterior* el STUNAM funcionara como un polo de desarrollo del movimiento sindical que criticó centralmente el corporativismo de los sindicatos “oficiales”, cercanos al Estado.

Por el otro lado, el *discurso de “izquierda revolucionaria”* en el STUNAM, de acuerdo con Basurto (2006),¹¹⁷ partió del rechazo de lo que objetó como postulados estalinistas del Partido Comunista en su apoyo a la relación corporativa con el Estado y las autoridades universitarias, considerando que la lectura adecuada del

¹¹⁷ Enarbolado por el Bloque Democrático y las extintas Alianza Democrática, Movimiento Sindical Democrático, Frente Sindical, Movimiento, la 25 de Octubre, Corriente Sindical Democrática, Unión de Trabajadores Independientes, Planilla Negra, Trabajadores de Base en Lucha, Cambio, Planilla Naranja, Corriente Unidad de los Trabajadores, Alianza de Trabajadores de la Educación y Alternativa Revolucionaria. (Veánse mapas y cuadros del desarrollo de las corrientes sindicales en la historia del STUNAM, en los anexos).

Con la “extinta Alianza Democrática” nos referimos aquí a la extinción de la original “planilla Alianza Democrática” (resultado de la alianza entre MSD y los militantes disidentes de la Roja, liderados por Adrian Pedrozo). Se debe distinguir esta alianza de la “corriente Alianza Democrática” (de Pedrozo), que aunque existe en la actualidad no existía en el periodo de origen del sindicato del que aquí estamos hablando, a pesar de que la mayor parte de sus militantes sí participaron en este periodo, pero como parte de la corriente Roja y, por tanto, como parte del “nacionalismo revolucionario”.

marxismo resultaba en la necesidad de abolir los “gobiernos burgueses”, no de construir un pacto con ellos, por lo que siempre mantuvo un discurso de oposición a la política del gobierno.

Este discurso se caracterizó por su antipartidismo, en especial contra el Partido Comunista, así como por la necesidad de tejer lazos de solidaridad con el movimiento proletario internacional y todas las luchas obreras del sindicalismo independiente –rechazando siempre la propuesta de la corriente Roja de incorporar el sindicato al Congreso del Trabajo y al SNTE–, para construir “la unidad de todos los movimientos obreros y populares del mundo”.

Sobre la UNAM su discurso la señaló como una universidad elitista cuyo objetivo sería formar fuerza de trabajo para reproducir las condiciones de explotación, por lo que sería necesario luchar, junto con el estudiantado, por una profunda reforma política de la institución para vincularla –al igual que el sindicato– con la resolución de los grandes problemas nacionales y populares.

Sobre la organización interna del sindicato, este discurso sostuvo que era necesario reducir las facultades del Comité Ejecutivo y aumentar las del CGR, así como el fortalecimiento de la consulta como mecanismo central de organización y toma de decisiones.

Estas corrientes se subdividieron en las que consideraron que la vía idónea para alcanzar sus objetivos sería la participación en los espacios democrático–institucionales, y por el otro lado los “radicales” que siempre mantuvieron un discurso abstencionista de las elecciones y rechazo de la funcionalidad de las reformas parlamentarias para la transformación de la sociedad.

A partir de estos esquemas ideológicos elementales, que en general partieron de una lectura dogmática del marxismo, difundida por las organizaciones externas al sindicato que participaron en la organización del llamado “sindicalismo

independiente” y que influyeron también las corrientes internas del STUNAM¹¹⁸ se construyó un discurso que despreciaba la importancia de la gestión, entendida como una forma de “economicismo sindical”.

Así, la *representatividad* era entendida en términos de “clase”, es decir, que el verdadero representante no era el que podía constatarse a través de la votación y consulta de los trabajadores sino el que poseía la “ideología correcta”. De la misma manera, la *legitimidad* sería entendida como la “correcta interpretación de la ideología” puesto que el objetivo no era mejorar el nivel de vida (“economicismo sindical”) sino “hacer conciencia en la lucha”.

Finalmente, la *democracia* no sería entendida como el “darle voz a los callados” sino principalmente de darles conciencia de clase. Preocupó más la “toma del poder” que las decisiones de base, lo que en muchos casos terminó por generar una nueva oligarquía. (De la Garza, 2001) Pero en realidad esto fue así sobre todo en los espacios de dirigencia y de decisión de la estrategia política del sindicato en su relación con otras organizaciones, por el otro lado, también debemos reconocer que, en el espacio de la organización sindical del lugar de trabajo, este discurso construyó el sentido de la *democracia* como la *consulta* a las bases, bajo la consigna de darle todo el poder a la asamblea.

b) Transformación entre el surgimiento y la consolidación del STUNAM

Entre los discursos sostenidos en el origen del sindicato y los discursos con los que actualmente se construye el sentido de democracia, legitimidad y representatividad en el STUNAM, media el *discurso de que el sindicato se ha transformado*, puesto que su actual funcionamiento, interno y externo, dista del de su origen. Subrayamos que **aquí no se trata ya de discursos particulares de corrientes sindicales sino**

¹¹⁸ Esta relación se expone en los mapas y cuadros sobre la relación de organizaciones externas con las corrientes del STUNAM, en los anexos.

de discursos más generales, presentes tanto en los trabajadores políticamente activos como en los que se mantienen más alejados de la constante participación sindical, cuya reconstrucción hemos realizado a partir del **análisis de las entrevistas** realizadas especialmente para la presente investigación.¹¹⁹

A pesar de que los alcances de esta investigación nos impiden profundizar en la investigación de la dimensión histórica de las transformaciones del STUNAM, es importante dar cuenta de que dentro del sindicato este discurso se encuentra vigente, como una herencia simbólica, como la base a partir de la cual se legitima o se pone en duda el actual funcionamiento sindical.

La generación que ingresó a laborar entre la década del setenta y ochenta del siglo anterior,¹²⁰ pasó –o fue heredera semidirecta– de las huelgas de 1972 y 1977 para la conformación del STEUNAM y el STUNAM, respectivamente, así como de las múltiples actividades políticas del sindicato en su relación con la *Cosina*, el *Pacto de Chilaque*, o bien, de las que organizaciones externas, vinculadas a corrientes del sindicato, promovían, como las acciones de solidaridad con la Tendencia Democrática de los electricistas de Galván, del apoyo a los movimientos sociales y guerrilleros de Centro y Sudamérica, así como su vinculación a los movimientos guerrilleros y populares en estados como Guerrero y la Ciudad de México, o con el movimiento obrero del norte de la Ciudad y del país.

A través de esta experiencia, aquellos trabajadores construyeron el sentido de la *participación sindical* en relación con su *participación política* y las bases ideológicas que justificaban su acción. La *representatividad* del sindicato se medía en relación con su capacidad de movilización y de convocatoria con los movimientos sociales de la época, incluido el “sindicalismo independiente” cuya

¹¹⁹ El índice y las características de los entrevistados se puede consultar en el apartado de fuentes primarias de los anexos.

¹²⁰ El análisis de las **Entrevistas Autobiográficas Narrativas y Entrevistas Semi-Estructuradas** aplicadas a trabajadores o ex trabajadores que ingresaron a laborar en estas décadas nos indicaron precisamente que le atribuyen una gran importancia a este sentido de protagonismo político de la actividad sindical (veánse en las fuentes primarias de los anexos las siguientes **Entrevistas**: EAN José Palma, 14/03/2014; EAN René Rivas, 11/09/2013 y; ESE Hombre 4, 6/03/2014).

legitimidad se definía a partir del criterio de la adecuada interpretación y puesta en práctica de la teoría revolucionaria, en este sentido, la *legitimidad* del STUNAM se decidía desde fuera, dependiendo de los movimientos a los que el sindicato se vinculaba.

El sentido de su participación *político sindical* definió también la forma en que construyeron el sentido de su condición *laboral*, pero sobre todo, *el sentido de su vida misma*. El sentido de la participación sindical no se limitaba a la gestión del Contrato Colectivo y a la obtención de lugares de representación, para la defensa del salario y las condiciones de trabajo, de hecho, este tipo de representatividad se calificaba como “economicismo sindical”, de manera peyorativa, pues se señalaba como negativo el hecho de que este tipo de sindicalismo se limitaba a influir en la regulación de las condiciones de circulación de la fuerza de trabajo, cuando el objetivo del sindicalismo debía –según su concepción– ser la transformación de las condiciones de producción de la riqueza capitalista.

Para construir una narración sobre su vida, estos trabajadores requieren narrar lo que sucedió en aquellos años de intensa militancia política.¹²¹ Para levantar la narración sobre el sentido de su vida, requieren explicar el sentido de las discusiones y acciones políticas en esos años. De hecho, tienden a minimizar la influencia de los primeros años de vida, pues según su modo de ver las cosas, su vida comenzó a cobrar sentido cuando se integraron a la actividad política.

Shütze clasifica este tipo de discurso dentro de lo que llama *Wandlungsprozesse* (patrón de procesos de cambio), que se caracteriza porque son los cambios externos al sujeto los que marcan los cursos de acción del sentido de su vida. En contraposición se encontraría el “patrón de acción biográfica” que supone un modo intencional en que el sujeto se relaciona con su propia identidad y, por tanto, con su potencial de construir y realizar determinados planes de vida.

¹²¹ El análisis de la **Entrevista Autobiográfica Narrativa** precisamente implica detenerse en la consideración sobre la forma en que se construye la nación.

De esta manera, la tendencia más o menos común en los activistas de *convertir la política en el sentido de su vida*, (entregándose “a la causa” *x* o *y*) podría ser explicada en relación con una imposibilidad de relacionarse con su propia identidad. La política se convierte en un *modo de vida*, no un *medio* para la consecución de fines, por lo que cuando el movimiento llega su fin, la organización se desintegra o *la causa* pierde vigencia, la vida puede ser percibida como carente de sentido, por lo que se hace necesario buscar una nueva *trinchera de lucha*, otro espacio de participación política que le de sentido a la vida, que le permita recuperar la emoción obtenida al convertir la política en *modo de vida*, lo que podría resultar sugerente para explicar la tendencia, común entre los activistas, de convertirse en *políticos profesionales*, sea a la manera leninista de “entregar la vida a la revolución” o a la manera más pragmática de *vivir del aparato*.¹²²

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, no todo el sentido de la acción parece explicado por los cambios externos. Al contrario, los trabajadores de esta generación se sitúan en un patrón de acción biográfica a partir de que se sitúan a sí mismos como los que, a partir de sus decisiones, van construyendo la historia.¹²³ En su reconstrucción narrativa son ellos los *protagonistas* de la historia, y la transformación política ocurrida en el país, después de esas décadas, es entendida como el resultado de su acción.

Así, en el STUNAM se construyó un discurso en el que el significado de ser un sindicato *democrático* era definido por este protagonismo en la vida política del país, su *representatividad* por la capacidad de convocatoria, en el movimiento social, de sindicatos, organizaciones y colectivos y su *legitimidad* por el carácter revolucionario, democrático o independiente de los discursos.

¹²² El hecho de que una buena parte de los militantes del STUNAM que formaron parte de la llamada izquierda revolucionaria hayan terminado ocupando puestos como funcionarios de gobierno o con cargos en partidos políticos no sería, en este sentido, casual.

¹²³ En todas las **Entrevistas** se combinaron estos dos Patrones de Interacción Verbal, en relación con el momento político del sindicato y, por tanto, de sus vidas, sin embargo, fue particularmente interesante en este aspecto la EAN René Rivas, 11/09/2013.

Con esta centralidad política, laboral y de vida que se construyó como el sentido de la participación sindical, como telón de fondo, se construyen hoy los discursos sobre la transformación ocurrida en el sindicato. Aquí sugeriremos dos.

Uno de estos discursos actuales acusa que la transformación del sindicato es producto de la traición de sus dirigentes, en tanto que estos han dejado de lado la movilización política y los ideales de antaño, pervirtiendo así el sentido original del sindicato, convirtiéndolo en una estructura burocrática de que se aprovechan con fines personales. Se sostiene pues, un *discurso de la perversión burocrática del sentido original* del sindicato.

Por el otro lado, se construye un discurso que explica la transformación acontecida en el sindicato como resultado de las transformaciones ocurridas en el país, como la reestructuración productiva, la transición democrática y, sobre todo, la cada vez más fuerte tendencia a la desregulación laboral. Un contexto que justificaría la necesidad de desarrollar una política sindical más cautelosa, sin confrontación con el Estado, pues de otra manera se corre el riesgo de terminar con la suerte que corrió el Sindicato Mexicano de Electricistas, en lo que se identifica y expondremos como el *Peligro del “modelo SME”*.

3. Discursos actuales

a) Discurso de la perversión burocrática del sentido original

Este discurso se levanta sobre la construcción subjetiva de que en el sindicato ha ocurrido una *transformación* del sentido original de su actividad sindical, identificada con la ideología izquierdista que lo colocó en el centro de una oleada de movilización política del autodefinido sindicalismo independiente, por una actividad sindical cuyo único sentido es la gestión de derechos y prebendas que, además,

son manejadas de manera discrecional como un mecanismo a través del cual los dirigentes sindicales logran mantenerse en el poder.¹²⁴

Subjetivamente, la transformación ocurrida en el sindicato es calificada como su *perversión*. “El sindicato se ha pervertido –se sostiene a través de este discurso– a manos de los intereses personales de los dirigentes que buscan eternizarse en el poder”. Es una *perversión burocrática* en un doble sentido: porque es realizada por los burócratas sindicales y porque con ella se tiende a una mayor burocratización sindical.

Por eso, para este discurso, los dirigentes son *traidores* de los ideales de antaño. Aquí la legitimidad y la representatividad ya no son resultado de que la gestión resulte benéfica para los trabajadores representados por los dirigentes, los que fueron líderes traicionaron lo más importante: la lucha política. Los dirigentes ya ni siquiera son concebidos como líderes para los que construyen sus marcos subjetivos en relación con este discurso; no son más que burócratas, empleados sindicales especializados que, con su poder, orquestan estrategias de control sindical.

El sentido de la gestión sindical sería, para este discurso, el mantenimiento del poder de los burócratas sindicales y, por tanto, el mecanismo más efectivo para el control de las bases. El sentido de la gestión es la construcción de una relación por medio de la cual se asegura la lealtad de los representados. El representado depende de la voluntad del líder y se somete a ella y con ese sometimiento obtiene beneficios, le correspondan formalmente, o no. Una relación *clientelar*, se diría, aunque normalmente los actores no utilizan ese término en su discurso.

Pero lo que aparece con más fuerza en el discurso es, más bien, la *perversión* de la pérdida de los ideales. El principal dirigente del sindicato, el secretario general, es

¹²⁴ En esta visión coincidieron los discursos de las siguientes **entrevistas**: EAN René Rivas, 11/09/2013; EAN José Palma, 14/03/2014; EAN Armando Quintero, 31/03/2014; ESE Silvia Villegas, 21/02/2014; ESE Hombre 4, 6/03/2014; ESE Guadalupe Jiménez, 11/03/2014; ESE Juan Castillo, 2/04/2014 y; ESE Anna Domínguez, 4/04/2014.

presentado como un *aliado* de la rectoría y el Estado. Como el encargado de contener la protesta social. Nada más alejado del antiguo sentido de participación sindical: la revolución proletaria.

Este discurso de *perversión burocrática* tiene su punto de origen en el discurso de la *izquierda revolucionaria*, tanto de la que aceptaba la participación en las instancias democráticas institucionales, como las “radicales” que rechazaron siempre cualquier forma de relación con las instituciones de la “democracia burguesa”.

Por lo tanto, aquí se encuentran principalmente los militantes formados en las corrientes sindicales que fueron conformando el Bloque Democrático:¹²⁵ Movimiento Sindical Democrático, Frente Sindical, Movimiento, La 25 de Octubre, Corriente Sindical Democrática, Unión de Trabajadores Independientes, Planilla Negra, Trabajadores de Base en Lucha, Cambio, Planilla Naranja, Corriente Unidad de los Trabajadores, Alianza de Trabajadores de la Educación, Alternativa Revolucionaria y la coalición formada en la planilla Alianza Democrática (no confundir con la corriente que dirige Adrián Pedrozo). (Veánse mapas y cuadros del desarrollo de las corrientes sindicales en la historia del STUNAM, en los anexos).

Este discurso se cristaliza en una forma de construir *el sentido de la democracia* del STUNAM: El STUNAM *fue democrático* cuando fue protagonista de los movimientos sociales democratizadores de las décadas pasadas, pero *ha dejado de ser democrático* en la medida que perdió el protagonismo, sus dirigencias renunciaron a la lucha, se convirtieron en aliados del enemigo de clase, se convirtieron en traidores, se convirtieron en burócratas que no gestionan democráticamente las presentaciones sindicales. La *perversión burocrática* es entendida como la imposibilidad de la democracia sindical.

¹²⁵ EAN José Palma, 14/03/2014.

Aunque la dirigencia sindical gobierna con el apoyo de la mayoría de los representados eso no significa que el sindicato sea democrático, por el contrario, se considera que el sindicato dejó de ser democrático en relación con el crecimiento y dominio hegemónico de la corriente mayoritaria, la corriente Roja, pues “a partir de su hegemonía, ya no hubo el respeto por los trabajadores, ni por el contrato, se perdió el sentir que antes tenía la participación en el sindicato”, lo que se manifiesta con mayor claridad en momentos electorales.¹²⁶

Este funcionamiento se legitima por la misma *hegemonía* de la corriente, pues una vez que sus representantes realizan el manejo discrecional de los derechos y recursos estos son sometidos a la votación de su mayoría en las asambleas.¹²⁷

La *hegemonía* de la corriente Roja impide que las discusiones se puedan desarrollar democráticamente, por lo que las instancias de representación terminan teniendo un papel meramente formal, cuya única función real es la *legitimación* de las decisiones de la dirigencia. “Los congresos ya están muy trabajados, ya no hay discusión”, lo que es visto como una pérdida, en relación con el funcionamiento original del sindicato “antes en un Congreso sacrificabas salarios, días económicos, tiempo, porque las sesiones eran maratónicas, mientras que ahora se tienen todas las facilidades, con la mayoría roja, hay mayor control, todas las discusiones se mecanizan, ya todo está muy cocinado” (ESE Hombre 4. 6/03/2014).

Se enfatiza, además, la crítica sobre los mecanismos que emplean para construir la mayoría: la manipulación “del aparato”, que adquiere un significado místico de un poder superior.

“El aparato” es la estructura sindical formal (controlada por una sola corriente sindical) y una estructura sindical paralela (la corriente Roja). “El aparato” es

¹²⁶ “los de la roja se acercan a los trabajadores y les ofrecen reclasificarlos, además de que mueven a sus allegados por concepto de reubicación” (ESE Hombre 4. 6/03/2014).

¹²⁷ “los de la roja también manejan la participación sindical, pues suben a los trabajadores en la lista de participación y luego lo someten a votación, con su mayoría en la asamblea” (ESE Hombre 4. 6/03/2014)

entendido como la estructura de poder omnipresente en la vida sindical que lo controla todo, que puede detener o facilitar la gestión, exonerar al que violó el contrato y culpar al inocente, decidir el ingreso y la rescisión de personal, proteger a los aliados o reprimir a los disidentes.

El único que puede estar por encima del aparato y conducirlo, es el secretario general. Pero, de hecho, este es el punto donde este discurso confluye con los otros, por una u otra razón, resultado de una explicación u otra, pero la construcción subjetiva de Agustín Rodríguez como el líder central del sindicato es afirmada por los diferentes discursos que aquí se exponen.

b) Discurso del peligro del “modelo SME”

El punto de partida de este discurso también reconoce que el sindicato se transformó pero, a diferencia del que responsabiliza a la dirigencia sindical por la pervertir el sentido original del sindicato, *la transformación es explicada como consecuencia de las transformaciones ocurridas en el país.*¹²⁸

Las condiciones de existencia de los sindicatos parecen amenazadas por las políticas de *desregulación laboral* que se implementan desde la reestructuración productiva. La política de los gobiernos es abiertamente hostil en este sentido: se tiende a precarizar las condiciones de trabajo para abaratar la fuerza de trabajo, como mecanismo para contrarrestar la caída tendencial de la tasa de ganancia.

La involución jurídica de los derechos laborales, parece apuntar una tendencia a regresar a condiciones del siglo XIX, donde el estancamiento económico es acompañado del incremento del desempleo y subempleo, por un lado, y de precarización salarial y laboral por el otro lado.

¹²⁸ Aquí coinciden fundamentalmente las siguientes entrevistas: ESE Hombre 2, 3/03/2014; ESE Hombre 3, 4/03/2014 y; ESE Imelda Olmos, 7/03/2014.

Frente a esta amenaza, las estrategias sindicales deben modificarse. Al exterior se debe actuar de manera cautelosa, evitando todo radicalismo. Al interior se necesita construir la más amplia unidad que permita resistir el implacable embate de un enemigo poderoso.¹²⁹

Este discurso recurre a la construcción de una imagen que ilustra bien el peligro de que un sindicato adopte una estrategia agresiva contra el Estado: “el modelo SME”. A partir de las estrategias del Sindicato Mexicano de Electricistas, con respecto al Estado, se construye un *modelo* de lo que un sindicato no debe hacer en el contexto actual: confrontarse al Estado.

Y el modelo resulta efectivo precisamente porque, para el sindicalismo independiente, opositor a las políticas neoliberales del gobierno, el SME representó el referente más importante de congruencia, lucha y fuerza, pues fue el sindicato opositor más grande del país, tres veces más grande que el STUNAM, y aún así, bastó un decreto presidencial para que sus más de 60 mil afiliados quedaran sin empleo de la noche a la mañana. “Si el Estado le puede pegar al SME, le puede pegar a cualquiera”.¹³⁰

Así, la transformación ocurrida en el sindicato no es ninguna traición de los dirigentes, sino un cambio necesario de estrategia, para “resistir” el ataque y no dejar desprotegidos a los trabajadores de la UNAM en la defensa de sus intereses.

Inclusive, desde este discurso se sostiene que es a los trabajadores a los que no les gusta la confrontación, pues la relacionan con el peligro de perder el empleo o tener problemas políticos. Así, el cambio de estrategia de la dirigencia sindical es, en realidad, *sensibilidad política* para captar el sentir de los representados.¹³¹

¹²⁹ ESE Imelda Olmos, 7/03/2014.

¹³⁰ ESE Hombre 2, 3/03/2014.

¹³¹ ESE Hombre 3, 4/03/2014.

Es así como en este discurso se construye la *legitimidad* de las nuevas estrategias sindicales y, por tanto, de la dirigencia sindical. Pero la *legitimidad* también se desarrolla en relación con el discurso de que ha sido la habilidad de la dirigencia sindical la que ha permitido que el sindicato se mantenga en una especie de situación de excepción, con respecto al contexto de desregulación laboral, a través del establecimiento de *acuerdos* con las autoridades universitarias, lo que en efecto se ve confirmado por la permanencia de una serie de prestaciones contractuales y, sobre todo, del poder que el sindicato sigue teniendo con respecto a la regulación monopólica del mercado de trabajo interno.¹³²

El modelo SME vale también como referente para el cambio de estrategias internas, pues en aquel sindicato el conflicto se detonó a partir de la confrontación interna de dos planillas que habían contendido por la secretaría general, una de las cuales se inconformó por el resultado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Como la división interna abrió la posibilidad al gobierno de terminar con el sindicato, *ergo* es necesario construir la mayor unidad posible al interior del sindicato.

Sin embargo, el discurso de unidad no se traduce en propuestas de integración plural en las instancias de representación,¹³³ por parte de la dirigencia, sino en la “invitación” a supresión de la diversidad política que, para el bienestar del sindicato, debe incorporarse a la corriente hegemónica. El fortalecimiento interno del sindicato es entendido como el fortalecimiento de su corriente hegemónica, de su dirigencia sindical y, sobre todo, del secretario general.

El sacrificio del pluralismo político y, en este sentido, de la democracia interna, es el costo que es necesario pagar para la construcción de un sindicato fuerte, capaz de

¹³² ESE Hombre 2, 3/03/2014.

¹³³ En el pasado proceso electoral (abril del 2014), por ejemplo, el secretario general hizo un llamado público a todas las corrientes para conformar una planilla de unidad, sin embargo, sólo a algunas de ellas les ofreció espacios de representación y, en todos los casos, en las carteras y posiciones de menor importancia.

resistir el embate estatal. Sin embargo, aún cuando se considera necesaria la anulación de la competencia electoral y de cualquier disidencia interna, para este discurso la democracia sindical se realiza a través de la celebración de elecciones.

La *democracia* es medida como la cantidad de votos emitidos por la planilla hegemónica, Agustín Rodríguez es más *representativo* en la medida que obtiene más votos y la *legitimidad* es construida en relación con el privilegio que representa tener un sindicato, trabajo asegurado y prestaciones, en el contexto de desregulación laboral.

Este ambiente hostil es, por otro lado, terreno fértil para que se pueda justificar la necesidad de que surja un jefe capaz de guiar el sindicato. Frente a la sensación de que todo se desploma entorno al STUNAM y la amenaza de una tempestad que está a punto de dirigirlos a puertos inseguros, surge la necesidad de un liderazgo capaz de sortear el caos con soluciones simples. Así este discurso confluye con los otros en la afirmación de que Agustín Rodríguez es el líder que se necesitaba que surgiera al frente del sindicato.

Si para el discurso de *perversión burocrática* Rodríguez se construye como el único hombre que puede estar sobre *el aparato*, para el discurso del *peligro del "modelo SME"* Rodríguez es el único líder capaz de enfrentar la crisis.

c) Discurso corporativista patrimonialista

El movimiento obrero no es débil porque esté dividido, sino que está dividido porque es débil.

Anton Pannekoek

Cuando, a principios del siglo XX, Anton Pannekoek, el principal dirigente revolucionario de Holanda en esa época, dijo estas palabras, se refería a que cuando el movimiento es débil no funciona pelear de frente: se pierde siempre.

Pero no todas las épocas son iguales. Para Luckács hay épocas de *actualidad de la revolución* y épocas en que la posibilidad de la revolución se aleja. Karl Korsch insistió en que el surgimiento de las ideas y teorías sobre la revolución, como el materialismo histórico, no se podría explicar sino en el contexto de actualidad de la revolución que, en el caso del materialismo, se desarrolló entorno a 1848.

Esto es consecuencia de que las fuerzas productivas de la revolución¹³⁴ se *miden* frente a las fuerzas productivas del capitalismo: cuando las fuerzas productivas del capitalismo encuentran límites a su desarrollo –crisis de sobreproducción– la misión histórica de la burguesía pierde vigencia a los ojos de los productores de la riqueza y la vigencia de la revolución, como sostiene Veraza, cobra sentido.¹³⁵ No es este el espacio para desarrollar la explicación sobre las contradicciones del capitalismo que resultan en crisis, pero creemos necesario señalar que no en todas las épocas la idea de la revolución cobra actualidad.

Cuando la idea de la revolución es actual, el movimiento es fuerte, las negociaciones son exitosas, y la confrontación también. Crece el entusiasmo, aumentan las esperanzas y nos felicitamos unos a otros por nuestros triunfos. Es más fácil, entonces, que tengamos confianza, que lleguemos a acuerdos, que

¹³⁴ “Para que la clase oprimida pueda liberarse, es preciso que las fuerzas productivas ya adquiridas y las relaciones sociales vigentes no puedan seguir existiendo unas al lado de las otras [...] la fuerza productiva más grande es la propia clase revolucionaria” (Marx, 1975: 159)

¹³⁵ “Así pues, en la crisis coyuntural de 1848, coincidiendo con el agotamiento de la medida continental de capital, se vivió por un momento —en el curso del efecto de resorte de la crisis económica— el significado de que cuando las fuerzas productivas existentes ya no podían ser desarrolladas por el capital, que la misión de la burguesía había concluido, y como ya no podía desarrollar las fuerzas productivas, no podría integrar a las clases subalternas, ya no las podía manipular o comprar ni las podía aterrorizar de manera suficiente. Estas clases habrían de sublevarse, exigir otro mundo, construir otro mundo; habrían de tomar las fuerzas productivas a su cargo y hacer lo propio.” (Veraza, 2011:36)

trabajemos unidos. De ese modo, la unidad podría ser también un signo de fortaleza.

Al contrario, con la derrota nos sentimos frustrados, nos culpamos unos a otros: ya sea por haber sido demasiado tímidos o demasiado audaces. Las esperanzas decaen, e incluso se vuelve más tentador el dinero fácil de la corrupción. Es habitual entonces que desconfiemos unos de otros, que culpemos a los demás por nuestras derrotas; y por lo tanto, que nos dividamos. En los dos últimos procesos de elección de Comité Ejecutivo del STUNAM, los principales referentes de oposición han contendido divididos en dos planillas.

El discurso crítico de estos referentes de oposición, divididos y debilitados, difícilmente llega a la mayoría de los trabajadores y cuando llega es recibido con desconfianza y temor. La práctica pragmática, limitada a la participación electoral de muchas de estas corrientes, es vista como oportunismo de los líderes en la búsqueda de intereses personales, lo que produce desconfianza. Su insistencia en la necesidad de que el STUNAM siga vinculado a los movimientos sociales de izquierda, como la lucha del SME, la CNTE, los estudiantes, las policías comunitarias y las comunidades zapatistas, frente a la actual política del gobierno, produce temor.

El México contemporáneo ha sido definido por su corporativismo patrimonialista¹³⁶ autoritario y, a pesar de la insurgencia sindical acontecida las décadas pasadas,¹³⁷ hay tendencias que nos parecen confirmar que el corporativismo sindical permaneció prácticamente intacto, con lo que la situación actual estaría más cercana a un tipo de continuidad *neocorporativa* del sistema político, sobre todo por

¹³⁶ La definición del *corporativismo patrimonialista* como el vínculo con que la clase obrera, organizada en sindicatos, estableció un intercambio de apoyo político al Estado a cambio de beneficios concretos como el logro de subsidios y la influencia en el gasto social, fue una contribución con que De la Garza (1988 y 1991) caracterizó el funcionamiento del *corporativismo* mexicano.

¹³⁷ El discurso vigente en las décadas pasadas, en ciertas franjas del sindicalismo, fue *revolucionario*, al calor de una movilización que cuestionó las formas de control de las dirigencias sindicales alineadas al régimen político de *corporativismo autoritario*.

las formas de organización interna de los sindicatos, que de un rompimiento *postcorporativo* que transformara las formas de participación sindical (De la Garza, 2000). Lo que vale para la mayor parte del sindicalismo –que nunca dejó de ser leal al Estado– y también para el autodefinido como independiente.

Este es el caso del STUNAM, pues aunque en la época de la insurgencia revolucionaria su *discurso hegemónico fue revolucionario*, en la época actual el *discurso corporativista patrimonial* es dominante, por lo menos en lo que tiene que ver con su organización interna.

Frente a los hechos, el *discurso del peligro del “modelo SME”* logra arraigarse. Es momento de tener miedo. No es momento para discursos revolucionarios. No es momento para la confrontación; el Estado es más fuerte que nosotros; las autoridades universitarias son más fuertes que nosotros; el sindicato es más fuerte que nosotros.

Al exterior el sindicato no está integrado en la central oficial (Central de Trabajadores de México –CTM–), al partido del gobierno (que de nuevo es el Revolucionario Institucional –PRI–), ni participa en el Congreso del Trabajo (aunque la corriente Roja siempre insistió en hacerlo), por el contrario, preside –junto con el Sindicato de Telefonistas– la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) que se creó para aglutinar al sindicalismo independiente¹³⁸. De cualquier manera, el discurso al exterior aún dista de ser de explícito apoyo político al Estado.

Al interior, en cambio, el discurso dominante es centralmente de apoyo político al líder, a la corriente oficial y a la burocracia sindical. No es un momento para la

¹³⁸ Sin embargo, recientemente la UNT también se ha integrado a las manifestaciones oficiales del gobierno, como el pasado 1º de Mayo (2014) en que el discurso de la manifestación fue pronunciado por el presidente de la República, Enrique Peña Nieto, en la residencia oficial de Los Pinos. También el pasado 12 de Agosto (2014) el dirigente de la CTM (Joaquín Gamboa Pascoe), junto con presidencia colegiada de la UNT (Agustín Rodríguez del STUNAM y Hernández Juárez del STRM) firmaron un “pronunciamiento conjunto”, con el Gobierno Federal –a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social– y las cámaras patronales del país del país para contener el aumento al salario mínimo y condicionarlo a lo que llamaron “incremento de productividad”.

confrontación, es momento para la unidad y la unidad es construida entorno a la figura de una sola persona, el secretario general.

Sin posibilidad de confrontación, los acuerdos con las autoridades universitarias parecen la única forma de conseguir o mantener beneficios y, por lo tanto, son legítimos. Pero los acuerdos no son oficiales y no son realizados con todo el sindicato, son producto de la habilidad, capacidad o poder personal del secretario general, que por lo tanto, adquiere el poder de administración sobre el patrimonio del sindicato y de las prestaciones convenidas con las autoridades de la UNAM.

El *discurso dominante* en el STUNAM sostiene que la función legítima del sindicato es la gestión de prestaciones y beneficios,¹³⁹ pero para que ésta gestión sea efectiva no existe otra alternativa que su conducción por las vías corporativas de la corriente oficial del sindicato y de la participación del secretario general, como el único hombre capaz de conseguir acuerdos con las autoridades universitarias.¹⁴⁰ Es pues, un discurso que reproduce y legitima un funcionamiento sindical *corporativo y patrimonialista*.

En esta relación, los trabajadores universitarios intercambian su apoyo político al líder y a la corriente Roja a cambio de beneficios concretos, como el logro de prestaciones, promociones o su defensa en caso de haber cometido una falta. Así, la obtención de una plaza para un familiar o la intervención del líder para evitar una rescisión laboral, resulta en el apoyo incondicional de los representados, que desarrollan una complicidad táctica (Cuéllar, 2002) con los dominadores.

Hemos llamado *discurso corporativista clientelar* al discurso dominante que legitima y justifica este funcionamiento sindical a partir del arraigo de la idea de debilidad y temor (ver discurso del peligro del “modelo SME”), o bien, de la necesidad de la unidad entorno a un solo hombre (ver, discurso del sindicato de un solo hombre),

¹³⁹ ESE Hombre 3, 4/03/2014.

¹⁴⁰ ESE Silvia Villegas, 21/02/2014.

que son las dos caras de la misma moneda, como formas de responder al contexto de desregulación laboral, producto de la reestructuración productiva.

Esta construcción encuentra su origen en el *discurso del “nacionalismo revolucionario”* enarbolado en el origen del sindicato por la corriente Roja, así como por Corriente Sindical Resurgimiento (Cosire), por las extintas Renovación Democrática y la corriente académica del Consejo Sindical y posteriormente por Nueva Cultura del Trabajo.

El elemento que encontramos en el centro de la construcción de la legitimidad sindical es la idea del “trabajo” sindical, como un trabajo de gestión. En el nivel delegacional este discurso construye la idea del “buen delegado” como un mero gestor o un tramitador de prestaciones, aunque se le atribuye la capacidad de seleccionar las demandas factibles.¹⁴¹

Pero otra serie de prácticas que se desarrollan en el sindicato también encuentran justificación en este discurso. Se sostiene, por ejemplo, que los delegados Rojos son responsables de realizar el trabajo de gestión de los trabajadores que simpatizan con su corriente, o los que están en proceso de ser cooptados, pero no de los que abiertamente tienen otra simpatía política.¹⁴²

El trabajador construye el sentido de *legitimidad* a partir de la gestión faccional-corporativa, de manera tal que este se convierte en el *elemento central de la campaña electoral*, así, se justifica que se trate a los representados como si de una clientela política se tratara. Lo legítimo es votar por quien ha “trabajado por ti” y por asociación, de quienes en su corriente política ayudaron a “facilitar” la gestión.

También para el espacio de la organización de las dirigencias la legitimidad es construida a partir del trabajo de gestión es fundamental, aunque ésta depende de

¹⁴¹ ESE Hombre 3, 4/03/2014.

¹⁴² ESE Juan Castillo, 2/04/2014.

la gestión que se desarrolla en el nivel de las bases a través de la propia estructura de delegaciones, después se vincula con la estructura de la “segunda instancia”, que son los comisionados mixtos contractuales y, finalmente, de los responsables y adjuntos de las secretarías del Comité Ejecutivo.

La gestión se centra, en última instancia, en el secretario general del sindicato, como la única persona capaz de conseguir acuerdos con las autoridades universitarias y de instrumentar los mecanismos necesarios para que las instancias sindicales se movilicen en beneficio de los trabajadores, siempre que a cambio, estos mantengan una relación de apoyo y lealtad, legitimando su liderazgo y su representatividad, donde la vida interna del sindicato responde al liderazgo de un solo hombre.

d) Discurso del “sindicato de un solo hombre”

Los tres discursos expuestos encuentran en el discurso del “sindicato de un solo hombre” un punto de llegada. Para el discurso de *perversión burocrática* Rodríguez se construye como el único hombre que puede estar *sobre el aparato*, para el discurso del *peligro del “modelo SME”* Rodríguez es el único líder capaz de enfrentar la crisis y para el discurso *corporativista clientelar* Rodríguez es el centro de la gestión sindical, el único capaz de lograr acuerdos y el administrador del patrimonio sindical.

El discurso del sindicato de un solo hombre articula las críticas o explicaciones sostenidas por los tres discursos y construye un sentido muy particular de democracia sindical que, a pesar de funcionar de manera evidentemente vertical y centralizada, existiría como la confirmación de la voluntad popular en elecciones que, de forma cada vez más contundente, apoya que el sindicato siga funcionando de esta manera.

Para los militantes de oposición sostener que en el sindicato nada “se mueve si Rodríguez no da la indicación”¹⁴³ es entendido como una crítica a la falta de democracia sindical: no se gestionan democráticamente las prestaciones, las instancias de toma de decisiones pierden representatividad en tanto que su única función es la legitimación de las decisiones del líder, los procesos electorales son manipulados por el funcionamiento corporativo de la corriente Roja, como una estructura paralela al sindicato, controlada por el secretario general.

Pero para los militantes de la corriente Roja esta centralización es una virtud que muestra el poder de la corriente a la que pertenecen.¹⁴⁴ El poder de Rodríguez se convierte en una ventaja táctica para la construcción de su propio poder en las delegaciones del lugar de trabajo, en tanto que los trabajadores no tienen más opción que encaminar sus gestiones a través de ellos, como los representantes de la corriente en el poder.

A través del discurso del “sindicato de un solo hombre” los militantes y simpatizantes de oposición señalan todos los defectos y errores del secretario general, y los de la corriente Roja todas sus virtudes y cualidades.

La oposición construye su legitimidad a través de esta crítica. En tanto que el contexto les permita sustentar la crítica su legitimidad crece. La relación es inversamente proporcional para la corriente Roja, cuya legitimidad depende del enaltecimiento del líder.

Rodríguez es descrito por los entrevistados, identificados con una u otra postura de oposición, como una persona autoritaria, violenta, corrupta y “entreguista” o “traidora” en tanto que entrega los intereses sindicales a los de las autoridades universitarias y partidos políticos;¹⁴⁵ pero también hábil e inteligente, cualidades en

¹⁴³ EAN José Palma, 14/03/2014.

¹⁴⁴ ESE Hombre 2, 3/03/2014.

¹⁴⁵ ESE Silvia Villegas, 21/02/2014; ESE Hombre 4, 6/03/2014; ESE Anna Domínguez, 4/04/2014.

las que coinciden sus simpatizantes, que además lo señalan como conciliador, sensible y tolerante.¹⁴⁶

En el fondo, lo que una y otra posición discursiva discuten es el prestigio, figura paternalista y carisma del líder. El discurso dominante justifica la necesidad de una figura paternalista como ésta, le concede todo el prestigio y reconoce que el liderazgo es creado de manera carismática, con lo que legitima que Rodríguez se convierta en el jefe del sindicato, un jefe que lo ve todo y lo sabe todo, que lo controla todo, que concentra todo el poder sindical: Rodríguez como *el jefe omnipotente*.

Las circunstancias en que nace la figura de Rodríguez como jefe del STUNAM responden a un momento de ruptura de las condiciones existentes en el momento del origen del sindicato, un desgaste de las creencias, una decepción respecto de la pérdida de vitalidad del movimiento. Una sensación de que todo se desploma entorno al sindicato. La política hostil del gobierno representa una amenaza y la tempestad está a punto de empujarlos a puertos inseguros. Las bases están dispuestas a dejarse arrastrar por un hombre que parece capaz de forzar el rumbo de las cosas, de conducir al sindicato en medio del desorden. Surge la necesidad de una autoridad que sea capaz de mantener la paz en el interior del sindicato.

En medio de la situación de vulnerabilidad, los individuos llegan a desear la autoridad sobre ellos para sentirse protegidos y seguros. Un *líder paternalista* como Rodríguez sería la cristalización de la necesidad de las bases de un padre que los proteja.¹⁴⁷ La construcción discursiva que se hace de la figura de Agustín Rodríguez como una persona hábil, tolerante, conciliadora, pero que sabe imponerse, y paternalista se puede identificar con la figura del *padre autoritario*. El estudio de las

¹⁴⁶ ESE Hombre 2, 3/03/2014; ESE Hombre 3, 4/03/2014 y; ESE Imelda Olmos, 7/03/2014.

¹⁴⁷ Según los planteamientos de Theodor Adorno (2006), Max Horkheimer (1973) y Wilhelm Reich (1936), el individuo llega a desear esa autoridad sobre él para poder sentirse protegido y seguro; sin ella se siente vulnerable, y en este sentido, la figura del padre autoritario es el mejor entrenamiento que puede haber para una sociedad autoritaria, ya que puede ser reemplazada por la figura del jefe autoritario y del autoritarismo mismo del Estado.

formas en que se forma esta identificación subconsciente en las bases –demasiado amplio para ser abordado aquí– resultaría de sumo interés.

El *prestigio* de los jefes, conductores de las masas, es definido por Moscovici (1985) como el poder hipnótico del líder que le da la facultad de sugestionar a la multitud, dictarle su voluntad y transmitirle sus ideas. El prestigio de función es resultado de pertenecer a una clan, tribu o familia, a una clase determinada, a sufrir ciertos exámenes, obtener ciertos títulos o tener cierto sexo (hombre o mujer).

Aquí el prestigio es resultado de la obtención de una partícula del prestigio de la tradición que se les atribuye, que en el caso de Rodríguez tiene que ver con el haber sido el “elegido” de la corriente Roja para mantener la dirección del sindicato. El prestigio reposa sobre un don, como facultad de haber recibido una herencia.

Por supuesto, el prestigio de una persona también puede ser visto como el que emana únicamente de la persona, independientemente de todo signo exterior de autoridad, que depende de una especie de don personal que, sin embargo, nos parece más pertinente explicar bajo el concepto de *carisma*.

La diferencia del *carisma* con el prestigio estribaría en que el prestigio es condición de todo poder, mientras el carisma distingue una forma particular de éste. Dice Moscovici que no existe un poder que dependa del prestigio y otro que no: sobre él se funda todo poder. Cuando un líder se ha “desprestigiado” no le queda más que la violencia bruta del conquistador. El prestigio, de origen francés, tiene un aspecto más afectivo (como el que se expresa hacia el príncipe) y el carisma, de origen alemán, un aspecto más profético,¹⁴⁸ pero tanto el prestigio como el carisma producen el mismo magnetismo sobre las masas, la misma admiración.

¹⁴⁸ “Los separa del profeta la ausencia de *predicación* emotiva efectiva, que es peculiar del profeta, sea en la forma que sea, mediante pláticas o panfletos o revelaciones propagadas por escrito, como las *sura* de Mahoma. El profeta está siempre más próximo del demagogo o del publicista político que del ‘oficio’ de un maestro...” (Weber, 1964:360) La profecía se puede realizar en alusión a un mandato divino o bien, ser producto de un hombre ejemplar que señala a los demás la visión unitaria sobre el camino a seguir, “una visión unitaria de la vida lograda por medio de una actitud consciente, de *sentido unitario pleno*, frente a ella” (Weber, 1964:363)

Para Max Weber (1964) el carisma es un tipo de autoridad ajena a la economía,¹⁴⁹ que es constituida por una suerte de vocación o misión –como el caso del mesías– al que se le atribuye cierto don o cualidad extraordinaria, no asequible a cualquier otro, y por consecuencia, como *jefe*, caudillo, guía o líder. Pero el carisma reposa más sobre las creencias de la masa sobre ese don, que sobre los talentos personales del individuo, “lo que importa es cómo se valora por ‘los dominados’ carismáticos, por los ‘adeptos’.”(Weber,1964:193)

Agustín Rodríguez, como líder carismático fascina y se convierte en objeto de adoración a través de la construcción de un discurso que cumple con las características de profético, en tanto representa una visión o camino a seguir como la única salida capaz de revertir el caos del entorno, de alejar los peligros.

La jefatura, para ser carismática, también tiene que aportar algún bienestar a los dominados, este es el sentido carismático del imperio “por la gracia de dios”, que también puede ser observada en la actitud de los trabajadores que buscan el vínculo con el líder para “pedir el favor” que, en el caso de ser concedido, es percibido como una “gracia” que depende enteramente de la voluntad del poderoso.

Es por esto que la relación con Agustín Rodríguez, como jefe carismático, debe ser preferentemente, de orden personal y extraordinario. Así, las relaciones subjetivas pueden descansar sobre la ilusión de la reciprocidad; permiten a las bases imaginar que se encuentran en contacto directo con el hombre al que admiran y para esto les basta haberlo rozado, acercarse a él aunque sea una sola vez:

¹⁴⁹ “Ninguna dominación se contenta voluntariamente con tener como probabilidades de su persistencia motivos puramente materiales, afectivos o racionales con arreglo a valores. Antes bien, todas procuran despertar y fomentar la creencia en su ‘legitimidad’ [...] Existen tres tipos *puros* de dominación legítima. El fundamento primario de su legitimidad puede ser: 1. De carácter *racional*: que descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatutarias y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad (autoridad legal). 2. De carácter *tradicional*: que descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad (autoridad tradicional). 3. De carácter *carismático*: que descansa en la entrega extraordinaria a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona y a las ordenaciones por ella creadas o reveladas (llamada) (autoridad carismática).” (Weber, 1964:170-172)

“y el hombre vuelve diciendo: ‘lo he visto, yo lo he tocado’, ‘me ha hablado’ [...] la autoridad del conductor pasa por encima de todos los cuerpos intermedios, organizaciones, partidos, medios de información masiva [...] en torno de su persona se crea una especie de comunidad de fidelidad y de esperanza, que se sustrae a la jerarquía. Cada cual puede declararse discípulo, partidario, compañero, sin tener la impresión de venir a menos o quedar empequeñecido. ‘La agrupación de dominación es una comunidad emocional’” (Moscovici, 1985:366).

Pero ese carisma, al mismo tiempo que adhesión, provoca odio:

“Como todos los poderes primarios, irracionales, el carisma es a la vez una gracia y un estigma. Confiere a su poseedor el signo de un valor extraordinario, y también la marca de un exceso, de una violencia intolerable.
[...]

Todos estos signos tienen por particularidad común la de ser simultáneamente atractivos y amenazadores. Protegen e infunden miedo. Sustrayéndose a la razón, el carisma desencadena [...] unas pasiones contradictorias de amor y de odio, de desafío y de repulsión. Desde tiempos inmemoriales, provoca una reanimación de los afectos. Arranca a las multitudes de su entorpecimiento para galvanizarlas y ponerlas en movimiento.” (Moscovici, 1985:365)

Una y otra posición, reconocen que Rodríguez posee una cualidad que le permite, para bien o para mal, mantenerse en el liderazgo, y una vez reconocido el don, éste actúa como *placebo simbólico*. Como la capacidad que hace del líder alguien extraordinario, sea para efectuar la dominación o para proteger al sindicato, Agustín Rodríguez, se construye como *el jefe ominipotente*.

El carisma de Rodríguez reposa más sobre la creencia de las bases sobre sus talentos personales (es un hombre que sabe escuchar, conciliador, extremadamente inteligente¹⁵⁰), que sobre sus talentos personales como individuo. A través de ese reconocimiento las bases encuentran el efecto deseado al atribuirle esas cualidades, “lo mismo que el medicamento inofensivo que atenúa el dolor cura porque ha sido prescrito y administrado por un médico, cuando en realidad no tiene propiedades físicas o químicas intrínsecas”.

¹⁵⁰ ESE Hombre 2, 3/03/2014.

La construcción de Rodríguez como *jefe omnipotente* es la síntesis de su *dominación carismática*, producto de la construcción social del líder como poseedor de una cualidad extraordinaria que le permite tener una *visión* única y adecuada para señalar a la multitud el camino a seguir para mantener el sindicato *a salvo*. En segundo lugar, del *prestigio* que se construyó *en función* de que él es el heredero de la tradición fundadora y dirigente del sindicato, la corriente Roja. Y en tercer lugar, de la necesidad de una *autoridad paternalista* que proteja a los trabajadores del caos que se desarrolla entorno al sindicato, necesidad que se produce en un nivel profundo de vinculación inconsciente de la crianza en *familias autoritarias* donde la figura del *padre autoritario* es central.

Conclusiones

1. La construcción de la democracia, legitimidad y representatividad como diglosia

Peter Burke (1999), al analizar la cultura popular del renacimiento italiano, encontró que ésta se construyó a través de la articulación de componentes culturales de los campesinos, la aristocracia y el clero, entre otros, con lo que se dio lugar a una especie de discurso contradictorio o esquizofrénico en el que de hecho se combinaron cosas que no son compatibles.

La *diglosia* es el concepto que explica la articulación de posturas distintas. La construcción del sentido como diglosia supone una diferencia a la construcción del sentido como comunidad.

“El peligro de usar el término ‘comunidad’ –como el término ‘cultura’–, estriba en que parece explicar una homogeneidad, una delimitación y un consenso que, simplemente, no se encuentran cuando uno se compromete a llevar a cabo una investigación sobre el terreno.” (Burke, 2006:12)

En la comunidad, pareciera que se pueden establecer fronteras claras entre aquellos que pertenecen a ella y aquellos que no, cuando en la práctica, las fronteras son a menudo vagas y es más exacto hablar de mezclas que de líneas divisorias claras.

En cualquier caso, el término comunidad aparece en este trabajo y nos sirve para explicar la identificación de las bases sindicales con diferentes discursos, dominantes o alternativos, de la construcción del sentido en el STUNAM, pero es importante no negar la existencia de conflictos en esa construcción del sentido, como contradicciones en marcos formales, prácticas, discursos y cultura.

Si las comunidades reales son caóticas, las comunidades ideales –‘comunidades imaginadas’, como Benedict Anderson las ha bautizado– presentan sin embargo fronteras claramente delimitadas. Las comunidades imaginadas, como otros tantos productos de la imaginación, tienen efectos reales, y los intentos por crear comunidades imponiendo una lengua o una variedad de lengua concretas [o un discurso] tienen importantes consecuencias, aunque estas sean distintas de las previstas por los que las planearon” (Burke, 2006:12)

La diglosia es un término retomado de la lingüística que se usa para analizar el uso funcional de dos o más lenguas en una comunidad.¹⁵¹ El lenguaje es el sistema abstracto y el *discurso* la forma en que se cristaliza la simbolización subjetiva, como explicamos en el capítulo cinco, por lo que su uso es aplicable al lenguaje y al sentido.

En este trabajo hemos identificado el conjunto de prácticas expuestas –en su relación con los marcos de acción formalmente establecidos–, con algunos discursos, opuestos entre sí en la mayoría de sus elementos.

La explicación de *la construcción del sentido como diglosia* implica, entonces, que el sentido en el STUNAM no se construye de manera homogénea y por consenso, sino que por el contrario, permite la combinación de elementos contradictorios que parecieran no ser compatibles, y no lo son.

La *diglosia en la construcción del sentido* sería el uso funcional de dos o más *discursos* en la construcción del sentido en el sindicato, pero al mismo tiempo, la expresión de un conflicto semántico en el que se da una relación de dominio de un discurso sobre el otro, donde el discurso dominante tendría carácter oficial y

¹⁵¹ En los sistemas democráticos –sostiene– se tiende a una solución política negociada, como la normalización lingüística, esto es, la decisión de que la lengua de una sociedad sea la lengua de los grupos social y políticamente dominantes. Pero también se puede optar por el multilingüismo que produce una situación de *diglosia*.

dimensión pública, y el discurso dominado un uso restringido, con poca visibilidad.¹⁵²

En la génesis del STUNAM la democracia, legitimidad y representatividad fueron entendidas, como en el resto del sindicalismo independiente, en relación con explicaciones ideológicas de “la lucha de clases”, pero luego ocurrió una transformación de los marcos estructurales de acción del país y del sindicato, que pasa de ser un sindicato en lucha por su reconocimiento –y el del sindicalismo independiente– a un sindicato consolidado.

La consolidación del sindicato no se refiere sólo a su reconocimiento oficial y la firma del Contrato Colectivo, sino también a la construcción de la mayoría absoluta de la corriente Roja, en relación con el debilitamiento de las corrientes de oposición y del alejamiento del momento histórico que le dio vigencia a aquel discurso sustentado bajo líneas ideológicas.

El discurso dominante, que justifica el funcionamiento *formal y real* de la vida interna sindical, parte del arraigo de la idea de debilidad y temor (ver discurso del peligro del “modelo SME”), o bien, de la necesidad de la unidad entorno a un solo hombre (ver, discurso del sindicato de un solo hombre), que son las dos caras de la misma moneda, como formas de responder al contexto de desregulación laboral, producto de la reestructuración productiva.

Frente a esta amenazante transformación del contexto nacional, es indispensable modificar las estrategias sindicales para “resistir el ataque”. Al exterior se debe actuar de manera cautelosa, evitando todo radicalismo. Al interior se necesita construir la más amplia unidad que permita resistir el implacable embate de un enemigo poderoso.

¹⁵² Burke analizó la diglosia en el lenguaje como el uso funcional de dos o más lenguas en una sociedad, pero al mismo tiempo, como la expresión de un conflicto lingüístico en el que se da una relación de dominio de una lengua sobre la otra, donde la lengua dominante tendría carácter oficial y dimensión pública, y la lengua dominada un uso restringido, con poca visibilidad. (Barañano, 2007)

El sacrificio del pluralismo político y, en este sentido, de la democracia interna, es el costo que es necesario pagar para la construcción de un sindicato fuerte, capaz de resistir el embate estatal. Sin embargo, aún cuando se considera necesaria la anulación de la competencia electoral y de cualquier disidencia interna, para este discurso la democracia sindical se realiza a través de la celebración de elecciones.

Este *discurso de corporativismo patrimonialista* construye el sentido del sindicato entorno a su función como gestor de prestaciones y beneficios. Pero para que ésta gestión sea efectiva no existe otra alternativa que su conducción por las vías corporativas de la corriente oficial del sindicato y de la participación del secretario general, como el único hombre capaz de conseguir acuerdos con las autoridades universitarias, reproduciendo y legitimando un funcionamiento sindical *corporativo y patrimonialista*.

En esta relación, los trabajadores universitarios intercambian su apoyo político al líder y a la corriente Roja a cambio de beneficios concretos, como el logro de prestaciones, promociones o su defensa en caso de haber cometido una falta. Así, la obtención de una plaza para un familiar o la intervención del líder para evitar una rescisión laboral, resulta en el apoyo incondicional de los representados, que desarrollan una *complicidad táctica* (Cuéllar, 2002) con los dominadores.

El sentido de *legitimidad* se construye a partir de la gestión faccional-corporativa, en relación con la *representatividad* que se obtiene por la manipulación discrecional de las prestaciones, de manera que así se define la *democracia*, en tanto que esta manipulación de la gestión se convierte en el *elemento central de la campaña electoral*: lo legítimo es votar “por quien ha trabajado por ti” y por asociación, de quienes en su corriente política “ayudaron a facilitar” la gestión”, y la democracia es entendida como la celebración de votaciones y asambleas, independientemente de que éstas puedan estar manipuladas.

La *democracia* es medida como la cantidad de votos emitidos por la planilla hegemónica, Agustín Rodríguez es más *representativo* en la medida que obtiene

más votos y la *legitimidad* es construida en relación con el privilegio que representa tener un sindicato, trabajo asegurado y prestaciones, en el contexto de desregulación laboral.

Sin embargo, el *discurso ideológico revolucionario de izquierda* de la génesis del sindicato, permanece presente e interviene en el conjunto de prácticas sindicales que construyen su sentido de democracia, legitimidad y representatividad. Éste se manifiesta sobre todo, a través de las corrientes herederas de lo que se llamó la *izquierda revolucionaria* (que intervino a través de diversas organizaciones en diferentes corrientes del sindicato. Ver anexos).

Desde este punto de vista, la transformación del sindicato se debió a factores internos, que se caracterizan como la traición de los dirigentes que pervirtieron el sentido original de la organización, toda vez que renunciaron a la función política que debería tener un sindicato desde sus planteamientos ideológico-revolucionarios.

Este discurso se cristaliza en otra forma de construir *el sentido de la democracia* del sindicato: El STUNAM *fue democrático* cuando fue protagonista de los movimientos sociales democratizadores de las décadas pasadas, pero *ha dejado de ser democrático* en la medida que perdió el protagonismo, sus dirigencias renunciaron a la lucha, se convirtieron en aliados del enemigo de clase, se convirtieron en traidores, se convirtieron en burócratas que no gestionan democráticamente las presentaciones sindicales. La *perversión burocrática* es entendida como la imposibilidad de la democracia sindical.

Aunque la dirigencia sindical gobierna con el apoyo de la mayoría de los representados eso no significa que el sindicato sea democrático, por el contrario, se considera que el sindicato dejó de ser democrático en relación con el crecimiento y dominio hegemónico de la corriente mayoritaria, la corriente Roja, pues “a partir de su hegemonía, ya no hubo el respeto por los trabajadores, ni por el contrato, y se

perdió el sentir que antes tenía la participación en el sindicato”, lo que se manifiesta con mayor claridad en momentos electorales.

Este funcionamiento se legitima por la misma *hegemonía* de la corriente, pues una vez que sus representantes realizan el manejo discrecional de los derechos y recursos estos procedimientos son sometidos a la votación y validación de su mayoría en las asambleas.

La *hegemonía* de la corriente Roja impide que las discusiones se puedan desarrollar democráticamente, por lo que las instancias de representación terminan teniendo un papel meramente formal, cuya única función real es la *legitimación* de las decisiones de la dirigencia.

A pesar de tener elementos contradictorios, en la realidad, estos discursos están presentes continuamente en la definición que hacen los trabajadores del sentido de su acción sindical, en relación con la vida interna y funcionamiento político del sindicato, por lo que los significados de democracia, legitimidad y representatividad, se forman como esta *diglosia* de sentido, como en una sociedad multilingüe funcional, sucede en relación con las lenguas.

El caso expuesto en el capítulo cuatro, sobre la FES Zaragoza, ilustra el punto en relación con las *prácticas* sindicales de las delegaciones del lugar de trabajo. En el fondo de una acción pragmática de las corrientes sindicales se mantiene un fundamento ideológico-revolucionario, con base en el cual se sustenta una actitud combativa frente a las autoridades universitarias, conceptuadas como “la patronal”, como el natural enemigo de clase.

La mayoría en la de los representantes en esta delegación son de oposición –hasta el momento del presente estudio–, lo que genera tendencias para que la asamblea funcione como espacio de realización de la comunidad, la *consulta a la asamblea* y *su empoderamiento* son prácticas que caracteriza este estilo de trabajo.

Pero la corriente Roja sigue siendo la corriente mayoritaria fuera de Zaragoza, por lo que el delegado Rojo es dotado de una mayor capacidad de gestión y defensa. Se da lugar a la representación patrimonial clientelar.

Pero, los hechos trascienden los esquemas teóricos. Pues con Schmitter (1979 y 1992) vimos una definición de *corporativismo* como el monopolio de la representación, donde el representante es dotado de la capacidad de selección sobre las demandas válidas. El delegado Rojo de esta dependencia sí tiene la capacidad de seleccionar las demandas, pero no tiene el monopolio de la representación, es más, ni siquiera tiene la mayoría.

En las delegaciones del lugar de trabajo, la construcción del sentido de lo democrático, lo legítimo y lo representativo combina elementos que en sí mismos parecen contradictorios: un funcionamiento centralizado, corporativo, patrimonialista clientelar, que ostenta el monopolio de la representación y la selección de las demandas, y por el otro lado, una base clasista de lo legítimo y democrático; como la no claudicación con la patronal, la defensa de cualquier falta de los trabajadores frente al enemigo de clase; lo democrático así también tiene que ver con el mantenimiento de un estilo de trabajo donde la asamblea y la organización de las bases aún funciona como espacio de realización comunitaria.

La *legitimidad* también se desarrolla en relación con el discurso de que ha sido la habilidad de la dirigencia sindical la que ha permitido que el sindicato se mantenga en una especie de situación de excepción, con respecto al contexto de desregulación laboral, a través del establecimiento de *acuerdos* con las autoridades universitarias, lo que en efecto se ve confirmado por la permanencia de una serie de prestaciones contractuales y, sobre todo, del poder que el sindicato sigue teniendo con respecto a la regulación monopólica del mercado de trabajo interno.

2. Mercado de trabajo: Monopolio sindical y redes sociales comunitarias

Hemos dicho que la *legitimidad* también se desarrolla en relación con la permanencia de una serie de prestaciones contractuales, atribuidas a la capacidad de la dirigencia, que tienen su centro en el poder que el sindicato sigue teniendo con respecto a la regulación monopólica del *mercado de trabajo interno*.¹⁵³

Para el STUNAM, se ha vuelto cada vez más central su papel como regulador, constructor y operador monopólico del mercado de trabajo¹⁵⁴ interno. De esta manera, las normas establecidas para la regulación de la relación laboral entre la UNAM y el STUNAM tienen una peculiaridad con respecto al contexto nacional, en tanto que mantienen excepcional nivel de rigidez en el contexto de desregulación laboral. Pero hemos querido subrayar que también las redes sociales cumplen un papel importante en la construcción social de este mercado.

¹⁵³ Piore y Doeringer (1983:342, 343) definen sus características generales en relación con “la pauta predominante parece ser una pauta en la que los puestos de producción se ordenan en distritos de antigüedad o líneas de progresión. Las clasificaciones de los puestos de entrada tienden a encontrarse en el extremo inferior de estas líneas y las vacantes de los demás puestos se suelen cubrir mediante la promoción de los trabajadores situados en la clasificación inmediatamente inferior en la línea de progresión.

Los criterios que rigen la entrada en un establecimiento son bastante sensibles a la situación del mercado externo. Así, pues, los ‘estándares de contratación’ de la planta varían con el nivel de desempleo, las tasas de salarios ofrecidas por los competidores, las características de la oferta local de trabajo y demás. En cambio, los despidos y ascensos a los puestos que no son de entrada son determinados en general por estándares relativamente fijos de antigüedad y capacidad. Los estándares concretos varían de una planta a otra, sobre todo el peso dado a la antigüedad en relación con la capacidad. En cualquier planta dada, los estándares están sujetos a revisión, pero no cambian libremente con las condiciones económicas exteriores y ni siquiera en respuesta a las variaciones de la oferta y la demanda internas del trabajo.”

¹⁵⁴ Desde nuestro punto de vista, los mercados internos de trabajo no constituyen instituciones separadas o ajenas a la dinámica capitalista, sino que son la manera específica en que, en determinadas condiciones histórico sociales y culturales, se *objetiva* de una manera particular la relación de explotación, es decir, la tensión que se genera entre la tendencia del valor que se autovaloriza por *subsumir realmente* los procesos de trabajo y consumo a su propia *sujetividad sustitutiva* (como se expone en *El capital*), y por el otro lado la tendencia a *regular* o *resistir* esta dinámica con mecanismos no propiamente capitalistas, como las políticas proteccionistas, *las organizaciones sindicales* –en nuestro caso el STUNAM– y las redes sociales.

Hablamos de construcción social del mercado, como resultado de una discusión¹⁵⁵ en la que se crítica la visión del “modelo del mercado perfecto” de los economistas, puesto que, además de contener demasiados supuestos, “es posible oponerle otro enfoque de actores que *construyen* dentro de ciertas restricciones unos su oferta y otros su demanda de fuerza de trabajo” (De la Garza, 2008b), vistos como actores que no actúan simplemente de forma racional, sino que están acotados por estructuras diversas entre las que se mueven y deciden a través de un proceso de construcción de sentido, por un lado se trata de la construcción de la estrategia de empleo y por el otro lado, la construcción de las estrategias de demanda de trabajo.

Pero en la construcción del mercado interno intervienen también las redes sociales que se imponen y obligan a reformular y re-negociar las normas. En el caso del mercado interno controlado por el STUNAM, nos encontramos frente a un *mercado interno sobredeterminado por el funcionamiento de las redes sociales*.

La relevancia de las *redes sociales* se han puesto en discusión a partir de los desarrollos de la nueva sociología económica y en particular de los trabajos precursores de Granovetter (1985)¹⁵⁶; Herrera (2005: 58) sugiere su utilidad para el análisis del mercado de trabajo:

“en el estudio del mercado de trabajo, una dimensión de gran importancia es la de la articulación entre el espacio de la producción de mercancías y el de la reproducción de las propias personas que realizan el trabajo, y de las condiciones materiales, sociales y simbólicas en las que dicha reproducción se realiza; dimensión en la cual las unidades familiares y las redes de relaciones sociales resultan ser actores fundamentales.

¹⁵⁵ Véase: De Castro, 2012a y 2012b; De la Garza, 2008b; Doeringer 1983; Granovetter, 1985; Herrera, 2005; Izquierdo, 2012; Llamas, 1989; Marx, 1974, y; Piore, 1983 y 1990

¹⁵⁶ Lo que hay detrás de la lente de Piore es una postura neo-parsoniana, Granovetter trata de resolver esto con su propuesta de redes sociales que relacionan las relaciones sociales con las transacciones económicas. De la Garza les llama “espacios para la acción posible” a estos espacios de acción que manifiestan que los actores no están completamente *subsumidos* a las estructuras, aunque se reconoce la existencia de la subsunción. Para Granovetter las redes sociales son más fuertes que las instituciones. Las grandes firmas requieren más de las redes que de las instituciones. Lo que parece confirmarse en las características del mercado interno de trabajo en la UNAM, que observamos sobredeterminado y reformulado constantemente por las redes sociales que propician determinadas formas de comunitarismo.

En estas propuestas, las redes de relaciones sociales en el acceso, promoción, permanencia y salida del empleo [...] se convierte en un rico y sugerente campo de estudio, en el que debe partirse de lo micro y cotidiano [...] para intentar articularlo con los elementos macro”

Sin embargo, nos parece necesario recordar que el concepto de *relaciones sociales de producción* de Marx no hace referencia a la producción económica, sino a la producción de la vida en sociedad. En este sentido el concepto es más amplio que el de *red social*, pero refiere al mismo contenido, en todo caso, lo que aquí proponemos es que *la red es una red de relaciones sociales de producción* (de comunidad, de solidaridad, de competencia, etcétera) según lo que produzcan.

En este sentido, estas redes de relaciones sociales de producción pueden tender a producir nociones de solidaridad, ámbitos de comunitariedad entre los proletarios que comparten un ámbito de nacimiento o reproducción; pero también tienden a *enredarse* en las relaciones de producción de la sociedad capitalista (es decir, que producen a la sociedad capitalista).

Granovetter dice que construimos, reproducimos y transformamos la sociedad; que somos individuos racionales, pero no solamente, sino que podemos renunciar a la maximización por la fuerza de las costumbres. De esta manera Granovetter no renuncia a la racionalidad,¹⁵⁷ aunque cree que es limitada por la cantidad de información disponible. Este planteamiento evidencia que él no alcanza a hacer la distinción entre la racionalidad instrumental, producto del capitalismo mismo, y la racionalidad humanista o comunitaria; en este sentido no logra superar a los neoclásicos.

Pero Granovetter apunta muy bien un fenómeno. A él le interesa mostrar la fuerza de los vínculos interpersonales como generadores de las redes sociales. Habla de los vínculos fuertes, débiles y ausentes. En los fuertes se intercambia mayor

¹⁵⁷ El lenguaje de su texto; costo, confianza, oportunismo, racionalidad limitada, evidencian que su objetivo no es el enriquecimiento -o especificación- del análisis del funcionamiento de las relaciones humanas en la sociedad capitalista, sino que le interesa incrementar la relación de dominación del capital para incrementar la ganancia.

cantidad de contenido social y económico –las familias en la UNAM–; el vínculo débil es el que conecta una red con otra, o con muchas otras. Su generación tiene que ver con la cultura, la segregación social –trabajadores independientes o sin adscripción familiar directa en la UNAM–.¹⁵⁸

Así, la construcción de la democracia, legitimidad y representatividad en el STUNAM, atraviesa de manera importante por esta rigidez excepcional de un mercado interno controlado por el sindicato a través de su estructura vertical, centralizada y corporativista de organización, pero al mismo tiempo, intervienen las redes de relaciones sociales de producción que en el ámbito de lo cotidiano funcionan en el nivel de las bases y propician formas particulares de comunitarismo.

3. El jefe omnipotente en la construcción de sentido

La construcción de Rodríguez como *jefe omnipotente* es la síntesis de su *dominación carismática*, producto de la construcción social del líder como poseedor de una cualidad extraordinaria que le permite tener una *visión* única y adecuada para señalar a la multitud el camino a seguir para mantener el sindicato *a salvo*.

En segundo lugar, del *prestigio* que se construyó *en función* de que él es el heredero de la tradición fundadora y dirigente del sindicato, la corriente Roja. Y en tercer lugar, de la necesidad de una *autoridad paternalista* que proteja a los trabajadores del caos que se desarrolla entorno al sindicato, necesidad que se

¹⁵⁸ La debilidad de los lazos fuertes tiene que ver con que, al ser grupos cerrados enclaustran las personas. En cambio los grupos abiertos, al estar abiertos al intercambio social, también lo están al cultural, al cambio religioso, etcétera. A partir de esto podríamos considerar que los lazos fuertes en el mercado de trabajo interno de la UNAM tienden a constituir una forma de construcción de lazos comunitarios que no están en función de los lazos de intercambio capitalista. Mientras la presencia de lazos débiles podría ayudar a la flexibilización de esos lazos comunitarios.

produce en un nivel profundo de vinculación inconsciente de la crianza en *familias autoritarias* donde la figura del *padre autoritario* es central.

Esta construcción es la síntesis del discurso de *perversión burocrática*, donde Rodríguez se construye como el único hombre que puede estar sobre *el aparato*, del discurso del *peligro del "modelo SME"*, donde Rodríguez es el único líder capaz de enfrentar la crisis y del discurso *corporativista clientelar*, en que Rodríguez es el centro de la gestión sindical, el único capaz de lograr acuerdos y el administrador del patrimonio sindical.

Articula las críticas o explicaciones sostenidas por los tres discursos expuestos y construye un sentido muy particular de democracia sindical que existiría como la confirmación de la voluntad popular en elecciones que, de forma cada vez más contundente, apoya que el sindicato siga funcionando de esta manera.

Los militantes de oposición señalan todos los defectos y errores del secretario general, y los de la corriente Roja todas sus virtudes y cualidades. La oposición construye su legitimidad a través de esta crítica. En tanto que el contexto les permita sustentar la crítica su legitimidad crece. La relación es inversamente proporcional para la corriente Roja, cuya legitimidad depende del enaltecimiento del líder.

En el fondo, lo que una y otra posición discuten es el prestigio, figura paternalista y carisma del líder. El discurso dominante justifica la necesidad de una figura paternalista como ésta, le concede todo el prestigio y reconoce que el liderazgo es creado de manera carismática, con lo que legitima que Rodríguez se convierta en el jefe del sindicato, un jefe que lo ve todo y lo sabe todo, que lo controla todo, que concentra todo el poder sindical: Rodríguez como *el jefe omnipotente*.

Las circunstancias en que nace la figura de Rodríguez como jefe del STUNAM responden a un momento de ruptura de las condiciones existentes en el momento del origen del sindicato, un desgaste de las creencias, una decepción respecto de

la pérdida de vitalidad del movimiento. Una sensación de que todo se desploma entorno al sindicato. La política hostil del gobierno representa una amenaza y la tempestad está a punto de empujarlos a puertos inseguros. Las bases están dispuestas a dejarse arrastrar por un hombre que parece capaz de forzar el rumbo de las cosas, de conducir al sindicato en medio del desorden. Surge la necesidad de una autoridad que sea capaz de mantener la paz en el interior del sindicato.

Agustín Rodríguez, como líder carismático, genera adhesión a través de la construcción de un discurso que cumple con las características de profético, en tanto representa una visión o camino a seguir como la única salida capaz de revertir el caos del entorno, de alejar los peligros.

Una y otra posición, reconocen que Rodríguez posee una cualidad que le permite, para bien o para mal, mantenerse en el liderazgo, una vez reconocido el don, éste actúa como *placebo simbólico*. Como la capacidad que hace del líder, alguien extraordinario, sea para efectuar la dominación, o para proteger al sindicato, así Agustín Rodríguez, se construye como *el jefe omnipotente*.

4. Construcción de comunidad. Contrapeso y Resistencia

La construcción de la figura de Rodríguez como “el jefe omnipotente” del STUNAM lo coloca como el conductor necesario de la masa sindical. En estas circunstancias, la pregunta central sería, si es posible el desarrollo de un funcionamiento democrático frente a la construcción subjetiva de esta figura.

La pregunta no es menor. Ha sido el centro de la discusión de Moscovici, Michels, Lipset, Hyman, Braverman, Marx y muchos otros. ¿Existe para los movimientos y organizaciones sociales una tendencia inevitable que apunta a la ascensión de

“conductores” o líderes de las masas? ¿Esa tendencia es resultado de las características de la sociedad moderna, o es un fenómeno propio de la psicología de masas, presente en la diversidad de culturas, sociedades y grupos humanos? ¿El surgimiento de estos “jefes” o “mesías” de la masa es compatible con la promesa emancipatoria de democracia moderna?

Una respuesta interesante se podría encontrar en la reflexión de Walter Benjamin,¹⁵⁹ que al reconocer la tendencia mesiánica de la historia, para la construcción de su “historia a contrapelo”, propone una forma de mesianismo moderno emancipatorio. La promesa moderna de democracia sería posible sólo en la trascendencia de la moderna comunidad de la política y la realización de la comunidad de lo político.

La política como lo político que realiza la comunidad libre de hombres, que sólo entonces serían seres humanos –en el sentido humanista-existencialista del término–, sería posible sólo en el contexto de la promesa emancipatoria de la modernidad, promesa que bajo diversos signos ideológicos se convirtió en la utopía de los movimientos de masas del siglo pasado, pero que existe también en la acción cotidiana de cada hombre, pues aunque la dinámica propia de la modernidad tiende a la subsunción de lo político al mercado (Veraza, 2008), y en ese sentido, a la alienación de los hombres como cosas-mercancías, masa, fuerza de trabajo abstracta, también desarrolla la tendencia opuesta.

Lo político, a diferencia de la política, nunca está completamente subsumido al mercado. El hombre, a diferencia de la máquina, nunca es sólo fuerza productiva del capital. Entre la estructura y su acción, media la subjetividad, la construcción del sentido, y la resignificación de las estructuras, en la práctica cotidiana, transforma las estructuras mismas.

¹⁵⁹ Véase: Benjamin, 1989 y 2009; Echeverría, 2006; Gilly, 2006; y los trabajos de Michael Löwy, Stefan Gandler, José María Pérez Gay, Carlos Aguirre Rojas, Francisco Macera Martínez y Jorge Juanes, compilados en, Echeverría, 2005.

Las estructuras presionan, no determinan. La subsunción al capital y el control al poder, nunca son totales. Media la *agencia* (Giddens, 1990), la *sujetividad* del sujeto (Echeverría, 2010): que es lo que al final de cuentas, lo separará siempre de la máquina, la capacidad de realizar el trabajo dos veces, primero en la mente y luego en la realidad, primero como construcción de un concreto pensado, como proyecto, y luego como concreción de la transformación de sus múltiples capacidades, y las múltiples determinaciones de la naturaleza, como la realización de una nueva concreción –como la forma de realizarse a sí mismo– que siempre difiere de la pensada, pero que ha tomado una nueva forma, a partir del sentido proyectado en la mente y que una vez concretado, construye un sentido diferente.

La diferencia entre el hombre y la máquina es que el hombre realiza sus acciones con arreglo a un fin, que su actividad es teleológica, que el hombre imprime sentido a su acción: que el hombre es constructor de sentido. Aunque las estructuras presionen a los agentes a someterse al control político, los hombres resignifican las estructuras en una práctica teleológica que requiere que construyan un sentido sobre la legitimidad de esa política, sobre el significado de ese tipo de democracia, sobre el sentido de la representatividad de las democracias modernas. Eventualmente, el sentido que el hombre le da a su actividad política puede colocarlo en un automesianismo, que lo supone el artífice, responsable de la arquitectura de su vida y, por tanto, del resto de la comunidad de la que forma parte.

Esta consideración atraviesa el conjunto de la exposición de este trabajo, al mostrar las prácticas y discursos que en el STUNAM permiten la construcción del sentido de legitimidad y representatividad a partir de una vida sindical subsumida al control de una burocracia centralizada en la figura del jefe omnipotente –Rodríguez Fuentes–, pero que al mismo tiempo, aunque con diferente intensidad, se produce un sentido de la democracia en relación con una asamblea omnipotente de la que el trabajador de base forma parte y que debe tomar las decisiones de la vida política de la comunidad que se forma en el lugar de trabajo.

La Delegación sindical del lugar de trabajo cumple un función de contrapeso a las dirigencias, pero no sólo eso; cuando se impone el estilo de trabajo que entiende la democracia como la realización de una asamblea con capacidad de decisión sobre todos los aspectos de la comunidad que la integra, la delegación sindical cumple también la función de ser un contrapeso a las tendencias de burocratización y del surgimiento de “jefes” de la masa. El resultado concreto de esta experiencia es la transformación de la asamblea en el mecanismo de generación de lo político, un mecanismo que se imiscuye en espacios extralaborales y extrasindicales llegando a regular aspectos personales y privados de la vida de los trabajadores.

5. La singularidad del sentido en el STUNAM

Apuntaremos, sin poder profundizar, algunas características que señalan la singularidad de la construcción del sentido de democracia, legitimidad y representatividad en el STUNAM, en relación con lo que los hallazgos disponibles en la literatura, señalan sobre la construcción del sentido de estas nociones en otros sindicatos.

La forma dominante de construcción de la democracia, legitimidad y representatividad en el STUNAM ha venido a confirmar una suerte de tendencia opuesta a lo sugerido en el caso del Sindicato de Telefonistas (STRM) estudiado por De la Garza (2001), que parecía señalar una alternativa postcorporativa del sindicalismo mexicano a partir de la modernización de la empresa y la participación del sindicato en el proceso, creando una cultura laboral de compromiso con la productividad, donde se crearon nuevas formas de representación de intereses, como los círculos de calidad.

En el STUNAM en cambio, se podría hablar sin dificultad de una continuidad neocorporativa, en su funcionamiento interno, de los rasgos característicos del corporativismo sindical mexicano. Bensunsán y Middlebrook (2013) encuentran, en

este sentido, que la transición política-democrática del país no tuvo efectos profundos en la democratización sindical, que se ha visto obstaculizada por la permanencia de un modelo característicamente *neocorporativo* (a pesar del debilitamiento del Congreso del Trabajo y relativo auge de la Unión Nacional de Trabajadores que –consideran– introdujo un grado vital de pluralismo político).

En el STUNAM, en concepto de legitimidad fue construido de forma muy dogmática por líneas ideológicas muy elementales, lo que los llevó a considerar que lo único relevante en cuanto a las formas de representatividad era que estas tuvieran carácter “de clase”, por lo que se despreciaba una consideración más profunda de la necesidad de democratizar la representatividad, como la necesidad de implantar principios como la no reelección en la Secretaría General.

Pero en el sindicato el carácter “de clase” en la lucha sindical poco a poco fue cediendo terreno a las formas de sindicalismo de la circulación que le habían precedido, el objetivo cada vez fue menos “el hacer conciencia en la lucha”, por mejorar el nivel de vida, dejó de interesar cada vez menos “la toma del poder”, e interesó cada vez más la negociación con el patrón. El STUNAM vivió una transición del sindicalismo “revolucionario” al sindicalismo “economicista” de negociaciones y pactos.

Sin embargo, las formas de organización propias de ese sindicalismo “revolucionario”, no parecen haberse transformado completamente en el actual sindicalismo de negociación del STUNAM. Si bien ahora ya no es una dogmática-revolucionaria la que conduce la lucha política, la forma de su organización, desprecia las decisiones de la base, parece ser aún la forma de organización dominante. Se trata de un sindicato que, a diferencia de lo que Javier Melgoza (2001) nos retrata en el SME, no tiene mucha participación ni movilidad en la estructura sindical, la reelección esta permitida, los delegados sindicales no son, en la gran mayoría de los casos, aquellos tipos nobles entregados al trabajo político, ni existe una asamblea general con facultades omnipotentes con tan crucial

relevancia simbólica y cultural. La organización del STUNAM es mucho más centralizada en la figura de su secretario general, Agustín Rodríguez Fuentes.

Así el STUNAM actualmente está caracterizado por una doble contradicción. Por un lado, mantiene formas de organización propias de un sindicalismo dogmático y vanguardista, entrelazadas con formas neocorporativistas, mientras que se transformó en un sindicato de negociación. Además de que su relación de construcción de acuerdos con las autoridades universitarias le ha generaron también una suerte de colaboracionismo.

De esta manera la legitimidad del STUNAM esta definida por la legitimidad de su líder, Agustín Rodríguez, de una forma muy similar a la que Angélica Cuéllar (2002) nos describe sobre el líder del sindicato de Ruta 100, Ricardo Barco.

La legitimidad de Rodríguez esta relacionada con su figura autoritaria-patrimonialista, donde el regulador y negociador de la relaciones laborales no es el STUNAM, sino que Rodríguez decide e impone prestaciones y castigos, pactos y acuerdos a voluntad. Pero, para que esto pueda desarrollarse de esta manera, evidentemente, es necesaria la participación e inclusive el apoyo de la UNAM a este personaje que puede otorgar toda clase de favores a sus correligionarios, así como excepciones y violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.

Además la legitimidad de Rodríguez Fuentes es afirmada y cuestionada por formas neocorporativas de ejercer el poder, lo que se manifiesta en la alianza que el sindicato establece con su empleador, la Universidad, una relación en la que ambas partes buscan beneficios mutuos al establecer pactos y negociaciones, antes que enfrentamientos y luchas. En la experiencia del trabajador de la UNAM esta presente la figura de Rodríguez Fuentes como el hombre capaz de fincar “pactos con el patrón” y con el gobierno. Así la legitimidad puede ser cuestionada por la forma unilateral en que se ejerce el poder centralizado en este personaje, o bien puede ser afirmada en tanto que se concibe a Rodríguez Fuentes como “la única persona capaz de llegar a acuerdos” y de “destrabar” las discusiones.

Otro elemento fundamental en la caracterización de la legitimidad del STUNAM es el hecho de que, el contexto de la reestructuración productiva y de la flexibilización de industrias y sindicatos ha afectado al STUNAM, por supuesto no en el sentido de haber afectado el núcleo de la organización del trabajo (en la UNAM no se podría hablar ni de fordismo ni de posfordismo, si bien sí se han implementado programas de “bonos por calidad y eficiencia”), sino que aparentemente se asume que el contexto político nacional no es propicio para enfrentar al patrón o al gobierno y, por lo tanto, se descalifican las formas de lucha que causan confrontación directa, como la huelga. Es decir, pareciera existir una tendencia a que el STUNAM se transforme de ser un sindicato de negociación, a ser un sindicato de colaboración. Una tendencia abiertamente apoyada por Rodríguez Fuentes (a través de propuestas como la creación de la “carrera administrativa” en la que los trabajadores se podrían incorporar a puestos medios y con influencia en la toma de decisiones), una tendencia que le dota también de legitimidad.

Pero la colaboración con las autoridades no es resultado de una actitud de compromiso con la institución y su función para la sociedad mexicana, sino fundamentalmente una *modificación de la **estrategia sindical*** que, en condiciones en que se dificulta la confrontación, requiere de esta relación para sobrevivir y mantener los privilegios de la burocracia sindical.

Como dirigente patrimonialista, es central el análisis de los mecanismos que median para que el trabajador le confiera confianza y autoridad moral a Rodríguez Fuentes, con base en su personalidad autoritaria y en su simbolización de la figura del padre autoritario que le permite situarse cerca del modelo de masculinidad hegemónica de nuestra sociedad. Además de su construcción como jefe prestigioso y líder carismático.

De esta manera la representatividad en el STUNAM se basa, de la misma manera que la legitimidad, en la manipulación del Contrato Colectivo de Trabajo por parte del sindicato, pero especialmente, por parte de Rodríguez Fuentes que construye

una relación de dominación a partir de su figura patrimonialista - autoritaria. Lo que le da el poder de seguir ocupando su cargo de manera indefinida con un carácter representativo en tanto que este poder le permite seguir siendo votado por los trabajadores.

Pero el poder de Rodríguez Fuentes tiene que ser entendido también en el contexto de su militancia en “Nueva Izquierda” la corriente hegemónica en el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y la más abiertamente cercana a las posiciones derechistas y a la práctica de métodos corruptos para alcanzar sus metas. Se trata de una relación que lo acerca a varias posiciones en el gobierno, no sólo del PRD, también del PAN, como se demuestra en el crecimiento de militantes de este partido en la estructura del STUNAM (ver anexos).

En el STUNAM el panismo ocupa una posición importante en el Comité Ejecutivo: Gustavo Rodríguez -secretario de conflictos administrativos- fue coordinador de la campaña de María Eulalia Báez -de la comisión de capacitación- y Lourdes Zea -de la secretaría de organización y mano derecha de Rodríguez Fuentes-, que pelearon por diputaciones locales por el PAN en Iztapalapa y Coyoacán, respectivamente.

La democracia en el STUNAM se justifica de manera formal a través de la existencia de Consejos Generales de Representantes (CGRs), Congresos anuales y votaciones universales, sin embargo, tanto los CGRs como los Congresos son controlados y manipulados por Rodríguez Fuentes y la mayoría hegemónica que ha construido en una estructura corporativa, paralela al sindicato, en la que realmente se toman las decisiones: la corriente Roja, a través de la que aplican diversas estrategias, como generar enfrentamientos, agresiones y ocupar a grupos de provocadores para descalificar con gritos y bulla todas las propuestas que pudieran ser presentadas por corrientes diferentes de la Roja.

Además Rodríguez Fuentes controla la estructura misma del Comité Ejecutivo, lo hizo muchos años sorteando a la oposición en algunas secretarías de poca importancia, pero ahora lo hace con el control de todas. Esto lo logró a partir de la

reforma de unos particulares Estatutos sindicales que, al respecto, establecen que el porcentaje mínimo que alguna planilla debe obtener de la votación general es el 20% (no el 2%, como en el resto del país) para que puedan ocupar algún cargo, además de que en caso de no alcanzar el 20%, los votos que hubiera recibido la planilla de oposición se sumarían directamente al porcentaje de la planilla mayoritaria.

El conjunto de estas formas de entender la legitimidad, representatividad y democracia no sólo tiene que ver con un poder que se ejerce de arriba hacia abajo, sino con la participación activa de la base de trabajadores en prácticas corruptas, ilegales o extralegales. De manera que se podría hablar de una suerte de complicidad táctica que a los trabajadores les puede redituarse en premios, prebendas o la conservación misma del trabajo, mientras que, como hemos visto, para Rodríguez le reditúa en términos de poder y legitimidad.

Se trata de una relación de incondicionalidad hacia Rodríguez, quién representa una figura “fuerte” y un referente aparentemente imprescindible para el STUNAM, lo que está relacionado con su personalidad y con la importancia la representación simbólica de su figura como jefe omnipotente.

6. Sobre la necesidad de profundizar la investigación

Cuando, por influencia de Sergio Sánchez, me propuse ingresar a la línea de Estudios Laborales, del programa de posgrado en Estudios Sociales de la UAM Iztapalapa, lo hice con la perspectiva de que eso me permitiría profundizar mi formación en la investigación de los problemas laborales y sociales del mundo contemporáneo, pero sobre todo, lo hice con la perspectiva de tener un espacio que me permitiera desarrollar, con tiempo suficiente, la presente investigación.

Al final, sin embargo, múltiples temas debieron quedarse en el tintero, de la misma manera que otros no se pudieron desarrollar de la forma más adecuada. Los alcances de la investigación debieron ser acotados en relación con la pertinencia y los tiempos de las maestrías contemporáneas. Por eso creemos que una serie de temas y problemas podrían ser abordados en una futura investigación.

Sería el caso de la profundización del estudio de otras dimensiones de la vida interna del sindicato, como la forma en que se construye la bilateralidad o las condiciones más generales de la relación laboral; pero también de los aspectos, apenas tratados aquí, de la relación del sindicato con elementos de su entorno, como la institución, el trabajo, el Estado, la sociedad, sus organizaciones y los movimientos sociales.

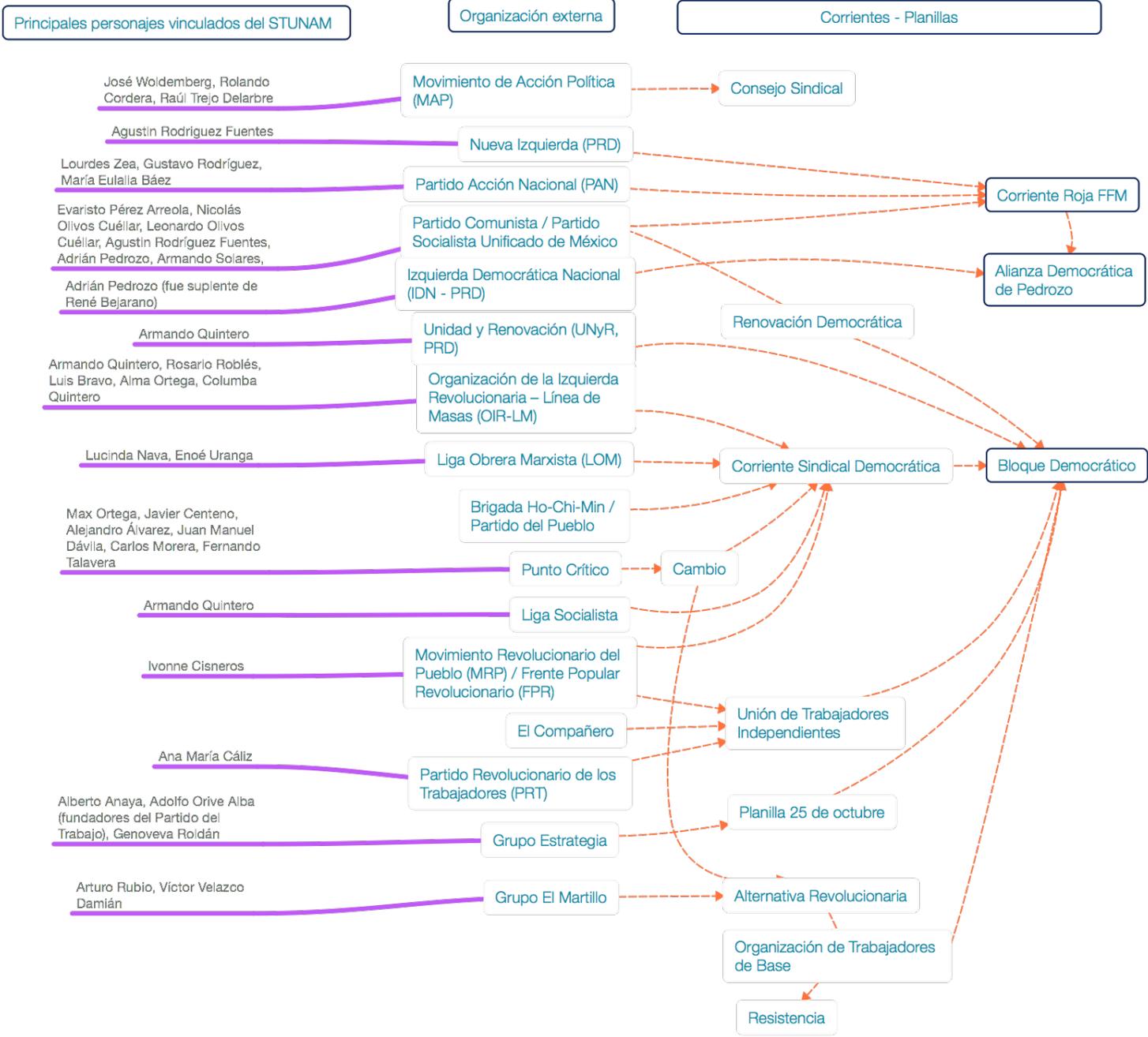
También parece importante la profundización de una problematización histórica que reconstruya los procesos centrales del sindicato, exponiendo las relaciones posibles contenidas en los personajes y circunstancias clave. Por otro lado, podría interesar comparar esta experiencia sindical con otras de América Latina y de las perspectivas del movimiento obrero en el continente.

No obstante, esperamos que el que se presenta sea un acercamiento que permita el desarrollo de investigaciones que profundicen algunas líneas aquí sugeridas o tratadas en parte. Después de todo, –como decía el viejo Jack– creemos que es así como se puede avanzar en el análisis; por partes.

Anexos

-
1. Mapas y cuadros de influencia de organizaciones externas en las corrientes del STUNAM

Influencias externas de las corrientes del STUNAM



*Elaboración propia, con datos propios y de Basurto, 2006. Se mencionan sólo las principales corrientes internas y organizaciones externas.

Definición general de las organizaciones externas que influyeron en las corrientes del STUNAM.

Fuente: (Sánchez,1990: 175 - 189)

El Martillo	<p>Grupo político que proviene de fines de la década de los setenta y que se ha caracterizado, desde entonces, por orientaciones izquierdistas: plantea el rechazo a cualquier participación electoral o parlamentaria, entre otros rasgos propios de esta orientación, así como la crítica a la izquierda reformista, excluyendo cualquier posible compromiso con ella o con otras fuerzas no socialistas.</p> <p>Mantiene gran afinidad con el grupo En Lucha, con el que realiza trabajo político común en diversas escuelas y facultades de la UNAM así como en otros lugares.</p>
En Lucha	<p>Grupo político fundado en la década pasada [80s]. Desarrolló su actividad durante varios años con el nombre de Buró de Información Política (BIP).</p> <p>Desde sus orígenes, su orientación es de corte izquierdista: al lado de la reivindicación de consignas propias de la izquierda radical, rechaza la participación en los procesos electorales y parlamentarios, así como los compromisos y las alianzas con organizaciones de la izquierda reformista. Mantiene un trabajo muy estrecho con otro grupo de esa misma orientación, El Martillo y otros más, en escuelas y facultades de la UNAM y en otros lugares.</p>

Definición general de las organizaciones externas que influyeron en las corrientes del STUNAM.

Fuente: (Sánchez,1990: 175 - 189)

Línea Proletaria

Tendencia de orientación predominantemente maoísta en sus orígenes, provino del grupo autodenominado “Para una política popular”.

Hacia fines de los setenta se generaron dos alas de ese movimiento: una de ellas adoptó el nombre de Línea Proletaria y orientó su actividad hacia sectores obreros de diversos puntos del país –aunque también inside en sectores campesinos del sureste.

Otra ala dio origen, con otros grupos, a la Organización de la Izquierda Revolucionaria, Línea de Masas, en 1982.

En sus orígenes se plantea luchar por un socialismo democrático, aboliendo cualquier forma de germen estatal. Es antiautoritario y autogestionario. Critica fuertemente al socialismo realmente existente. Recibe la influencia de corrientes de la izquierda italianas y francesas que refuerzan sus interpretaciones. También se tienden puentes hacia concepciones anarquistas.

A fines de los setenta había logrado influencia y ganado no pocos comités ejecutivos de sindicatos y secciones de sindicatos nacionales y de industria oficiales. En otros lugares, como el Valle de México, con grupos cercanos a ella, impulsó una línea de formación de sindicatos independientes del sindicalismo oficial.

Su actividad en los sindicatos adoptó características como el control vertical de los sindicatos y la promoción de una línea claramente economicista, independientemente de otras elaboraciones teóricas que por esos años realiza.

A principios de los ochenta, Línea Proletaria comenzó a vivir una aguda crisis. Algunos de sus grupos establecen una alianza con Ortega Arenas en la UOP. En secciones del sindicato nacional minero se fue convirtiendo en una fuerza aliada de la burocracia sindical oficial y vehículo de las acciones gubernamentales. Otros más terminaron integrados al Estado a partir de su actividad en diversas dependencias del mismo.

Definición general de las organizaciones externas que influyeron en las corrientes del STUNAM.

Fuente: (Sánchez,1990: 175 - 189)

Movimiento de Acción Popular (MAP)

Conformado como tal en 1981, se configuró de diversos agrupamientos de corte nacionalista, los que reivindicaban posiciones propias de esta concepción; y otros más de la izquierda reformista.

Uno de sus principales agrupamientos se desprendió, en 1975, del grupo La Unidad, perteneciente a la izquierda radical, antecedente también de la Organización Comunista Proletaria, el cual llevó a cabo un proceso de revisión del marxismo y elaboró toda una propuesta reformista para el país que concibió como central la lucha por la “reorientación del país”. Muchas de sus ideas, reformuladas, provinieron del ideario nacionalista de Rafael Galván.

En los sindicatos en los que actuó el MAP (universitarios y nuclear, principalmente), además de promover esos lineamientos, derivó hacia la búsqueda del control vertical de ellos. En el mismo año de su fundación, 1981, se integró, con otras organizaciones, al Partido Socialista Unificado de México al momento de la fundación de éste.

Movimiento Revolucionario del Pueblo (MRP)

Se formó en 1981 recogiendo la experiencia de diversas organizaciones que trabajan en sectores populares desde los setenta e incluso antes.

Con un carácter explícitamente marxista, reivindica una vía revolucionaria para el país, lo que hizo que fuese considerado como parte de la izquierda revolucionaria.

Influído por diversas orientaciones políticas, su actividad, en términos generales, derivó al economicismo (gestoría de las “demandas más sentidas de las masas”). Sus integrantes también cayeron en el rechazo a la participación de los partidos en los movimientos y organizaciones populares.

En 1983 o 1984, un sector de él conformó el Movimiento de Lucha Popular.

En 1986–1987 en el MRP se abrió un periodo de discusión interna que culminó en otra escisión: un sector, que conservó el nombre de MRP, marchó hacia el acercamiento al Partido Mexicano de los Trabajadores, con el que finalmente se fusionó al conformar ambos, con otras organizaciones, el Partido Mexicano Socialista.

Otro sector del MRP conformó la Organización Revolucionaria del Pueblo (ORP), que reivindicó posiciones propias de la izquierda radical.

En 1987 o 1988, la ORP y la Unión de Lucha Revolucionaria se fusionaron y conformaron la Unidad Revolucionaria (UR), como parte de la izquierda radical.

Más información sobre el MRP en: Nivón, Eduardo (1987) “El Movimiento Revolucionario del Pueblo y la democracia”, en *Democracia emergente y partidos políticos* (Jorge Alonso y Sergio Sánchez, coordinadores), tomo II, Universidad de Guadalajara:213-227.

Definición general de las organizaciones externas que influyeron en las corrientes del STUNAM.

Fuente: (Sánchez,1990: 175 - 189)

Organización de la Izquierda Revolucionaria, Línea de Masas (OIR-LM)

Se fundó en febrero de 1982, en un Congreso para este mismo fin, de diversos grupos de orientación diversa entre los que destacamos los maoístas, anarquistas, “luxemburguistas” o espontaneístas, “autonomistas”, etc.

Entre los grupos que confluyeron estaban: Línea de Masas, el Grupo Espartaquismo Integral-Revolución Articulada, el Seccional Ho Chi Minh, entre otros.

Algunos de estos grupos tenían un antecedente común con Línea Proletaria: el grupo “Para una política popular”. Mientras Línea Proletaria orientó su actividad básicamente hacia sectores de la clase obrera, algunos de los que confluyeron en al OIR-LM privilegiaron sectores populares, pobladores de las ciudades, atendiendo básicamente sus reivindicaciones y participando en sus organizaciones –aunque también inició en algunos sindicatos.

Desde su formación, la OIR-LM reivindicó el desarrollo de la lucha de clases, la democracia proletaria, las organizaciones autónomas de base, así como una “línea de masas”, reivindicando las demandas más sentidas de las bases.

Entre 1987 y 1988 vivió una escisión importante cuando parte de ella se integró al Movimiento al Socialismo [en la que participó Armando Quintero]. Esta organización apoyaba resueltamente la candidatura de C. Cárdenas a la Presidencia de la República; mientras la OIR-LM establecía una alianza electoral con el Partido Mexicano Socialista, apoyando al final de cuentas ambos a ese mismo candidato.

Hacia 1988 la OIR-LM todavía se mantenía como proyecto que reivindicaba sus postulados originales, pero ya se planteaba, con otras organizaciones (Asociación Cívica Nacional Revolucionaria, Punto Crítico, PMS, MAS, etc.) la formación de un nuevo partido, el de la Revolución Democrática, al cual pertenece Cárdenas.

Definición general de las organizaciones externas que influyeron en las corrientes del STUNAM.

Fuente: (Sánchez,1990: 175 - 189)

Punto Crítico	<p>Surgió en los setenta como grupo político que se aglutinó en torno a la revista Punto Crítico. Desde entonces reivindicó en general posiciones propias de la izquierda radical.</p> <p>En esa década vivió la separación de elementos que derivaron a posiciones nacionalistas y que conformaron uno de los agrupamientos que en 1981 dieron pie al Movimiento de Acción Popular (MAP), de orientación reformista.</p> <p>En 1983-1984, por causas que desconocemos, vivió la escisión de un grupo de militantes en la Universidad Autónoma de Guerrero, el que luego conformó lo que se conoció como Convergencia Comunista el 7 de enero.</p> <p>Desde 1982 se transformó explícitamente en organización política y adoptó el nombre de Organización Revolucionaria Punto Crítico.</p> <p>Impulsó, con otras organizaciones, proyectos de aglutinamiento mayores de la izquierda revolucionaria, como la Coordinadora Revolucionara Nacional.</p> <p>En 1988 consituía un proyecto político en los marcos de los postulados de la izquierda revolucionaria. Sin embargo, ese mismo año estableció una alianza electoral con el neocardenismo y demás fuerzas que se aglutinaron entorno a él en el Frente Democrático Nacional, para lanzar la candidatura de C. Cárdenas a la Presidencia. Este hecho llevó a esta organización a marchar, hacia fines de 1988, con otros grupos políticos, hacia la organización de un nuevo partido, el del la Revolución Democrática.</p>
Partido Comunista	<p>El partido de izquierda más antiguo de México, fue fundado en 1919. Impulsor de la revolución socialista, a lo largo de su historia se vio influenciado por posiciones militaristas, por el estalinismo, y por una visión reformista en esa revolución. Hacia los setenta inició una revisión de algunos de los postulados centrales del marxismo, los que ciertamente mantenía (por ejemplo, la cuestión de la dictadura del proletariado, la cual desechó por planteamientos ambiguos y reformistas al respecto).</p> <p>En 1981 se integró, con otras organizaciones, en el Partido Socialista Unificado de México (PSUM), para conformar más tarde, en 1987, el Partido Mexicano Socialista (PMS).</p> <p>Más información en: Martinez Verdugo, Arnolfo (1985) <i>Historia del comunismo en México</i>. Ed. Grijalbo, Colección Enlace, México. Rodriguez Araujo, Octavio (1979) <i>La reforma política y los partidos en México</i>. Siglo XXI Editores, México. Ibarra, Eduardo (1987) "El Ejército democrático en el Partido Comunista", en <i>Democracia emergente y partidos políticos</i> (Jorge Alonso y Sergio Sánchez, coordinadores), Tomo II, Universidad de Guadalajara:177-194)</p>

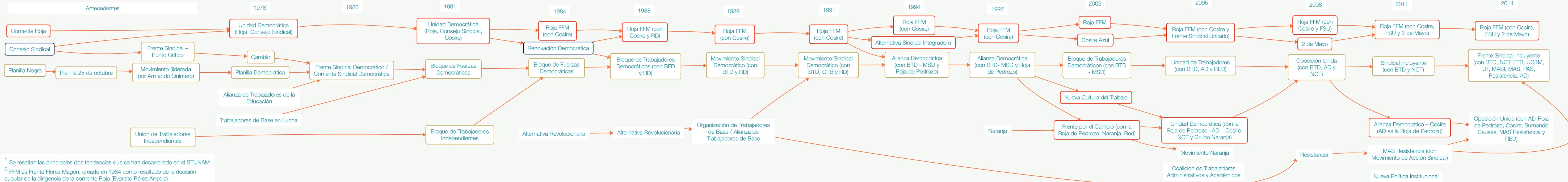
Definición general de las organizaciones externas que influyeron en las corrientes del STUNAM.

Fuente: (Sánchez,1990: 175 - 189)

<p>Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT)</p>	<p>De orientación trotskista, fue fundado en 1976. Sus planteamientos han estado orientados, en general, hacia posiciones propias de la izquierda radical, incorporando, obviamente, interpretaciones propias de la corriente a la que está adscrito sobre la situación internacional y nacional.</p> <p>En 1981 vivió un escisión de cuyos integrantes conformaron el Partido Obrero Socialista (POS). Por esa época aparecieron en su seno organizaciones que parecían apuntar hacia el alejamiento del marxismo.</p> <p>Se dividió en torno al proceso electoral de 1987-1988 y por la caracterización del neocardenismo: un sector importante conformó el Movimiento al Socialismo (MAS), el que se alió al neocardenismo; mientras otro conservó las siglas originales, rechazó la alianza electoral con el neocardenismo y mantuvo una campaña propia para la Presidencia de la República con fuertes dosis de sectarismo en sus planteamientos.</p> <p>En 1988 el PRT continuaba como un proyecto que reivindicaba centralmente la lucha por el socialismo y otras posiciones propias de la izquierda radical.</p>
<p>Partido Socialista Unificado de México (PSUM)</p>	<p>Se formó en 1981 de la fusión de diversas organizaciones de izquierda y nacionalistas: PC, MAP, Partido del Pueblo Mexicano (PPM), Partido Socialista Revolucionario (PSR) y Movimiento de Acción y Unidad Socialista (MAUS).</p> <p>En su interior coexistieron de alguna manera posiciones propias de la izquierda radical y reformista. Con todo, sus principales orientaciones programáticas, así como su práctica política concreta (sobre todo en los sindicatos), correspondieron a una orientación reformista.</p> <p>Vivió dos escisiones: la del Partido del Pueblo Mexicano (PPM) (que se separó con otros elementos del PSUM para conformar el Partido de la Revolución Socialista (PRS), [en el que participó René Bejarano, Martí Batrés y Ricardo Martínez Atala]); y la del Partido Socialista Revolucionario (PSR).</p> <p>En 1987 confluyó, con otras organizaciones, en un proyecto partidario que se denominó Partido Mexicano Socialista (PMS), al que se incorporaron el Partido Mexicano de los Trabajadores (PMT), el MRP y la Corriente Socialista.</p> <p>Hacia fines de 1988 marchó con la corriente neocardenista Democrática a la creación del Partido de la Revolución Democrática.</p>

2. Mapas y cuadros del desarrollo histórico de las corrientes del STUNAM

Desarrollo histórico de las corrientes y planillas del STUNAM



1 Se resaltan las principales dos tendencias que se han desarrollado en el STUNAM
 2 FFM es Frente Flores Magón, creado en 1984 como resultado de la decisión cupular de la dirigencia de la corriente Roja (Evaristo Pérez Arreola)
 3 Los antecedentes se refieren a las corrientes anteriores al STUNAM (del STEUNAM y el SPAUNAM)
 *Esquema de elaboración propia

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

Corriente Roja

Identificada con el color rojo por su relación con el Partido Comunista (PC) y para diferenciarse de los sindicatos patronales o “blancos”.

Surge en las luchas previas a la fundación del STEUNAM conducidas por dos de su promotores. Evaristo Pérez Arreola y Nicolás Olivos Cuéllar que, en su acercamiento al PC hicieron de la corriente Roja la correa de transmisión de ese partido dentro de la universidad.

Tiene una estructura corporativa dotada de niveles jerárquicos y funcionamiento regular; cuenta en cada Delegación con un grupo operador de gente (núcleo Rojo) que es incondicional a su dirigencia por su carisma o por la espera de favores.

Es desde el origen del sindicato la corriente hegemónica que cuenta con el apoyo de las autoridades universitarias, en un acuerdo para cerrar el paso a tendencias radicales “incontrolables”. La Corriente Sindical Resurgimiento (Cosire) ha sido su socio más fiel desde su fundación, en marzo de 1981, producto de la escisión derivada de la pretensión de Leonardo Olivos Cuéllar de ocupar la secretaría general del sindicato.

A principios de 1983, en el seno de Unidad Democrática (producto de la alianza de la corriente Roja con el Consejo Sindical) se crea el Frente Flores Magón (FFM) como decisión unilateral, sin consulta previa, de Evaristo Pérez Arreola, como una táctica para oponerse a la posición política del PSUM, lo que causa la salida de la mayor parte de los académicos del Consejo Sindical, constituyendo el grupo Renovación Democrática –dirigido por Rito Terán–.

En 1994 ocurre otra escisión, pues con la salida de Nicolás Olivos Cuéllar de la secretaría general, la facción de Adrián Pedrozo se inconforma por la selección de Agustín Rodríguez como candidato de la corriente Roja a la secretaría general, por lo que arrastra a sus seguidores a la formación de una *planilla* de unidad con el Bloque Democrático, bajo el nombre de Alianza Democrática.

Dentro de la corriente Roja existen diversas fuerzas que se han formado en relación con una dependencia determinada y que son conocidos por el nombre de quien los conduce ostensiblemente. Así, se habla del grupo de Galindo de la Facultad de Medicina; del de Pedro Gante en Odontología, el de Gustavo Rodríguez, Alberto Pulido, o el propio grupo de Agustín Rodríguez.

Esta corriente ha insistido en la postura de integrar el STUNAM al Congreso del Trabajo –agrupación de los sindicatos corporativos u oficiales, cercanos al gobierno– y al SNTE. Su acción se encuentra dentro de los márgenes del “nacionalismo revolucionario” que considera posible regresar al modelo de desarrollo propio de la Revolución Mexicana.

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

Bloque Democrático*

Sus antecedentes se remontan a la Planilla Negra del STEUNAM y su transformación en la planilla 25 de octubre, cuyos militantes estaban también vinculados en calidad de estudiantes a la UNAM, centrando su actividad en la realización de círculos de estudio, fue impulsada en un principio por Melo, pero posteriormente encabezada por Armando Quintero, quien después decidió formar la corriente “Movimiento” al observar que la corriente era percibida como “estudiantilista” y que su lenguaje resultaba incomprensible para los trabajadores; esta corriente participó como la “Planilla Democrática” en el primer proceso electoral del STUNAM, en 1978.

Ya para el proceso electoral de 1980 se conformó como Frente Sindical Democrático y, posteriormente, como Corriente Sindical Democrática (CSD), pues se le incorporó la “Alianza de Trabajadores de la Educación” y “Cambio” –corriente formada por los intelectuales del grupo de la revista Punto Crítico que, junto con la parte del Consejo Sindical que no coincidía con la corriente Roja, habían formado el Frente Sindical–.

Ya para 1981, con la incorporación de “Trabajadores de Base en Lucha” –principalmente de la facultad de Ciencias–, la corriente se comenzó a llamar Bloque de Fuerzas Democráticas (BFD).

El MRP y posteriormente el PRT, habían participado en el STUNAM, con Ivonne Cisneros, en la “Unión de Trabajadores Independientes”, luego “Bloque de Trabajadores Independientes” (apodada “el bloquecito), que se incorporó al BFD en 1984.

Para el proceso electoral de 1988 la Corriente 20 de Junio –una parte de Renovación Democrática, liderada por Ricardo Martínez Atala– se alió con el BFD, formando el Bloque Democrático de Trabajadores (BTD) y después del proceso decidieron conformar juntos una corriente llamada Movimiento Sindical Democrático (MSD), nombre con el que contendieron en 1989 y, para el proceso de 1991, cuando se incorporó la Organización de Trabajadores de Base (OTB), de tendencia más radical, influenciada por el grupo pro cubano “El martillo”.

En 1994 y 1997 participaron, junto con la escisión promovida por Pedrozo en la corriente Roja, en la *planilla* Alianza Democrática, pero la unidad se rompió para los procesos de 2002 y 2005, donde por el Bloque Democrático contendió Leticia Morita, mientras que la mayor parte de los escindidos de la corriente Roja, organizados como *corriente* Alianza Democrática, participaron como Frente por el Cambio, encabezados por Pedrozo, y la parte minoritaria de la escisión, encabezada por Armando Solares, se agrupó bajo el nombre de Nueva Cultura del Trabajo.

Para la elección de 2008 volvieron a contender juntos como la *planilla* Oposición Unida, encabezada por José Castillo y se volvieron a separar en los procesos de 2011 y 2014, proceso en que nuevamente Pedrozo retomó el nombre de la planilla de unidad –Oposición Unida–, para el frente que él encabezó. En estos dos últimos procesos electorales el Bloque Democrático participó con Nueva Cultura del Trabajo y otras ocho expresiones sindicales bajo el nombre de “Frente Sindical Incluyente”.

*Con Bloque Democrático nos referimos al agrupamiento de fuerzas y corrientes que se fue desarrollando desde el origen del STUNAM, aunque recibió distintos nombres, como Bloque de Fuerzas Democráticas y Bloque de Trabajadores Democráticos.

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

Consejo Sindical

El Consejo Sindical de Profesores de Enseñanza Media y Superior comenzó a formarse en 1972 a partir de la propuesta de formación de un sindicato académico en la UNAM y del apoyo que brindaron, dentro de la Universidad, a las luchas de la Tendencia Democrática de los electricistas, liderados por Rafael Galván. Fue la corriente fundadora del SPAUNAM en 1974.

En el STUNAM se caracterizó por un “nacionalismo revolucionario” coincidente con el de la corriente Roja, distanciado por tanto del resto de la izquierda que pugnaba por una transformación revolucionaria del sistema capitalista.

La primera escisión del Consejo Sindical ocurrió antes de conseguir la fundación del SPAUNAM entre algunos de sus fundadores –entre ellos el grupo de Ciencias Políticas–.

Posteriormente se escindió Punto Crítico, pues no estaban conformes con la postura “vertical y claudicante” que adoptaban las dirigencias de la corriente y, con posterioridad, los militantes del PRT seguirían el mismo camino.

Fueron los militantes del MAP –cercanos al PSUM– los que permanecieron en el Consejo Sindical, formando con la corriente Roja la llamada Unidad Democrática, hasta que en 1983 Pérez Arreola crea el FFM, lo que provoca la salida de los académicos que quedaban y que conformaron Renovación Democrática.

Planilla Negra

Primera planilla de oposición en el STEUNAM, se manifiesta contra la forma de toma de decisiones, sin consulta, de los fundadores de la corriente Roja, así como de las posiciones que estos dirigentes habían adoptado al condenar a los movimientos estudiantiles y apoyar explícitamente la represión del gobierno el 10 de Junio del 1971, en un desplegado público firmado por Evaristo Pérez Arreola y Nicolás Olivos Cuéllar.

La planilla pretendía que el sindicato se alejara del modelo de los sindicatos oficiales y que no tuviera una estructura vertical, sino democrática y proporcional. Abogaron por la constitución de un CGR que fungiera como máxima autoridad, para que el comité ejecutivo no pudiese tomar las decisiones de manera arbitraria, como lo había venido haciendo.

La Planilla Negra se contienda en las elecciones de 1973, donde es derrotada y, después de 1975, se convierte en la corriente 25 de Octubre.

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

La 25 de Octubre	<p>Proviene de manera directa de la Planilla Negra. Se distinguió en que muchos de sus integrantes eran también estudiantes de alguna carrera en la UNAM, por lo que se le tachaba de “estudiantilista” y de que recurrían a un lenguaje incomprensible para los trabajadores.</p> <p>Publicaron semanalmente, desde 1975, un periódico llamado 25 de Octubre, cuyo consejo editorial estaba encabezado por Alejandro Cano, trabajador de la Preparatoria 9. Insistían en que se debía terminar con la práctica común de que los delegados al CGR votaran en esa instancia según su propio criterio, sin consultar a sus bases en asambleas.</p> <p>Estuvieron vinculados Carlos Jiménez y Genoveva Roldán, del Instituto de Investigaciones Económicas, así como otros miembros del grupo Estrategia de la Facultad de Economía; también Pablo Arroyo, Eduardo Valle, Juan Gónzales, Alfonso Melo, Armando Quintero.</p> <p>Propusieron círculos de estudio y de formación política para que los delegados comprendieran la importancia de la consulta a las bases, elevando su nivel de conciencia. Así como cursos de regularización primaria, secundaria y de alfabetización para trabajadores.</p> <p>Bajo el nombre de Planilla Democrática participó en las elecciones de 1978, junto con los partidarios de Carlos Alfonso Melo que se distanció de la corriente Roja porque aspiraba sustituir a Pérez Arrerola, pero esto no sucedió, por lo que Melo cuestionó el manejo del sindicato desde la perspectiva de la transparencia, rendición de cuentas y equidad en el manejo de los recursos económicos y las plazas.</p> <p>Armando Quintero, desde una posición de lo que se llamó izquierda revolucionaria, criticó el carácter academicista de sus militantes y de la excesiva preocupación por los círculos de estudio, desvinculados de la praxis sindical, que eran organizados sobre todo por el Grupo Estrategia –que dominaba la corriente– por lo que, una vez que se hizo del liderazgo de la corriente, impulsó la creación de la corriente Movimiento.</p>
Planilla Democrática	<p>Primer planilla de oposición que contendió en las elecciones del STUNAM de 1978, fue la planilla única constituida con los integrantes del periódico 25 de Octubre y la corriente Movimiento</p>
Movimiento	<p>Proviene de la corriente 25 de Octubre. Su surgimiento fue promovido por Armando Quintero –quien a su vez había liderado la 25 de Octubre– pues consideraba a aquella corriente muy ideologizada, donde los intelectuales, no tenían praxis sindical.</p> <p>Movimiento constituyó el punto de partida de los grupos de oposición activa dentro del STUNAM, con mayor participación orgánica y más competencia en la movilización de la gente y la lucha por la representación sindical en las dependencias.</p> <p>Posteriormente los militantes de Movimiento formaron la Corriente Sindical Democrática, mientras otro fragmento contribuyó a la fundación de Trabajadores de Base en Lucha.</p>

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

Corriente Sindical Democrática	<p>Es resultado de la unidad entre la corriente 25 de Octubre y Movimiento, que en la elección de 1978 contendió como Planilla Democrática.</p> <p>Se conforma como Corriente Sindical Democrática con la incorporación de los académicos provenientes del Consejo Sindical y Punto Crítico que se habían organizado como Frente Sindical y, posteriormente, como planilla Cambio.</p> <p>Posteriormente también se adhirieron: Trabajadores de Base en Lucha, Izquierda Revolucionaria Estudiantil, el Grupo de Trabajadores de Base de la Facultad de Economía y Trabajadores Independientes. Con los que en 1981 contienden en la elección de Comité Ejecutivo como Bloque de Fuerzas Democráticas.</p> <p>Armando Quintero figuró siempre como su líder. En la corriente se agruparon militantes de diversas organizaciones de la llamada en esa época “izquierda revolucionaria”, sobre todo de tendencia maoísta y trotskista (OIR-LM, LOM, Brigada Ho Chi Minh, Liga Socialista, MRP), por lo que su funcionamiento es fuertemente ideologizado.</p>
Frente Sindical	<p>Los miembros del Consejo Sindical que no concordaron con las posiciones de la corriente Roja, como el colegio de profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), se separaron de este para formar el Frente Sindical.</p> <p>Consideraron al Consejo Sindical una entidad poco congruente con la orientación impresa por sus dirigentes primigenios y eran partidarios de una actitud un poco más agresiva hacia la “patronal”, es decir, las autoridades universitarias.</p> <p>Sus primeras bases estaban principalmente en el CCH Oriente, dirigidos por Javier Centeno y Rubén Venadero.</p> <p>Posteriormente se acercaron al grupo político que se organizó entorno a la revista Punto Crítico y, al fusionarse con ellos, formaron la planilla Cambio. Posteriormente se incorporan a la conformación del Bloque de Fuerzas Democráticas.</p>
Cambio	<p>Planilla que contendió en la elección de Comité Ejecutivo de 1978, integrada por el Frente Sindical (escindido del Consejo Sindical) y Punto Crítico. En 1981 se incorporan al Bloque de Fuerzas Democráticas.</p>
Unión de Trabajadores Independientes (UTI)	<p>En la luchas por la conformación del STUNAM de 1977, un sindicalista – Álvaro Lechuga– denunció a los huelguistas, ganándose el epíteto de “traidor”, acontecimiento que genera que en la Coordinación de los colegios de ciencias y humanidades emerja el combate contra “los lechugos”, que coexistían sólo con la corriente Roja, a la que también se le exige mayor participación de las bases en la toma de decisiones.</p> <p>Así comienza el trabajo de la UTI, encabezada por Ivonne Cisneros, ganando para 1978 la Delegación de la Coordinación de CCHs. Posteriormente se incorporó Ana María Cáliz, de la Dirección del Patronato Universitario y Leopoldo Ruiz.</p>

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

**Renovación
Democrática**

La UTI fue fundada formalmente en octubre de 1982, en la Facultad de Arquitectura, en una reunión convocada para formar el “Bloque de Trabajadores Independientes”, por lo que la corriente fue conocida como “el bloquecito”. Y efectivamente, para 1984, se incorpora al Bloque de Fuerzas Democráticas, como la segunda fuerza (detrás de la Corriente Sindical Democrática, pero con más fuerza que la Liga Obrera Marxista – LOM–).

A pesar de la fuerte influencia que mantuvieron en la UTI el MRP y El Compañero, la corriente se negó a ser considerada su brazo sindical, puesto que la composición de la corriente no era homogénea. Incluso el financiamiento de la corriente era resuelto de forma autónoma, a través de la organización de bazares de ropa usada en el llamado “Mercado de la Bola”, en la colonia Ajusco (una de las primeras colonias formadas como invasión del Movimiento Urbano Popular en México), cercana a Ciudad Universitaria.

Se forma en 1984, como escisión fundamentalmente académica del Consejo Sindical que participó en “Unidad Democrática” con la corriente Roja, motivada por un lado, por la creación unilateral del Frente Flores Magón, por parte de Pérez Arreola en 1983 y, por el otro, por el rechazo a la política complaciente de la corriente Roja con las autoridades y el gobierno.

Consideraron que se estaba convirtiendo al STUNAM en una organización puramente gremialista que, ante todo, sería la fuente de poder para su burocracia dirigente, que constituía un obstáculo para la profundización de la democracia sindical, toda vez que se limitaban a manejar el Contrato Colectivo de Trabajo y a defender prebendas y beneficios personales.

La cercanía del sindicato con el PSUM era tal que desde aquel partido se habría decidido la necesidad de renovar la secretaría general del sindicato en el proceso electoral de 1984, proponiendo a Rito Terán en lugar de Evaristo, al argumentar que éste ya no representaba a los trabajadores, pero Pérez Arreola prefirió romper la “Unidad Democrática” y hacer caso omiso de su otrora aliado Partido.

Rito Terán (que desempeñó luego varios cargos como funcionario sindical, incluido el de coordinador de los CCHs), con apoyo del PSUM, encabeza entonces la formación de la Renovación Democrática, donde también figuran también Eliezer Morales, luego director de la Facultad de Economía y César Chávez, que figura posteriormente en la Comisión de Concordia y pacificación (Cocopa) de Chiapas.

Después del proceso de 1984, una parte de RD regresó a la corriente Roja, pero la otra se incorporó, bajo el nombre de corriente 20 de Junio, al Bloque de Fuerzas Democráticas, conformando en 1988 el Bloque de Trabajadores Democráticos y en 1991 (junto con la Organización de Trabajadores de Base) el Movimiento Sindical Democrático (MSD).

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

20 de Junio	Escisión de Renovación Democrática que, liderada por Ricardo Martínez Atala, se incorporó a la conformación del Bloque de Trabajadores Democráticos, primero y al Movimiento Sindical Democrático (MSD), después.
Movimiento Sindical Democrático (MSD)	<p>Es el nombre que recibe el Bloque Democrático al unirse, después de 1988, con la corriente 20 de Junio, escindida de Renovación Democrática.</p> <p>Para 1991 se incorpora también la Organización de Trabajadores de Base. Y en 1994 cambia su nombre a Alianza Democrática al incorporarse una facción de la corriente Roja liderada por Adrián Pedrozo.</p>
Coorriente Sindical Democrática-Revolucionaria (CSD-R) Alternativa Revolucionaria (AR) Organización de Trabajadores de Base (OTB) Alianza de Trabajadores de Base (ATB)	<p>Surgida en 1978 como Corriente Sindical Democrática-Revolucionara (CSD-R), fue una escisión mayormente académica del CSD dirigido por Armando Quintero, por lo que calificaron como “su proclividad hacia la búsqueda de ocupar posiciones en el Comité Ejecutivo”. Su núcleo había sido formado por el movimiento de toma de cafeterías de Ciudad Universitaria en 1968 y sobre esa base conformaron la CSD-R, que se convierte en Alianza Revolucionaria, luego en Organización de Trabajadores de Base y termina como Alianza de Trabajadores de Base, sin que por ello sufra alteraciones de importancia.</p> <p>El núcleo es formado después del movimiento estudiantil de toma de cafeterías de 1968, pues aunque después del movimiento la mayoría de las cafeterías son devueltas a los concesionarios, el núcleo que sobrevivió en la Facultad de Ciencias se aferró a mantener su cafetería, que sería administrada por Francisco Muñoz y Agustín Castillo. Experiencia que luego se extiende a las cafeterías de Psicología, Ingeniería, Ciencias Políticas, Filosofía, Contaduría y Medicina, con lo que se forma el Grupo Unido de Cafeterías Universitarias (GUCO), pero en 1973 Guillermo Soberón precede a su cierre por medio de amenazas y represión.</p> <p>Poco después de formar el CSD-R se acercó el grupo del periódico <i>Trinchera</i>, mayormente del CCH Vallejo y la ENEP Zaragoza (que estaban impulsando una experiencia que pretendía instaurar la autogestión de la Facultad de Economía), posteriormente se unió una parte de Punto Crítico y Cambio, además de parte del grupo El Martillo, conformando Alternativa Revolucionaria.</p> <p>Posteriormente confluyeron militantes del MRP, así como la Corriente en Lucha de la Facultad de Ciencias, a la que pertenecían Guadalupe Hernández y Guadalupe Carrasco, apodada <i>La Pita</i>, con lo que se conformó como Organización de Trabajadores de Base, para 1989.</p> <p>Sus finanzas fueron apoyadas por el Sindicato Único de Trabajadores del Autotransporte Urbano (SUTAUR)-Ruta 100, como resultado del acercamiento que tuvieron con la Unidad Obrera Independiente (UOI) de Ortega Arenas, así como de la eventual ayuda de las mismas autoridades de la UNAM.</p>

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

<p>Alianza Democrática (planilla)</p>	<p>La OTB recibió un fuerte golpe como consecuencia de un episodio acontecido entorno a la adjudicación de departamentos de una unidad habitacional construida por el sindicato en terrenos propios, llamada “los Culhuacanes” y que consta de 62 edificios. Pues se descubrió que los dirigentes sindicales asignaron inmuebles a académicos, empleados de confianza e incluso funcionarios de la UNAM –personal que no pertenecía al STUNAM–, donde se encontró involucrado el personal de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de Obras y de la Hemeroteca, representado por Sonia Rivera, Yolanda Mosqueda y Graciela Vilchis respectivamente, todas ellas militantes de la corriente. La OTB fue acusada de “entregar el movimiento al comité ejecutivo a cambio de unos departamentos para conservar sus licencias y canonjías”.</p> <p>Debilitada, la corriente se divide, una parte que mantiene el nombre de OTB decide incorporarse al Bloque Democrático en 1991 (conformado entonces como MSD), mientras que una minoría sigue su camino bajo el nombre de Alianza de Trabajadores de Base que, en un intento de limpiar su nombre y transparentar las prestaciones en el STUNAM, renuncia a la actuación política en marchas y mítines, con lo que termina totalmente aislada de las bases obreras, campesinas, estudiantiles, de colonos, etcétera.</p> <p>La corriente, que siempre tuvo una magnitud muy modesta (obteniendo el 6% de la votación) se debilitó hasta diluirse. Aunque en 2008, algunos de los que fueron sus militantes –como Víctor Velasco Damián– resurgieron con el nombre de Resistencia.</p> <hr/> <p>Planilla de alianza entre una facción de la corriente Roja liderada por Adrián Pedrozo y del Bloque Democrático, que con una parte de RD y OTB se había conformado como MSD. Contiene en los procesos electorales de 1994 y 1997.</p> <p>Desde 1989 Adrián Pedrozo se sentía con los méritos suficientes para suceder a Pérez Arreola en la secretaría general, pero Arreola escogió a Olivos Cuéllar como su sucesor. Ya como gobernador de Ciudad Acuña, Coahuila, Pérez Arreola –que mantenía el control del sindicato– propuso un arreglo interno que consistiría en que, terminado el segundo periodo de Olivos Cuéllar, el puesto correspondería a Pedrozo. Pero el pacto de caballeros no fue cumplido, pues la sucesión recayó en Agustín Rodríguez Fuentes.</p> <p>Pedrozo divide el Frente Flores Magón al proclamarse, de cualquier manera, candidato y, posteriormente se sale con su facción de militantes Rojos, con los que se acerca al experimentado MSD que representa la oposición histórica del sindicato y es dirigido por Armando Quintero.</p> <p>Con la intención de agrupar a toda la oposición del sindicato para, por fin arrebatarse la secretaría general a la corriente Roja, se creó el 27 y 28 de febrero de 1994 una “Alianza Democrática” entre estos dos grupos que no compartían ni principios ideológicos ni formas de acción, con salvedad del objetivo electoral.</p>
--	---

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

	<p>Aunque los grupos de la izquierda revolucionaria obviamente consideraron que debía ser Quintero el que encabezara la planilla esté cedió el lugar a Pedrozo, quizás porque pensó que sería la única manera de alcanzar la unidad (pues su exclusión de ese puesto fue el que motivó su salida de la Roja), o bien porque consideró que los disidentes rojos constituían un grupo numeroso y poderoso porque muchos tenían cargos sindicales como titulares, adjuntos o comisionados autónomos, contractuales, etcétera, presencia con la que lograrían ganar la elección.</p> <p>La elección de 1994, efectivamente, ha sido la más cerrada en la historia del STUNAM. Alianza Democrática obtuvo el 48.18%, la corriente Roja el 50.44% y otra corriente (Alternativa Sindical Integradora, escisión de la Roja, dirigida por Leonardo Olivos Cuéllar, hermano de Nicolás) el 1.36%</p> <p>El hecho de que fuera Pedrozo quién encabezara y no Quintero, podría ser considerado el <i>primer gran error</i> del Bloque Democrático y fue un factor determinante para el surgimiento de muchas corrientes que hoy conforman una “oposición de oropel” dentro del STUNAM; ahí comenzó un proceso de <i>crisis</i> que, para el Bloque Democrático, se agudizaría en 1997, con la necesidad de integrar cuadros políticos de izquierda al gobierno de la Ciudad de México, ganada por Cuauhtémoc Cárdenas. Segundo, determinó el inicio de un nuevo periodo para el STUNAM –bajo la dirigencia de Rodríguez– en que reproducen cada vez más formas de organización propias del sindicalismo oficial, como la reelección, autoritarismo, clientelismo, etcétera. Lo que resultó en que para 1997 la votación se redujo a 39.23%</p> <p>Después de 1997 la Planilla Alianza Democrática se desintegró, el Bloque Democrático recuperó su nombre, mientras las huestes de Adrián se dividieron entre quienes decidieron mantener el nombre de la extinta planilla para la corriente que sería dirigida por Pedrozo, y quienes, también procedentes de la corriente Roja, se escindieron como Nueva Cultura del Trabajo.</p>
<p>Alianza Democrática (corriente de Pedrozo)*</p> <p>*No confundir con Planilla Alianza Democrática (1994-1997)</p>	<p>Escisión de la facción Roja, liderada por Adrián Pedrozo, de la Planilla Alianza Democrática, en la que participó el MSD y que fue desintegrada después de 1997.</p> <p>Una vez desintegrada la Planilla Alianza Democrática, el MSD, debilitado, volvió a nombrarse Bloque Democrático. Mientras Pedrozo, también debilitado, decidió usar para su corriente –integrada por militantes procedentes de la corriente Roja– el nombre de la ya desintegrada planilla de unidad.</p>
<p>Nueva Cultura del Trabajo (NCT)</p>	<p>Es una escisión de la corriente Roja y de la Alianza Democrática en el momento en que esta se encamina a convertirse en corriente, dirigida por Pedrozo.</p> <p>En un grupo poco numeroso, de alrededor de una docena de integrantes, promovido por Armando Solares con Freddy Godoy y Pablo Gómez, aunque el grupo se desarticula pronto y algunos de sus integrantes regresan a la corriente Roja.</p>

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

	<p>Entre otras cosas, NCT se distinguió por apoyar programas de flexibilidad laboral de las autoridades universitarias, como el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo.</p> <p>A diferencia de las otras corrientes de oposición, NCT no se opone a los puntos impuestos por la modernización, como la utilización de cambios tecnológicos, organización racional del trabajo, aceptación de políticas de reestructuración, flexibilidad e incremento de la calidad y productividad, pues considera que para los retos y necesidades del presente “se requiere un sindicato involucrado con y promotor de cambios tecnológicos de punta”. Lo que estaría relacionado con la necesidad de un “nuevo pacto laboral” que incluya la optimización del trabajo administrativo en la UNAM, para que el sector se convierta en apoyo de la academia y la gestión de las autoridades con la finalidad expresa de optimizar su funcionamiento, calidad y eficiencia.</p> <p>En 2002, como planilla, obtuvieron alrededor del 5% de la votación, postulando como candidato a José Castillo Labra. En 2005 se incorporaron a la planilla “Unidad Democrática” que encabezó Pedrozo. En 2008 se incorporaron a la planilla “Oposición Unida” que volvió a conjuntar la oposición histórica del Bloque Democrático con la de Pedrozo. La planilla fue encabezada por Castillo Labra al ser este un dirigente neutro entre los dos bloques y consiguiendo así una representación en la comisión autónoma de Bolsa de Trabajo, con lo que logró hacer crecer a NCT.</p> <p>En 2011, junto con el Bloque Democrático, conformó la planilla Sindical Incluyente que, con otras ocho fuerzas contendría como Frente Sindical Incluyente en la elección del 2014.</p>
<p>Red de Trabajadores Democráticos (RED)</p>	<p>Es una escisión de la corriente Roja y de la Alianza Democrática en el momento en que esta se encamina a convertirse en corriente, dirigida por Pedrozo.</p> <p>Grupo promovido por Arsenio Castillo –antiguo amigo de Pedrozo–, originalmente bajo el nombre de “RED de trabajadores contra la reelección”, también es poco numeroso, por lo que en general ha formado alianzas con corrientes más grandes. En 2002 se integran a la Planilla Frente por el Cambio, dirigida por Pedrozo, pero en el 2005 lo hacen con la planilla Unidad de trabajadores, del Bloque Democrático. Al salir Arsenio Castillo la dirigencia queda en manos de Ariel Rodríguez.</p>
<p>Unidad de Trabajadores</p>	<p>Planilla del Bloque Democrático en alianza con una facción de la corriente Alianza Democrática y la RED.</p> <p>Después de 1997 se disolvió la planilla de Alianza Democrática y el Bloque Democrático, dirigido por Leticia Morita, Carolina Ledezma y Columba Quintero (hermana de Armando Quintero) participó bajo ese nombre en el proceso de 2002, pero para 2005 su planilla adoptó el nombre de Unidad de Trabajadores, al incorporar a una parte de Alianza Democrática y de la RED.</p>

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

<p>Oposición Unida (planilla)</p>	<p>Planilla de unidad de las fuerzas organizadas entorno al Bloque Democrático, por un lado, y de la corriente de Pedrozo, por el otro. Contendió en 2008 y después se disolvió.</p> <p>En la plenaria de la oposición para elegir a un candidato de unidad, Adrián Pedrozo y Pablo Gómez pierden abrumadoramente. José Castillo Labra gana con un margen de 2 a 1. Con el nuevo candidato a la cabeza, la oposición se recupera de la tendencia decreciente de los años anteriores, y consigue 37.67% de la votación.</p>
<p>Oposición Unida (frente de Pedrozo)*</p>	<p>Planilla del frente de oposición dirigido por Adrián Pedrozo en 2014.</p> <p>En esta planilla se agruparon, entorno a la corriente Alianza Democrática de Pedrozo, las corrientes: Sumando Causas, RED, una parte de Cosire, MAS y una parte de Resistencia.</p>
<p>*No confundir con planilla Oposición Unida (2008)</p>	
<p>Sindical Incluyente</p>	<p>Planilla y frente en el que participó el Bloque Democrático con NCT en 2011 y con ___ en 2014.</p> <p>Una vez disuelta la “Oposición Unida” de 2008 el Bloque Democrático se agrupó con NCT en la planilla Sindical Incluyente, en 2011, mientras las fuerzas de Pedrozo lo hicieron en otra planilla llamada “Alianza Democrática-Cosire” (no confundir con la planilla Alianza Democrática de 1994-1997, ni con la corriente Alianza Democrática).</p> <p>Para 2014 se sumaron las corrientes _____. Pero por primera vez una planilla en la que participó el Bloque Democrático no quedó en segundo lugar de la votación, siendo superada por un punto porcentual por la planilla de Pedrozo.</p>
<p>Frente por el Cambio</p>	<p>Planilla encabezada por Pedrozo en 2002.</p> <p>Una vez disuelta la planilla Alianza Democrática el Bloque Democrático participó como planilla. La corriente de Pedrozo se escindió dos veces, primero con NCT de Solares y luego con la RED de Arsenio, esta última, sin embargo, participó en Frente por el Cambio, junto con la planilla Naranja.</p>
<p>Unidad Democrática (planilla de Pedrozo)*</p>	<p>Planilla dirigida por Pedrozo en el 2005.</p> <p>Resultado de la alianza de NCT, Cosire y Grupo Naranja.</p>
<p>*No confundir con planilla Unidad Democrática (1978-1981)</p>	
<p>Naranja</p>	<p>Corriente formada entorno a la Escuela Nacional de Música, tenía como objetivo la promoción de la renovación del Comité Ejecutivo, por lo que sus candidatos destacaban la cualidad de no haber pertenecido nunca a esta instancia, con excepción de Ángel Benhumea y Mauricio Ramírez.</p>

**Definición general de las corrientes y planillas desarrolladas históricamente en el STUNAM.
*Elaboración propia con información de Basurto, 2006**

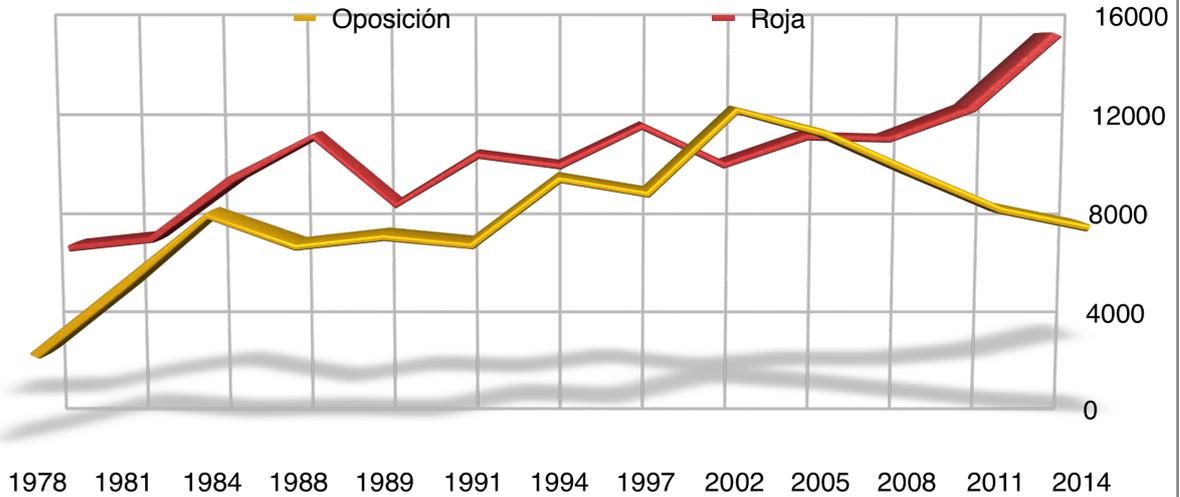
Resistencia	<p>Fundada en 2008 en el contexto de la lucha contra la reforma a la ley del ISSSTE, por ex-miembros de la OTB, luego ATB.</p> <p>Víctor Velasco Damián, su ostensible dirigente, fue obrero minero-metalúrgico, luego estudiante de la carrera de Ingeniería Electrónica, participó en el movimiento estudiantil de 1968; fue aprehendido y pasó cuatro años en Lecumberri y dos en otro reclusorio. Fue candidato de Alianza Revolucionaria a la secretaría general en 1988 y 1989. Actualmente se desempeña como bibliotecario de la Facultad de Contaduría.</p> <p>Se han distinguido por posiciones “radicales” y sectarias que casi siempre han rechazado la posibilidad de conformación de planillas de unidad.</p> <p>En 2011 contendieron en alianza con el MAS y en el 2014 se dividieron en las dos planillas de oposición, donde el grupo de Manuel Figueroa, de la preparatoria 7 se incorporó a la Planilla del Frente Sindical Incluyente con el Bloque Democrático.</p>
Cosire	<p>La Corriente Sindical Resurgimiento (Cosire) ha sido el socio más fiel de la corriente Roja desde su fundación, en marzo de 1981, producto de la escisión derivada de la pretensión de Leonardo Olivos Cuéllar de ocupar la secretaría general del sindicato.</p>
2 de Mayo	<p>Creada en el proceso electoral del 2008 como una escisión de la corriente Roja dirigida por Pablo Gómez Gómez, quien reincorporó la planilla a la alianza con la corriente Roja al finalizar el proceso electoral.</p>
Sumando Causas	<p>Escisión del Bloque Democrático encabezada por Carolina Ledesma.</p>
Proyecto Alternativo Sindical (PAS)	<p>Escisión de la corriente Roja promovida por Gaudalupe Gamboa –antigua operadora y mano derecha de Agustín Rodríguez.</p>

3. Cuadros y gráficas de resultados de procesos electorales de Comité Ejecutivo

Resultados elecciones Comité Ejecutivo, Roja - Oposición 1976 - 2014			
Votantes	Año	Roja	Oposición
11389	1978	7183 63%	3891 34%
13811	1981	7510 54.4%	6301 45.6%
18572	1984	9761 52.5%	8811 47.4%
19840	1988	11358 57%	7720 39%
16850	1989	8799 52%	8060 48%
18849	1991	10654 56.5%	7771 41%
21054	1994	10260 48.7%	10077 47.9%
21304	1997	11735 55%	9569 45%
23469	2002	10294 43.8%	12462 53%
23000	2005	11342 49%	11,685 51%
21572	2008	11261 52.2%	10311 47.8%
21404	2011	12391 57.89%	9015 42%
23536	2014	15139 64.3%	8397 35.7%

*Elaboración propia. Relación porcentual de los resultados que han obtenido en todas las elecciones de Comité Ejecutivo del STUNAM la corriente Roja y las corrientes de oposición.
Fuente: www.stunam.org y Basurto, 2006

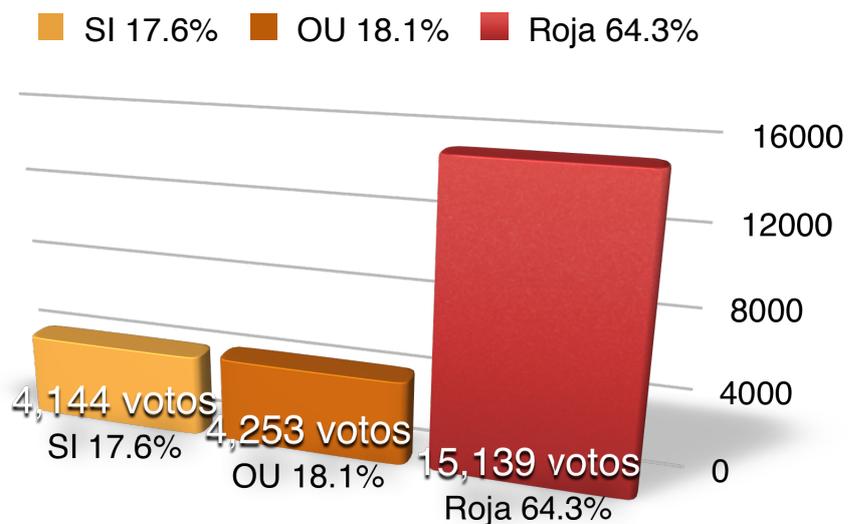
Graficación poligonal de la relación porcentual de los resultados que se han obtenido en todas las elecciones de Comité Ejecutivo del STUNAM la corriente Roja y las corrientes de oposición.



*Elaboración propia. Fuente: www.stunam.org y Basurto, 2006

Subrayamos que la cercanía de los votos obtenidos por la planilla mayoritaria y la oposición es muy estrecha, a pesar de lo cual estas corrientes no han sido incluidas en las instancias de dirección del sindicato en relación con su nivel de representación.

Resultado elección de Comité Ejecutivo 2014-2017



*Elaboración propia. Resultados en relación con las planillas participantes. Fuente: www.stunam.org

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
<i>Elecciones de 1978</i>				
Unidad Democrática	Corriente Roja y Consejo Sindical	Evaristo Pérez Arreola	7 183	63.06
Planilla Democrática	Corriente Sindical Democrática (CSD) (Integrada por Movimiento y 25 de Octubre)		2068	18.15
Cambio	Punto Crítico y Frente Sindical		1049	9.21
Trabajadores de Base en Lucha	Trabajadores de Base en Lucha		506	4.44
Alianza de Trabajadores de la Educación	Alianza de Trabajadores de la Educación		268	2.35
			Votos anulados:	315
			Votos totales:	11 389
			Padrón total:	15 034
			No votaron:	3 645
<i>Elecciones de 1981</i>				
Unidad Democrática	Corriente Roja, Consejo Sindical y Cosire	Evaristo Pérez Arreola	7510	54.30
Bloque de Fuerzas Democráticas	Corriente Sindical Democrática (CSD), Alianza de Trabajadores de la Educación (ATE), Trabajadores de Base en Lucha (TBL), Punto Crítico, Frente Sindical, parte de Cambio, Unidad de Trabajadores, Unión de Trabajadores Independientes, y corrientes de diversas dependencias.	Armando Quintero Martínez	4220	30.55

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
Cambio	Frente Sindical	Javier Centeno	2081	15.06
		Votos totales: Padrón total:	13 811 16 500 aprox.	
<i>Elecciones de 1984</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire	Evaristo Pérez Arreola	9761	52.55
Bloque de Fuerzas Democráticas	Corriente Sindical Democrática (CSD), Alianza de Trabajadores de la Educación (ATE), Trabajadores de Base en Lucha (TBL), Punto Crítico, Frente Sindical, parte de Cambio, Unidad de Trabajadores, Unión de Trabajadores Independientes, corrientes de diversas dependencias. Y Bloque de Trabajadores Independientes.	Armando Quintero Martínez	4318	30.55
Renovación Democrática (RD)	*Aquí surgió esta corriente, escisión académica (Consejo Sindical) de Unidad Democrática.	Rito Terán Olguín	2915	15.70
Alternativa Revolucionaria	Alternativa Revolucionaria	Fernando Talavera Aldana	1578	8.50
		Votos totales: Padrón total:	18 572 20 000 aprox.	
<i>Elecciones de 1988</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire y parte de RD	Evaristo Pérez Arreola	11358	59.54

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
Bloque de Trabajadores Democráticos	Corriente Sindical Democrática (CSD), Alianza de Trabajadores de la Educación (ATE), Trabajadores de Base en Lucha (TBL), Punto Crítico, Frente Sindical, parte de Cambio, Unidad de Trabajadores, Unión de Trabajadores Independientes, corrientes de diversas dependencias, Bloque de Trabajadores Independientes. Y parte de Renovación Democrática.	Armando Quintero Martínez	6069	31.82
Alternativa Revolucionaria	Alternativa Revolucionaria	Arturo Rubio Gómez	1651	6.66
		Votos anulados:	762	
		Votos totales:	19 840	
		Padrón total:	22 700	
		No votaron:	2 860	
<i>Elecciones de 1989 (sólo para secretario general)</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire	Nicolás Olivos Cuéllar	8799	52.19

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
Bloque de Trabajadores Democráticos-Renovación Democrática	Movimiento Sindical Democrático (MSD), conformado por: (Corriente Sindical Democrática (CSD), Alianza de Trabajadores de la Educación (ATE), Trabajadores de Base en Lucha (TBL), Punto Crítico, Frente Sindical, parte de Cambio, Unidad de Trabajadores, Unión de Trabajadores Independientes, corrientes de diversas dependencias, Bloque de Trabajadores Independientes, y parte de Renovación Democrática).	Armando Quintero Martínez	6551	38.88
Organización de Trabajadores de Base	Alternativa Revolucionaria	Víctor Velazco Damián	1509	8.95
		Votos totales:	16850	
<i>Elecciones de 1991</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire	Nicolás Olivos Cuéllar	10654	57.82
Movimiento Sindical Democrático-Organización de Trabajadores de Base	Movimiento Sindical Democrático (MSD): las corrientes del BTB y RD se convirtieron en MSD y se aliaron con la OTB	Luis Bravo Pérez	6704	36.39
Alianza de Trabajadores de Base	Escisión de la OTB que no aceptó la alianza.	Víctor Velazco Damián	1067	5.79

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
		Votos anulados: Votos totales: Padrón total: No votaron:	422 18 849 21 299 2 450	
<i>Elecciones de 1994</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire	Agustín Rodríguez Fuentes	10260	50.44
Alianza Democrática	*Se le llamó Alianza Democrática a la alianza del MSD (BTD, RD y OTB) con una fracción, dirigida por Pedrozo, que ese año salió de la corriente Roja, inconformes con la postulación de Rodríguez Fuentes	Adrián Pedrozo Castillo	9799	48.18
Alternativa Sindical Integradora	Escisión de la corriente Roja.	Leonardo Olivos Cuéllar	278	1.36
		Votos anulados Abstenciones: Votos totales:	578 139 21 054	
<i>Elecciones de 1997</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire	Agustín Rodríguez Fuentes	11735	55.08
Alianza Democrática	Alianza del MSD (BTD, RD y OTB) con una fracción, dirigida por Pedrozo, que salió de la corriente Roja.	Adrián Pedrozo Castillo	8358	39.23
Naranja Unidad de los Trabajadores	Grupo Naranja	Andrés Rodríguez Isabel	1211	5.68

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
		Votos totales: Padrón total:	21 304 25 594	
<i>Elecciones de 2002</i>				
Roja FFM	Roja FFM	Agustín Rodríguez Fuentes	10294	45.02
Frente por el Cambio	Roja de Pedrozo, Naranja y RED	Adrián Pedrozo Castillo	5494	24.2
Corriente Sindical Resurgimiento	Cosire (escisión de la Roja)	Benito Cristóbal Ortiz	2931	12.9
Bloque de Trabajadores Democráticos (BTD)	Corrientes que conformaron el BTD y MSD	Leticia Arteaga Morita	2860	12.6
Nueva Cultura del Trabajo (NCT)	Escisión de la corriente Roja que se separó de Pedrozo	José Castillo Labra	1177	5.2
		Abstenciones: Votos totales:	1 268 23 469	
<i>Elecciones de 2005</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire y Frente Sindical Unitario (FSU)	Agustín Rodríguez Fuentes	11342	49.11%
Unidad Democrática	Fuerza Roja, Roja de Pedrozo, Cosire, NCT, Grupo Naranja	Adrián Pedrozo Castillo		
Unión de Trabajadores	Corrientes que conformaron el BTD, RED y parte de Alianza Democrática.	Leticia Morita		
Coalición de Trabajadores Administrativos y Académicos				
Movimiento Naranja	Grupo Naranja			

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
		Votos totales:	23000	
<i>Elecciones de 2008</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire y FSU	Agustín Rodríguez Fuentes	11261	52.2
Oposición Unida	Conformada por la alianza de las corrientes del BTD; y NCT; AD-Roja de Pedrozo	José Castillo Labra	8126	37.67
2 de Mayo	Escisión de la corriente Roja.	Pablo Gómez Gómez	1387	6.43
Resistencia	Resistencia	Víctor Velazco Damián	798	3.7
		Total de votos emitidos contados:	21572	
		Votos anulados:	781	
		Total de abstenciones:	130	
		Total de votos depositados en urna:	22483	
		(78.76%)		
<i>Elecciones de 2011</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM Cosire, FSU y 2 de Mayo	Agustín Rodríguez Fuentes	12391	57.89
Sindical Incluyente	Alianza entre NCT y las corrientes del BTD.	José Castillo Labra	4217	19.70
Alianza Democrática – COSIRE	Alianza democrática-Roja de Pedrozo, Cosire	Adrián Pedrozo Castillo	3893	18.19
MAS Resistencia	Alianza entre MAS (escisión de la corriente Roja) y Resistencia	Adriana M. Ayala Correa	695	3.25

Resultados de elecciones de Comité Ejecutivo de 1978 a 2014
***Elaboración propia. Fuentes: www.stunam.org Pulido, 1995, 2004 y Basurto, 2006**

Planilla	Corrientes	Candidato a la secretaría General	Votos	Porcentaje
Nueva Política Institucional			210	0.98
		Total de votos: Total de votos asignados:	21863 21406	76.17
<i>Elecciones de 2014</i>				
Roja Unidad Sindical	Roja FFM, Cosire, FSU y 2 de Mayo	Agustín Rodríguez Fuentes	15139	64.3
Oposición Unida	Alianza Democrática-Roja de Pedrozo, Cosire, Sumando Causas, MAS, Resistencia y RED	Adrián Pedrozo Castillo	4253	18.1
Frente Sindical Incluyente	BTD, NCT, FTB, UGTM, UT, MASI, MAS, PAS, Resistencia, AD	José Castillo Labra	4144	17.6
		Votos asignados:	23536	

Fuentes primarias

El trabajo de investigación de fuentes primarias consistió, además de la realización de entrevistas, en la observación directa de una serie de más de 65 eventos sindicales (Congreso General, CGRs, reuniones de las comisiones políticas de las distintas corrientes y planillas sindicales, así como procesos electorales).

En el caso tanto de las Entrevistas Autobiográficas Narrativas (EAN), como de las Entrevistas Semi-Estructuradas (ESE) que se referencian a continuación, se han omitido algunos nombres, con el fin de guardar la confidencialidad en los casos que lo hemos estimado necesario, aunque se incluyen algunos datos que permiten ubicar el perfil del entrevistado. No se consigna el total de entrevistas realizadas durante la investigación, sólo las que son citadas explícitamente en el presente trabajo de exposición.

EAN René Rivas
11/09/2013

Nombre	René Rivas Ontiveros
Dependencia	Facultad de Estudios Profesionales Aragón
Puesto	Profesor investigador de Tiempo Completo, Titular C
Antigüedad	38 años
Salario promedio	
Cargo en el sindicato	
Antigüedad en ese cargo sindical	
Antigüedad en su participación sindical	38 años
¿ Tiene licencia económica?	no
Si sí ¿Cuanto tiempo ha tenido la licencia?	

**Corriente o frente
sindical actual**

Ninguno

EAN José Palma
14/03/2014

Nombre

José Refugio Palma Atlixqueño

Dependencia

Facultad de Estudios Profesionales Zaragoza, campo 1

Puesto

Laboratorista

Antigüedad

34 años

Salario promedio

Cargo en el sindicato

Comisionado en la Comisión Contractual Mixta Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo

**Antigüedad en ese cargo
sindical**

3 años

**Antigüedad en su
participación sindical**

34 años

**¿Tiene licencia
económica?**

sí

**Si sí ¿Cuanto tiempo ha
tenido la licencia?**

3 años

**Corriente o frente
sindical actual**

Sindical Incluyente; Bloque Democrático

EAN Armando Quintero
31/03/2014

Nombre

Armando Quintero Martinez

Puesto

Presidente de Unidad y Renovación (UNyR), del PRD.
Fundador del Bloque Democrático

Cargo en el sindicato

Fundador del Bloque Democrático

Corriente o frente sindical actual

Sindical Incluyente, Bloque Democrático

ESE Silvia Villegas

21/02/2014

Nombre

María Silvia Villegas Nieves

Dependencia

Facultad de Odontología

Puesto

Jefe de sección

Antigüedad

26 años

Salario promedio

Cargo en el sindicato

Comisionada en la comisión mixta transitoria para el análisis de personal de confianza

Antigüedad en ese cargo sindical

3 años

Antigüedad en su participación sindical

27 años

¿Tiene licencia económica?

sí

Si sí ¿Cuanto tiempo ha tenido la licencia?

3 años

Corriente o frente sindical actual

Sindical Incluyente

ESE Hombre 2

3/03/2014

Nombre

xxxxxxxxxxx

Dependencia

FES Acatlán

Puesto

Laboratorista

Antigüedad	8 años
Salario promedio	7,120
Puesto en el sindicato	Subcomisionado de calidad y eficiencia; Delegado
Antigüedad en ese puesto sindical	2 años
Antigüedad en su participación sindical	7 años
¿Tiene licencia económica?	No
Si sí ¿Cuanto tiempo ha tenido la licencia?	
Corriente o frente sindical actual	Roja
Corriente sindical de procedencia	Una facción de COSIRE

ESE Hombre 3
4/03/2014

Nombre	xxxxxxxxxxxxxx
Dependencia	Prepa 4
Puesto	Auxiliar de Laboratorio
Antigüedad	26 años
Salario promedio	8,000
Puesto en el sindicato	Delegado sindical
Antigüedad en ese puesto sindical	6 años
Antigüedad en su participación sindical	
¿Tiene licencia económica?	
Si sí ¿Cuanto tiempo ha tenido la licencia?	
Corriente o frente sindical actual	COSIRE

ESE Hombre 4
6/03/2014

Nombre	xxxxxxxxxxxxxx
Dependencia	FES Aragón
Puesto	De Oficial Administrativo / Bibliotecario
Antigüedad	30, 6 meses (Jubilado en el 2006)
Salario promedio	
Puesto en el sindicato	Delegado, subcomisiones (todas) Higiene y Seguridad
Antigüedad en ese puesto sindical	30 años
Antigüedad en su participación sindical	30 años
¿Tiene licencia económica?	
Si sí ¿Cuanto tiempo ha tenido la licencia?	
Corriente o frente sindical actual	Oposición / BTD / RD /
Corriente sindical de procedencia	

ESE Imelda Olmos
7/03/2014

Nombre	Imelda Olmos Navarro
Dependencia	FES Cuatitlan
Puesto	Jefe de servicios
Antigüedad	33 años
Salario promedio	
Cargo en el sindicato	Comisionada de la comisión mixta contractual de Escalafón

Antigüedad en ese cargo sindical	5 años
Antigüedad en su participación sindical	23 años
¿Tiene licencia económica?	Sí
Si sí ¿Cuanto tiempo ha tenido la licencia?	5 años
Corriente o frente sindical actual	Sindical Incluyente
Corriente sindical de procedencia	Roja

ESE Guadalupe Jiménez
11/03/2014

Nombre	Guadalupe Jiménez Díaz
Dependencia	CENDI Zaragoza
Puesto	Rescindida
Corriente o frente sindical actual	Sindical Incluyente

ESE Juan Castillo
2/04/2014

Nombre	Juan Castillo
Dependencia	Tienda UNAM
Puesto	Auxiliar de Intendencia
Antigüedad	3 años
Salario promedio	
Cargo en el sindicato	
Antigüedad en ese cargo sindical	

Antigüedad en su participación sindical

3 años

¿Tiene licencia económica?

no

Si sí ¿Cuanto tiempo ha tenido la licencia?

Corriente o frente sindical actual

Sindical Incluyente

ESE Anna Domínguez

4/04/2014

Nombre

Anna Domínguez

Dependencia

FES Zaragoza

Puesto

Secretaria

Corriente o frente sindical actual

Bloque de Trabajadores Democráticos

Bibliografía

Adorno, T.W., Et. al. (2006) “La Personalidad autoritaria (Prefacio, Introducción y Conclusiones)” en *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, No 12, julio-diciembre. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Nacional de Educación a Distancia. URL: <http://es.scribd.com/luisdo/d/22853536-Adorno-T-W-et-al-La-personalidad-autoritaria-1969>. pp.155-200. España.

Andrade, Larry (2007) “Del tema al objeto de investigación en la propuesta epistemológica de Hugo Zemelman”, en *Cinta de Moebio, Revista de epistemología de ciencias sociales*. Vol. 30. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. pp.262-286. Chile.

Appel, Michael (2005) “La entrevista autobiográfica narrativa: Fundamentos teóricos y la praxis del análisis mostrada a partir del estudio de caso sobre el cambio cultural de los Otomíes en México”, en *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research Sozialforschung*. Vol. 6, No. 2, Art. 16. Institute for Qualitative Research. Center for Digital Systems. Freie Universität Berlin. URL estable: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-16-s.htm>. Alemania.

Argott, Lucero, Gabriela Barrueta y Arturo Ramos (2004) “Hacia una metodología crítica en las ciencias sociales (Zemelman y el pensamiento dialéctico)”, en Luis Llanos Hernández, María Antonieta Goytia Jiménez y Arturo A. Ramos Pérez (coordinadores) *Enfoques metodológicos críticos e investigación en ciencias sociales*. Universidad Autónoma Chapingo, Plaza y Valdés. México.

Atkinson, Robert (1998): “The life story interview.” Sage. Capítulo 1. London, UK.

Baccus, M. D. (1986) "Sociological indication and the visibility criterion of real world social theorizing", en *Ethnomethodological studies of work*, Editado por Harold Garfinkel. Routledge & Kegan Paul. London y New York. UK y USA.

Barañano, Ascensión, José Luis García, María Cátera y Marie Devillard coordinadores (2007) *Diccionario de relaciones interculturales, diversidad y globalización*. Editorial Complutense. Madrid, España.

Basurto, Jorge (2006) *La vida política del Sindicato de Trabajadores de la UNAM*. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Benjamin, Walter (1989) *Discursos interrumpidos*. Taurus. Buenos Aires, Argentina.

(2009) *La dialéctica en suspenso. Fragmentos sobre la historia*. LOM Editores. Edición Kindle. Santiago, Chile.

Bensunsán, Graciela (1995) "Los dilemas de la democracia industrial", en Graciela Bensunsán, et. al. *Competencia internacional vs democracia industrial*, Fundación Friedrich Ebert, UAM-Xochimilco, UAM-Iztpalapa, pp.47-69. México.

(1998) "La naturaleza de los sindicatos y la cláusula de exclusión", *La Jornada Laboral, 24 de Septiembre*. México.

Bensunsán, Graciela y Kevin Middlebrook (2013) *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. FLACSO-México, UAM-Xochimilco, CLACSO. Edición Kindle. México.

Bizberg, Ilán (1982) *La acción obrera en Las Truchas*. El Colegio de México. México.

(1990) *Estado y sindicalismo en México*. El Colegio de México. México.

Bobbio, Norberto (1985) *Crisis de la democracia*. Ariel. Barcelona, España.

Briggs, Charles L. (1986) *Learning how to ask*. Cambridge University Press. Capítulo 3. Cambridge, UK.

Burke, Peter (1999) *The italian renaissance. Culture and Society in Italy*. Tercera Edición, Polity Press. Edición Kindle. Cambridge, UK.

(2006) *Lenguas y comunidades en la Europa moderna*. Akal. Madrid, España.

Cuéllar, Angélica (2002) *La cara oculta de Ruta 100*. Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, (coordinada por Enrique de la Garza), Vol VI. Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional de la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organization, Plaza y Valdés. México.

Dahl, Robert (2012) *La democracia*. Planeta. Edición Kindle. Barcelona, España.

Darlington, Ralph y Martin Upchurch (2012) "A reappraisal of the rank-and-file versus bureaucracy debate" en *Capital & Class*, 36:77. SAGE / Conference of Socialist Economics. URL estable: <http://cnc.sagepub.com/content/36/1/77>. UK.

De Castro, Carlos y Andrés Pedreño (2012a) "Introducción. La Gran Reestructuración: sociología económica de la crisis global y actualidad de la crítica de Karl Polanyi al liberalismo económico", en *AREAS*, no.31. pp.5-7. Murcia, España.

(2012b) “El péndulo de Ponalyi: de la desdemocratización a la resistencia social”, en *AREAS*, no.31. pp.9-24. Murcia, España.

De la Garza, Enrique (1983) *El método del concreto-abstracto-concreto*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.

(1988) *Hacia una metodología de la reconstrucción*. Porrúa, México.

(1991) “Cultura y crisis del corporativismo en México”, en José Luis Barros, Javier Hurtado y Germán Pérez (comps.) *Transición a la democracia y reforma del estado en México*, Col. Las Ciencias sociales, Ed. Universidad de Guadalajara, Miguel Ángel Porrúa, FLACSO México. México.

(1992) “Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos obreros en México”, en Enrique de la Garza (coord.), *Crisis y sujetos sociales en México*. Universidad Nacional Autónoma de México y UAM-Iztapalapa. México.

(2000) “Sindicatos”, *Léxico de la Política*, Fondo de Cultura Económica. URL: docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicatos.pdf. Consulta: 10/2010. México.

(2001) “Democracia, representatividad y legitimidad sindical”, en Enrique De la Garza (Coord.) *Democracia y cambio sindical en México*. Fundación Friedrich Eber, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO, Plaza y Valdés. México.

(2002) *La democracia de los telefonistas*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México (coordinada por Enrique de la Garza) Vol. 1. Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional de la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organization, Plaza y Valdés. México.

(2008) "Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico" en *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del Trabajo*. UAM-I, Plaza y Valdéz. México.

(2012) "La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano", en Enrique de la Garza y Gustavo Leyva (eds.) *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*. Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica. pp.229-255. México.

De la Garza, Enrique, et. al., (1986). "La investigación sobre la base obrera en México: un balance preliminar", en *Nueva Antropología. Revista de ciencias sociales. Vol. VIII, no.29, Antropología y clase obrera*. CONACYT, Departamento de Antropología UAM-Iztapalapa. pp.85-105. México.

De la Garza, Enrique, Coordinador (2002-2003) *Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México*. Universidad Autónoma Metropolitana; Instituto de Estudios del Trabajo; Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional de la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organization; Plaza y Valdés editores. Diez volúmenes. México.

Doeringer, Peter y Michael Piore (1983) "Los mercados internos de trabajo", en Luis Tohaira (comp.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad. pp.341-369. Madrid, España.

Echeverría, Bolívar (2006) *Vuelta de siglo*. Ediciones Era, México.

(2010) *Definición de la cultura*. Fondo de Cultura Económica, Ítaca.

Echeverría, Bolívar, compilador (2013) *La mirada del ángel. En torno a las tesis de la historia de Walter Benjamin*. ERA. Edición Kindle. México.

Eldestein, David y Malcom Warner (1976) *Comparative Union Democracy: Organisation and Opposition in British and American Unions*. Transaction Books, Rutgers– State University of New Jersey, New Brunswick. Edición Google Play Books. USA.

Flores, Joaquin (2007) *Reinventando la democracia. El sistema de Policía Comunitaria y las luchas indias en el estado de Guerrero*. Plaza y Valdés, El Colegio de Guerrero A.C. México.

Gatica, Ignacio (2001) *Democracia sindical y construcción de legitimidad en el SITUAM*, Tesis de doctorado. Doctorado en Estudios Sociales, UAM-Iztapalapa, 321 páginas. México.

(2003) *Democracia y Construcción de la legitimidad en el SITUAM*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México (coordinada por Enrique de la Garza) Vol. VII. Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional de la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organization, Plaza y Valdés. México.

Granovetter, Mark (1985) “Economic Action and Social Structure: The problem of embeddedness”, en *The American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3 (Nov.), Published by The University of Chicago Press. pp. 481-510. USA.

Giddens, Anthony Et. al (1990) *La teoría social hoy*. Alianza Editorial. España.

Guevara Niebla, Gilberto (1988). *La democracia en la calle: crónica del movimiento estudiantil mexicano*. Siglo XXI. Edición Google Play Books. México.

Hamel, Rainer Enrique (1984) “Análisis conversacional”, en *Estudios de*

Lingüística Aplicada, Año 2, no.3. CELE, UNAM. México.

(1987) “El conflicto lingüístico en una situación de diglosia”, en Héctor Muñoz (ed.) *Funciones sociales y conciencia del lenguaje. Estudios sociolingüísticos en México*. Universidad Veracruzana. pp.13-44. Xalapa, México.

(1988) “La sociolingüística en América Latina: Notas sobre su dependencia y perspectivas”, en Yolanda Lastra y Héctor Muñoz (eds.) *Sociolingüística Latinoamericana*. UNAM. México.

Herrera, Fernando (2005) *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*. UAM. México.

Horkheimer, Max (1973) *Crítica de la razón instrumental*. Ed. Sur. Buenos Aires, Argentina.

Hyman, Richard (1973) “Industrial conflict and the political economy” en, *Socialist Register* 10. pp. 53-101. USA.

(1975) *Industrial Relations. A marxist Introduction*. Ed. Macmillan Press LTD. UK.

(1989) *The political economy of Industrial Relations: Theory and practice in a Cold Climate*. McMillan. Basingstoke, UK.

Izquierdo, Jesús (2012) “Alteridad del pasado, indisciplina del presente. Karl Polanyi, Otto Brunner y los usos de la vieja Europa” en *AREAS*, no.31, pp.41-53. Murcia, España.

Jaimez, René (2012) *Género y falocentrismo en la UNAM. Poder, dominación y resistencia en el trabajo administrativo*. Tesis de licenciatura.

Licenciatura en Antropología Social. Escuela Nacional de Antropología e Historia. México.

Levi, Margaret et. al. (2009) "Union Democracy Reexamined", en *Politics and Society*. URL estable: <http://pas.sagepub.com/content/37/2/203> SAGE publications. pp.203-228. UK.

Leyva, M. A. (1995) *Poder y dominación en los Ferrocarriles Nacionales de México*. UAM-Iztapalapa. México.

Leyva, M. A. y Javier Rodríguez Lagunas (2002) *Democracia y legitimidad en los sindicatos de la aviación*. Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, (coordinada por Enrique de la Garza) Vol. II. Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional de la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organization, Plaza y Valdés. México.

Lipset, Seymour, Trow y Coleman (1956) *Union Democracy. The internal politics of the international typographical union*. Anchor Books, Doubleday & Company, Inc. New York, USA.

Lipset, Seymour (1959) "Democracy and Working-Class Authoritarianism", en, *American Sociological Review*, Vol. 24, No. 4, Agosto, Published by: American Sociological Association URL estable: <http://www.jstor.org/stable/2089536>. Consultado: 21/04/2013 23:54. pp.482-501. USA.

Llamas, Ignacio (1989) *Educación y mercados de trabajo en México*. UAM. México.

Marx, Carlos (1974) *El capital*. Siglo XXI. México.

(1975) *Miseria de la filosofía*. Siglo XXI. México.

Melgoza, Javier y Rafael Montesinos, (2002). *Representatividad, democracia y legitimidad en el Sindicato Mexicano de Electricistas*. Col. "Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México" (coordinada por Enrique de la Garza) Vol. III. Plaza y Valdés – Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO) - UAM. pp.139-171. México.

Melgoza, Javier y Sergio Sánchez (2014) "Reflexiones conceptuales sobre la democracia sindical. Una mirada desde México a principios del siglo XXI", en Adriana Martínez, Octavio Maza, Redi Gomis, Juan José Morales (coomps) *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. pp.871-883. México.

Michels, Robert (1969) *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Amorroutu, 2 volúmenes. Buenos Aires, Argentina.

Miller, S.M. y Frank Riessman (1961) "'Working-Class Authoritarianism': A Critique of Lipset", en *The British Journal of Sociology*, Vol. 12, No. 3 (Sep., 1961), Published by: Wiley on behalf of The London School of Economics and Political Science. URL estable: <http://www.jstor.org/stable/587819>. Consultado: 22/04/2013 01:45. pp. 263-276. UK.

Moscovici, Serge (1985) *La era de las multitudes. Un tratado histórico de la psicología de masas*. Fondo de Cultura Económica. México.

Novelo, Victoria y Augusto Urteaga (1979) *La industria entre los magueyales*. Nueva Imagen. México.

Novelo, Victoria (1989) *Democracia y sindicatos*. CIESAS, El caballito. México.

Novelo, Victoria (1996) "Propuestas para el estudio de la cultura obrera", en *Nueva Antropología, Revista de Ciencias Sociales* núm. 29. CONACYT, INAH, UAM. pp.65-83. México.

Ochs, Elinor (2000): "Narrativa", en Van Dijk, Teun (ed.) *El discurso como estructura y proceso*: Gedisa. pp.271-303. Barcelona, España.

Pérez Cruz, José Enrique (2009) "Ochenta años de luchas sindicales en la UNAM. Las relaciones laborales en la Universidad Nacional Autónoma de México (1929-2009): Cronología", en *Legado Sindical. Órgano informativo del Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo Universitario*. Nueva época, no.2, septiembre. pp.4-19. México.

(2010a) "A ochenta años del surgimiento de la primera organización sindical en la Universidad Nacional (1929-2009): La Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma (1929-1935)", en *Legado Sindical. Órgano Informativo del Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo Universitario*. Nueva época, no.3, enero. pp.5-19. México.

(2010b) "A ochenta años del surgimiento de la primera organización sindical en la Universidad Nacional (1929-2009): El primer STUNAM, la Nueva Ley Orgánica y la construcción de la Ciudad Universitaria (1945-1963)", en *Legado Sindical. Órgano Informativo del Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo Universitario*. Nueva época, no.5, septiembre. pp.4-71. México.

Piore, Michael (1983) "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Luis Tohaira (comp.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad. pp.193-221. Madrid, España.

Pulido, Alberto (1995) *La crónica de 50 años del sindicalismo universitario (1929, 1979)*. STUNAM. URL estable: <http://www.stunam.org.mx/22historia/22histsindiuniver/22indhistsins.htm>. Consultado: 10/2011. México.

(2004). *El sindicalismo en la UNAM. Cifras, hechos y datos*. UNAM, STUNAM. URL estable: <http://www.stunam.org.mx/22historia/22sindicalismounam/22indsindicalismo.htm> Consultado: 10/2011. México.

Ravelo, Patricia y Sergio Sánchez (2003) *Protesta y restauración sindical en el IMSS*. Colección “Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México” (coordinado por Enrique de la Garza) Vol. V. Plaza y Valdés – Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO) - UAM. México.

Reich, Wilhelm (1936) “La familia autoritaria como aparato de educación”, fragmento de *Die Sexualität im Kulturkampf, Zursozialistischen Umstrukturierung*. Sexpol-Verlag. URL: <http://es.scribd.com/doc/25531547/La-familia-autoritaria-como-aparato-de-educacion-Reich-Wilhelm>. Consultado: 02/2012. Copenhagen, Dinamarca.

Reyes, Joel (1997) *Formación y participación de grupos políticos en la practica de la democracia sindical del SME*, Tesis de maestría en Sociología del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México.

Reygadas, Luis (1989) *Corporativismo y reconversión industrial. Trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana*, Tesis de maestría en Ciencia política, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. México.

Riemann, Gerhard & Fritz Schütze (1991): “Trajectory” as a basic theoretical concept for analyzing suffering and disorderly social processes”, in Maines, David R. (ed.): *Social organization and social process. Essays in Honor of Anselm Strauss*. Aldine de Gruyter. pp.333-357. New York, USA.

Rivas, René y Miguel Sánchez, (2007) “La UNAM y su autonomía: proceso histórico en tres tiempos” En *Foro Universitario*, número 11, Mayo. pp. 26-32. México.

Roces, Wenceslao (1975) *Los problemas de la universidad. Artículos y conferencias*. Ediciones SPAUNAM, Asociación Cultural Wenceslao Rocés, Archivo Digital Wenceslao Rocés. URL estable: www.wenceslaoroces.org/arc/roces/art/probuniv.htm. Consultado: 17/06/13 10:19. México.

Roxborough, Ian y Mark Thompson (1982) “Union elections and democracy in México: a comparative perspective”, en *British Journal of Industrial relations*, vol. 20, no. 2, july. UK.

Sartori, Giovanni (2012) *¿Qué es la democracia? Nueva edición ampliada y revisada*. Taurus. Edición Kindle. México.

Sánchez, Sergio (1990) *El “nuevo” revisionismo en el sindicalismo de “izquierda” en México entre 1982 y 1988*. Cuadernos de la casa chata, CIESAS. México.

Sánchez, Sergio y Edgar Belmont (2006) “Los sindicatos en la transición. Interpretaciones y debates en América Latina”, en Enrique De la Garza (Coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*, Anthropos, UAM. Barcelona, España.

Santisteban, Luis, Coordinador (1990). *La UNAM y sus Trabajadores*. Secretaría administrativa, Coordinación General de Asuntos Laborales, Dirección General de Personal, UNAM. México.

Sariego, Juan (1988) *El Estado y la minería mexicana. Política, trabajo y sociedad durante el siglo xx.*, FCE, México.

Schmitter, Philippe y Lehbruch (1979) *Trends toward corporatist intermediation*, Sage. London, UK.

Schmitter, Philippe (1992) "Teoría del corporativismo", en Alcántar Ocampo (comp.) *Ensayos de Philippe C. Schmitter*. Editorial de la Universidad de Guadalajara, Colección Laberintos de Cristal. Guadalajara, México.

Strauss, George (1991) *Union Democracy*. Working Paper Series, Institute for Research on labor and Employment, University of California, Berkeley. USA.

Thompson, E.P. (1989) *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Crítica en dos tomos. Barcelona, España.

Trejo Delarbre, Raúl (1990) *Crónica del sindicalismo en México, 1976-1988*. UNAM, Siglo XXI. Edición Google Play Books. México.

Vázquez, Luis (1991) *Cultura obrera entre los cordeleros de Yucatán*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán. México.

(1999) *Identidad, Henequén y Trabajo*. El Colegio de México. México.

Veraza, Jorge (1999) *Revolución mundial y medida geopolítica de capital. A 150 años de la revolución de 1848*. Itaca. México.

(2007) *Leer El capital hoy. Pasajes selectos y problemas decisivos*. Itaca, Paradigmas y Utopías. México.

(2008) *Subsunción real del consumo al capital. Dominación fisiológica y psicológica en la sociedad contemporánea*. Itaca. México.

(2011) *Del reencuentro de Marx con América Latina en la época de la degradación civilizatoria mundial. La subsunción real del consumo bajo el capital, la historia del desarrollo capitalista y la reconstrucción del marxismo hoy (antología de la obra de Jorge Veraza)*. Ed. Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia. Bolivia.

Voss, Kim y Rachel Sherman (2000) "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement", en *American Journal of Sociology*, Vol. 106, No. 2 (September), Published by: The University of Chicago Press. URL estable: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/316963>. Consultado: 26/04/2013 22:51. pp. 303-349. USA.

Weber, Max (1964) *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica. México.

Zapata, Francisco (1978) *Las Truchas, acero y sociedad en México*. El Colegio de México. México.

(1995) *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*. Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. México.

Zemelman, Hugo (1987a) *Uso crítico de la teoría*. El Colegio de México. México

(1987b) *Conocimiento y sujetos sociales. Contribución al estudio del presente*. Jornadas III, El Colegio de México. México.

(1989) *Crítica epistemológica de los indicadores*. Jornadas, 114, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México. México.

(1990) “Un breve debate alrededor de una doble crítica”, en *Estudios Sociológicos*, Vol. VIII, No.22, El Colegio de México. México.

(2005) “Pensar teórico y pensar epistémico. Los desafíos de la historicidad en el conocimiento social”, en *Voluntad de conocer. El sujeto y su pensamiento en el paradigma crítico*. Anthropos. pp.63-79. Barcelona, España.

(2011) *Reflexiones entorno a la relación entre epistemología y método*. Serie Seminarios y Conferencias, Vol. 1. Cerezo Editores. Edición Kindle. México.