



Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

Maestría en Estudios Sociales

Línea de Estudios Laborales

“Política interna y construcción de la legitimidad de la dirigencia en
el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte
Colectivo “METRO” (SNTSTC)”

Tesis que en opción al grado de Maestra en Estudios Sociales
presenta:

Matilde Guevara Hernández

Tutor: Dr. Enrique de la Garza Toledo

México, Distrito Federal. Enero de 2005

CONTENIDO.

	Página.
PROLÓGO	IV
INTRODUCCIÓN.	01
1. ¿Por qué estudiar un sindicato?	
2. El caso que nos ocupa	
3. ¿Qué, por qué, cómo, dónde y cuándo?	
PARTE I DEMOCRACIA y LEGITIMIDAD	
CAPÍTULO 1 DISCUSIÓN TEÓRICA.	
1.1 Democracia y Legitimidad	22
1.2 Democracia y legitimidad sindical	40
CAPÍTULO 2 CORPORATIVISMO, DEMOCRACIA Y LEGITIMIDAD SINDICAL EN MÉXICO.	
2.1 El corporativismo: polémica y definiciones	53
2.2 Corporativismo y sindicatos	57
2.3 Corporativismo: ¿dique de la transición democrática en México?	69
PARTE II. EMPRESA, SINDICATO Y GOBIERNO	
CAPÍTULO 3 Sistema de Transporte Colectivo (Metro) y el Sindicato	74
3.1 El Sistema de Transporte Colectivo: motor de la ciudad	75
3.1.1 Organización del trabajo	
3.1.2 El Sistema de Transporte Colectivo en números	
3.2 Sindicato Nacional de Trabajadores del STC: vaivenes de la organización de los trabajadores.	87
3.2.1 Dirigencias y conflictos que hicieron historia	
CAPÍTULO 4 Sindicato y sistema político	108
4.1 El sindicato en el panorama político y laboral: alianzas	
4.2 Tipo de relaciones con el gobierno local	

PARTE III. Construcción de la legitimidad y prácticas políticas

INTERACCIÓN EN LA VIDA SINDICAL ENTRE PROCESOS Y PRÁCTICAS:
¿LEGITIMIDAD Y DEMOCRACIA?

CAPÍTULO 5 Estructura formal y prácticas: distribución del poder	124
5.1 Estructura y funcionamiento: lo informal de lo formal	
A. Organización sindical e interacción.	
B. Estructura sindical: flujos de comunicación	
C. Toma de decisiones	
5.2 Elecciones	140
A. Disposiciones formales	
B. Organización, vigilancia y participación	
C. Esquizofrenia electoral	
5.3 La oposición ¿apoyo indirecto a la hegemonía?	155
CAPÍTULO 6 Intercambios y disposiciones informales: la legitimidad	
6.1 Sindicato y la gestión de la mano de obra	168
A. Contratación	
B. Proceso de escalafón	
C. Protección de sanciones	
D. Prestaciones	
6.2 Significados, lo que se dice y lo que se hace.	185
A. Líder, sindicato, intercambios: percepciones en la interacción	
B. Legitimación o la vivencia de la cultura del “ya ni modo”	
REFLEXIONES FINALES	204
REFERENCIAS	219
ANEXOS	230
Formatos para la recolección de información del trabajo de campo	231
Diseño organizacional del SNTSTC.....	235
Plan Maestro de desarrollo del metro	
Informe anual de actividades del comité ejecutivo	
Actas de asambleas.	
Publicaciones de la oposición.	

Prologo.

Mi interés por el tema del trabajo, surge desde que, al terminar la preparatoria, cuando estaba en espera de la convocatoria de examen de admisión para la universidad, ingresé a trabajar en uno de los talleres de confección de San Juan del Río, Querétaro, ciudad industrial por excelencia. A la que mi familia se mudó con el fin de acceder a mejores escuelas de educación media superior. De igual forma, desde nuestra llegada a la ciudad, mi madre se empleó en una de las fábricas de maquila de aparatos electrónicos.

Durante ese tiempo, en ambas fábricas se vivió el proceso de formación de sindicatos, acción, que las directivas de las mismas, se apresuraron a encabezar y adaptar a sus intereses. Esa experiencia, así como la convivencia con las demás trabajadoras, me llevaron a interrogarme acerca de la interacción en el espacio laboral, así como las consecuencias del trabajo en la maquila en las relaciones personales de los trabajadores, sus formas de esparcimiento, la relación jefe-subordinado; en fin, comprendí que el trabajo mueve al mundo y va dando forma a la sociedad, en ese proceso del que habló Marx, en el que el hombre es determinado por la sociedad, al tiempo que él mismo va reconstruyendo las interacciones, con ello la vida social y el mundo, todo, cambia en el devenir del tiempo.

Así en la Universidad Metropolitana de Xochimilco, al cursar la licenciatura en sociología durante el octavo trimestre, conocí al Maestro Carlos García, en su clase de sociología laboral leí artículos del Doctor De la Garza; y pude estar presente en varias de las conferencias del doctor, lo que me impulso a tener como meta cursar la maestría en estudios laborales.

El producto que se materializa en este documento no es resultado únicamente de horas de trabajo individual, sino que es consecuencia del apoyo incondicional de

los trabajadores del metro, sindicalizados, disidentes y los de oposición, así como de muchas otras personas que aceptaron cooperar de alguna forma.

Por ello les agradezco a cada uno de los entrevistados, porque siempre participaron con entusiasmo, por lo general nos entrevistamos entre seis y ocho horas, divididas en etapas. Esto significa que me dieron su tiempo y su confianza de manera abierta, me abrieron las puertas de su casa, y muchos, además me ofrecieron su amistad.

En especial agradezco al Sr. Jefe de Estación Stalin González, porque me dedicó cerca de 25 sesiones, en las cuales aprendí mucho del metro, del trabajo que desempeñan los entrevistados, y pude compartir y convivir en el espacio laboral cotidiano, por ejemplo en una de estas sesiones, se dio la oportunidad de abordar una cabina de conducción, en el convoy 036 con rumbo a Observatorio, el cual presentaba algunas fallas y que el Sr. Stalin verificó y corrigió en pocos minutos, gracias a los más de veinte años de experiencia laboral. Así mismo me presentó a algunos trabajadores que aceptaron ser entrevistados, generando una cadena de informantes muy valiosa.

Agradezco el apoyo sin reparo y la confianza que me dio uno de los integrantes del comité ejecutivo, de quien omito el nombre, a petición suya. Gracias a quien pude moverme en el edificio sindical con libertad y asistir al congreso sindical realizado en noviembre de 2003.

El gusto con el que los trabajadores del metro participaron conmigo me hace reflexionar acerca de lo mucho que quiere decir la sociedad, todas las palabras y experiencias que acumuladas buscan encontrar sendas para expresarse, anhelan encontrar eco para de alguna forma, al modo de cada cual, se realice esa pequeña contribución que como seres humanos estamos obligados para lograr mejoras en nuestra sociedad.

Indudablemente en esta empresa, el apoyo del Doctor Enrique de la Garza es invaluable, y le expreso mi más sincero agradecimiento y la admiración que le tengo como intelectual y estudioso de los fenómenos laborales.

Sobre todo porque me facilitó el material propicio para la indagación de campo, que se utilizó en la serie de investigaciones sindicales dirigida por él. Material que con algunas modificaciones fue el que me sirvió de base para las entrevistas y observaciones en campo. Estos formatos se presenta en los anexos.

La experiencia de la maestría sin duda es una de las más enriquecedoras de mi vida, por ello agradezco a todas las personas que me acompañaron en esta aventura, en especial a la familia Guevara Hernández: Lucía, Francisco, Alis, Paco, Ana, David, y al nuevo bebé, por creer y por el amor.

No quedan fuera de esta expresión de agradecimiento, mis profesores en el posgrado, y por supuesto mis lectores de cada evaluación trimestral, pues sus comentarios siempre puntuales enriquecieron mi esfuerzo.

También quiero expresar un agradecimiento especial al Maestro Gustavo Gutiérrez de Hoyos, que me dio excelentes consejos para la recopilación de la información de mi investigación, tanto bibliográfica como de campo.

Gracias igualmente a Hedald Tolentino y a su familia por su amistad y por su apoyo.

Dejó asentado mi agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por el soporte financiero para cursar este posgrado.

Y finalmente gracias a mi sol siempre brillante que ilumina mi sendero y me da energía y amor para vivir este experimento que es la vida 626.

La sociología no puede esperar
el reconocimiento unánime que atraen
las ciencias de la naturaleza y
está destinada a ser controversial.
P. Bourdieu.

1. ¿Por qué estudiar un sindicato?

Los cambios que se han experimentado en los últimos veinte años en la vida nacional en el ámbito político, económico y social se manifiestan en el campo de lo laboral de manera muy específica, trastocando el modelo de relaciones entre trabajadores, sindicatos, patrones y Estado.

De este conjunto de entidades nos interesa estudiar la relación de los sindicatos con el gobierno, con mayor precisión en lo que respecta a la vida interna de una organización sindical. En condiciones históricas que han venido a poner en debate los beneficios de la relación corporativa, centralizada y en la que se ha evidenciado lo menester que es la reforma del marco legal laboral.

Actualmente en México hay cambios estructurales externos importantes que presionan a la estructura sindical: el del Estado y su transición a la democracia, el neoliberalismo que como régimen político y económico impone nuevas relaciones, así como pautas de gasto y manejo de los ingresos, y que impacta en la economía nacional. Así mismo, la reestructuración productiva de las empresas (De la Garza, 1998) que implica cambios en las relaciones de trabajo y evidencia la urgencia de nuevas normas laborales

Las exigencias de la reestructuración productiva impactan en las empresas de manera tal que afectan a todo el conjunto de los actores de las relaciones industriales, pues implican la implementación de nuevas tecnologías, cambios en la organización del trabajo, en las relaciones laborales, en el perfil de los trabajadores, e incluso en la estructura sindical.

Y en lo que respecta a la relación Estado – Sindicatos¹, esta ha sido afectada por un lado, debido a los marcos de apertura de la economía, la reorientación del gasto público planteados por el neoliberalismo y por otra parte por el apoyo del Estado a la flexibilidad en todos los ámbitos laborales (contratos, prestaciones, salarios), con la consiguiente “ruptura” de los intercambios entre sindicatos y Estado (políticas sociales, cargos de representación popular a los líderes sindicales). Cambios que vinieron a poner en cuestión las relaciones corporativas como sistema eficiente de representación de intereses, y como sistema ordenador de las relaciones laborales.

No olvidemos que el corporativismo y en especial el sindicalismo corporativo sirvió para estructurar políticamente a los grupos sociales en un sentido funcional, jerárquico y no competitivo. Ello permitió acotar en un ámbito controlable a líderes y dirigentes sociales, y fue clave para dirigir el proceso de desarrollo de la actividad económica nacional.

Esto influyó de manera terminante en la estructura sindical, al grado que la representatividad en las organizaciones laborales se medía por el tipo de intercambios materiales que los dirigentes obtenían del Estado y de los empresarios. Siguiendo a Francisco Zapata (1997) podemos afirmar que la relación de los sindicatos con el estado incluye la satisfacción de demandas económicas y otras necesidades, es decir, se genera una estructura mediadora que promueve el bienestar general de la clase trabajadora, gracias a la vinculación del movimiento obrero y su liderazgo burocratizado, al sistema político.

Como bien señala Enrique de la Garza: "la legitimidad no fue dada por los momentos electorales, ni mucho menos por la participación de las bases obreras en las decisiones, sino por la capacidad de los dirigentes obreros de gestión y

¹ La tradicional relación corporativa entre el gobierno y el sindicalismo se sustentó en la obtención de privilegios y concesiones en el terreno económico a cambio de su apoyo político-electoral, entre otros factores.

negociación de protecciones y beneficios para sus representados" (De la Garza, 2001:10)

Gracias a este modelo de relaciones laborales, se pudo lograr un desarrollo considerable, con paz social. Pero las condiciones socioeconómicas del país y las transformaciones de la economía mundial mermaron las relaciones corporativas.

En el contexto de la crisis económica de los años ochenta - los costos de una inflación fuera de control y de una recesión considerable -, el movimiento obrero sufriría el embate de los cambios políticos y económicos. Pues las nuevas exigencias del capital implican cambios en las prestaciones, en las relaciones laborales, en fin, comienza un proceso de cambios constantes, que rebasan las propias disposiciones de la legislación laboral. Proceso en el que el sindicalismo no puede participar como interlocutor fuerte dado que no llega con fuerza y unidad a este período de transición, sino en crisis y con división en múltiples corrientes.

Pronto en el ámbito laboral se habla de productividad, de flexibilidad y de la necesidad de que los trabajadores se integren a nuevas formas de relaciones de trabajo, que van cambiando rápidamente la forma de contratación, de pago y de derecho a prestaciones. Sin que el sindicalismo viva una etapa de renovación.

Por otro lado, en las transformaciones del sindicalismo, también impacta la transición a la democracia y la alternancia en el poder entre partidos políticos. El fin de la hegemonía del Partido Revolucionario Institucional (PRI), los cambios en las alianzas gobierno – sindicato, así como el deterioro y “mutación del corporativismo” en los grandes sindicatos sobre todo los de empresas paraestatales y el sector público, así como el agrupado en las grandes centrales obreras CTM, CROM.

Empero los cambios en la dinámica y estructura sindical no puede ser resultado solamente de la presión de la transición a la democracia, y de la reestructuración económica, sin la participación de los integrantes del sindicato.

Reflexión que nos remite al problema de la participación de los trabajadores en el sindicato, el cual ha sido explicado con distintos argumentos teóricos. Uno es el de la *Economía del sindicalismo*, que desde la visión neoclásica argumenta la racionalidad de los actores, en el caso de los sindicatos ve a sus integrantes como actores racionales que buscan la optimización de sus beneficios, incluso la solidaridad y la democracia son recursos que se ponen en juego para tener mejores posiciones.

Como afirma Enrique de la Garza (1998) la corriente teórica más consolidada en el estudio de la democracia en los sindicatos es la llamada *pluralista norteamericana e inglesa*, que se remite a la ciencia política para utilizar conceptos como poder, consenso, dominación; y así poder dar cuenta y explicar la representatividad, la toma de decisiones y la legitimidad.

El principal representante de dicha corriente es Seymour Lipset, que definió a la democracia como mecanismo de toma de decisiones que tiene implícito: elecciones competitivas, una oposición organizada, respeto a los estatutos (1956).

Lipset argumenta que la democratización de las organizaciones como los sindicatos, debería resultar en la democratización de la sociedad entera, sin embargo, con un dejo pesimista reconoce que son muy pocas las organizaciones que pueden ser democráticas, su argumento es que sólo los sindicatos muy específicos, como el de los tipógrafos, que constituyen una elite ocupacional o profesión con status alto, pueden vivir plenamente la democracia. Las demás organizaciones están impedidas ya sea por el nivel de burocratización que requieren por su tamaño o por su carácter oligárquico (Bensusán, 2000:405).

Este tipo de "democracia" es, a la que Michels le llamo oligarquía, porque se pueden tener variantes de acuerdo con la rotación en el poder de distintas elites, que Hemingway, le llamo poliarquía, que consiste en la rotación en el poder de las elites.

Introducción

Y Linz, concepto como pluralismo limitado, caracterizado por un liderazgo personalizado, muy emparentado con la dominación carismática de Weber, y que permite establecer reglas patrimonialistas y el clientelismo en el sindicato.

Por otro lado esta la teoría marxista busca explicar el desarrollo histórico de la explotación económica y de la alienación así como del dominio social, para relacionarlo con una posibilidad histórica política concreta: salvar la contradicción principal del orden burgués industrial. Es decir, es una teoría de la revolución proletaria. Marx afirmó el valor de los sindicatos como gérmenes de la organización proletaria, pero puso en duda su papel como portadores de la revolución, pues afirmaba que los sindicatos sólo defendían el salario.

Los estudios de la corriente pluralista norteamericana, de las organizaciones sindicales, tienen una raigambre en la ciencia política, pues se ocupan de conceptos como poder, legitimidad, dominación, coerción y consenso, etcétera. Desde la perspectiva Weberiana del poder como probabilidad de imponer la voluntad de uno sobre otros.

En esta corriente el legado de Gaetano Mosca (1896) es muy importante, pues el desarrollo de la teoría de elites, influyó en Michels. Para Mosca en todas sociedades el poder de tomar decisiones valederas para todos los miembros del grupo, le pertenecen siempre a círculo restringido de personas. Que más tarde desarrolló Robert Michels (1976) con sus postulados de la "ley de hierro de la oligarquía".

Para Michels en el ámbito de una gran organización se da la concentración del poder en un grupo restringido de personas: oligarquía, que tienen una connotación negativa. Pues la ley férrea de la oligarquía consiste en considerar a la organización como génesis del predominio de los elegidos sobre los electores, de los delegados sobre los delegantes.

Introducción

Es decir, se origina la tendencia a la profesionalización de los políticos, con la consecuente conformación de una elite que se mueve con intereses propios lejos de los intereses de la base.

Una de las investigaciones más importantes acerca de la dinámica sindical e la que fue realizada por Lipset, Trow y Coleman (1953) sobre el sindicato de tipógrafos en Estados Unidos.

Lipset, reconoce la necesidad de la burocratización del sindicato, por ser una organización grande y porque para tratar con sus miembros o filiales locales, se debe establecer un sistema administrativo con normas definidas de responsabilidad y autoridad.

Las condiciones previas para que exista democracia son las siguientes de acuerdo con Lipset, que a su vez sigue a Tocqueville: medios de comunicación que no están en poder del "gobierno", existencia de organizaciones secundarias

Y sobre todo se basan en la democracia formal, es decir se realizan asambleas, votaciones, participación de todos y cada uno de los trabajadores, así esta dirigencia rompe con "el valor dominante de la superación" como le llama Lipset, de rotación en el poder y el adquirir un status ante los demás al ser parte del sindicato.

Enrique de la Garza, lo describe como el uso de los atributos formales de la democracia, como el respeto a las reglas de elección de dirigentes y someterlas a la verificación para tener una escala de democracia (1998: 7).

Siguiendo al mismo autor, tenemos que esto conlleva la profesionalización de los políticos y con ello se convertían en una elite con intereses distintos de la base. Esta elite tiene el control de los medios de comunicación, una concentración de los conocimientos (De la Garza, 1998: 10).

Por el tamaño de la organización o por la propia su naturaleza misma un sindicato funciona como un mecanismo adjudicador de status, por tanto una de las

exigencias funcionales del papel de dirigente consiste en que se le asigne un status más elevado, es decir, un status adquirido superior al del papel del subordinado inmediato.

El desarrollo teórico y empírico que tiene como objeto de estudio la democracia sindical se va desarrollando con otras perspectivas, en las que se incluyen otros aspectos como solidaridad de clase, identidad entre líderes y miembros, entre muchos otros (Bensusán, 2000: 407), que están abriendo perspectivas en los estudios sindicales y que han cobrado fuerza con los cambios que se viven en la estructura económica y política mundial que han afectado de una forma u otra al sindicalismo.

En México los investigadores que han emprendido indagaciones al respecto de los sindicatos, por una parte se han avocado a aspectos de la lucha obrera en general, es decir, al análisis de la organización colectiva y al tema del corporativismo y sus transformaciones. Y últimamente a análisis de la reestructuración sindical, producto de la modernización productiva (Aguilar, 2001) (Carrillo, 1992) (Corona, 1996).

Sin embargo la perspectiva que analiza la democracia y la vida sindical hacia dentro es de reciente data², en la que se abordan cuestiones de la dinámica de los sindicatos respecto a mecanismo de construcción de legitimidad, a la consolidación de la autoridad de los líderes, las formas de control de la organización sindical sobre los trabajadores y la influencia y participación de estos en el sindicato.

Este estudio, busca indagar en los aspectos anteriormente citados en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Metro.

² Se trata del proyecto emprendido por investigadores de distintas instituciones de educación superior, coordinado por el Doctor Enrique de la Garza en 1999. Esfuerzo que resulto en una colección de libros en lo que se estudia en diversas formas pero con un hilo conductor la vida sindical en: Teléfonos de México Compañía Luz y Fuerza del Centro, Universidad Autónoma Metropolitana, Aeroméxico y Mexicana de Aviación, Universidad Pedagógica, Industria Textil en Toluca, Ruta 100, Instituto Mexicano del Seguro Social, Sector Bancario y la Industria en Aguascalientes.

2. El caso de nos ocupa.

En el caso que nos ocupa, destaca la transformación en la vida política, pues emerge el pluripartidismo: la presidencia de la República, es un cargo que desempeña un miembro del Partido Acción Nacional (PAN), el gobierno de la ciudad de México esta en poder del Partido de la Revolución Democrática. Aspectos que inciden de manera específica en la relación gobierno – sindicatos. Al considerar las características de la dominación corporativa de los sindicatos en la institucionalización del sistema político posrevolucionario (Bensusán, 1998): beneficios cualitativos como vivienda, educación, salud y seguridad social, es decir, beneficios colectivos, aportados por el Estado (Zapata, 1997), así como puestos políticos para los dirigentes sindicales por parte del partido hegemónico el Revolucionario Institucional (PRI), a cambio de apoyo en las urnas y a las políticas estatales.

La problemática de la transición a la democracia y de los ajustes ocasionados por las transformaciones del aparato Estatal y por consiguiente de la relación sindicatos- Estado, permite indagar el impacto que tienen los fenómenos ya citados en la dinámica sindical y en su estructura.

Las cuales pueden verse en dos niveles: lo formal y las prácticas que implican dar sentido. Lo formal en términos de su organización, de sus estatutos que tienen que ver con su centralización, formalización y complejidad, que se concretan en los procesos electorales, asambleas, gestión de la mano de obra y proceso de trabajo, contratación, gestión de las prestaciones, la huelga, las manifestaciones, las relaciones con la empresa, el Estado y otras organizaciones de trabajadores, políticas o sociales. Estas dimensiones son procesos de toma de decisiones que tienen un aspecto práctico que las hace alejarse de cierta manera de lo formal, en donde surgen las prácticas de dar sentido, implicando la generación de concepciones, y modos de entender la realidad.

Introducción

Subrayando que para entender la dinámica intra sindical es preciso no dejar de lado las relaciones Inter sindicales, pues la forma en que se tejen lazos con otras organizaciones (políticas o sociales) tiene implicaciones muy importantes e incluso pudieran señalar algunas características del sindicato.

Ante esto tres preguntas guían esta investigación: 1) Cómo se construye la legitimidad de los dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo. 2) Cuál son las prácticas que dan legitimidad a la representación sindical 3) Cuáles y cómo son las prácticas de la democracia al interior del sindicato.

La transición a la democracia, la transformación de los vínculos entre sindicato y Estado, pueden inferir cambios en la estructura y dinámica sindicales, así como en las prácticas que dan legitimidad al sindicato y su dirección, al igual que en lo que toca a la democracia de la vida sindical.

Considerando el cambio en el gobierno y conflictos que antes no existían se busca entender cómo la dirección sindical logra el consenso y construye su legitimidad, para enfrentarse a un panorama adverso. Y con ello resalta la necesidad de conocer las prácticas de la dirigencia, ya sean de tipo político, económico e ideológico en las que radica su legitimidad y la disciplina de las bases sindicales, al tiempo que se trata de reconocer si tales prácticas se han modificado, debilitado o reforzado. Ya que se pueden haber originado nuevas formas de legitimación. Considerando como centro la interacción en los espacios de la vida sindical.

3. ¿Qué, por qué, cómo, dónde y cuándo?

En nuestra discusión teórica se ha vislumbrado que las estructuras no constriñen por completo al sujeto en lo que respecta a la construcción de explicaciones del mundo y en su acción, ya que las formas de dar sentido así como de las interacciones, influyen en la conceptualización de la realidad. Dando espacios de posibilidades en las coyunturas para la acción de los sujetos en términos de De la Garza.

A partir de dicha arista de observación se ha definido que abordaremos la “conceptualización” de la democracia y la legitimidad desde la interacción de los sindicalizados. El objetivo en esta investigación es estudiar y entender la construcción de la democracia y la legitimidad en la vida sindical interna del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (SNTSTC).

Se concibe la conformación de legitimidad y democracia en los sindicatos como un proceso, el cual no está determinado, es decir, se consideran las estructuras pero no como determinantes de la acción de los sujetos, sino que también sufren el influjo de la acción de los sujetos.

Teniendo como contexto el cambio en el gobierno y conflictos que antes no existían, se busca entender si la dirección sindical logra el consenso y construye su legitimidad, para enfrentarse a un panorama adverso. Y con ello resalta la necesidad de conocer las prácticas de la dirigencia, ya sean de tipo político, económico e ideológico en las que radica su legitimidad y la disciplina de las bases sindicales, al tiempo que se trata de reconocer si tales prácticas se han modificado, debilitado o reforzado.

Considerando que los cambios en la dinámica sindical son resultado de cambios en el Estado, en las relaciones Estado- sindicato, y en acciones de los propios colectivos. Se tienen como espacios a analizar:

- I. Los cambios en las relaciones entre sindicato y Estado.

II. Estructura y dinámica sindical relacionada con legitimidad y democracia.

La democracia se puede relacionar con las elecciones, la participación de la base en la toma de decisiones del sindicato; la legitimidad de la dirigencia sindical, puede ser considerada como la aceptación por parte de los trabajadores, considerando válida la forma de representación y la distribución del poder. Ambos conceptos nos remiten tres dimensiones, es decir, lo formal que esta codificado (estatutos) y las prácticas (que se pueden alejar de lo formal) y lo cultural (sentido que estas prácticas tienen para los trabajadores). Este último aspecto lo abordaremos únicamente como interacción, para analizar el proceso de dar sentido, sin profundizar en la conformación de la cultura política de los sindicalizados.

Consideramos entonces que el proceso político de transición a la democracia presiona a la transformación de la dinámica sindical, en cuanto a las formas de autoridad de los líderes, la legitimidad, el significado de la representación sindical para los trabajadores y el proceso de democracia en lo que se refiere a la toma de decisiones y los procesos formales.

Los ejes que guiarán nuestro análisis son tres: transición a la democracia, las relaciones sindicato – Estado, en el marco de la transición y por último los cambios en las dinámicas y estructura sindical. Estos ejes nos permiten delimitar el espacio de nuestro análisis. Pues el proceso de transición a la democracia nos da una delimitación temporal del estudio, y con el análisis de las relaciones entre el Estado y los sindicatos es posible vislumbrar las transformaciones del sistema corporativista.

Transición a la democracia. En su sentido más amplio es el proceso de consolidación del voto libre, secreto y directo. Conlleva la transformación de las instituciones de gobierno, así como las relaciones de este con la sociedad.

Principalmente nos servirá como contexto y a la vez como parte del proceso histórico que detona el interés de nuestra investigación. Dado que lo abordaremos desde los cambios en la Constitución Política de México que permitieron la conformación de la figura de Jefe de gobierno de la Ciudad de México y que se consolidó con las elecciones de 1997, en las que ganó el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y que hasta la fecha se mantiene en el poder. Este concepto nos permitirá plantear la contextualización del problema, al ubicar los cambios en las relaciones de los sindicatos con el Estado, es decir las posibles transformaciones del sistema corporativo mexicano.

Dinámica política. Que se abordara desde el sindicato con respecto a las relaciones que mantiene, o no, con partidos políticos, su participación en procesos electorales. Así como el carácter de su relación con el gobierno local. Es decir, buscamos vislumbrar cómo el sindicato está inserto en el sistema político (identificando conflictos, negociaciones)

En donde se analizará:

- Sistema político y sindicato
- Tipo de relaciones con el gobierno local
- Participación sindical en elecciones

Cambios en la estructura sindical y repercusiones en sus dinámicas.

Punto en el que se desarrollará el análisis de la estructura y dinámica interna del sindicato en relación con legitimidad y democracia, así como el proceso de cambio en el período señalado.

Los cambios se consideran como posiblemente inducidos por la transformación de fuentes de la autoridad de las dirigencias (por ejemplo el Estado). Y nos concentraremos en:

1. Cambios en la estructura formal de la organización sindical.
2. Transformación de la autoridad de las dirigencias en tanto interpretación y ejercicio de la distribución del poder y de los recursos al interior del sindicato.

3. Procesos de selección de dirigentes y toma de decisiones.

De la dinámica sindical interesa destacar:

1. Elecciones, si hay fraudes, igualdad de competencia entre planillas, como se maneja a la oposición, si hay una verdadera representatividad.
2. Asambleas, si la participación es espontánea o no, si se puede verter opinión, si en realidad sirven al sindicalizado.
3. Gestión de prestaciones. Como se distribuyen, si hay burocratismo, corrupción o evidente favoritismo.
4. Gestión de la mano de obra, si la contratación de personal la hace el sindicato, si el sindicato defiende a los trabajadores del despido y en su proceso de trabajo, existe subordinación a la empresa, si se genera clientelismo, cuál es la participación de los trabajadores en las decisiones al respecto.
5. Paro, como se decide, si se da información, si el sindicato sabe hacer uso de este derecho, si se genera manipulación.
6. Estructura informal y de las prácticas que dan legitimidad.
7. Manifestaciones, cuál es su utilidad para los trabajadores, si acuden libremente o son obligados, si la base participa, si la dirigencia tiene arrastre en la base.
8. Corrientes sindicales. Cuáles son las más importantes, si ha habido represión, si las corrientes tienen intereses ajenos al sindicato.
9. Sindicato y Estado, si el sindicato es independiente, si se deben apoyar las políticas gubernamentales si en esta relación son tomados en cuenta los trabajadores.
10. Sindicato y otras organizaciones, si los trabajadores consideran si esta bien la pertenencia a federaciones, si el sindicato debe pertenecer a algún partido político, si se deben establecer alianzas, con quién, y porqué, si esta relación se pone a consideración de los trabajadores.
11. Sindicato y empresa, si los trabajadores consideran que deben ser aliados por la calidad del servicio, si tienen enfrentamientos, identificación de los trabajadores con la empresa.

Introducción

Trabajaremos con una reconstrucción metodológica del cambio, que en este caso abarca la década del noventa completa, considerando parte aguas 1997, año en que se dio el cambio de partido en el gobierno del Distrito Federal, a través de elecciones. Esto es, consideramos como guía histórica de cambio las relaciones sindicato – Estado, y la influencia de las formas de estas en los procesos de democracia sindical y construcción de la legitimidad.

Se realizará un análisis de estudio de caso, abordando al Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, nuestro estudio tiene un carácter de acercamiento, para conocer y caracterizar la concepción de la democracia y legitimidad de los sindicalizados del SNTSTC. Por ello la investigación se sustentará en informantes calificados.

Los instrumentos de investigación se aplicarán a líderes sindicales y trabajadores clave en la empresa. Esto con el fin de reconocer varios niveles en la unidad de análisis, lo que nos permitirá no cerrarnos a la construcción de un solo tipo de sujetos.

La entrevista y la observación serán nuestros instrumentos de análisis. De acuerdo a los conceptos principales se utilizaran diferentes fuentes e instrumentos para obtener la información. Por ello construiremos un archivo de fichas de acuerdo a la fuente y por temas. Así conformaremos un fichero hemerográfico (revistas y periódicos), uno bibliográfico que contenga la parte teórica, un fichero de campo, destacando la información de las entrevistas y por último un fichero de documentos de la empresa, del sindicato, leyes entre otros.

En orden a los ejes que utilizaremos se anotan fuentes de información e instrumentos de recolección.

Transición a la democracia. Documentos, material hemerográfico, tesis, artículos.

Dinámica Sindical. Revisión de documentos de la empresa y el sindicato, material hemerográfico, tesis, artículos, entrevistas a trabajadores clave, a dirigentes sindicales y de la empresa.

Cambios en la dinámica sindical. Observación de actividades sindicales (asambleas generales, asambleas del comité ejecutivo, marchas y plantones, asambleas electorales, negociaciones) entrevistas a trabajadores clave, a dirigentes sindicales y de la empresa.

Con el fin de analizar y reconocer las concepciones que de “democracia y legitimidad” tienen los sindicalizados se habrá de seguir una estrategia basada en métodos cualitativos de investigación.

Las principales técnicas de investigación a utilizar son la entrevista y la observación.

Como se ha dicho anteriormente, este trabajo será un estudio de caso con el que buscamos distinguir una concepción general de lo que el sindicato representa para los trabajadores y la forma en que se “configura” la concepción de la democracia y la legitimidad a su interior.

El camino que tomamos para responder las preguntas planteadas no es el de ir en búsqueda de los elementos que de la realidad embonen con la teoría, sino rastrear desde la interacción las concepciones de los actores inmiscuidos en los procesos.

Lo cual no quiere decir que habremos de empantanarnos en la justificación del relativismo cultural³, que aplicado a los procesos de participación electoral hacen que los procedimientos y las instituciones aparezcan como neutros. Aún dentro de una organización acotada como es un sindicato, los procedimientos y las instituciones son heredados y conllevan una carga ideológica, intereses de grupo. Precisamente avanzaremos en la identificación de estos últimos desde la interacción en la organización sindical, que funciona como un espacio social en donde se tejen relaciones de aprendizaje y de apropiación, al tiempo que los sujetos que en estas intervienen le dotan de significados.

³ La teoría de la relatividad cultural, fue propuesta por Ruth Benedict en 1934, después de estudiar a tres tribus de América y Melanesia. Esta teoría consiste en entender a la cultura como concepto neutro, sin ninguna carga valorativa. Es decir, al considerar que todos los grupos tienen una cultura, el conjunto de conocimientos, leyes, actitudes, costumbres y otras formas de expresión social, por ende todos tienen un tipo de democracia, y prácticas válidas aunque se lesione el derecho individual.

Es decir, emprenderemos un análisis del discurso de los líderes sindicales y de los sindicalizados producto de la interacción en la vida interna de su organización, que da pie a la construcción de hechos, es decir, nos interesaremos en el discurso como parte de las prácticas sociales (Potter, 1998). El discurso nos servirá para entender el proceso y la manera en que las personas interactúan.

Es menester por ello no dejar de lado que las argumentaciones están estrechamente relacionadas con la idiosincrasia y el contexto. Empero no nos adentraremos en la subjetividad de los entrevistados, más bien, sin dejar de considerar esta, podremos énfasis en la interacción, y en el individuo como parte de una colectividad en la que se comparten hasta cierto punto intereses.

Con la entrevista⁴ a informantes clave pretendemos identificar los procesos de dar sentido a las prácticas y a la construcción de los conceptos democracia y legitimidad desde la interacción. Las entrevistas a aplicar serán estructuradas para delimitar el tiempo y la información que vierta el entrevistado.

La observación nos permitirá, precisamente, identificar el proceso de interacción y el carácter de la dinámica sindical. La observación se llevará a cabo en las asambleas sindicales, negociaciones y, si el periodo corresponde, proceso electoral, así como espacios físicos del sindicato.

Lo más importante es reconocer cuales son las consideraciones de los sindicalizados, sin importar si estas coinciden o no con un tipo ideal de democracia y legitimidad. Es decir, las definiciones formales no serán nuestra guía, pues buscamos indagar en los procesos de interacción que dan forma a la concepción de legitimidad y democracia.

⁴ Las entrevistas y el guión de observación de las actividades sindicales, utilizado en este trabajo surge de un esfuerzo colectivo dirigido por el Doctor Enrique de la Garza, en un seminario cuyo objetivo era plantear nuevas formas trabajo teórico y metodológico para estudiar a las organizaciones sindicales. Y que dieron como fruto una colección de investigaciones publicadas en año 2000. Si bien los formatos que me fueron facilitados los modifique, guardan mucho de sus originales.

Introducción

A continuación se anexa una lista de los entrevistados, aclarando lo siguiente:

* Los secretarios de las distintas comisiones del Comité Ejecutivo que aceptaron participar, me dieron la consigna de que no apareciera su nombre, ni la secretaría en la que se desempeñan por motivos personales y por una cláusula de los estatutos que prohíbe dar información de las actividades de la vida sindical.

** Las personas que aparecen con esta marca son aquellas que solicitaron se utilizara su nombre real para responsabilizarse de sus dichos.

Los demás nombres son seudónimos que los propios entrevistados eligieron para dejar en el anonimato su identidad, pero (al leer el resultado) reconocer la forma en que fueron utilizados sus dichos y argumentos.

Cuadro1. Entrevistados y fechas de entrevista.

NOMBRE	Cargo sindical o puesto de trabajo	Fecha
Fernando Estrada	Ayudante administrativo	Diciembre de 2003
Alina Estrada	Taquillera	Diciembre de 2003
Mario Cepeda	Supervisor	Diciembre de 2003
Antonio	Ayudante en talleres	Diciembre de 2003
Miembro del C. E. 1*	Secretario de una comisión del C.E	Enero 2004
Miembro del C. E. 2*	Secretario de una comisión del C.E	Enero 2004
Miembro del C. E. 3*	Secretario de una comisión del C.E	Febrero 2004
Miembro del C. E. 4*	Secretario de una comisión del C.E	Febrero 2004
Miembro del C. E. 5*	Secretario de una comisión del C.E	Febrero 2004
Miembro del C. E. 6*	Secretario de una comisión del C.E	Febrero 2004
Miembro del C. E. 7*	Secretario de una comisión del C.E	Abril 2004
Stalin González **	Supervisor Jefe de Estación	Marzo 2004
Marco	Conductor	Abril 2004

Carmen Servín **	Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Democráticos del Metro	Marzo 2004
Pedro Cortazar	Supervisor Jefe de Estación	Marzo 2004
Sergio N	Supervisor Jefe de Estación	Marzo 2004
Ignacio Yllescas **	Personal Administrativo	Mayo 2004
Miguel Rojo	Supervisor Jefe de Estación	Marzo 2004
Magdalena	Supervisora de Taquillas	Abril 2004
Lucía	Taquillera	Abril 2004
Emilio Fernández **	Diputado Local especialista en temas laborales.	Febrero y marzo 2004
Delfino	Delegado al congreso	Marzo y abril 2004
Oscar	Delegado al congreso	Marzo y abril 2004
Enrique	Delegado al congreso	Marzo y abril 2004
Alberto	Delegado al congreso	Abril 2004
Julia	Delegado al congreso	Abril 2004
Leticia	Secretaria en el edificio sindical	25 de marzo 2004

4. Metas y objetivos.

Analizar en el marco de la transición a la democracia, el cambio en las relaciones entre sindicato y Estado, su posible repercusión en la dinámica y estructura sindical, la legitimidad del sindicato y su dirección.

1. Describir y analizar la estructura del Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Metro.
2. Analizar la gestión de la mano de obra por parte del sindicato.
3. Analizar como esta distribuido el poder tanto en lo formal (estatutos, comisiones, comités y asambleas) así como en la práctica.
4. Detectar y analizar las practicas por medio de los cuales los trabajadores consideran como legitima su representación sindical.
5. Detectar y analizar cuáles y cómo son los procesos que le hacen un sindicato democrático o no.

Introducción

Dimensiones

Objetivo de la aplicación de la entrevista. Análisis de las concepciones de democracia y legitimidad en los sindicalizados y sus consideraciones respecto de la dinámica política del sindicato. Aplicada a dirigentes sindicales e informantes clave.		
Concepto: Dinámica política.		
Dimensiones	Subdimensiones	Análisis de:
<p>a.Sistema político y sindicato</p> <p>b. Participación sindical en elecciones</p> <p>c.Tipo de relaciones con el gobierno local</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si el sindicato pertenece a un partido político. 2. Si el sindicato tiene miembros que ocupen cargos de representación popular. 3. Forma en que participó en las elecciones pasadas. 4. La participación del sindicato en acuerdos económicos con el gobierno 5. Si existen relaciones de conflicto o cooperación con el gobierno. 6. Relación del sindicato con partidos políticos y otras organizaciones de carácter laboral. 	<p>Partiendo de la consideración del proceso de transformación en el sistema corporativo mexicano, nos interesa destacar:</p> <p>El cómo el sindicato se inserta en el sistema político, con quiénes mantienen relaciones y de qué tipo son estas. Si se establecen alianzas con otras organizaciones, o si han tenido problemas.</p> <p>Así como la percepción de los sindicalizados y líderes sindicales de tales relaciones políticas.</p> <p>Considerando en primer plano si se denotan transformaciones en tales vínculos, y como estas has afectado la dinámica sindical e incluso su estructura.</p> <p>Interesa conocer si el sindicato esta muy politizado y su posición política influye en la toma de decisiones, en la gestión de la mano de obra y prestaciones, y el cómo los trabajadores asimilan esto.</p>

Concepto: Cambios en la estructura y dinámica sindical.		
Dimensiones	Subdimensiones	Análisis de:
<p>a. Cambios en la estructura formal de la organización sindical</p> <p>b. Procesos electorales</p> <p>c. Dinámica sindical</p> <p>d. Transformación de la autoridad de las dirigencias</p> <p>e. Estructura informal y prácticas que dan legitimidad</p> <p>f. Sindicato – Empresa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agenda de las demandas, estatutos, toma de decisiones, participación de la base. 2. Normas para la elección, proceso de elecciones, corrientes sindicales. 3. Asambleas, gestión de prestaciones, gestión de mano de obra, huelgan, actividades como paros, manifestaciones. 4. Relaciones sindicato- gobierno local. 5. Relaciones del sindicato con otras organizaciones, 6. Relaciones sindicato – empresa. 7. Prácticas del líder, prácticas del CE, formas de negociación liderazgo – base. 	<p>Sí deben apoyar las políticas gubernamentales si en esta relación son tomados en cuenta los trabajadores. Del funcionamiento formal del sindicato, respeto o no de los estatutos sindicales. Si hay participación de las bases en la conformación de la agenda de demandas.</p> <p>Interacción entre bases, comité ejecutivo, delegados seccionales durante la dinámica de elecciones, comparación con lo establecido en los estatutos, identificación de presiones, inducción al voto o no.</p> <p>Si la participación en las asambleas es espontánea o no, si el sindicalizado puede opinar y si la información que recibe en le es útil.</p> <p>Si el sindicato es independiente, sí se</p> <p>Si los trabajadores consideran si esta bien la pertenencia a federaciones, si el sindicato debe pertenecer a algún partido político, si se deben establecer alianzas, con quién, y porqué, si esta relación se pone a consideración de los trabajadores.</p> <p>La importancia de sí hay una identidad con la empresa, si se considera que el sindicato debe hacer alianzas con la empresa o no.</p> <p>Gestión de la mano de obra y de los recursos, consideraciones de los logros sindicales.</p>

Objetivo de la aplicación de la observación. Dar cuenta de la interacción entre los sindicalizados, así como entre ellos y sus representantes sindicales, y de los espacios en los que se da la misma.

Se realizara en:

- Asambleas generales
- Asamblea electoral (sí corresponde al período de la investigación).
- Plenos de Comité Ejecutivo y Delegados Seccionales
- Espacios físicos del sindicato (local)
- Manifestaciones Sindicales
- Paro de labores
- Negociaciones con la empresa

PARTE I. DEMOCRACIA y LEGITIMIDAD

Capítulo 1. Discusión teórica.

A. Democracia

Límites de la democracia como concepto.

El concepto de democracia hace referencia a una serie de ideales así como a un sistema político, sin embargo su significado no es fácil de precisar. La democracia no se ha identificado con una fuente doctrinal específica, ya sea como teoría política o como sistema; como método de gobierno o como valor, es parte del desarrollo de la civilización occidental. Muchos autores, relacionan a la democracia como valor con el desarrollo del capitalismo (Sciacca, 1994; González, 1988; Romero, 1998; Taylor, 2001)

En la actualidad se habla tanto de democracia, que el concepto se ha dilatado de manera tal hasta llegar a la ambigüedad. La democracia es compatible con doctrinas diferentes como el liberalismo y el socialismo, que incorporan la democracia como un valor. Por ello como mencionan varios autores, no hay un acuerdo, la gente interpreta por democracia cosas distintas, hay una multiplicidad y dispersión del concepto (Held, 2001, Dahl, 1999, Sartori, 1997)

Si nos remitimos a la etimología de la palabra, a su vez tenemos que definir con exactitud sus componentes para delimitar significados. Del griego *kratos* - poder y *demos* - pueblo "poder del pueblo". Es menester aclarar qué es lo que se entiende por pueblo, y cómo se manifiesta su poder. En primer lugar existe una consideración de pluralidad, "pueblo" como una entidad única y total, que se manifiesta como consenso y consentimiento expresado a través de procedimientos. Empero no hay un acuerdo real, de lo que significa *pueblo y poder*, en palabras de López-Guerra (2001), cada cual cultiva un concepto distinto, una interpretación particular.

Sartori (1997) considera que el problema de las divergencias en el concepto de democracia se debe a la división que se ha hecho entre lo que representa y lo

que es. Esto es la diferencia entre el *deber ser* y *el ser*. Por un lado se pierde el sentido ideal de la democracia, pues es bien sabido que la experiencia real dista mucho de las presuposiciones, parece ser que existe una desilusión de la democracia. Empero de acuerdo con Sartori, el *debe* y el *es* de la democracia están inextricablemente unidos. Esto es, una democracia existe solamente cuando es el resultado de sus valores e ideales. El hecho de tratar separadamente las normas y lo que sucede en la realidad no es más que una estrategia analítica con fines heurísticos.

Por tanto al estudiar el cómo de la democracia es preciso enfocarse a las prácticas y procesos. En términos de Sartori (1997), el acento se pone abiertamente en el procedimiento como sucede en las definiciones centradas en el gobierno.

Democracia como forma de gobierno.

Giovanni Sartori señala que hay acepciones secundarias de democracia, las principales son: a) democracia social, se refiere a la "estimación de igualdad", es decir un trato de igualdad y respeto para todos los hombres; b) democracia económica, se aplica a la nivelación de la riqueza, concebida como el fin de una forma de gobierno democrática; c) democracia industrial como una micro democracia al interior de la fábrica y que se refiere al autogobierno del obrero (1997). Sin embargo el uso político de democracia se refiere a formas de Estado, formas de gobierno.

Democracia como forma de gobierno implica un ejercicio del poder, enmarcado por las características de la sociedad, siguiendo a Robert Dahl, esta forma de gobierno se ha ido transformando con el tiempo, en Grecia dicho ejercicio era efectivo y compartido ampliamente gracias a una rápida rotación en los cargos públicos, además se trataba de una democracia directa donde la participación de los ciudadanos era real, favorecida, porque aquellos que conformaban la ciudadanía no eran una vasta población. Después con la

formación del Estado Nacional surge el republicanismo y limitaciones al poder del monarca, y en la actualidad tenemos un gobierno representativo (Dahl, 1999) La democracia moderna supone un ejercicio del poder de manera indirecta, a través de la delegación del mismo y por ello es de representación.

De acuerdo con Javier Romero (1998), la democracia es básicamente una cuestión de poder, su significado principal nos remite a la consideración de un aumento de la igualdad política, lo que significa que todos los actores tienen acceso a la lucha por el poder. Y esto más bien conformaría un tipo ideal de democracia.

Para Robert Dahl la base de la democracia esta en “una constitución, que determinará cómo habrán de adoptarse las decisiones en un grupo”. En el mismo tenor, Javier Romero indica que la democracia está constituida por cuerpos de reglas del juego, consideradas equitativas por la mayoría de los entes políticos (Romero, 1998).

Es muy importante subrayar que la enumeración de ciertos criterios o condiciones nos conducen a la descripción de un sistema democrático ideal que sería perfecto, así mismo, no son sinónimos de estándares comparativos de los logros e imperfecciones de la democracia (Dahl, 1999). En todo caso, los criterios más bien funcionan como una guía de investigación, que permitirá en el campo la observación más práctica.

La propuesta de Robert Dahl (1999) acerca de listar los criterios de una democracia es muy útil, y aquí los presentamos de manera sucinta.

1. Participación efectiva. Que implica para todos los miembros oportunidades iguales y efectivas para hacer que sus puntos de vista sobre cómo haya de ser la política sean conocidos por los otros miembros.
2. Igualdad de voto. Cuando llegue el momento 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.

3. Comprensión ilustrada, Todos miembro debe tener oportunidades iguales y efectivas para instruirse sobre las políticas alternativas relevantes y sus consecuencias posibles.
4. Control de la agenda. Los miembros deben tener la oportunidad exclusiva de decidir cómo y, si así lo eligen, que asuntos deben ser incorporados a la agenda. Las políticas de la asociación están siempre abiertas a cambios introducidos por sus miembros si estos así lo deciden.

Estos cuatro elementos nos llevan a considerar ciertas condiciones que deben cumplirse para considerar democrático a un gobierno, las cuales son elecciones, acceso y difusión de la información, existencia de una oposición o grupos de oposición con verdaderas posibilidades de acceder a los cargos.

Una de las discusiones teóricas más importantes es la existencia de condiciones específicas que favorecen a la democracia. Algunos autores coinciden al señalar algunas como son: el desarrollo económico, liderazgo, estructuras intermedias, instituciones y partidos (Sartori, 1997, Lipset, 1977)

Tales condiciones no se pueden verificar detalladamente, pues no siempre el desarrollo económico implica un régimen democrático, y así podrían surgir objeciones en torno a las condiciones señaladas. Por ello cabe aclarar que el conjunto de factores tiene una dimensión histórica.

Al respecto de una de las condiciones que más se han estudiado: las condiciones económicas o grado de desarrollo. Siguiendo a Claudio López-Guerra (2001), en general no es posible encontrar en alguna investigación pruebas estadísticas que permitan formular leyes inmutables de la relación entre economía y democracia.

Sin embargo, también, autores como Offe⁵ han enunciado la estabilidad económica como elemento fundamental de la supervivencia del sistema, y junto con esta, considera las relaciones de política exterior así como el aseguramiento de la lealtad de las masas .

En la misma línea se insertan recientes investigaciones A. Przeworski, José Antonio Cheibub y Fernando Limongi (2004) en las que se señala que la democracia no es un subproducto del desarrollo económico. Empero, con un estudio detallado de la economía en distintos países y correlacionando el ingreso per cápita con la duración de un régimen democrático, se concluyó que la democracia tiene mayores posibilidades de instaurarse cuando se otorga a la gente la expectativa de un mejor nivel de vida. Que además se acompaña de un elemento muy importante: la no-hegemonía de un partido político y el constante rolamiento de las autoridades.

La controversia Liberalismo vs. Republicanismo.

Vista como forma de gobierno, la democracia está completamente relacionada con cuestiones políticas y por tanto debe contener elementos de representación y de legitimidad. Lo que nos conduce al debate entre los modelos de democracia tradicionales: liberal (representativo) y republicano (participativo) (Máiz, 2001), una amplia discusión al respecto de las formas de representación y de legitimidad de la política del gobierno, en la que destaca las formas de participación de los miembros, cuestiones de colectividad e individualismo. Expresadas, por ejemplo, en la teoría de la elección racional⁶, que se vuelca sobre

⁵ Citado por Colom González, Francisco y Salvador Mas Torres, "Críticas y alternativas a la democracia representativa: en torno al pensamiento político de Claus Offe" en González, J. Teorías de la Democracia.

⁶ La teoría de la acción racional constituye en núcleo del individualismo metodológico. El mundo es observado como si se mantuviera en equilibrio, los actores enfrentan las mismas situaciones de elección, el actor busca las mejores situaciones para mejorar sus resultados, es decir buscan maximizar sus ganancias. Estos supuestos, fueron "delineados" más adelante por Herbert Simon, que con su concepto de racionalidad limitada, introdujo la consideración de las imperfecciones del mercado y de las limitaciones del actor al no poseer toda la información.

el individuo definiéndolo en un ambiente de equilibrio y con preferencias bien definidas.

En el debate liberalismo vs. Republicanismo, se pone en evidencia la concepción de sociedad, que por un lado, el liberalismo la considera como la suma de individuos, que ejercen sus derechos de manera restringida por la ley y los derechos de los otros, pero de acuerdo a sus preferencias; y por otro lado en el republicanismo, sociedad es asumida como comunidad con participación, apelando a la solidaridad y la identidad colectiva (Maiz, 2001). Concepciones que nos permiten vislumbrar el papel que se le otorga a la "voluntad general" a que se apela en los principios democráticos, y en la propia definición de democracia, al considerar "el mandato del pueblo".

En todo caso, en la doctrina liberal la "voluntad general" no puede existir, pues nada garantiza el equilibrio en la suma de todas las voluntades, de lo que ha resultado la crisis de la noción de representación (De la Vega, 1998), sobre todo al identificar la realización de la "voluntad general" con la realización óptima de las preferencias. Apunta Pedro De la Vega que, en este caso, la sociedad deja de ser una entidad integrada por todos para convertirse políticamente en una ficción en la que sólo unos cuantos pocos asumen a través del sufragio (1998: 13).

Aunque, como afirma Ramón Máiz (2001), la voluntad popular no es el motivo, sino el producto del proceso político. La realidad es que se ha dejado de apelar a la "voluntad general" y al bien común, considerando ineficaz y difícil la búsqueda de decisiones políticas mediante la comunicación y la discusión de los ciudadanos, por ello esto ha pasado a segundo plano, cuando no ha sido eliminado por completo, reduciendo la democracia a la elección de hombres que han de tomar decisiones (González y Quesada, 1998).

Partidos y elecciones constituyen pues, mecanismos directos de legitimación de un sistema, esto es, son mecanismos que reducen la complejidad de nacería de una auténtica formación democrática de la voluntad (Colom, 1998).

Con el predominio de las concepciones liberales las cuestiones de legitimidad y representación se transforman en cuestiones de ejercicio.

Es decir, se coloca en una posición privilegiada a los tomadores de decisiones, dejando casi en el olvido a los electores de esos decisores.

De alguna manera Alan Wolf (1987) hace aportes a esta discusión cuando elabora la definición de partes "dignas" y "eficientes" del gobierno, y desde las que se afirma que la paradoja democrática liberal (igualdad sin ser iguales), se resuelve con la creación de una forma de gobierno con dos cabezas, una tranquila y eficiente para las elites y otra espectacular y teatral para las "masas", con sus dos partes en armonía.

La representación se transforma en la consagración del orden social, situación que se exacerba con el neoliberalismo, la participación es un instrumento para consolidar el orden social existente, sin siquiera considerar la existencia de la democracia participativa; situación a la que Claus Offe, de acuerdo con Francisco Colom, le llama concepción tecnócrata de la política cuya intención no reside en el establecimiento de formas de vida justas y correctas, sino en la conservación de las relaciones sociales (Colom, 1998).

Esta polémica entre democracia representativa y participativa, sólo puede resolverse considerando que la realidad no es tan simple y que cada perspectiva tiene matices. Además el modelo liberal considera todos los intereses de índole individual y material, el modelo republicano tiende a generalizar la presencia de intereses colectivos y sociales (Maiz, 2001).

De igual forma, es menester no remitirse puramente a un tipo ideal o teórico de democracia, sino también a la realidad histórica siempre cambiante.

En conclusión, consideramos que la democracia no es un pacto social al que se llega por consenso sino un desarrollo institucional relativamente eficaz para gestionar políticamente los conflictos derivados de la diversidad social (Romero, 1998). Y no porque la democracia sea procura de procedimientos e instituciones, que se legitiman simultáneamente por resultados de largo plazo,

habremos de remitirnos a un concepto puramente procedimental de democracia, sino que esta se configura como una forma que requiere fondo (Maiz, 2001).

La democracia vista como una situación, a fin de cuentas sería una realidad inacabada, un proyecto que siempre se está reconstituyendo, siempre inseparable de los principios de igualdad, libertad, participación. Y sobre todo totalmente influida de incertidumbre (Maiz, 2001), dado que son los participantes los decisores, pero no hay forma de controlar los resultados.

B. Legitimidad

Como ya indicamos nos referimos a la consideración de la democracia con respecto de la construcción de la representatividad y la legitimidad.

En la Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales, se considera legitimidad desde la teoría, como un conjunto de dispositivos institucionales que determinan (o restringen) la representación, designación, elección, votaciones. Esto significa que la legitimidad es un concepto enlazado con la conformación de consensos, y las formas de reconocimiento de los que ejercen el poder.

Es muy importante subrayar que hablar de legitimidad nos remite al tipo de liderazgo que ejerce quien tiene la representatividad del grupo.

Aquí con legitimidad nos estamos remitiendo, como enuncia Pedro de la Vega, al significado de la palabra en su versión más clásica y globalizadora, es decir, nos referimos a la legitimidad política en general (De la Vega).

Norberto Bobbio (1996) afirma que el significado político de legitimidad con más frecuencia se refiere al concepto de Estado. En primer lugar como un atributo del Estado que consiste en la existencia de una parte relevante de la población de un grado de consenso tal que asegure la obediencia sin que sea necesario, salvo los casos marginales, recurrir a la fuerza. Esto es, todo poder trata de ganarse el consenso para que se le reconozca como legítimo, transformando la obediencia en adhesión.

Los gobiernos constitucionales modernos subrayan con especial énfasis una característica de la legitimidad civil: los cargos de gobierno tienen su origen en la confianza y no se escalan por la fuerza.

Por lo tanto, la legitimidad es un marco de referencia de las acciones gubernamentales, como un mecanismo permanente de interacción con la ciudadanía, como método de consulta, de opinión, de participación, que introduce permanentemente los procesos de ajuste, de negociación, de acuerdo y resultado (Cabrerero, 2000).

Es ampliamente reconocido que Max Weber fue el primero en delimitar y definir la aplicación universal de la noción de legitimidad. Lo que abrió toda una perspectiva para clasificar y comparar un gran número de fenómenos sociopolíticos.

La legitimidad en Weber, es abordada desde el concepto de dominación⁷, a partir del cual se desprende una tipología de los modos de dominación de forma pura o ideal, en la que se desarrollan todos los elementos que componen cada tipo, cómo la forma de organización, la cabeza del régimen, cómo se conforma la administración y cómo se legitima cada uno. Es decir, Weber distingue los tipos de dominación en función de las diferentes causas que motivan la obediencia (Reygadas, 1987).

La tipología weberiana de los modos y fuentes de legitimidad se centra en tres tipos ideales: 1) tradicional, se apoya en la autoridad de carácter tradicional, la autoridad es ejercido por el o los miembros de la comunidad de más edad. 2) carismática, basada en una autoridad personal o de carisma⁸, descansa en la influencia o proyección que pudiera tener una persona para dirigir un grupo. El carisma político se relaciona con las características personales de un individuo: su fuerza de voluntad, inteligencia, capacidad de trabajo, simpatía, entre otros

⁷ Dominación es la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). La dominación (autoridad) puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde la habituación inconsciente hasta lo que son consideraciones puramente racionales con arreglo a fines. Un determinado mínimo de voluntad de obediencia , ósea de interés (externo e interno) en obedecer, es esencial en toda la relación auténtica de autoridad (Weber, 1992: 170)

⁸ Debe entenderse por carisma la cualidad, que pasa por extraordinaria de una personalidad, por cuya virtud se la considera en posesión de fuerzas sobre naturales o sobrehumanas – o por lo menos específicamente extracotidianas y no asequible a cualquier otro y lo importante, es cómo se valora por los “dominados” o adeptos (Weber, 1992: 193)

factores. 3) racional, se basa en una autoridad institucional, en un cuerpo de norma que hacen que la autoridad se transforme en racional o legítima (Weber, 1992).

Cuadro 2. Formas de legitimidad en términos de Weber.

Formas de Legitimidad	Legitimación	Organización.
Tradicional	Creencia en la sacralidad del orden establecido desde siempre y de las autoridades prescriptas por él.	Ley tradicional, primacía absoluta de la costumbre y de criterios ético-morales en conexión con el caso individual
Carismática	Creencia en la misión del conductor y en sus poderes extraordinarios, que al mismo tiempo obligan a someterse a ellos.	El señor impone y modifica la ley a su discreción.
Legal	Creencia en la juridicidad formal de las reglas correctamente sancionadas.	Ley instrumental racional, sancionada de acuerdo con principios meramente formales y aplicada mediante un procedimiento estrictamente formal.

Fuente: Elaboración propia con base en Weber, Max, *Economía y Sociedad*.

Weber da por supuesto que en todo poder legítimo se basa en la creencia y conlleva a la obediencia. Por tanto la reconstrucción de una legitimidad política está condicionada a la posibilidad de reconstruir una base normativa y racional intersubjetivamente válida, a la cual se pueda apela tanto para establecer criterios compartidos de preferencias y valoraciones (en el balance de los fines y medios) como para atribuir responsabilidades a los actores (Guariaglia, 1993).

La contribución de Weber también abarca la consideración de democracia y su legitimidad, al reconocer la “personalización del poder” en la democracia de masas. Para Weber (1992) es central el papel del líder carismático en el desarrollo de los partidos y de la democracia moderna.

Ya que la influencia que ejercen los líderes, implica obediencia por parte de los subordinados, de tal manera esta se puede lograr, ya sea por coacción física o psíquica de alguna especie, pero también cabe considerar la acción consensual que es guiada por expectativas.

Así tenemos que la acción que los sujetos emprenden por motivos e intenciones propios se define como acción voluntaria, cuyo centro es el motivo intrínseco, aunque Weber, también consideró el punto contrario al anterior: la acción involuntaria basada exclusivamente en el temor, delineada principalmente por la coacción.

Max Weber estructuró su teoría considerando varias posibilidades, sin olvidar que siempre hay situaciones extremas, como la legitimidad del régimen más autoritario, o la representación de los intereses de los electores sin que exista legitimidad. Al centrar su postura teórica en el concepto de poder, Weber dio forma a la sociología del poder, considerando las posibles relaciones entre líder y masas, de las cuales es posible vislumbrar el origen de la legitimidad en un régimen democrático (González, 1998).

Cuando el régimen se concentra en la personalidad del líder, estamos hablando de un régimen carismático, el cual se puede transformar de manera no autoritaria, sino a través de un proceso de reconocimiento, condicionado por la "corroboración" de los dominados, de manera que en este proceso se reconoce que el líder está "calificado" para serlo. De esta forma el líder pasa a ser considerado "jefe libremente elegido", con la posibilidad de deponerlo de su puesto, por tanto el carisma sólo existe si es corroborado democráticamente en las elecciones. Así pues para Weber la legitimidad democrática es una variante del carisma (González, 1998). Y la dominación carismática se oculta bajo la forma de una legitimidad derivada de la voluntad de los dominados.

Al relacionar democracia y legitimidad, seguimos las afirmaciones de Hartmut Kliemt (1979), al suponer que existe una determinada forma o tipo de ejercicio del dominio y no tan sólo el hecho de que un determinado "líder" ejerce un gobierno.

Legitimidad, representatividad y liderazgo.

Es visible que la legitimidad se encuentra enlazada a la definición de un sistema representativo. Representación se puede definir en tres sentidos: 1) la idea de mandato o instrucciones; 2) la idea de representatividad, es decir semejanza o afinidad; 3) la idea de responsabilidad u obligación de rendir cuentas (Enciclopedia de las Ciencias Sociales, 1979).

La que más nos importa es la idea de semejanza o afinidad, es decir la representatividad, que nos remite directamente a la consideración de cómo los dirigentes recogen y asumen las necesidades de las masas, y así como la forma en que se satisfacen tales necesidades y en todo caso, como se enfrenta la imposibilidad de satisfacción.

La legitimidad no es una propiedad estática de una estructura o de una persona sino que debe alcanzarse en la práctica a través de procesos simbólicos. En otras palabras la propia estructura formal de la organización señala la legitimidad de su poder a los grupos externos como a los internos mientras despliega su adecuación a las normas de racionalidad que pretenden ser norma de funcionamiento de la organización (Witten, 1997).

Empero, como Enrique de la Garza (2002) señala, la legitimidad en un sindicato, por ejemplo, puede ganarse en formas diversas, no sólo a través del respeto a las normas democráticas; puede ser caudillesca, clientelar, patrimonial, y hasta el terrorismo y el gangsterismo pueden llegar a ser legítimos.

Esto a su vez detona el enlace de otro concepto que es el de liderazgo, el cual varía de acuerdo a la situación. En general los líderes de forma más o menos manifiesta, son siempre seleccionados por sus partidarios de acuerdo a las necesidades situacionales del grupo. El liderazgo es una fuente de satisfacción de necesidades, ergo, el liderazgo es una función social y no sencillamente una cualidad individual.

Para abordar el análisis del liderazgo es necesario considerar el comportamiento político de los gobernados, su grado de educación política y otras

circunstancias similares. Lo que en determinadas circunstancias se presenta como una forma aceptable del ejercicio del poder, puede en otras, ser considerado como inaceptable. Para ello habría que tener en cuenta no sólo las formas externas del ejercicio del gobierno sino también las condiciones bajo las que se realiza (Kliemt, 1997).

Los recursos políticos mediante los cuales una persona pueda influir sobre otra son varios, entre gran variedad de cosas está el dinero, la información. Y en cuanto a la influencia esta puede ser potencial o actual. Se entiende por la primera una función de tres elementos importantes: el número de recursos, aquellos efectivamente empleados y la calidad de los mismos. La influencia actual es el grado de influencia que el actor exhibe en un momento dado y en una esfera determinada, independientemente del número de recursos de que dispone el actor y de la calidad del uso de los mismos (Minello, 1986).

Es necesario considerar, que los seguidores también desempeñan funciones activas. Los conceptos de líder y seguidor se definen mutuamente, pues el liderazgo implica hacer que las cosas ocurran a través de otras personas. Por tanto los líderes pueden actuar de diversas formas: coordinando, controlando, dirigiendo, guiando o movilizándolo. Se supone, una relación asimétrica (Minello, 1986). Es decir, se crea la condición de que los representantes relegan y delegan sus obligaciones y derechos.

Jefatura y liderazgo se diferencian por la fuente de donde procede la autoridad. El liderazgo está dentro del grupo y no fuera de él. El líder recibe la autoridad de sus compañeros. La autoridad del jefe procede de algún poder extragrupal que tiene sobre los miembros, a los cuales no se les puede llamar propiamente seguidores de aquel. Estos aceptan su influencia so pena de un castigo impuesto por la organización superior, en vez de seguirlo movidos por la promesa de una satisfacción positiva derivada de la consecución de los objetivos mutuamente compatibles.

1. La estructura de las relaciones interpersonales dentro del grupo
2. las características del grupo
3. Las características de la cultura
4. condiciones físicas en las que actúa en grupo
5. Representación perceptiva dentro del grupo y entre sus miembros, de los cuatro anteriores, así como de las actitudes y valores que engendran en ellos.

Una persona no llega a ser líder solamente en virtud de una determinada estructura de su personalidad, sino más bien depende de la posesión de un atributo que , en virtud de su importancia en una situación concreta y de la valoración situacional por parte de los miembros del grupo.

La cualidad de liderazgo reside, no en un individuo, sino en un rol que es desempeñado dentro de un sistema social concreto. Desde esta arista la legitimidad es aceptación, apoyo, credibilidad e incluye variables puramente de tipo cualitativo (Cabrerero, 2000).

Por ello, de acuerdo con Gibb (1958), el liderazgo se puede clasificar así:

- Ø El liderazgo patriarcal, , en el que la persona de quien dependen los miembros es a la vez amada y temida.
- Ø El liderazgo tiránico en el que la relaciona emocional esta dominada por el miedo
- Ø El liderazgo ideal o carismático , en que la relación interpersonal se caracteriza por el amor o el afecto.

En los grupos permanentes es obvio que la estructura formal de cargos suele mantenerse relativamente estable, siendo la misma de una situación a otra durante un largo periodo. Con el tiempo disminuye la percepción positiva del líder. Cuando se formaliza la estabilidad de la estructura, de tal modo que los cargos son desempeñados durante un determinado periodo de tiempo, sin relación con la capacidad presente de resolver problemas el liderazgo se hace menos funcional y los titulares de los cargos se mantienen en virtud de la rigidez

estructural. Se puede decir que ese liderazgo se ha transformado en jefatura. Los líderes por su parte se esfuerzan en retener las satisfacciones del cargo, ya sea satisfacciones de estatus o de otras más complicadas, y con ellos su conducta se hace más coercitiva. Esto lleva a la aparición de camarillas.

Debido al valor social que se da al estatus y al liderazgo, los líderes establecidos se sienten altamente motivados a conservar sus roles, mientras que, recíprocamente, su éxito satisface a los seguidores, cuya participación puede verse por ello reducida.

Los grupos, señala Lipset (1977), consideran un sistema político como legítimo o ilegítimo según la manera en que sus valores concuerdan con los propios.

Así señala Hartmut Kliemt (1979), que los hombres al integrarse a una estructura social que esté caracterizada por interdependencias, se plantea el problema de la estabilización de expectativas de comportamiento y de la coordinación de comportamientos. De tal manera que sólo es posible prescindir de un "aparato de coordinación" formal si no es necesario asegurar la existencia de un mecanismo de coordinación.

En este sentido es importante reconocer, que no sólo los cambios estructurales presionan a los individuos, sino que, éstos también intervienen con su acción, y concepción en la dinámica social. Dado que la conducta humana es un comportamiento con respecto al cual existen alternativas.

Al ser nuestro objeto de estudio la dinámica de un sindicato, es pertinente abordar las diversas perspectivas de estudio de los sindicatos que se han desarrollado, para definir nuestro camino de indagación.

II. Democracia sindical

A. Importancia de los sindicatos

El campo de acción de los sindicatos son las relaciones industriales y la acción política. Para los historiadores ingleses Beatrice y Sydney Webb, un sindicato se define como una organización colectiva de trabajadores establecidas con el propósito de mantener y mejorar las condiciones de vida sus vidas laborales. Es visible que la definición de los Webb deja de lado aspectos tan importantes como los objetivos, ámbitos de actividades, organización interna y relaciones externas que definen a un sindicato.

En cuanto a las relaciones extra sindicales , es de suma importancia considerar el enlace de los sindicatos con la política y la economía del Estado, así como con los partidos políticos y otras organizaciones. La forma en que se establecen relaciones externas son el resultado, tanto de las concepciones dominantes sobre los objetivos del sindicato, como de las políticas y prioridades de las instituciones con las que tratan los sindicatos (principalmente con los empresarios y el Estado)

Es insoslayable el reconocimiento de que los sindicatos también pueden influir en la política social estatal, así como en cuestiones como la regularización, legislación laboral y el reconocimiento de los derechos económicos y sociales de los trabajadores. Por ello el estudio de las dinámicas internas de un sindicato, se enfoca sobre todo en el análisis de la estructura de oportunidades políticas y económicas en las que se mueven los sindicatos y su forma de posicionarse en su lucha contra el capital (Bensusán, 2000).

Los objetivos que tiene un sindicato, son el elemento central para el análisis de estas organizaciones: pues su actuar puede ocuparse sobre todo de las condiciones de empleo, si se plantea cuestiones que rebasen su ámbito laboral, el sindicato puede adoptar un papel un tanto político o económico. Empero al tiempo, la definición de los objetivos sindicales esta limitada y circunscrita a la influencia del Estado como regulador de los procesos en la vida laboral o sindical.

El sindicato es una instancia negociadora del conflicto, pues a través de él se concertan los acuerdos que van a regular la relación capital trabajo en lo referente a las condiciones de vida, de trabajo y de representación cultural (Gutiérrez, 1990)

En su origen el estudio de la vida interna de los sindicatos, se sustentaba en la ciencia política, utilizando conceptos como poder legitimidad, dominación, coerción y consenso, etcétera. Desde la perspectiva Weberiana del poder como probabilidad de imponer la voluntad de uno sobre otros.

Los sindicatos han jugado un papel muy importante en la consolidación de la clase trabajadora. Marx afirmó el valor de los sindicatos como gérmenes de la organización proletaria, mientras que puso en duda su papel como portadores de la revolución proletaria, “tan pronto como se limitan a conducir una pequeña guerra contra los efectos del sistema existente” (Marx, 1989), es decir, consideraba que el sindicato se remitía únicamente a cuestiones de salario y de jornada, sin tratar de liberarse de la alineación. Es decir, desde la perspectiva de Marx, los sindicatos no permitían la consolidación de la revolución obrera, ya que a través de éstos los trabajadores se adecuaban a las prestaciones del capitalismo.

Sin las consideraciones del papel histórico que Marx le atribuía a los trabajadores, los sindicatos como formas de organización es una las victorias obtenidas por la clase trabajadora en el reconocimiento de sus derechos. En primer lugar porque se logro la legislación del derecho a organizarse en asociaciones y en segundo por todas las prestaciones y beneficios obtenidos a través de las acciones de los mismos.

En la actualidad con las transformaciones en el mundo de la producción, en la política y lo social, los sindicatos se han visto enfrentados a un panorama complicado. Como consecuencia de los cambios en la industria, la clase obrera se ha vuelto más heterogénea y menos compacta. Los centros de trabajo se han

diversificado en un número de industrias mucho mayor que en cualquier momento anterior y en muchos diferentes tipos de profesiones y empleos.

El crecimiento del sector informal y de la economía no estructurada, es evidencia de las pocas alternativas de obtener un trabajo formal con prestaciones, así que un gran porcentaje de trabajadores se incorpora en este sector sin el pago de impuestos, en donde ni hay ningún tipo de prestación y en donde no se toleran los sindicatos.

Para Kochan el debilitamiento sindical se debe al crecimiento de sectores de la economía en los que se registra una tasa alta de no-sindicalización, para este autor los sindicatos se están quedando concentrados en las viejas industrias, en plantas y empresas de viejo cuño.

Por ejemplo Putnam (2000) discute el fenómeno el individualismo y la no presencia de la comunidad en la sociedad americana. Putnam afirma la retirada conexión social y responsabilidad cívica influye en cada aspecto de la vida pública y privada, incluyendo el lugar de trabajo. Los sindicatos alguna vez representaron una de las afiliaciones de organización más comunes entre trabajadores. Sin embargo, el sindicalismo ha estado perdiendo filiaciones desde 1975 y 1985, por las crisis económicas entre otros factores (Putnam, 2000).

Por ejemplo, Mosca (1939) considera que la declinación de lo colectivo en la civilización occidental es debido al crecimiento de las ciudades industriales. Los enlaces entre las familias, las vecindades y los trabajadores han sido erosionados y se han hecho frágiles.

En la mayoría de los casos los trabajadores se sienten ajenos al sindicato, e incluso aparece ante ellos como una figura de la cuál quisieran desembarazarse (Hartley, 1992).

En términos de Richard Hyman, el sindicato se debe reformular desde abajo, como en sus orígenes lo fue, en respuesta a la búsqueda de mejores condiciones, pero dirigida por una identidad bien definida, de los contrarios y de sí mismos como trabajadores (Hyman, 1981).

B. Democracia y legitimidad sindical

En teoría el papel de los sindicatos debe ser el de representantes de los intereses de los trabajadores, el análisis de la manera en que se ejerce dicha representación permite vislumbrar cómo se construye la legitimidad y como se vive la democracia al interior del sindicato.

Para Hartmut Kliemt (1979), las asociaciones protectoras (como los sindicatos), llevan a cabo sus prestaciones de acuerdo con el principio de la "división del trabajo", es decir se estructuran de manera tal que se da la especialización en los campos de representación. Se deja atrás el "uno para todos y todos para uno". Esto es se habla de una burocratización, que le permite fortalecerse y ofrecer mejores posibilidades a sus representados.

La vida de las organizaciones sindicales desde su interior y en sus dinámicas, como objetos de estudio se han abordado desde distintas perspectivas. Acerca del análisis de la democracia en estas organizaciones se pueden distinguir dos corrientes teóricas principales, por un lado la teoría de elites de Robert Michels (1976), que se enfoca en las capacidades de dirección, en la especialización de las dirigencias y por otra parte, la corriente liberal, representada por Seymour Lipset (1977) que se concentra en los aspectos formales de la democracia. Mismas que analizaremos con el fin de establecer nuestro sendero teórico de trabajo.

Algunos autores coinciden en que los sindicatos se convirtieron en instituciones con una administración burocrática y una descentralización de las decisiones jerarquizadas, y con ello cedieron a esa tentación de independencia típica de un grupo dirigente oligárquico profesionalizado (Michels, 1969; Mosca, 1939).

Robert Michels en 1911, analizó las organizaciones para determinar el papel de las elites en el proceso político. Este autor está vinculado estrechamente con Gaetano Mosca y Vilfredo Pareto por su concepción elitista del gobierno.

Para Michels en el ámbito de una gran organización se da la concentración del poder en un grupo restringido de personas: oligarquía, que tienen una connotación negativa. Pues la ley férrea de la oligarquía consiste en considerar a la organización como génesis del predominio de los elegidos sobre los electores, de los delegados sobre los delegantes.

Es decir, se origina la tendencia a la profesionalización de los políticos, con la consecuente conformación de una elite que se mueve con intereses propios lejos de los intereses de la base.

Michels sostiene que el liderazgo y la democracia son incompatibles entre sí. Incluso en aquellas organizaciones políticas con orígenes e ideología democrática, el liderazgo inicial se transforma en el gobierno de una oligarquía. Se trata de un proceso histórico inevitable en el cual "los líderes demócratas e idealistas terminan sucumbiendo a la corrupción inherente al poder..." Específicamente, Michels rechaza la posibilidad de un liderazgo representativo. En la medida en que los líderes de la masa llegan a ser parte de la "elite en el poder", sus propósitos y objetivos responden a su propia decisión dentro de los elementos privilegiados.

El autor expone las razones de carácter técnico y administrativo que hacen imposible el gobierno directo de los grandes grupos. Como la colectividad no puede intervenir en la resolución de todas las posibles controversias, las masas soberanas se vuelven incapaces de adoptar las resoluciones más necesarias: "la evolución democrática tiene un curso parabólico, con el avance de la organización, la democracia tiende a declinar, a medida que la influencia de los líderes aumenta"(Michels, 1978). De allí que, por razones técnicas y administrativas, una organización fuerte necesite de un liderazgo profesional. El advenimiento de liderazgo profesional señala así el principio del fin de la democracia y la imposibilidad de un sistema "representativo". Aunque en teoría los líderes están vinculados a la voluntad de las masas, en la práctica gozan de gran independencia. Las afirmaciones de Michels son tajantes: en las revoluciones

democráticas "no son las masas las que han devorado a sus líderes sino los jefes son los que se han devorado entre sí con la ayuda de las masas (Michels, 1969); en una democracia "el único derecho que el pueblo se reserva es el *privilegio ridículo* de elegir periódicamente un grupo de amos.

Michels considera que la democracia tiene una naturaleza masiva, es decir no puede funcionar sin masas, la aparición de estas en la política deviene en el otorgamiento del sufragio, pero sólo como una apariencia, no como un medio para la rotación del ejercicio del poder.

La visión de Michels se enfoca en los aspectos más negativos de la delegación del poder, y subraya constantemente la incapacidad de la mayoría para hacer cumplir su voluntad. Por tanto concluye que la tendencia hacia la oligarquía constituye una de las necesidades históricas, una de las leyes de hierro de la historia, de las cuales no han podido escapar las sociedades modernas más democráticas y, dentro de dichas sociedades, los partidos más desarrollados.

En el caso de los sindicatos, afirma Michels, los obreros crean con sus propias manos nuevos amos, cuyo medio principal de dominio consiste en su superioridad técnica e intelectual, y en la incapacidad de las masas para controlar la ejecución de sus órdenes a los dirigentes (1979: 132)

Richard Hyman, crítica la postura de Michels, dado que el sindicato no sólo se identifica con sus dirigentes, representa una serie de relaciones más o menos estables, una red de posiciones de mayor o menor poder e influencia, indudablemente siempre existe un elemento importante de inercia organizativa, que limita la autonomía de la dirección.

En general, en los argumentos de Michels es evidente una perspectiva pesimista, analiza la democracia como inexistente y casi imposible su instauración. Y de alguna manera coincide con otras propuestas como la de Hartmut Kliemt (1979), que enuncia sus postulados de "las organizaciones protectoras" subrayando el carácter de las dirigencias que se convierten en

“protectores profesionales” y en consecuencia ningún otro miembro tiene que hacer aportes directos a estructura de la organización.

Es posible afirmar que uno de los argumentos entre líneas de Michels, es que la democracia no es posible porque los grupos que ostentan el poder han procurado mantener la brecha de diferencia intelectual y técnica que media entre masas y elite. Por tanto supone una cierta tendencia perversa en todas las organizaciones, pues estas se organizan con el fin de obtener el poder.

El trabajo de Michels puede considerarse un análisis de la democracia desde los elementos que no la hacen posible, o como le llama Sartori desde lo que no es democracia. Y esta perspectiva tan oscura o pesimista, ha provocado interpretaciones no muy favorables, Lipset por ejemplo considera que Michels escribe sólo para afirmar su simpatía⁹ por Mussolini.

La otra corriente teórica llamada liberal, se inclina por el análisis de los elementos que permiten la implantación de la democracia, y a su vez el desarrollo de la misma. A diferencia de Michels, Seymour Lipset si construye un concepto de democracia, y considera las condiciones que la hacen posible.

En primer lugar Lipset subraya la complejidad de la sociedad industrial, para después considerar a la democracia sobre todo como un sistema político, cuyas características principales son las oportunidades constitucionales para ser dirigente o gobernante y un mecanismo social que permite a la parte más grande posible de la población influir sobre las decisiones más importantes, mediante la elección (Lipset, 1977).

La democracia exige un número de condiciones específicas, Lipset, enumera tres: 1) Una fórmula política o cuerpo de creencias específicas de cuáles instituciones son legítimas. 2) Un conjunto de líderes políticos en funciones. 3) Uno o más conjuntos de líderes reconocidos que intentan ganar cargos.

⁹ Michels fue asesor de Mussolini.

Lipset basa su análisis en la sociología política, y uno de sus principales argumentos es que la democracia requiere de la manifestación de un conflicto o una división. De manera que exista una lucha por posiciones directivas, exigencias de los partidos que se hallan en el poder y cambios de los que gobiernan; más esto no significa que no deba haber consenso. La democracia, por tanto, se sustenta en un juego pacífico del poder, en el que se reconozcan plenamente los derechos de los que eligen a los dirigentes, para lograr su adhesión.

Para Lipset la estabilidad de la democracia depende de la eficacia y la legitimidad. Entendiendo por eficacia el grado en que el sistema satisface las funciones básicas de gobierno. Y considerando legitimidad como la capacidad del sistema para engendrar y mantener la creencia de que las instituciones políticas existentes son las más apropiadas para la sociedad (Lipset, 1977). Esta división que hace el autor, nos permite abordar la cuestión tan importante de lo instrumental y lo perceptivo que conlleva en sí el concepto de democracia, la eficacia es la parte instrumental, y la legitimidad es valorativa. Las dimensiones en las que Lipset divide la democracia: procesos de toma de decisiones y la dinámica de dar sentido, permiten integrar a la reflexión el aspecto práctico de los procesos que de alguna manera se alejan de lo formal, en donde surgen las prácticas de dar sentido, implicando la generación de concepciones, y modos de entender la realidad.

Empero, en cuanto a la consideración del significado de la eficacia, Hyman encuentra una debilidad fundamental, y es que pocas veces se considera expresamente el concepto de eficacia, pues es aplicable sólo con propiedad cuando se hace referencia a métodos y técnicas, costos y beneficios relativos de distintos medios utilizables para logra un fin dado (Hyman, 1981). Esto significa que no importa cual es el método más eficiente para lograr los objetivos sindicales, sea la democracia o no, lo importante es que el sindicato pueda formularse objetivos.

Para el caso de los sindicatos, Lipset señala, que como toda organización en gran escala, desarrollan estructuras burocráticas, para controlar su

administración. Y en consecuencia mientras más grande sea un sindicato, mayor será su burocratización, ergo será menor la posibilidad de que sus miembros ejerzan una influencia sobre la política sindical (Lipset, 1977:320)

Con esta afirmación Lipset en parte está aceptando que la democracia no es totalmente puesta en práctica en organizaciones de gran tamaño, nos hace pensar en que la única democracia en la que coincidían práctica e ideal era en la democracia ateniense, que cumplía con las condiciones de participación de todos y rotación de los cargos, como ya veíamos con Sartori.

En efecto Lipset (1977) compara a los sindicatos con los Estado uní partidarios, en donde se desarrollan regímenes un poco alejados de la democracia en la que es menester oposiciones legítimas y organizadas y en las que las facciones se suceden en el poder. Los sindicatos más bien manifiestan formación de grupos, en lo que no necesariamente existe la oposición, o incluso la oposición es mínima y con ello la rotación en los cargos principales es muy reducida.

En lo que referente a las características de los miembros, encontramos un punto de contacto como línea en el agua, con el argumento de Michels acerca de la formación y nivel técnico e intelectual. Lipset sin embargo abre la perspectiva y no sólo hace referencia a la formación de la dirigencia, sino a la de las bases, con su estudio de los tipógrafos, concluyó que la democracia en un sindicato depende de la profesión de sus miembros, pues esta determina la participación y el poder de influencia en la toma de decisiones.

Lo referente a las relaciones con otras organizaciones y estructuras es muy importante, pues con el análisis de estas es posible vislumbrar cómo el sindicato se hace de recursos, apoyos, e incluso de cómo negocia al exterior y como se reflejan estas negociaciones en el nivel intrasindical.

Empero, Lipset no sólo se remite al interior del sindicato, sino que considera con un peso muy grande de influencia en la democracia y su

estabilidad, el desarrollo económico y la legitimidad o el grado en que las instituciones son valoradas en sí mismas y consideradas justas y adecuadas.

Lipset argumenta que la democratización de las organizaciones como los sindicatos, debería resultar en la democratización de la sociedad entera, sin embargo, con un dejo pesimista reconoce que son muy pocas las organizaciones que pueden ser democráticas, su argumento es que sólo los sindicatos muy específicos, como el de los tipógrafos, que constituyen una elite ocupacional o profesión con status alto, pueden vivir plenamente la democracia. Las demás organizaciones están impedidas ya sea por el nivel de burocratización que requieren por su tamaño o por su carácter oligárquico (Bensusán, 2000).

La democracia al interior de un sindicato está relacionada con una serie de elementos en la propia organización que delimitan la práctica democrática, tales elementos son indispensables en la vida de la organización y sus características delimitan la forma de actuar de los sindicalizados. Estos elementos son:

- a. El control de los medios formales de comunicación, el control de este medio permite el control de la oposición, pues es posible desacreditarla, y desorganizarla al no permitir contacto entre los miembros inconformes con el rumbo de las acciones de la dirigencia. Con el manejo de la información se justifica cualquier toma de decisión, la información se vuelve "oficial" (Lipset, 1977).
- b. Monopolio de la habilidad política. Las habilidades de organización que obtienen los obreros al formar parte del sindicato, o de otras organizaciones (partidos, iglesias) es uno de los principales factores que perpetúa el poder directivo, convirtiéndolo en un monopolio de los dirigentes, pues ellos son los "políticamente preparados".
- c. Status social de los dirigentes sindicales. Surge como una "necesidad" para los miembros de la dirección, pues por su condición se separan de la base, desarrollan una conciencia de sus intereses comunes, y que se expresa en la defensa de la permanencia en el cargo con la consecuente retención del

poder en un grupo. Aquí surge una tensión fundamental entre los valores democráticos, pues los dirigentes se ubican dentro de un status, rompiendo el principio de igualdad. Los dirigentes buscan dejar de lado una implicación de la democracia: la permanente inseguridad. La relación entre el status de un dirigente y sus esfuerzos por reducir la democracia en un sindicato es bastante directa.

- d. Participación de los miembros. Es una minoría la que se interesa de la participación en asuntos sindicales, para Lipset esto es debido a que sólo esa minoría se siente retribuida con su acción sindical. Por lo general el sindicato está formado por una masa inactiva de miembros, pues la mayoría se ocupan de sus funciones familiares y sociales, sin interesarse en sus funciones ocupacionales.

Si bien el autor considera el conflicto, lo hace desde una perspectiva formal, en la que es posible identificar la tesis del auto equilibrio de un sistema, propuesto por Parsons, como se ilustra a continuación “Talcott Parsons (...) sugirió que el estudio de la política no puede ser tratado en términos de un esquema conceptual especializado (...) precisamente por la razón de que el problema político del sistema social constituye un foco para la integración de todos sus componentes distinguidos analíticamente, y no de una clase específicamente diferenciada de estos componentes” (Lipset, 1977:3)

Lipset enfatiza en la consideración sistémica y dota de mucha importancia al argumento de que una organización, en este caso el sindicato, integre o ayude a integrar a sus miembros a la sociedad o a un sistema mayor como puede ser el político. Dado que el propio autor subraya la apatía y el desinterés de los trabajadores por participar en el sindicato, cabe preguntarse, cómo el sindicato integra a los trabajadores al conjunto social o al orden político, si ni siquiera puede integrarlos a la propia dinámica sindical. Aunque la respuesta puede ser la misma a la que llega Lipset: se trata de una mayoría pasiva.

Otra crítica que se le puede hacer es el excesivo formalismo con el que se define democracia, siguiendo una lista de condiciones y elementos favorables a la misma.

Coincidimos así con Richard Hyman, que considera, el constate hincapié que se hace en los mecanismos formales de la toma de decisiones como impedimento para prestar la atención debida a ciertas tendencias que contrarrestan la ley férrea de la oligarquía, es decir, Hyman presenta una perspectiva más optimista: "Si las olas oligárquicas arrastran consigo los puentes de la democracia una y otra vez, esta eterna recurrencia sólo puede tener lugar porque los hombres reconstruyen tenazmente los puentes después de cada inundación"(Hyman, 1978).

Hyman (1981) señala que Michels no considera las presiones que ejercen distintos factores, al respecto de la democracia: a) la dirección que le es útil exhibir a los líderes sindicales como no representantes de los empleados, b) la opinión pública, c) los miembros, que como se decía con anterioridad no sólo se someten a las decisiones, sino que también participan de alguna manera y presionan la estabilidad del líder.

El significado de la democracia en los sindicatos, es origen de una fuerte controversia, que remite a la oposición entre modelos participativos y representativos de toma de decisiones contra modelos de autoridad centralizada; activismo e iniciativa de los miembros frente a control por parte de funcionarios profesionales.

C. Construcción de la legitimidad y democracia.

La estructura de los sindicatos no es un fenómeno fijo, sino un proceso, el resultado histórico de estrategias interdependientes (Hyman, 1981).

Lo que pone en primer plano un elemento para nuestro análisis: la realidad histórica cambiante, que nos permite rechazar la concepción de equilibrio que conlleva en sí la teoría liberal de la democracia.

Un sindicato, continua Hyman, ejemplifica la interacción entre los dos tipos de poder: "poder para" y "poder sobre". Un sindicato pide ejercer un efectivo control sobre el trabajo, sólo si puede movilizar a sus afiliados para una acción colectiva, la cual es dependiente de que sus miembros acepten la subordinación de sus intereses a normas comunes y decisiones colectivas (1981: 81).

Dicho lo anterior, nosotros no consideramos que tal subordinación sea completamente ciega, pues de acuerdo con Weber, una acción es un comportamiento humano en la medida en que el que actúa une con él un sentido subjetivo. A su vez "sentido" puede ser el efectivamente pensado por el agente en un caso dado o simplemente un tipo conceptual que corresponde sólo en general al sentido que el agente tiene en su mente.

El propio Hyman está admitiendo que la subordinación deviene de la conformación de normas comunes, compartidas gracias a que los individuos se producen a sí mismos en la interacción, y por supuesto la sociedad existe como realidad tanto objetiva como subjetiva, así cualquier comprensión teórica adecuada de ella debe abarcar los dos aspectos (Berger y Luckmann, 1989:164).

El lugar central del análisis lo conforma el proceso de creación y erosión continua, como le llama Máiz (2001); es decir un proceso dialéctico de internalización y externalización del mundo social.

Ergo la consolidación de la legitimidad está condicionada a la conformación un código normativo, válido subjetivamente, por medio del cual sea posible establecer criterios compartidos de preferencias y valores.

La democracia también puede ser concebida a partir del compartir valores, es decir desde una perspectiva particular que no necesariamente coincida con un modelo teórico o ideal.

Sobre todo nos concentraremos en la interacción, es decir, en la identificación de la conformación de significados de los conceptos legitimidad y democracia, a partir de la convivencia e intercambio cotidiano entre los sindicalizados. Así, como considera Schütz (1993) la vida organizacional aparece para dar paso a las interpretaciones, las vivencias y hechos ocurridos al interior de la organización, y considerando el tipo de rol que se desempeña, cada uno narrará, sentirá y observará su tránsito por ella de manera distinta.

En el mismo tenor Bizberg (2000) señala acertadamente que es de suma importancia considerar la participación en una organización sindical, dado que esta configura las actitudes del trabajador hacia su entorno, que constituye un elemento importante en la socialización obrera. A su vez esto es comprensible porque la participación en cualquier organización tiene determinado carácter.

De tal forma recurrimos a Berger y Luckmann, que con su concepto "construcción social de la realidad", nos abren una perspectiva de análisis muy útil, dado que no buscamos hacer un recuento a manera de lista de los aspectos formales de la democracia, ni tampoco nos basaremos en un tipo ideal de sistema democrático para comprobarlo en la realidad. Nos interesa más bien avocarnos a indagar en la conformación conceptual de los sindicalizados, su perspectiva y construcción propia de la democracia y legitimidad como conceptos desde su realidad. Ya que "la vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado de un mundo coherente.

Sin caer en el extremo de considerar que la construcción social de la democracia y legitimidad se da en el vacío, como una construcción meramente subjetiva, pues consideramos por supuesto que la estructura constriñe a los sujetos, "la sociedad como producto del hombre actúa sobre su productor" en términos de Berger y Luckmann.

En términos de Enrique de la Garza (1998), se considera que las estructuras son presiones sobre los sujetos pero no determinantes, de tal manera que las explicaciones vendrían de dichas estructuras pero también de las formas de dar sentido así como de las interacciones, conformándose procesos no determinísticos, es decir espacios de posibilidades en las coyunturas para la acción de los sujetos.

Para Alfred Schütz (1993) el estudio de la conducta social desde las acciones de los individuos en el mundo social es la manera de entender los significados que los hombres le dan a los fenómenos sociales. Y con la comprensión de lo anterior, la ciencia social puede acceder al significado de cada relación y estructura social.

Este tipo de investigación, nos permitirá rebasar la concepción liberal de la democracia y la legitimidad, puesto que el liberalismo reduce la acción social de las voluntades individuales, de manera claramente instrumental, relacionándola con la maximización y la satisfacción de necesidades (Maiz, 2001).

Y nuestro objetivo es analizar la conformación social de los conceptos, que incluye la interacción, la socialización, al tiempo que involucra la individualidad y la subjetividad. Desmenuzando la relación *significante / significado*. Donde el significado no es ni material, ni racional, sino subjetivo en función de una elaboración cultural y social que estructura y jerarquiza preferencias. Considerando como centro no al individuo desde su subjetividad, sino al individuo que se encuentra en un contexto, es decir nos situamos en una arista de observación que apunta desde la interacción: una interacción con otros que están físicamente copresentes.

Cabe señalar, que no es nuestro propósito internarnos en la cultura política¹⁰ de los sindicalizados, por las condiciones dadas de tiempo para concluir el trabajo. Pero siguiendo a Almond y Verba (1980) esta investigación busca indagar en el tercer tipo de *orientación*, que enuncian los autores al señalar que la cultura política es un patrón de orientaciones con respecto a los objetos políticos. Dichas orientaciones son predisposiciones a la acción política y se encuentran

¹⁰ Definida por Almond y Verba como el conjunto de actitudes y orientaciones psicológicas específicas hacia objetos políticos.

determinadas por la tradición, la historia, motivos, normas, emociones y símbolos.

Por tanto las orientaciones pueden desglosarse en:

1. Orientaciones cognitivas que se refiere a los conocimientos y conciencia de los objetos políticos.
2. Orientaciones afectivas y es lo referente a emociones y sentimientos sobre los objetos.
3. Orientaciones evaluativas, es decir, los juicios que se hacen de dichos objetos.

Estamos considerando que es en la interacción de la vida sindical cuando el trabajador elabora un juicio e interpreta la realidad, dándole significados determinados.

PARTE I. EMPRESA, SINDICATO Y GOBIERNO

Mientras no haya una catástrofe,
lo más probable es que conservemos
este equilibrio entre un orden jurídico
que con frecuencia es impracticable y
un orden práctico que nos resulta injustificable.
Fernando Escalante Gonzalbo.

Capítulo 2 CORPORATIVISMO, DEMOCRACIA Y LEGITIMIDAD SINDICAL EN MÉXICO

2.1 El corporativismo: polémica y definición

El corporativismo es un concepto que ha estado en el centro de la discusión en relación con la transformación del Estado social y la incorporación de los países al ámbito de la globalización, así como los procesos de democratización de ciertos países.

Sin embargo no es un concepto nuevo, en el fascismo¹¹ se instauró como una forma de integración de las organizaciones al sistema, entre ellas los sindicatos. Y cuyo objetivo era encontrar una tercera vía entre el marxismo y el liberalismo. Sus principios fundamentales eran: a. Derecho de determinar las exigencias del interés nacional para que respondieran a la comunidad. b. La corporación bajo control público, había de unificar los intereses contrapuestos de los propietarios, trabajadores, de los técnicos y del Estado. c. La huelga y el

¹¹En el turbulento ambiente del Milán de la posguerra, Benito Mussolini fundó los Fascios Italianos de Combate en marzo de 1919. Este movimiento de carácter nacionalista, antiliberal y antisocialista consiguió el apoyo de amplias capas de la sociedad al defender determinadas exigencias obreras, como la jornada laboral de ocho horas. Tomó su nombre de las fascas, un símbolo de la autoridad en la antigua Roma. Su actividad se extendió por las zonas rurales, donde los miembros de las paramilitares Milicias Voluntarias para la Seguridad Nacional, más conocidos como Camisas negras, conseguían el respaldo de los terratenientes mientras atacaban a las ligas de campesinos y a las asociaciones socialistas. En un alarde de oportunismo, el fascismo abandonó su talante republicano para ganarse la confianza no sólo de los grandes propietarios agrarios e industriales sino también del Ejército y de la propia monarquía.

lockout quedaban prohibidos d. La doctrina de la primacía del político sobre le técnico debía ser rechazada. La fragmentación propia de la política había de superarse en la unidad tecnócrata afirmaba Mussolini.

Dentro del nuevo Estado corporativo, los empresarios y los trabajadores se organizaban en grupos controlados por el partido que representaban a los distintos sectores de la economía. Se mantuvo el sistema capitalista y se incrementaron los servicios sociales, pero se abolieron los sindicatos independientes y el derecho a la huelga. Uno de los legados perdurables del fascismo fue la creación de un sistema de holdings industriales financiado por el Estado (Fernández, 1996).

Por otra parte la manejo que le dio por la iglesia católica, no queda fuera de las acepciones del concepto: organización de la sociedad en corporaciones para el bien común. Sin embargo con la consolidación del Estado de bienestar la idea de corporativismo se utilizó para describir las características del mismo.

Otro ejemplo es el del socialismo corporativo, que se desarrollo en Gran Bretaña a principios del siglo XX. Casi todos los socialistas corporativos pensaban que el cambio del capitalismo al socialismo debía ser fundamentalmente económico y no político, por lo que consideraban que la acción política era únicamente un medio para propagar sus ideas. En lugar de la acción política desarrollaron el principio de acaparar el control, para que los trabajadores, unidos mediante sindicatos, pudieran ir conquistando gradualmente el control de la administración de las empresas industriales y conseguir arrebatarlas a los propietarios privados¹².

La polémica acerca del concepto de corporativismo tiene detrás supuestos acerca del funcionamiento del Estado. Y en específico del Estado capitalista.

¹² La primera organización creada para fomentar los principios del socialismo corporativo fue el movimiento de Restauración de los Gremios, creado en 1906 y reemplazado en 1915 por la Liga Nacional de Gremios. El liderazgo de esta organización fue disminuyendo a partir de la década de 1920, a medida que el Partido Laborista aumentaba el número de afiliados y su importancia. En 1930 la Liga ya no existía. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales 2002.

Sin lugar a dudas, al corporativismo se le han dado múltiples acepciones, que parten desde la forma de ponerlo en práctica, del tipo de organizaciones, así mismo es posible remitirse a un pensamiento doctrinario, a las formas de establecer relaciones entre el Estado y la sociedad en los países desarrollados y no desarrollados, incluso Schmitter (1979) han dirigido sus esfuerzos para “aclarar” las características del corporativismo dividiéndolo en societal y estatal, de lo que algunos manifiestan desacuerdos y puntualizaciones (Bizberg, 1992; Millán, 1992).

En general la utilización del concepto ha sido polémica por su aplicación a distintas sociedades, desde la más primitiva, el medioevo, diversos países y en diferentes momentos históricos.

En México se aplica con un tinte despectivo, a la afiliación forzosa al partido oficial, a líderes de las organizaciones con control absoluto sobre las bases, y toma de decisiones centralizada. Los límites del corporativismo están difuminados de tal manera que se puede abordar como sinónimo de clientelismo, asociado a una cultura política (Reygadas, 1991).

Para este trabajo es de utilidad recurrir a un análisis del concepto de corporativismo y revisar la polémica que se ha generado entorno al mismo, con el fin de establecer el marco contextual en el que está inserto nuestro problema de estudio. Para ello en primer lugar tomaremos la definición más utilizada, que es la de Schmitter, para luego voltear a las críticas y contribuciones que se han hecho a tal autor.

Empecemos con la definición que nos da Schmitter (1993), dicho sea que el propio autor considera sólo un modelo ideal, para tratar de abordar la realidad:

“el corporativismo puede ser definido como un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsorias, no recurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un explícito monopolio de la representación dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos” (Schmitter, 1993:46)

Con esta definición el autor nos remite a pensar en formas de representación y organizaciones sociales, así como la gestión del Estado sobre estas. El énfasis de Schmitter, está por una parte en la representación, con la implicación de un grupo y un representante, y por otro lado en la relación de la representación con la estructura del Estado. Las formas de intermediación entre las masas y el Estado. Esto es, el recurso de Schmitter es definir el corporativismo desde su praxis, para separarlo de cualquier ideología.

“El corporativismo es un sistema de representación de intereses y /o actitudes, un arreglo institucional modal o ideal-típico particular para vincular los intereses organizados de manera asociativa de la sociedad civil, con las estructuras de definiciones del Estado” (Schmitter, 1993: 41).

Una de las críticas que Enrique de la Garza (1994) hace a Schmitter, es que pone demasiado énfasis en el problema de la organización, no introduce el problema de la dominación y jamás se pregunta por la cuestión de la representación y de la representatividad de las organizaciones, con lo que deja de lado cuestiones como legitimidad y democracia en las mismas. Además no hay un análisis de la génesis histórica del corporativismo, sino que sólo elabora una tipología. Por tanto, Schmitter deja de lado la cuestión de la interacción entre representantes y representados, y entre la estructura estatal y dichos representantes.

Es decir, es posible para el corporativismo una visión más problemática de las relaciones entre dirigentes y base, representatividad y relaciones con el Estado (De la Garza, 2002).

Desde otra perspectiva el corporativismo tiene que ver no sólo con la organización de intereses (el nivel del sistema político que enfatiza Schmitter), sino también con las características del estado y con la relación entre este último y los distintos actores sociales, es decir, con la existencia de acuerdos bi o tripartitos de codeterminación. El corporativismo es posible donde no existen Estados diferenciados y autónomos y donde no todos los actores sociales principales son fuertes y sólidamente estructurados, circunstancia que se presenta en los pequeños países de corporativismo estatal de América Latina (Bizberf, 1990: 69).

Esto nos lleva a concluir que la determinación del concepto de corporativismo implica la consideración de las características del Estado, así como las de los actores sociales y el tipo de acuerdos establecidos.

Es insoslayable el hecho de que, como afirma Raúl Trejo Delarbre (1992), el corporativismo no surge necesariamente de decisiones autoritarias: ni permanece para mantener avasalladas a las masas, se trata más bien de una forma de entablar relaciones entre el poder político y la sociedad. Es decir, las corporaciones suplen la ausencia de canales autónomos y participativos para hacer llegar las demandas de la población a la administración y al gobierno.

2.2. Corporativismo y sindicatos

En el México de mitades de los años veinte se sentaron las bases del sistema político que hoy conocemos¹³. La forma particular que adoptó dicho sistema frente a la sociedad, resultó crucial para establecer un conjunto particular de reglas y procedimientos (representación y participación políticas, elecciones, concertación social, etcétera) que han perdurado y evolucionado a lo largo del tiempo. Fue así como tuvo lugar la base política y social del corporativismo mexicano¹⁴.

Como señala el historiador Luis Araiza (1975), refiriéndose al momento en que se hace evidente el “pacto” entre el régimen pos revolucionario y la clase trabajadora:

¹³ Durante la presidencia de Plutarco Elías Calles (1924 – 1928) se tejieron alianzas con los líderes de los sectores sociales con mayor presencia en la vida nacional: obreros y campesinos (a los que más adelante se le sumaran los sectores populares). Algunos de los logros más destacados de su administración fueron la construcción de numerosas carreteras y sistemas de riego, la creación del Banco de México, la cancelación de la deuda pública, el fomento de la enseñanza pública y el sindicalismo obrero, y la aplicación efectiva de la legislación sobre reforma agraria, que, entre otras cosas, establecía el reparto de grandes latifundios entre los campesinos. Fundó el Partido Nacional Revolucionario (PNR) en 1929, con la finalidad de dar por terminada la etapa de los caudillos, e iniciar la institucionalización de la revolución.

¹⁴ Como ejemplo, de acuerdo con Luis Araiza, se puede afirmar que la mayoría de los ayuntamientos en la República y también en el Distrito Federal fueron controlados en su máxima representación por los líderes de la CROM y el partido laborista (1975: 127).

La designación de Morones en el gabinete del general Calles, automáticamente fortalecía el poder político y social de la CROM¹⁵ y se presentaba para el proletariado de México, su primera oportunidad para figurar a la vanguardia del movimiento obrero mundial. El presidente Calles, le brindaba a los trabajadores todo el apoyo y la fuerza de su régimen, para su desarrollo, su crecimiento y la consolidación de sus conquistas (1975: 126).

Es decir, el estado mexicano buscó la restauración de la paz social, en términos de Alan Wolf (1987), con un recurso que parecía ofrecer tanto las ventajas de la cooperación de clase como una técnica para mantener el poder frente a las demandas que venían desde abajo: el corporativismo.

Matilde Luna (1992) afirma que el desarrollo del corporativismo mexicano implicó el tejido de una red muy fina, social y política en la que se contenían la protesta y la oposición política; permitiendo normar y regular las demandas y los canales por donde estas fluían.

Para el Estado post-revolucionario, el problema es reconocer en su interior las demandas sociales de las movilizaciones de masas; no se trataba de calificar quiénes son competentes o no para la condición ciudadana, sino de encontrar la vía para incorporar a los sectores que se habían manifestado en el movimiento armado (Castañeda, 1992: 81).

Después de esta etapa de conformación, la estructura corporativa que unió a los grupos sociales con este sistema sirvió para ejercer el control de los actores más importantes del proceso productivo, en un sentido que permitiera al gobierno dirigir y promover la actividad económica. De tal suerte, el conjunto de organizaciones que propició la institución de la lucha política de líderes y dirigentes sociales, también significó un arreglo social mediante el cual se impulsó y condujo el proyecto económico del siguiente medio siglo.

El corporativismo y en especial el sindicalismo corporativo sirvió para estructurar políticamente a los grupos sociales en un sentido funcional, jerárquico y no competitivo. Ello permitió acotar en un ámbito controlable a líderes y dirigentes sociales, y fue clave para dirigir el proceso de desarrollo de la actividad

¹⁵ CROM son las siglas de la Confederación Regional Obrera Mexicana. Primera confederación de trabajadores que contó con el apoyo del régimen y que es el antecedente de la CTM: Central de Trabajadores de México. El movimiento obrero mexicano surge al comenzar el siglo, pero empieza a tener importancia a partir de 1918 con la creación de la CROM.

económica nacional. Para dirigentes y trabajadores el pacto burocrático resultó en beneficios, a los líderes en tanto la institucionalización de su poder y algunos otros beneficios como puestos de representación popular. A los trabajadores en lo que respecta a la formulación de leyes, cuyo contenido aseguró prestaciones y beneficios que en la historia de México eran novedosas, como la prestación de servicio médico, el pago de horas extras, el derecho a trabajar sólo ocho horas, entre otros que quedaron plasmados en la constitución de 1927.

Más tarde la propia Ley Federal del Trabajo de 1931, sirvió para constituir un control sobre los sindicatos, a través del sistema de registro sindical y toma de nota de las directivas, que otorgó al Estado la facultad de decidir en la práctica qué sindicatos son reconocidos y cuáles no, independientemente de la voluntad de los trabajadores que los conforman. Otro tanto ocurrió con la calificación de las huelgas, que da a las autoridades laborales el poder de decidir la procedencia o improcedencia de un movimiento acordado por los trabajadores.

La burocracia en México, fue separada del sector obrero y campesino, desde la propia ley federal del trabajo, modificada por iniciativa del presidente Miguel Alemán, en 1960, para crear el apartado B, que limita los derechos de los trabajadores al servicio del Estado. Y con esta medida los trabajadores estuvieron bajo el control central.

La legislación del trabajo en México propició la solidificación del corporativismo, especialmente en los sectores de asalariados cuyo desempeño es considerado económica o políticamente estratégico. A los sindicatos de trabajadores del Estado sólo se les permite asociarse en la Federación del ramo, la FSTSE (Trejo Delarbre, 1992).

La afiliación colectiva de los sindicatos y las organizaciones campesinas al partido oficial, permitió su sujeción al control corporativo del voto. Esta relación entre las organizaciones y el gobierno significó la obtención de prebendas para los dirigentes, entre las que destacan los puestos de elección popular y la posibilidad de realizar diversos negocios al amparo del poder público.

Este modelo de sindicalismo corporativo¹⁶ tuvo sus mayores éxitos en la época del llamado *milagro económico mexicano*, época en la que se tuvieron altas tasas de crecimiento y un mercado interno protegido que consumía los bienes nacionales.

El corporativismo mexicano, no sólo ha sido fuente de imposiciones, sino también de estabilidad política, dado que contribuyó al establecimiento de cauces para la organización de la sociedad más activa y la posible institucionalización de sus representaciones (Trejo Delarbre, 1992: 192)

Como señala Enrique de la Garza (2002): "la legitimidad no fue dada por los momentos electorales, ni mucho menos por la participación de las bases obreras en las decisiones, sino por la capacidad de los dirigentes obreros de gestión y negociación de protecciones y beneficios para sus representados".

Anteriormente, la representatividad en las organizaciones laborales se medía por el tipo de intercambios materiales que los dirigentes obtenían del Estado y de los empresarios. Siguiendo a Francisco Zapata podemos afirmar que la relación de los sindicatos con el estado incluye la satisfacción de demandas económicas y otras necesidades, es decir, se genera una estructura mediadora que promueve el bienestar general de la clase trabajadora, gracias a la vinculación del movimiento obrero y su liderazgo burocratizado, al sistema político (Zapata, 1997).

De acuerdo con Nora Rabotnikof (1992), en el caso mexicano, se rebasa la distinción teórica de Schmitter entre corporativismo estatal y societal, pues sobre todo hace referencia a la densidad histórica de los pactos constitutivos del Estado post revolucionario, es decir nos remite a un modo de mediación y representación

¹⁶ Para Enrique de la Garza (2001) un sindicato corporativo puede definirse como representante de intereses particulares pero subordinado al Estado, corresponsable como parte del Estado, en la buena marcha de este, vertical y autoritario en la elección de dirigentes y la forma de tomar decisiones, participante partidario en el sistema político, defensor en el mejor de los casos, del empleo y las condiciones de trabajo, sin ser un agente innovador en la empresa.

política excluyente. Es decir, el término lleva a la idea de sistema político, de régimen.

En el caso mexicano referirse a corporativismo nos remite a las relaciones Estado y sectores como campesinos y obreros, al igual que a pactos que permitieron la formación de un sistema de gobierno y estatal.

Es decir, el arreglo corporativo trajo consigo un conjunto de políticas en materia de seguridad social y de mejoramiento laboral que representa una parte sustantiva de las "conquistas" del sector obrero (como se les llama en el discurso del sindicalismo) y que han recaído sobre trabajadores y empleados organizados. Se crearon así, pues diversas agencias y organismos gubernamentales (IMSS, ISSSTE, Infonavit, Fonacot) que han constituido mecanismos indirectos de redistribución del ingreso, y que han beneficiado al sector obrero organizado.

Pero, sin duda, los mayores beneficiarios del arreglo corporativo fueron los grandes sindicatos de las paraestatales (petroleros, , electricistas y por supuesto los trabajadores del sistema de transporte colectivo) cuyos afiliados obtuvieron salarios por encima de la media nacional, y recibieron múltiples privilegios a través de todo tipo de prestaciones y concesiones por parte de las empresas bajo control del gobierno; no obstante lo anterior, quiénes resultaron particularmente beneficiados fueron los líderes de esos mismos sindicatos. Como señala Raúl Trejo:

“El viejo sindicalismo, más allá de su capacidad real para representar y defender intereses obreros, le ha resultado caro al país, particularmente en aquellas áreas en donde los privilegios de los líderes han sido mayores” (1992).

Sin embargo esto no nos remite a la idea de una estabilidad total, siempre hubo manifestaciones de oposición al régimen, y a la organización del mismo, muchos trabajadores emprendieron luchas por la mejora de sus condiciones de trabajo; en términos de Wolf (1987: 139) tenemos que los métodos del gobierno incluían tanto la negociación con los descontentos como la represión política y en vista de la disminuida capacidad para realizar la primera alternativa, que tenían los funcionarios, se recurrió cada vez más a la segunda. Entre los casos más importantes de protesta que rebasaba los canales de comunicación con el Estado,

destacan los ferrocarrileros, médicos, trabajadores del metro y profesores de educación básica.

Para Enrique de la Garza (1994), el corporativismo en México tiene las siguientes características:

1. Subordinación al Estado de las organizaciones.
2. No existe dependencia sindical y ni democracia en las organizaciones.
3. Las relaciones laborales son vigiladas estatalmente.
4. Las relaciones industriales convergieron en relación con las políticas estatales.
5. La representación, legitimidad y democracia adquieren significados no coincidentes con las acepciones clásicas, están teñidas de autoritarismo.

La historia reciente registra una serie de transformaciones profundas, cualquiera que sea el juicio que nos merezca, es indiscutible que la alternancia generada por las elecciones del 2000 puso fin a una época histórica de la vida política mexicana. De una época caracterizada precisamente por el sistema de partido casi único, del partido hegemónico-pragmático o del monopolio del partido oficialista sobre el poder ejecutivo federal. Aun si reconocemos que los comicios de 1997 e incluso los de 1994 ya se desarrollaron bajo reglas que garantizaban la transparencia de los resultados electorales, aun si ya en el año 2000 la mitad de la población era gobernada en el nivel municipal o estatal por partidos distintos al PRI.

Desde la perspectiva del líder sindical Francisco Hernández Juárez (1993), las estructuras laborales de gobierno, las estructuras de las empresas y las estructuras sindicales que predominaron durante la posguerra alcanzaron un límite histórico y están mostrando signos de agotamiento.

Con el proceso de democratización en nuestro país, se generan movimientos en el régimen hegemónico del Partido Revolucionario Institucional y trae consigo la alternancia en el poder entre partidos políticos: la presidencia es ocupada por el Partido Acción Nacional y el gobierno de la Ciudad de México (de

quién depende el Sistema de Transporte Colectivo) es encabezado por un miembro del Partido de la Revolución Democrática.

El fin de la hegemonía del Partido Revolucionario Institucional (PRI), los cambios en las alianzas gobierno – sindicatos, así como el deterioro y “mutación del corporativismo” en los grandes sindicatos sobre todo los de empresas paraestatales y el sector público, así como el agrupado en las grandes centrales obreras CTM, Congreso del Trabajo.

Así el sistema corporativo que dio fuerza al Estado nacional también se ve modificado, esto es, la relación sindicatos- Estado se desquebraja, se modifica, aunque en algunos casos se mantiene.

Ante esto, las organizaciones del andamiaje corporativo y, en particular las sindicales, han visto alterarse las condiciones políticas y económicas que prevalecieron en el pasado sin lograr ofrecer una respuesta eficaz a las nuevas necesidades del sistema productivo, al tiempo que su peso específico en el proceso político ha sido menguado considerablemente.

Para Gabriel Corona (1996), en México la relación corporativa vino a ser un sustituto funcional de la democracia política, pues el régimen priísta ofreció un peculiar estilo de democracia social, materializada en beneficios como la creación de instituciones para el cuidado de la salud, y beneficios en las prestaciones del trabajador. Sin embargo esta situación cambia radicalmente durante la década de los ochenta caracterizada por la crisis y la austeridad salarial.

De acuerdo con Enrique de la Garza, actualmente en México hay dos cambios estructurales externos importantes que presionan a la estructura sindical, y de todo el sistema de relaciones sindicato - Estado: el de la transición a la democracia y el de la reestructuración productiva de las empresas (1998).

Las exigencias de la reestructuración productiva impactan en las empresas de manera tal que afectan a todo el conjunto de los actores de las relaciones industriales, pues implican la implementación de nuevas tecnologías, de cambios en el proceso productivos, en las relaciones obrero - patronales e incluso en la estructura sindical.

Pues ya desde los años ochenta se registra una crisis constante que afecta al movimiento obrero - los costos de una inflación fuera de control y de una recesión considerable -, y a la que se la suman los cambios políticos y económicos. Pues el sindicalismo mexicano no llega con fuerza y unidad a este período de transición, sino en crisis y con múltiples corrientes.

Y en lo que respecta a la relación Estado - Sindicatos¹⁷, esta ha sido afectada por un lado, debido a los marcos de austeridad planteados por el neoliberalismo y por otra parte por el apoyo del Estado a la flexibilidad en todos los ámbitos laborales (contratos, prestaciones, salarios), con la consiguiente "ruptura" de los intercambios entre sindicatos y Estado (políticas sociales, cargos de representación popular a los líderes sindicales). Cambios que vinieron a poner en cuestión las relaciones corporativas como sistema eficiente de representación de intereses, y como sistema ordenador de las relaciones laborales.

Los cambios que se han experimentado en los últimos veinte años en la vida nacional en el ámbito político, económico y social se manifiestan en el campo de lo laboral de manera muy específica, trastocando el modelo de relaciones entre trabajadores, sindicatos, patronos y Estado.

Para las organizaciones sindicales se volvieron constantes la pérdida de conquistas de derechos, de niveles de vida y de fuerza política (Hernández, 1993).

En vista de lo cual se pone en cuestión la funcionalidad de los acuerdos corporativos. Como señala Nora Rabotnikof (1992), las nuevas formas de regulación económica y de dominación política parecen conllevar una

¹⁷ La tradicional relación corporativa entre el gobierno y el sindicalismo se sustentó en la obtención de privilegios y concesiones en el terreno económico a cambio de su apoyo político-electoral, entre otros factores.

reformulación de las dinámicas de concertación corporativa, y ante todo un cambio radical en la presencia y dinámica de los sindicatos.

Y en este punto volvemos a la polémica de la concepción de lo corporativo como lo arcaico y pesado lastre para la democratización, mejores rangos de productividad, en fin, como un opuesto siempre oscuro y negativo.

Por un lado los estudiosos consideran que el problema del corporativismo surge, de la incapacidad de responder a un cambio global (económico, político y social) que se ha iniciado en México sin experimentar cambios profundos en su estructura. Las implicaciones de esta transformación en la vida política del sindicalismo han sido múltiples y visibles.

El cambio económico y social que México viene experimentando desde hace unos años, lleva a cuestionar el papel del corporativismo como sistema eficiente de representación de intereses, y como sistema ordenador de las relaciones laborales. Sin embargo, con el transcurso del tiempo y, en particular, a raíz de la crisis económica de la década de los ochenta, el corporativismo ha visto deteriorada de manera creciente su legitimidad, lo que también afecta de manera directa al régimen político. La simbiosis que existió en el pasado entre organizaciones laborales y gobierno, hoy en día presenta serios problemas de legitimidad y provoca que muchos de los conflictos de orden estrictamente laboral, no puedan ser disociados de la lucha política inter e intrasindical, característica de una fase ya superada de la vida económica de México

Por otro lado autores como Matilde Luna (1992) afirman que las formas corporativas de la organización social a través de las cuáles se institucionalizó la revolución mexicana, han sido un vehículo eficiente para la aplicación de las medidas de corrección y ajuste económico neoliberal.

Es decir, si tomamos en cuenta la afirmación de Luna, podemos observar el poder del control corporativo (no olvidemos concentradas en los líderes) que dio paso a las transformaciones de las condiciones de trabajo, y que va en busca de cambios en la ley laboral, sin la sola búsqueda de consenso con las bases y en la mayoría de los casos sin siquiera saberlo los trabajadores. Es decir, la flexibilización de los contratos colectivos, se dio gracias a la permanencia de ciertos lazos y relaciones entre el gobierno y las cúpulas de los trabajadores.

Aunque también es verdad que una de las exigencias del capital privado, tanto local como foráneo, exige como condiciones antes de comprometerse a invertir en México: la disminución de las prestaciones para los trabajadores, pero también el derrumbe de privilegios para los líderes (Trejo, 1992).

Empero, Enrique De la Garza no se equivoca cuando afirma que la crisis del Estado social autoritario en México ni ha dejado de afectar al corporativismo, ni lo ha eliminado (como algunos suponían). Al transformarse el funcionamiento del Estado y de la economía con el neoliberalismo los espacios de la acción sindical corporativa se han restringido, desaparecido o emergido nuevos. La influencia sindical en la política económica es mínima (De la Garza, 1994:25)

Sin embargo el corporativismo no ha desaparecido. Nos sólo los países que lo han practicado continúan haciéndolo (pese a una dificultad mayor y aun quebranto ocasional), sino que otros periódicamente intentan establecer alguna de sus modalidades.

Consideramos que en este contexto de pérdida de hegemonía del PRI, de los procesos de democratización y el debilitamiento del pacto corporativo; los primeros afectados fueron los sindicatos de industria, que también sufrieron el impacto de la reestructuración productiva. Y en los que se hizo visible la pérdida de la capacidad de negociación e intervención en la política estatal.

Para Corona Armenta (1996), el sindicalismo comienza a desmoronarse al dejar de ser el agrupamiento más influyente en el gobierno, y porque se debilita la

amplia capacidad de negociación que poseía, se convierte simplemente en parte del conjunto de voces que opinan y presionan dentro del sistema.

En lo que respeta al sindicalismo de la burocracia, los embates se están viendo hasta ahora y de alguna manera son provocados por los reacomodos que se han dado en la política, más que la reestructuración productiva y esto se ilustra por ejemplo con la pérdida de credibilidad de muchos líderes sindicales, la división de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)¹⁸, la destitución de José Medel Ibarra de la presidencia del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF), entre algunos otros conflictos. A pesar de lo ya enunciado, estos cambios registrados no son eventos que se sucedan con cotidianeidad, muchas de las estructuras y “costumbres” del régimen corporativo se siguen practicando, por ejemplo el líder del sindicato del metro se mantiene en una curul, las posibilidades de conformar nuevas organizaciones representativas de los trabajadores son limitadas pues no se les concede capital para negociar¹⁹, pareciera que el corporativismo esta en transición también, pero definitivamente no en su lecho de muerte²⁰.

¹⁸ El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y las otras organizaciones que abandonaron la FSTSE, pretende crear la Federación Sindical Democrática (FSD).

¹⁹ Los sindicatos con los primeros registros en los tribunales de conciliación y arbitraje son los que tienen en su poder el manejo de las prestaciones y en general de la mano de obra.

²⁰ El propio Schmitter, llego a la conclusión de que los cambios históricos han influido en la aplicación del corporativismo, además de las características específicas de cada país. Por ello, como enuncia Enrique de la Garza es necesario pensar como el ciudadano se articula en las corporaciones, así mismo considerar como puntero de explicación a las manifestaciones actuales de las relaciones corporativas, que tanto el neoliberalismo, como el socialismo o marxismo son teorías que al ser aplicadas no se asientan puras, sino que pueden convivir con elementos que corresponden a otra explicación teórica de la realidad. Por ello es posible explicar que en México a pesar de la política neoliberal, el corporativismo ha resultado un mecanismo adecuado de relación entre el gobierno y las organizaciones, aunque en efecto los intercambios se han reducido. Así podemos hablar del corporativismo en el libre mercado y de neocorporativismo de la producción, en los que el pacto se establece entre sindicatos y empresas con miras a aumentar la productividad y la competitividad, por otro lado en algunos países se experimenta el corporativismo por ramas, como es el caso de Brasil en el que la industria automotriz ha entablado un pacto con sus sindicatos.

Las puntualizaciones que al respecto, hace Bizberg (2003), acerca de esta situación en el sexenio de Carlos Salinas son muy importantes; y más aún pareciera que se refiere a la actualidad :

[...] no existía una voluntad real de las elites políticas para construir un nuevo andamiaje institucional. Por el contrario, apostaban a retrasar lo más posible la apertura y a la continuación del control sobre el sindicalismo con base en la ocupación del espacio social por parte de las organizaciones poco representativas (2003: 229).

Los argumentos de Graciela Bensusán (2003: 60) , van en la misma dirección, cuando señala que Vicente Fox, al llegar a la presidencia, optó por respaldar públicamente a la vieja cúpula del Congreso del Trabajo (CT) y de la Central de Trabajadores Mexicanos (CTM. Así el gobierno, continúa Bensusán, empezó a perder la oportunidad de deslindarse del corporativismo, al ir ratificando, en diversas oportunidades, los liderazgos de corte corporativo.

Y a pesar de que desde el gobierno, constantemente se exteriorizan opiniones que van desde la cautela preventiva hasta el rechazo, como remedio al corporativismo; así mismo, los partidos políticos de diferentes filiaciones ideológicas que pese a que en su ideario condenan al corporativismo tradicional, han buscado funcionar como grupos de interés vinculados corporativamente al Estado (Trejo, 1992).

En el mismo tenor Enrique de la Garza (2001) reflexiona acerca de "las tentaciones restauradoras" en las que ha caído el régimen Foxista, dado que al margen de la política partidaria, las prácticas reconocidas como corporativistas siguen presentes, a pesar de la menor influencia en la economía en general y sobre el gobierno.

En síntesis, las transformaciones sociales que enfrenta el sistema corporativo converge con la incapacidad de los actores sindicales para constituirse en agentes de cambio y reformulación de las instituciones (De la Garza, 1994; Bizberg, 2003; Luna, 1992).

No se espera el derrumbe de las relaciones corporativas, pues se solidificaron al punto de ser cimiento de un régimen, empero si es posible la paulatina reformulación de los canales de comunicación, y de las organizaciones que forman parte del corporativismo, sin que necesariamente se salga totalmente de este, pues también se han analizado visiones que propugnan por lo que el corporativismo puede contribuir a la nueva realidad social.

2.3. Corporativismo: ¿dique de la transición democrática en México?

La polémica del corporativismo no termina con la aceptación de una definición, pues con las transformaciones constantes de la sociedad se inician nuevas discusiones, justamente, de ahí se desprende el tema de la relación del corporativismo y la democracia, en la que las diferencias de perspectiva no se hacen esperar.

Pero, podemos preguntarnos en dónde reside la importancia de la relación democracia - corporativismo. Es precisamente por la situación que han atravesado varios países y en diversas circunstancias, que en la academia se ha nombrado como transición a la democracia, es decir, el proceso de consolidación de elecciones, sistema de partidos, entre otras cuestiones. En el marco del quiebre del Estado social. Y aunque es verdad, que no necesariamente todo estado benefactor implicó corporativismo²¹, sí existe una fuerte tendencia a relacionar corporativismo y falta de democracia.

En palabras de Luis Reygadas, se parte del supuesto de que el corporativismo representa atraso, se ve como obstáculo para la modernidad, es decir se reconoce el corporativismo como arcaico, condenado a "convertirse en pieza de museo" (1991:5)

²¹ Como señala Enrique de la Garza, op. cit, 1994; el caso de Estados Unidos es el mejor ejemplo para sustentar esta afirmación.

Es decir, se hace visible la concepción de que el desarrollo e historia de los países se da a manera de línea del tiempo, de manera uniforme y que a fin de cuentas se le puede llamar evolución. Contra estas ideas, debemos voltear a la historia de las sociedades complejas, como señala Aziz Nassif (1992), con la obligación de no concebir que la historia tiene una progresión en el tiempo, y que tarde o temprano llegaremos a tener un sistema democrático, a manera del devenir natural.

De esta forma, muy generalmente, podemos señalar que esta discusión se divide en dos tipos de autores: los que consideran el corporativismo como un obstáculo indeseable para la democracia, y aquellos para quienes el corporativismo representa la posibilidad de la organización y participación ciudadana para una verdadera democratización. (Ver, Rabotnikof, 1992; Silva Herzog, 2000; Hernández, 1992)

Para Gabriel Corona (1996) los rasgos formales del corporativismo lo separan de la democracia, desde que se refiere al monopolio de la representación depositado en número limitado de asociaciones; la erradicación de asociaciones competidoras o paralelas, la incorporación forzosa de los miembros de las asociaciones al partido oficial, procedimientos administrativos, la continua mediación estatal; la jerarquización de las asociaciones y el control estatal de los liderazgos.

Al enfocarse puramente en el sentido negativo de corporativismo, al considerarlo únicamente como el control estatal sobre las organizaciones, como lo fue en el fascismo, el corporativismo aparece como antípoda de la democracia. En cambio al considerar la posibilidad de que las organizaciones corporativas se desenvuelvan como representantes e intermediarios entre sociedad y Estado. Empero se tocan extremos al considerar por un lado la democracia como un régimen lleno de bondades, enfocándose en el ideal de la igualdad; y por otro lado

“convirtiendo” al corporativismo en la parte oscura que no hace posible que la democracia brille con todos sus beneficios.

Cabe recordar la polémica que ya se abordó al respecto de la democracia y liberalismo, en la que se deja claro que la mayoría de las veces la realidad rebasa los marcos teóricos de manera avasallante²².

Silva-Herzog Márquez (2000), afirma que es posible lograr la democracia con canales de representación corporativa, siempre y cuando éstos no impidan la libertad asociativa de los ciudadanos.

Es decir en la discusión democracia – corporativismo se profundiza en dos líneas de indagación, que son los aspectos que Schmitter, deja de lado: cómo se organizan los intereses que actúan en las políticas gubernamentales y cómo se relacionan la representación social y la política.

Dando luz sobre una veta muy importante estudio: de la eficiencia y la legitimidad de aquellos que desempeñan el rol de representantes.

Por otra parte, al referirnos a democracia estamos invocando una de las polémicas más agudas en la academia: ¿existe o no un proceso de democratización en México? Si la respuesta es afirmativa ¿se le puede llamar transición a la democracia?

Aunque existe la polémica al tratar de establecer, en la academia, si con la alternancia política termina la transición y ahora corresponde un período de instauración; que implica la reforma constitucional y de las instituciones en general que permitan la participación responsable de la ciudadanía en los asuntos del gobierno, que los representantes estén sujetos a dar cuentas y en fin, toda una larga lista de cumplimiento cabal de derechos y obligaciones²³.

²² Por ejemplo, Alberto Aziz nos dice que: Ni el marxismo clásico ni el liberalismo concebían, por diferentes razones, que el capitalismo y la democracia fueran compatibles. Sin embargo, la experiencia del siglo XX nos indica que la compatibilidad fue posible, y que es el arreglo social que incluso en crisis tienen relativa vigencia como forma de Estado.

²³ Al respecto véase revista *Metapolítica*, El miedo a la democracia, No. 30, Vol. 7 julio / agosto de 2003.

En el campo de la Ciencia Política, paralelamente los estudios sobre la transición del autoritarismo a la democracia, propios de la primera mitad de los años 90, llamaron tempranamente la atención sobre los déficit de tales procesos de transición y sus consecuencias sobre la institucionalización política, el desarrollo económico y la igualdad social. Una línea de pensamiento contribuyó a esclarecer cómo los procesos de transición democrática estuvieron a su vez asociados con las reformas de mercado y que inflaman los resabios de la tradición autoritaria. Otras perspectivas asociaron el fenómeno del desencanto político con los procesos de reforma estatal (Cancino, 2003). A su vez, en los últimos años, gran parte de este debate giró en torno al concepto de democracia delegativa como nueva forma de institucionalización democrática, desvinculada de prácticas liberales y republicanas (O'Donnell, 1994).

Guillermo O'Donnell y Schmitter (1998) definen a las transiciones como el intervalo que se extiende entre un régimen político y otro. Estos procesos están delimitados, de un lado, por el inicio del proceso de disolución del régimen autoritario, y del otro, por el establecimiento de alguna forma de democracia, el retorno a algún tipo de régimen autoritario o el surgimiento de una alternativa revolucionaria.

En el caso de nuestro país este momento (de la transición), se ha dado desde el campo de lo electoral. Pues a través de los resultados en las urnas se dio alternancia en el poder y se terminó con el dominio de setenta años del PRI.

Por eso si hemos de referirnos al momento que vive nuestro país en cuanto cambios políticos y su devenir lo hacemos considerando que tal proceso no es un camino limpio de obstáculos, pensando que la alternancia en el poder es sólo un comienzo y que si habría de buscar la "clave" para la consolidación democrática, tendríamos que reconocer la urgencia de toda una transformación de la cultura cívica y ciudadana, para darle un contenido real al estado de derecho y con ello estar resueltos a vivir la democracia con sus fallas y virtudes. Dejando de lado la idea de que la democracia es panacea a todos los males.

Así pues cerramos esta parte citando a Alberto Aziz Nassif (2003) que claramente define cual es la situación de México en la búsqueda de la democracia

En una democracia inicial no hay blancos y negros ni soluciones fáciles, sino una gama compleja de posibilidades y grises, que no deja claros vencedores ni vencidos. Las dimensiones del cambio son desiguales, así como las capacidades y por supuesto las posibilidades (2003).

En tales circunstancias no podemos cantar a voz a cuello el fin del corporativismo, pero si registrar, de manera analítica: buscando cómo y por qué han permanecido las dirigencias sindicales, cómo sobreviven los sindicatos en este panorama adverso y cómo, las bases, viven estos procesos.

La legislación laboral en México ha resultado un recurso para los liderazgos sindicales de tipo corporativos, pues ha otorgado justificaciones legales al monopolio de la representación, y los beneficios a los líderes. Es justo decir que la eminente reforma de la ley federal del trabajo, implica erradicar muchos de los vicios de la relación sindicatos – estado – patrón. Por ello no se han logrado consensos que permitan una reforma adecuada y este proceso esta pendiente. Por ello ni la transición a la democracia es condición suficiente para la transformación de las dirigencias sindicales.

PARTE II. EMPRESA, SINDICATO Y GOBIERNO

CAPÍTULO 3 Sistema de Transporte Colectivo (Metro) y el Sindicato

En este apartado abordamos la historia del Sistema de Transporte Colectivo desde la formación de la empresa y su desarrollo. Que implica la historia del sindicato desde su formación a la fecha y las formas que el sindicato ha entablado relaciones con el gobierno de la ciudad.

Exponemos como se organiza el trabajo y cual es la importancia en números del personal sindicalizado, al tiempo que exploramos algunos datos estadísticos del desempeño del sistema de transporte colectivo.

Enfatizamos en los logros de las dirigencias y el tipo de relación establecida con la empresa. Así mismo, buscamos rastrear el tipo de alianzas que ha entablado el sindicato, de manera política y laboral. Es decir, identificamos organizaciones sindicales y partidos políticos con los que el SNTSTC, han conformado alianzas.

Así este capítulo es una caracterización del sindicato a manera de Seymour Lipset (1953), ya que nos enfocamos por un lado la estructura interna del sindicato y por otro, a visualizar las estructuras externas a él, pero que de alguna manera se involucran en su acción cotidiana.

3.1. El Sistema de Transporte Colectivo: motor de la ciudad.

Sin duda alguna el metro es un medio de transporte imprescindible en la gran metrópoli; su construcción implicó innovaciones tecnológicas y de construcción, inversiones monetarias muy grandes y casi treinta años de obra para completar los 201.3 kilómetros de vías en operación con los que se coloca en el quinto lugar, entre los metros más grandes del mundo.

Aunque su crecimiento se ha estacando y no se ha cumplido cabalmente el Plan Maestro del Metro, su operación se ha mantenido en un nivel estándar de eficacia; y el gobierno de la ciudad ha complementado el transporte público con unidades terrestres de la Red de Transporte de Pasajeros (RTP) y la concesión de rutas a micro buses. Estos últimos, en años recientes se han convertido incluso en competencia del sistema, trazando rutas paralelas a las líneas.

Por todo lo anterior es obvio que el transporte en la metrópoli representa un conflicto para las autoridades, precisamente este es el origen del Sistema de Transporte Colectivo hace 36 años.

El asentamiento humano que conforma a la ciudad de México ha sido identificado como una de las porciones de tierra más densamente pobladas del mundo²⁴, su crecimiento ha implicado una serie de problemas dada la demanda de los habitantes de la ciudad: de organización, seguridad, salud, transporte, vivienda, agua, luz, drenaje, entre muchos otros.

El transporte, en la ciudad, se convierte en un problema cuando la capacidad y la calidad en el servicio de los autobuses de pasajeros se ve disminuida ante la demanda, dado que entre 1930 y 1950 la población se duplico. A principios de la década de los sesentas la urgencia de nuevas formas de transporte se hizo más evidente.

²⁴ Desde la década de 1940 la ciudad ha tenido un crecimiento constante y acelerado de población por lo que ha rebasado sus límites administrativos para conformar una de las metrópolis más grandes del mundo. En tan sólo el 1% del territorio se concentra aproximadamente el 20% de la población nacional (lo que supone una densidad de población de 5.684 hab/ km²) y el 50% de la actividad industrial.

El crecimiento demográfico en el Distrito Federal, durante el período 1950 a 1964, alcanzó una tasa media superior al 5 por ciento anual. La población aumentó de 3.1 millones en 1950 a 5. 2 millones en 1960 y rebasó los 6 millones en 1964 (Hombres del Metro, 1996)²⁵

A pesar de que el número de vehículos también se triplicó de 130 mil a 450 mil, la mayor parte de la población, de acuerdo a las estadísticas, el 76 por ciento utilizaba el transporte colectivo para llegar a sus destinos²⁶.

La mayor parte de la afluencia vial se concentraba en la Plaza de la Constitución y sus alrededores, de manera que de las 91 líneas de autobuses que existían 65 se movían en el primer cuadro de la ciudad, conjuntamente con 150 mil automóviles particulares. Así el embotellamiento y el tráfico eran cosa de todos los días.

En 1958 se da a conocer un proyecto de construcción de un tren subterráneo, que permitiera la transportación rápida y masiva.

El promotor de dicho proyecto fue el arquitecto Bernardo Quintana²⁷, que al frente de ICA, había realizado una serie de estudios con el fin de apreciar la viabilidad de la construcción del tren subterráneo, en vista de las características del subsuelo de la ciudad: hundimientos, la importancia de los mantos freáticos y sus elementos lacustres.

Este proyecto se planteó al regente "de hierro"²⁸ Ernesto. P. Uruchurtú, en el año de 1959. Pero desde la estricta visión de Uruchurtú no era viable la construcción del tren, por varios motivos, entre ellos la gran cantidad de recursos económicos que se requerían, y porque el regente consideraba de mayor prioridad y utilidad la construcción de vialidades externas.

²⁵ Sistema de Transporte Colectivo, *Los Hombres del Metro*, México, 1996.

²⁶ *Ibidem*, p. 27.

²⁷ Que dirigía al grupo Ingenieros Civiles y Asociados, ICA.

²⁸ Uruchurtú se ganó el mote de regente de hierro, por la mano dura que mostró para organizar algunos aspectos de la ciudad, como el ordenamiento del comercio ambulante, la construcción de mercados, y la remodelación de algunas vialidades de la ciudad. Sin embargo, no tenía un proyecto para mejora del transporte, y no consideraba necesario el desarrollo de estructura de mobiliario urbano, y menos el del metro, dadas las magnitudes de dinero que implicaba y además consideraba más apta la construcción de vialidades externas, pensando como ejemplo la ciudad de los Ángeles y su sistema de freeways.

Fue hasta el período presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, en equipo con el regente Alfonso Corona del Rosal, que se reconoce la importancia del proyecto y se abren los cauces para llevar a la realidad el proyecto.

El decreto presidencial de conformación del sistema fue el día 19 de abril de 1967 y apareció en el Diario Oficial el 29 de abril de 1967 que expone: Se decreta la creación de un organismo público descentralizado²⁹, denominado Sistema de Transporte Colectivo (STC). Cuyo objetivo será la construcción, operación y explotación de un tren subterráneo y superficial, para la operación del transporte colectivo en el Distrito Federal principalmente en la Ciudad de México.

Este decreto contiene las normas que fijan los criterios de administración, coordinación y la manera en que se organiza la empresa para cumplir con sus objetivos. Determina además, como máximo órgano de gobierno al Consejo de Administración presidido por el regente³⁰ del Departamento del Distrito Federal.

Para la realización de una obra de tal magnitud, se recurrió a un préstamo del gobierno francés³¹. Y se confió a ICA la responsabilidad de esta. La construcción de la línea 1 comenzó el 19 de julio de 1967; y el 4 de septiembre de 1969³² los

²⁹ Siguiendo el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, en su artículo 99: Los organismos descentralizados y empresas de participación estatal tendrán por objeto principal: I. La realización de actividades determinadas como prioritarias por las leyes aplicables; II. La generación de bienes y la prestación de servicios públicos o sociales prioritarios para el funcionamiento de la ciudad y la satisfacción de las necesidades colectivas; y III. El auxilio operativo en el ejercicio de funciones tecnológicas o técnicas del jefe de gobierno.

De acuerdo con la ley orgánica de administración pública del Distrito Federal: Artículo 41. - Son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por esta ley y que tengan por objeto lo señalado en el artículo 99 del estatuto de gobierno del Distrito Federal. Artículo 46. - El director general será designado por el jefe del Distrito Federal o a indicación de este a través del coordinador de sector por el órgano de gobierno, debiendo recaer tal nombramiento en la persona que reúna los requisitos que establece el artículo 103 de estatuto de gobierno del Distrito Federal.

³⁰ Hoy en día es el Jefe de gobierno de la Ciudad de México, electo por voto popular.

³¹ Francia otorgó a la Ciudad de México un crédito blando con plazos de 30 años y tasas subsidiadas del 3 por ciento anual para una parte del equipo.

³² Las etapas de construcción corresponden al Plan Maestro de desarrollo del Metro. La primera etapa es del 19 de julio de 1967 al 10 de junio de 1972. La segunda corresponde al 25 de agosto de 1978 al 30 de agosto de 1982. Tercera etapa abarca del 30 de agosto de 1983 al 19 de diciembre de 1985. Cuarta etapa va del 18 de julio de 1986 al 29 de noviembre de 1988. Quinta etapa corresponde del 5 de agosto al 20 de julio de 1994. Y las etapas previstas en los años subsiguientes no se han cumplido aún.

habitantes de la ciudad pudieron estrenar los trenes MP68, con manufactura francesa, para trasladarse de Zaragoza a Insurgentes.

No sólo la velocidad de la construcción de línea 1 fue histórica, sino en general la edificación del metro, dado que los resultados mensuales en kilómetros, superaron los de muchos metros en el mundo: un kilómetro por mes.

Pronto se superaron las expectativas y los franceses nombraron al fenómeno: *el milagro de la transportación mexicana*, pues se logró superar la productividad del metro de Francia en cuanto a kilómetros recorridos por carro-kilómetro, así como número de pasajeros transportados por conducto (Hombres del metro, 1996).

3.1.1. Organización del trabajo

A grandes rasgos la estructura orgánica del STC se divide en tres áreas: Dirección de Operación, que se encarga de las maniobras en la red, instalaciones y equipo; la Dirección de Administración, cuyas funciones son esencialmente de apoyo e implican en general la administración de recursos humanos, materiales y financieros; la Dirección de Programación y Presupuesto, que tiene a su cargo la planeación, control y ejercicio del presupuesto anual autorizado al STC.

Se añade la contraloría interna, responsable de vigilar el gasto y los procedimientos contables se ajusten a la normatividad dispuesta en la materia por el DDF; la Asesoría de Comunicación Social y promoción Comercial, encargada de las relaciones públicas, de atender los requerimientos de los medios de comunicación y de procurar ingresos al STC por la renta de espacios comerciales y publicitarios en las estaciones y trenes del Metro.

Para el cabal cumplimiento de sus funciones el STC cuenta con un Consejo de Administración, integrado por representantes del gobierno del Distrito Federal y del gobierno del Estado de México y del gobierno Federal.

El sistema tiene a su cargo dependencias que promueven la mejora en la calidad el servicio y del desarrollo del metro:

El Instituto de Capacitación y Desarrollo (ICADE), es una dependencia clave para el STC, pues su función es la capacitación de los trabajadores.

En 1995 el sistema asumió la supervisión técnica de la revisión del Plan Maestro del Metro³³ y la responsabilidad de la definición de los programas para horizontes definidos en los años 2003, 2009 y 2020³⁴. El Plan Maestro es la organización y diseño del desarrollo del metro, de líneas nuevas, ampliación de las ya existentes y su remodelación. Antes 1995, el Plan estaba a cargo de Covitur y de la Secretaría de Transportes y Vialidad.

En septiembre de 2002 incorporo al STC de las atribuciones y de los recursos humanos, materiales y financieros de la Dirección General de Construcción de Obras del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

En perspectiva a cambios como este, se resolvió reformar los objetivos del organismo, con el decreto el 26 de septiembre de 2002. En el mismo Decreto se adicionó el artículo 14, en donde se mencionan las atribuciones para desarrollar y ejecutar directamente la obra pública, a fin de mantener en optimas condiciones las construcciones actuales y las relativas al Programa Maestro de Ampliaciones.

Así, tenemos que el artículo 1º del decreto de creación del sistema ha sido modificado para el mejor cumplimiento de sus objetivos el 4 enero de 1968, 21 de junio de 1984 y 17 de junio de 1992, para quedar como sigue:

³³ El Plan Maestro, contempla todas las variables que pueden afectar la definición del trazo de una nueva línea de metro, por ejemplo el curso de línea 8 Garibaldi – Constitución de 1917, fue cambiado cuando los investigadores del Plan Maestro, determinaron que si hacia correspondencia con la estación Zócalo (línea 2 Taxqueña – Cuatro Caminos), se dañarían los restos arqueológicos del templo mayor, así que se replanteo su trazo y finalmente se resolvió que pasara por el eje central.

³⁴ El horizonte más cercano en el Plan Maestro en el año de 1995 era la proyección de crecimiento para 2003, en el que se contemplaba: Prolongación e la línea 7 de Barranca del Muerto a San Jerónimo. Prolongación de la línea 8, de Garibaldi a Indios Verdes, al norte, y de Escuadrón 201 a Acoxta, hacia el sur. Construcción de la línea 12, que correría de Atlalilco (línea 8) a Mixcoac. Es el año 2004 y ninguno de estas prospectivas se realizaron, quedaron en el tintero con las siguientes. El jefe de gobierno del Distrito Federal, Andrés M. López, ha implementado la construcción de ejes viales al estilo del pensamiento de Uruchurtú: las vías rápidas como respuesta la congestión vehicular. Ver en anexo la proyección para 2020.

Se instituye un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, que se denominará "Sistema de Transporte Colectivo" con domicilio en el Distrito Federal y cuyo objeto será la construcción, mantenimiento, operación y explotación de un tren con recorrido subterráneo, superficial y elevado para el transporte de pasajeros en la zona metropolitana de la Ciudad de México, áreas conurbadas de esta y del Estado de México. Así mismo tiene como objeto la adecuada explotación del servicio público de transporte colectivo de personas, mediante vehículos que circulen en la superficie y cuyo recorrido complete el del tren subterráneo (Diario Oficial de la Federación).

Las modificaciones realizadas al decreto de creación han permitido el crecimiento del sistema y su planeación desde adentro.

De esta manera el patrimonio del sistema se conforma de los inmuebles, mobiliario y demás bienes que le destine el Gobierno del Distrito Federal y los que el mismo organismo adquiera.

Tenemos así que el STC obtiene fondos para su funcionamiento de una partida que el gobierno de la ciudad le otorga, tiene ingresos por concepto de tarifas³⁵, publicidad, arrendamiento entre otros³⁶.

Al ser un organismo descentralizado el STC tiene personalidad jurídica propia y recursos propios, empero el jefe de gobierno del Distrito Federal, tiene una influencia determinante dado que es el encargado de nombrar al director del sistema, además es el presidente del Consejo de Administración. Y algunas de las principales transacciones que realiza se ven influidas de manera importante por decisiones de carácter administrativo, operativo y financiero del propio gobierno del Distrito Federal.

³⁵ Este rubro de ingresos alcanzo niveles suficientes para solventar los costos de la operación del metro, más un excedente desde la inauguración del metro hasta el año de 1974, año en que el margen entre ingresos y egresos empieza a decrecer, entre otros factores por la disminución de la tarifa en términos reales.

³⁶ Sistema de Transporte Colectivo, Gobierno del Distrito Federal, Informa anual 2002, México, 2002, p. 70.

La organización del trabajo ha respondido a los cambios que se desprenden, no sólo del crecimiento del propio sistema; sino también de la transformación del sistema burocrático, y de la forma de gestión de la ciudad.

Hasta el año 2002 se tenía el número de 14,536 personas laborando en el STC. De acuerdo con su categoría laboral se dividen en personal de base 75.7%, y el 24.3% restante lo componen personal de confianza, honorarios, eventuales, así como mandos medios y superiores.

El 83.5% del personal se concentra en las áreas de operación y de mantenimiento de la infraestructura y de los equipos, mientras que el 16.5% se encargó de la formulación y conducción de las políticas de gestión, así como de la planeación, administración y control.

No es posible distinguir, en importancia, un área de trabajo de otras, dado que el funcionamiento del metro no será posible con anomalías en ninguna; y si bien algunos puestos de trabajo son más visibles para el usuario, los que no se ven son de vital importancia para el sistema.

Los trabajadores de base se distribuyen entre personal de mantenimiento de las instalaciones, de talleres, de operación de trenes, taquilleras, administrativos, entre otros. El personal de confianza va desde el Director General, hasta personal de apoyo en las diferentes áreas tanto administrativas como operativas.

En el siguiente cuadro se puede observar cuáles son las estadísticas del funcionamiento del sistema.

Principales Características del Sistema de Transporte Colectivo Metro					
PERIODO	Longitud de Vías en Servicio (Kilómetros) a/	Trenes en Servicio (Unidades) b/	Distancia Recorrida (Miles de Kilómetros) c/	Pasajeros Transportados (Miles de Pasajeros) d/	Energía Eléctrica Consumida (Miles de Kwh.) e/
1986/12	119	158	72.9	3,513.8	62,744
1987/12	132	169	77.0	3,854.0	72,935
1988/09	135	173	79.7	4,043.1	70,645
1988/12	141	180	82.2	3,929.0	73,076
1989/12	141	180	82.2	3,929.1	73,076
1990/12	141	216	75.1	3,714.3	72,858
1991/12	158	216	82.6	3,663.4	74,016
1992/12	158	226	87.9	3,756.8	67,858
1993/12	158	226	88.9	3,795.2	69,377
1994/12	178	243	96.5	3,714.2	73,255
1995/12	178	250	94.6	3,806.5	75,300
1996/12	178	257	95.6	3,680.6	72,984
1997/12	178	247	98.0	3,638.7	75,230
1998/01	178	244	98.0	3,603.2	75,353<tr A
2003/12	201	254	108.2	3,909.7	83,297

a/ Las cifras se refieren al fin del periodo. La información considera para el periodo de agosto de 1987 a julio de 1991 el funcionamiento de 8 líneas en servicio. En el mes de agosto de 1991 se suma una nueva línea y para julio de 1994 están en operación un total de 10 líneas. En la actualidad el Sistema está constituido por 11 líneas en servicio y 175 estaciones.

b/ Las cifras se refieren al fin del periodo. La información considera para el periodo de agosto de 1987 a julio de 1991 el funcionamiento de 8 líneas en servicio. En el mes de agosto de 1991 se suma una nueva línea y para julio de 1994 están en operación un total de 10 líneas. Los trenes están integrados por nueve carros.

c/ Promedio diario de kilómetros recorridos por las unidades del Sistema de Transporte Colectivo Metropolitano.

d/ Promedio de pasajeros que diariamente se trasladan utilizando el Sistema de Transporte Colectivo Metropolitano.

e/ Datos estimados por la fuente informante.

FUENTE: Elaboración propia con datos presentados en Gob. del D. F. Sistema de Transporte Colectivo Metro. Dir. de Programación y Presupuesto: <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/BDINE/G10/G1000013.HTM>

3. 1. 2. El STC en números.

El metro se ha convertido en parte imprescindible de la vida en la ciudad de México, es personaje ineludible en novelas, películas y poesía contemporáneas, es la mejor manera de ubicarse para llegar a un lugar desconocido, lugar de encuentros y desencuentros.

Las 11 líneas del metro, conformadas de 175 estaciones, son un microcosmos, adentro es posible leer un libro que el sistema otorga en préstamo al usuario para hacer más ameno su recorrido, escuchar a los cantantes de todos géneros musicales que piden cooperación, comprar el periódico o el disco compacto del momento, adquirir medicina para la tos, una revista, ver a alguien llorar, a muchos reír y por supuesto sufrir unos minutos de claustrofobia en las horas pico.

Por un boleto de 2 pesos, un usuario del Sistema de Transporte Colectivo (metro), puede viajar de norte a sur, de oriente al centro, y de este a oeste, es decir, es dable cruzar la ciudad de México, tantas veces se quiera. Indudablemente es uno de los trenes subterráneos más baratos del mundo. Y en la ciudad uno de los transportes más seguros³⁷ y eficaces³⁸; empero la comodidad y la calidad del servicio no son siempre la impresión que el sistema deja en el usuario. Por ello consideramos que el metro no es un transporte eficiente; pues no garantiza el respeto de los DESCAs (Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales) de la ciudadanía y de los trabajadores.

³⁷ Si bien durante las jornadas suceden accidentes ocasionados por descuidos en el manejo de trenes o por no observar la señalización, son accidentes que no se salen a la luz pública y se manejan como conflictos internos de la empresa. El percance de mayor magnitud y que salió a la luz pública, acaecido en el metro y en el que murieron cerca de cien personas (de acuerdo con datos oficiales), fue el 25 de octubre de 1975. En la línea 2 estación Viaducto. Cuando dos trenes sufrieron un choque debido al exceso de velocidad y a una falla en la señalización, el conductor fue condenado a 14 años de prisión y se le impuso una multa de 12 millones de pesos por daños.

³⁸ Eficaz (lat. Eficaz, - acis) Que produce el efecto deseado. (Larousse, 2004) Y que lo consideramos únicamente en el sentido de lograr un objetivo, es decir, llegar a un fin sin considerar las condiciones. El metro garantiza la rapidez de movilidad en la ciudad de México, sin embargo presenta serias deficiencias porque no ha crecido a los ritmos de la explosión demográfica y porque la innovación tecnológica para mejorar su funcionamiento se ha estancado.

En primer lugar, el costo del boleto ha tenido que ser subsidiado por el gobierno de la ciudad, dado que a partir de 1974³⁹ los ingresos por venta de boletos y publicidad dejaron de ser superiores a los gastos de operación (Los Hombres del Metro, 1996). Este subsidio implica la inversión de dinero que podría destinarse a la mejora y ampliación del sistema. Como consecuencia el costo real del boleto se paga de los impuestos y de fuentes de recursos del gobierno que se convertirían en obras nuevas.

En el informe 2002, se señala que el STC ocupa el tercer lugar en el ámbito mundial en cuanto al número de usuarios transportados por kilómetro de red, en comparación con ciudades como New York⁴⁰, con el símil de la magnitud de la aglomeración en estas ciudades se afirma que el sistema no está dando una cobertura óptima a la densidad poblacional y precisamente se supera el número de usuarios transportados a costa de la saturación en el servicio en las horas de más movilidad en la ciudad.

En segundo lugar, se dejan de lado los derechos sociales cuando, al ser rebasada la capacidad de transportación, los aglutinamientos, apretones e incluso agresiones de tipo sexual, laceran la integridad de la persona, provocando en ella aumento de los niveles de estrés.

Los derechos culturales, es el único aspecto que se maneja de manera eficiente, las instalaciones del sistema dan la bienvenida a diversas exposiciones y muestras de los más variados artes, temas y lugares del mundo; así mismo en últimas fechas se han implementado programas con el objetivo de fomentar la lectura: se regala un periódico y se prestan libros de cuentos cortos para amenizar

³⁹ Ver en anexo gráfica de evolución de la tarifa del Metro.

⁴⁰ La población del Distrito Federal (según estimaciones para 2000) sería de 8.591.309 habitantes; población del área metropolitana. Y la aglomeración urbana integrada por el Distrito Federal y municipios conurbados de 16.900.000 habitantes

Según el censo de 1990, Nueva York tenía 17.990.455 habitantes. Casi la mitad de la población del estado estaba concentrada en el área metropolitana de la ciudad de Nueva York (8.995.227.5) Microsoft® Encarta® 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

el viaje. Además el metro de la ciudad de México es uno de los más limpios en el mundo, de acuerdo a los datos ofrecidos en el informe anual 2003⁴¹.

Y finalmente los derechos ambientales son soslayados porque en los túneles que conforman las líneas, el sistema de ventilación, se ha vuelto ineficiente. El número de usuarios, la fricción de los materiales, entre otros provocan altas temperaturas; aunado a toda la polución que generan los convoyes con el frenado, aceleramiento: cuando el tren frena las vías sufren desgaste y desprendimiento de partículas de acero, las zapatas que facilitan el frenado, hechas de madera, también desprenden corpúsculos que a la larga resultan nocivos para el sistema respiratorio de usuarios y trabajadores.

Todos estos factores nos permiten pensar en la urgente necesidad de mejoras y transformaciones en el metro, para lograr una revolución en el transporte urbano.

Esto último nos conduce a reflexionar acerca de la importancia de la participación de los trabajadores en sus áreas de trabajo, en el sindicato y con la propia empresa, y de que tanto el sindicato se involucra en proyectos de ampliación y perfeccionamiento de la calidad del servicio y de las condiciones de trabajo. Para nosotros el sindicato es un personaje central en los procesos de vida en el sistema de transporte colectivo, dado que entrar a una estación e introducir el boleto en el torniquete, para trasladarse en el convoy anaranjado, hoy en día, parece de lo más cotidiano. La mayoría no se detiene a reflexionar acerca de las miles de personas que trabajan en el sistema: desde conductores, taquilleras, mecánicos, personal administrativo, técnicos, personal de vigilancia, ingenieros, trabajadores de mantenimiento de vías y de trenes, y de limpieza⁴² todos en conjunto hacen que el metro cumpla con un viaje más.

⁴¹ Sistema de Transporte Colectivo, Gobierno de la Ciudad de México, Distrito Federal, Informe anual 2003.

⁴² Los trabajadores del servicio de limpieza, no laboran en el STC, sino en compañías que el sistema contrata para el cumplimiento de este trabajo. Entre 1977 y 1978, el sindicato emprendió una lucha buscando la contratación y basificación de estos trabajadores en el STC (entre otras demandas). Ver capítulo 3, inciso 3.2.1.

Si bien todos estos trabajadores no están sindicalizados, si lo esta la mayor parte (el 75%) y desde la organización sindical nos interesa analizar la experiencia de los propios trabajadores.

Es posible cuestionarnos cuál es el significado del sindicato para los trabajadores, cómo se reinterpreta la historia de su consolidación y cual es el peso de las redes que se tejen al exterior del mismo. Cómo son sus procesos internos de legitimación de la dirigencia y la forma en que se elige a la misma.

3.2 Sindicato Nacional de Trabajadores del STC: vaivenes de la organización de los trabajadores.

En esta parte se analiza la conformación y consolidación del sindicato y poniendo énfasis en los grupos que ostentaban los puestos de representación en cada época y la manera en que el sindicato organizó la defensa de los asalariados.

No escapa de la primera percepción, la visualización del vínculo corporativo del sindicato del metro con el Estado y con el brazo administrador del mismo: el Partido Revolucionario Institucional.

Es innegable que las prestaciones y los salarios de los trabajadores, en los primeros tiempos, estaban muy por encima de los de un trabajador medio.

“Nos daban unos vales de despensa que nos daban aparte del sueldo, entonces en 1975 al 1984 yo ganaban 7mil pesos y yo vivía con 3 mil y aparte mi vale. Entonces cuando me case guardábamos los vales de seis meses y teníamos la ventaja de irlos a cambiar por efectivo a la ventanilla y con eso nos íbamos de vacaciones, éramos la cuarta empresa paraestatal mejor pagada: petróleos, comisión federal, ferrocarriles, y metro” (Ignacio Yllescas, entrevista abril de 2004).

Al tiempo, es viable afirmar que el sindicato de trabajadores del metro es uno de los que logró movilizaciones muy representativas para plantear demandas y su solución, como la marcha al zócalo en 1974 cuando nadie lo había intentado después de los hechos de 1968 y 1971.

Y gracias a los cuales se consiguieron esas prestaciones “envidiables” para muchos; las prestaciones de los trabajadores del sistema de transporte colectivo, son de las más favorecidas en el apartado B de la ley federal de trabajo y como trabajadores al servicio del Estado. El reglamento de las condiciones de trabajo está reconocido como uno de los más avanzados en materia laboral, su revisión es anual y no cada dos años, entre otras condiciones favorables al trabajador.

Las prestaciones son: servicio médico particular, capacitación (en el Instituto de Capacitación y Desarrollo INCADE), jubilación otorgada por el ISSSTE, más un monto aportado por la empresa que cubre la diferencia salarial, servicio médico particular a jubilados y sus cónyuges, plan vacacional, pago del día de trabajador del metro (4 de septiembre), biblioteca, plazas de pie de

Referencias

escalafón, centro de desarrollo infantil (CENDI), centro deportivo, vivienda, comedores (16 en total, distribuidos en puntos clave de la red de transporte), transporte de personal, juguetes (día de reyes), uniformes y ropa de trabajo, festival del día del niño.

El sindicato de trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, se creó a una iniciativa de la propia empresa con una coalición de trabajadores. En vista del acelerado crecimiento del sistema y por consiguiente del número de trabajadores que se desempeñaban en él. Para el año de 1970, los trabajadores del Organismo superaban el número de 2,000, de los cuales aproximadamente el 20% integraban el departamento de transportación que incluía a los conductores, inspectores de trenes y reguladores del Puesto Central de Control. Precisamente el Sindicato del Sistema de Transporte Colectivo se constituye el 24 de julio de 1970, con una afiliación de 1800 trabajadores.

Por la naturaleza de la empresa: descentralizada del gobierno de la Ciudad de México, de la que ya se escribió con anterioridad; el sindicato nació bajo la regencia del apartado B del artículo 123 constitucional⁴³ e integrado a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) que por ley es la única central sindical que congrega a los sindicatos de este tipo.

Así tenemos que las relaciones laborales en el STC están reguladas por la Ley Federal de Trabajadores al servicio del Estado y que las necesidades de los trabajadores se satisfacen a través de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT). La negociación de las CGT no están definidas de manera estricta por la ley y se llevan a cabo de acuerdo a la dependencia que se trate y al grado de influencia y

⁴³ La Constitución reglamenta con el artículo 123 la división de los trabajadores de acuerdo a las relaciones laborales en los llamados del Apartado A y Apartado B. En el Apartado A rige a trabajadores de empresas privadas, de empresas paraestatales, y de algunos organismos descentralizados. En el apartado B se considera a los trabajadores que se desempeñan en los poderes de la unión, así como en el gobierno del Distrito Federal y algunos organismos descentralizados, en donde se encuentra el STC. Los trabajadores aglutinados en el apartado B recurren al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver controversias que se dan en la relación laboral.

participación que tiene el sindicato. En este caso se revisan cada año y el pliego petitorio debe entregarse en marzo. En el marco restringido del apartado "B", este sindicato logro dos cosas fundamentales, a saber: la bilateralidad y la revisión del reglamento anualmente.

El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores del metro fue firmado el 20 de marzo de 1975, y es considerado uno de los más avanzados en México⁴⁴.

La formación del sindicato y sus motivos se pierde en la subjetividad de la memoria de los trabajadores más antiguos: para algunos el primer secretario general era sobrino del director de la empresa (por la coincidencia de apellidos), algunos otros consideran que la empresa se constituyo a la par de la entrega de un acta constitutiva que se deposito en el tribunal para evitar la formación espontánea de un sindicato cuando el sistema estuviera en funciones. Y para los trabajadores de "relativo nuevo ingreso" (de principios de los noventa a la fecha) el origen e historia de su sindicato es un misterio, sus referentes son sólo la planilla roja, de la que ya se hablará ampliamente (Entrevistas varias a trabajadores sindicalizados).

Actualmente el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo SNTSTC, tienen una afiliación de 11, 500 trabajadores aproximadamente. Y esta dividido para su funcionalidad en diez secciones que son:

- I. Trabajadores de vías.
- II. Material rodante.
- III. Transportación líneas 1, 3 y 4.
- IV. Administrativo
- V. Electromecánica, Electrónica e Hidráulica.
- VI. Mantenimiento a edificios.
- VII. Taquillas

⁴⁴ STC, *Hombres del Metro*, 1996, p. 115.

- VIII. Mantenimiento
- IX. Transportación, líneas 2, 5, 6 y "B"
- X. Transportación, líneas 7, 8, 9 y "A"

3.2.1. Dirigencias y conflictos que hicieron historia

Para ilustrar la intensa vida que ha tenido el Sindicato de Trabajadores del STC distinguimos 5 etapas, que van desde los comienzos de la actividad hasta la forma más organizada de participación. Nos concentramos en individuos más visibles de las dirigencias por orden cronológico y los problemas que se enfrentaron.

1. 1970 – 1974. El sindicato ¿y eso qué es?

Primeros cuatro años, que se caracterizan por una participación incipiente de la base trabajadora. Desde la perspectiva de los trabajadores el sindicato funcionaba por ordenes del propio director del sistema de Transporte Colectivo de aquellos años, Leopoldo González Sáenz, pues el apellido del dirigente sindical también era González: Manuel Pérez González, pero este decir tiene más el tinte de rumor. Así mismo, los sindicalizados comentan que en los primeros años la participación de la base era más bien parca; se acudía a los representantes sindicales sobre todo para informarse de los procedimientos para obtener los beneficios como prestamos del ISSSTE o bonos en la empresa. El señor Ignacio Yllescas y Stalin González, coinciden al señalar que la participación sindical se veía disminuida por la corta edad de la planta trabajadora y su escasa experiencia laboral.

"Había gente con experiencia laboral, pero la mayoría éramos unos chamacos de 18 a 20 años. En esos años la base no pedía nada, pocos eran los que participaban, todo mundo estaba contento con su trabajo, no había experiencia sindical, no había conocimiento, ni sabíamos nada de leyes ni de reglamentos. Estábamos dedicados al trabajo, pues era un trabajo innovador, nos llamaba mucho la atención, trabajábamos muy contentos, al considerar que tuvimos mucha suerte en encontrar un trabajo en algo tan grande como el metro, y no estábamos adentrados en la política laboral" (Ignacio Yescas, entrevista en abril 2004)

"La planta de trabajadores era muy joven, la edad promedio era de 23 años, los más de los cuales y principalmente en la áreas técnicas provenían de escuelas de educación superior (por tanto sin experiencia laboral). Pocos, muy pocos habían obtenido experiencia laboral y alguna experiencia sindical, sirva decir que el primer

tesorero tuvo en ese momento, la edad de 17 años. De tal manera que las bases realmente fueron conducidas a la formación del sindicato” (Stalin González, entrevista en enero 2004).

La primera dirigencia sindical desempeñó sus funciones únicamente nueve meses (julio de 1970 a abril de 1971), pues dentro del propio grupo del comité ejecutivo se dieron controversias. El secretario de trabajo y conflictos, Gustavo Martínez Bello, convocó a un plebiscito para que la base determinara la destitución del secretario general. Ocupando así este cargo el secretario Martínez Bello.

Pero la turbulencia parecía no tener fin, en diciembre de ese mismo año otra vez es depuesto en comité, en la celebración del primer congreso extraordinario.

Los conflictos que se vivían se desarrollan sobre todo en enfrentamientos de grupos que se iban formando, pero sin tomar en cuenta a la base trabajadora.

En estos primeros años la estructura sindical se va delineando, al conformarse las primeras cinco seccionales con la idea de que los representantes están más cercanos a los trabajadores, y así dividir los reclamos en contra el comité ejecutivo. La acción de formar secciones, buscaba la segregación de los conflictos laborales, pero dio el resultado opuesto: los trabajadores se fueron involucrando en la actividad sindical lo que devino en aglutinamiento de la base trabajadora, en busca de soluciones a los principales problemas en el trabajo. Precisamente a iniciativa de algunos trabajadores que habían tomado algunos cursos de licenciatura en la Universidad Nacional Autónoma de México⁴⁵, aunque trancos, les permitió vislumbrar la necesidad de un reglamento que rigiera y vigilará el cumplimiento de ciertas condiciones para el buen desempeño de las tareas. Y al recurrir a la Ley Federal de Trabajadores al servicio del Estado,

⁴⁵ “Aquellos que ya conocían un poquito de leyes, agitaron a la gente y empezaron a mover cosas que no conocíamos, se dieron las primeras manifestaciones. Y la base apoyaba porque llegaban y nos decían: “saben que esto que lo se puso allí está mal, que no debe de ser porque la ley dice...” y se tenía temor, porque pensabas “esta llegando uno a un buen trabajo y vamos a empezar a movernos así, pues ¿cuánto vamos a durar?”. Pero en un momento dado se empezaron a formar grupos fuertes y se luchó por un sindicato por y para la base trabajadora” (Ignacio Yescas, entrevista en abril de 2003)

llegaron a la conclusión de lo menester que era la firma de un Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo RCGT.

El tercer comité ya duró dos años en funciones, pero no respondió a la exigencia del grueso de los trabajadores, dado que el RCGT que se firmó no favorecía a los trabajadores, sino a la empresa. La organización de los trabajadores se dio de manera muy rápida, comprobando así el gran activismo que estaba desarrollándose y como se iba dando la apropiación del sindicato, que reclamaba la base.

Así en enero de 1973 fue depuesto nuevamente el comité ejecutivo y se sustituye con una comisión para plantear el RCGT más adecuado para los trabajadores. Todo esto con la fuerte actividad que desarrollo el Frente Jesús Becerril de trabajadores.

Como explica un miembro del comité ejecutivo, los tres primeros líderes enfrentaron un problema constante: la no existencia de RCGT, elemento que había generado gran inquietud en la base trabajadora.

2. De 1974 a 1977 La experiencia del activismo sindical y la consigna "patria o muerte".

Muchos de los trabajadores de mayor antigüedad en el sistema dan por llamarle a esta etapa, primer sindicato democrático. Consideramos que en estos años se manifestó un empoderamiento, parte de la base trabajadora, de la organización sindical, dado que los mayores logros no son producto de las acciones de un comité ejecutivo, sino de la actividad de todos, en específico concentrada en la figura del Congreso permanente y abierto en el que se vertieron todas las demandas, con el consiguiente designación de comisiones⁴⁶ con capacidad de negociación condicionada y determinada en el propio cometido de cada uno de estas.

Uno de los grupos con más activismo político en el sindicato de esta época fue el Frente Jesús Becerril a través del cual se realizaban juntas, se elaboraba propaganda para desconocer el reglamento impuesto por la empresa. Así su

⁴⁶ "Durante este congreso se forman comisiones que plantearán prestaciones como el servicio médico, escalafón, fondo de ahorro y todas las que ahora se tienen. El congreso duro casi un año de febrero de 1974 a 1975." (Miembro del comité ejecutivo, entrevista febrero 2004)

participación fue trascendental en la cancelación del primer RCGT que había sido pactado, sin ponerlo a consideración de los trabajadores, entre empresa y comité ejecutivo". (Miembro del comité ejecutivo, entrevista noviembre 2003)

Como ya vimos, el activismo en el sindicato se fue gestando a raíz de la búsqueda de respuestas los problemas laborales más evidentes: la urgencia de constituir las condiciones generales de trabajo, que garantizara las prestaciones, la contratación de trabajadores que laboraban con contratos eventuales, la basificación de la taquilleras.

Para respetar los estatutos, no se convocó a elecciones, se optó por elegir un comité provisional de dos meses en función. Y es clave el nombramiento de la comisión de 38 personas para replantear el RCGT.

Todo el año de 1974 es de mucha actividad sindical: se busca la integración a la planta de trabajadores a los supernumerarios de transportación, se reforman los estatutos estableciendo como forma de sufragio el voto secreto y no la mano alzada, y se cancela la cláusula pertenencia masiva al PRI, surge el boletín sindical *Trinchera*, con el fin de informar al trabajador las acciones de los representantes, el reconocimiento de base de la taquilleras y se protagoniza la primera marcha al zócalo, después de los sucesos de 1968 y 1971, para presionar al regente de la ciudad y a la empresa y para firmar el RCGT propuesto por el sindicato, esto el primero de agosto (López, 1987).

En esta época se vive el punto álgido de la participación, y por ende el sindicato se consolida como organización. Ganando una posición importante en la escena sindical nacional.

En 1976 que se convoca a elecciones y resulta ganador Carlos Steck, pero la ventaja con que gana, el grupo que surgió de la seccional de material rodante, es mínima. De tal manera que en algunas seccionales hay grupos de tendencia contraria a Steck.

Precisamente los grupos contrarios organizaron acciones para provocar la destitución del comité, la más importante fue elaborar propaganda para afirmar

que el sindicato se encontraba más interesado en lograr la base para los trabajadores de limpieza que en los problemas de los sindicalizados. En efecto, la lucha por la basificación del personal de limpieza más bien redundó en resultados negativos. El Departamento del Distrito Federal, ofreció la base como trabajadores de la ciudad, no como del STC. Las discusiones se empantanaron y el comité optó por una estrategia de todo o nada el “patria o muerte” que se hizo famoso, porque empeñados en que se cumpliera su propuesta el sindicato no cedió culminando en la negativa total de plazas, se perdió la oportunidad ofrecida por el DDF y se perdió la confianza de las bases⁴⁷. Los grupos que presionaron y caldearon el ambiente llegaron al IV Congreso General Ordinario, dispuestos a aprovechar toda la confusión que había, se promovió la destitución del comité de Steck esto en febrero de 1978. La empresa aprovechó la debacle y otorgó su apoyo a los disidentes para terminar con la representación que se había convertido en un problema. Y para evitar cualquier organización como protesta por el remoción de Steck, se dio la represión con el despido de 18 trabajadores⁴⁸, algunos miembros del C. E.

3. 1978 - 1981. El primer trienio completo: aparece en escena “el ingeniero”.

En mayo de 1978, en elecciones celebradas con planilla única, Fernando Espino Arévalo es nombrado secretario general.

“El tribunal federal de conciliación y arbitraje dicta un laudo para destituir a Steck y se establece un comité ejecutivo provisional dirigido por Jiménez Grajales y que actúa durante tres meses, transcurridos los cuales se convoca a elecciones bajo planilla única y en la que aparece la figura del ingeniero Fernando Espino Arévalo.” (Miembro del C. E. entrevista febrero 2004)

Este comité se caracteriza por sus desplegados a favor de la política del presidente López Portillo y por sus convocatorias a mítines con el propósito de hacer evidente el apoyo al primer mandatario de la República (López, 1987). Se destaca

⁴⁷ “Para mí el comité de Steck acabó mal porque con él, el sindicato comenzó a sufrir de hidrocefalia: sí la cabeza del sindicato comenzó a crecer y crecer, se inflo tanto que se separó del cuerpo y se empecinó en sus argumentos” (Miguel Rojo, entrevista marzo 2004)

⁴⁸ “El despido fue sin causa justificada, y sin especificaciones claras. En junio se resolvió la demanda interpuesta por los despedidos en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Pero no se falló a favor del trabajador” (Stalin González, entrevista febrero 2004).

la apertura del Centro de Desarrollo Infantil, CENDI, para cumplir un punto más del RGCT. La FSTSE y el Tribunal Federal dieron su apoyo incondicional a esta representación.

En general las relaciones sindicato y empresa fueron de cordialidad, desaparecieron las marchas y las actividades de presión. Se aceptó la resolución a la no contratación del personal de limpieza, se firmó el Reglamento de Escalafón y eso permitiría (al menos en teoría) a las mujeres acceder a puestos operativos de transportación (conductora).

Mientras tanto los trabajadores que simpatizaban con Steck y los despedidos políticos organizaron la revista *Debate*, con la que se pretendía reorganizar la acción política y buscar de nuevo la dirigencia sindical.

En general estos tres años pasaron sin mayores abruptos, y podrían haber resultado en la permanencia de la corriente de Espino en la dirigencia sindical; empero las propias características del momento histórico ocasionaron movimientos que generaron apertura para el registro de planillas en las nuevas elecciones. La estrategia económica del presidente López Portillo fincada en el auge petróleo termina abruptamente con la caída de los precios de este producto generando crisis, inflación, desempleo. Así inicia la turbulenta década de los ochenta.

5. 1981- 1983. La historia de los molucos o el segundo sindicato democrático.

El primer año de la década de los ochenta se hizo evidente la inconformidad de los trabajadores, de todos los sectores productivos, con la crisis y el mínimo compensatorio de los aumentos salariales; manifiesto en huelgas del sector metalúrgico, del transporte, sindicatos de universidades y de los trabajadores de la educación (López, 1987)

En el metro, esta coyuntura se aprovechó por parte de la corriente desplazada por Espino (que se auto nombraba democrática). Pues en un ambiente político tambaleante el apoyo de la FSTSE y del Tribunal Federal dejaron de hacer fuerte al ingeniero Espino.

Referencias

Una de las muestras de la debilidad del comité ejecutivo de Espino, fue la falta colectiva que se organizó en abril de 1981 en el área de transportación, al margen del comité ejecutivo, para hacer evidente el descontento por la asignación arbitraria de roles de trabajo (turno y línea) en la que no podían intervenir los trabajadores.

En mayo se celebrarían elecciones. Para la convocatoria de registro de planillas la respuesta fue sorprendente: seis planillas contendieron por la representación sindical. Obteniendo la victoria Ariel Macías Valadez. Con él como secretario general los movimientos de protesta vuelven, se exige el cumplimiento de escalafón para que una mujer pueda ser conductora, y se realiza la segunda falta colectiva para que se llegue a un acuerdo respecto de la asignación de roles el 22 de julio, se organiza un paro en los talleres de mantenimiento para exigir que se deje de laborar en la noche y que se regresa a la asignación de turnos durante el día; el cual no se realizó debido a que se llegó a un acuerdo con la empresa. Este sindicato buscó la reinstalación de los despedidos políticos en 1978, logrando que seis compañeros recuperan sus plazas y el 75% de los salarios caídos.

La nueva representación instaura el uso de la asamblea general, la elección de los delegados departamentales y más tarde la realización del Consejo General de Delegados.

“Por todo esto se llegó a considerar al sindicato del metro como una vanguardia de la lucha combativa a favor del trabajador. Y nos buscaban de otros sindicatos para impartirles asesorías.” (Stalin González, entrevista febrero de 2004)

Las acciones del sindicato llegaban incluso a la denuncia pública de las carencias en el sistema: falta de herramientas, refacciones, protección adecuada a los trabajadores en actividades de riesgo para su salud, entre otras.

Una de las demandas más sentidas de la base trabajadora y que hizo promover diversas marchas y mítines fue la exigencia para solucionar problemas de seguridad e higiene en el trabajo que no se contemplaban en el RCGT. El sindicato proponía el acuerdo de un reglamento que obligará a la empresa a

compensar de manera económica y con movimiento escafofornario, al trabajador que por más de cinco años hubiera laborado en una zona insalubre.

Empero, en el propio comité ejecutivo se empezó a generar un cisma por ideas partidarias contrapuestas, un grupo autodenominado "los Duros" impugnó la pertenencia de la dirigencia al partido comunista, y se fue haciendo evidente la participación de otros partidos y organizaciones políticas que buscaban beneficios de la activa vida en el sindicato. Por ello nuevamente la dirigencia cayó en desprestigio, le empresa volvió a otorgar su apoyo al grupo de Espino que para esa época se denominaba "Vanguardia".

El primer intento para destituir a Ariel Macías se da en 1982, con un manifiesto el grupo Vanguardia desconoce a la dirigencia y solicita a la empresa la suspensión de entrega de cuotas sindicales. Sin embargo los simpatizantes del C. E. se organizan y deciden expulsar a esta corriente del sindicato.

Por ello en 1983, se emprende una ofensiva que parte directamente de la empresa: se procesó el desconocimiento de los permisos a los representantes de varias seccionales con la retención de las cuotas. El grupo Vanguardia convoca un Consejo General de Delegados (a lo cual no tenía derecho pues sus miembros habían sido expulsados del sindicato) apoyados por asesores de la FSTSE y del DDF, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del director del STC Guillermo Cosío.

Ante el tribunal el 29 de julio de 1983 queda registrado un comité nuevo. La dirigencia de Ariel Macías interpone, el mismo día, una impugnación a tal reconocimiento en el mismo tribunal. El tribunal responde con un laudo que se dicta en 24 horas para desconocer legalmente al comité ejecutivo electo en 1981.

De estos acontecimientos cada una de las partes da su versión. El grupo Vanguardia denuncia la suspensión de los derechos sindicales que habían sido objeto y hace públicos malos manejos de la dirigencia. La versión del grupo Vanguardia justifica el laudo en el Tribunal:

En el Sistema de Transporte Colectivo (Metro) se repudia al antiguo líder por haber suspendido los derechos sindicales a 1400 trabajadores⁴⁹, y porque este pretende aplicarles la cláusula de exclusión para, una vez eliminada la oposición, poder

⁴⁹ Se trata del grupo Vanguardia, que en efecto habían sido expulsados de la organización sindical.

reelegirse como secretario general. Se le acusó también de haber enrolado al sindicato en el Partido Revolucionario de Trabajadores sin contar con la autorización para ello, y de desviar más de 150 millones de pesos de cuotas sindicales para una cuenta llamada Solidaridad⁵⁰ en torno a la que no se había informado (Lerner, 1992: 230)

La base responde con movilizaciones, desplegados en los principales diarios de circulación nacional, un plantón en el zócalo. No obstante la división que ya existía entre los grupos más politizados provocó la desintegración en cuanto opiniones para la estrategia a seguir: por un lado había quienes proponían la lucha radical con faltas masivas, marchas y mítines en lo inmediato; y del otro se estaba a favor de una lucha a largo plazo, haciendo trabajo político y de concientización de la base para organizar acciones de protesta lo que implicaría un período de organización. Sin que se llegará a un acuerdo. Se recurrió a organizaciones internacionales para obtener apoyo económico y político, incluso la Unión de Trabajadores del Transporte con sede en Budapest, se manifestó a favor de la corriente Democrática (López, 1986). Se organizaron colectas en los centros de trabajo, bazares en el bosque de Chapultepec y un baile para ganar fondos para la lucha.

Mientras la empresa cerraba el círculo de presión con la suspensión del salario a todos los representantes sindicales, para después despedirlo y a todo aquel que manifestará un nexo directo con la dirigencia.

Un hecho muy importante es que el comité depuesto seguía despachando en las oficinas que la empresa dispone para el sindicato. Fue hasta el mes de junio que el nuevo comité ocupa el sindicato con ayuda de la fuerza policíaca.

Después de casi un año de resistencia las diferencias ideológicas y las necesidades económicas tenían mermados a los despedidos y a los que participaban con ellos y poco a poco la asistencia a juntas fue disminuyendo. La mayoría cooperaba en los boteos y colectas, pero en la empresa retiraron el saludo a todo implicado directo en el movimiento para no ser señalado o estar en riesgo

⁵⁰ Esta acusación no se pudo comprobar, por eso al final del proceso del Tribunal falló a favor del comité ejecutivo de Ariel Macías.

de ser despedido, la mayoría se sumió en la indiferencia y algunos otros se integraron al nuevo sindicato.

En ese momento nace el estigma del moluco, pues los miembros y militantes de la corriente democrática así se les apodo. Desde el inicio de su campaña *los molucos*, *la moluquiza*. Esto porque a las áreas de trabajo en trasportación se les da el nombre de islas, y los líderes más radicales se encontraban en islas muy cercanas, los trabajadores les llamaron *islas molucas* haciendo referencia a las Islas del Archipiélago Malayo⁵¹. Al principio llamar a alguien *moluco* era signo de su activismo político, cuando se destituyó a Macías ser llamado *moluco*, significaba “la muerte laboral”.

“Sabías que sí al caminar por los pasillos o estando en tu oficina pasaba uno de los del nuevo sindicato y te gritaba “*moluco*” era la muerte laboral, porque de ahora en adelante todos iban a hacer lo posible y lo imposible para que cometieras algún error y poderte imputar fallas que justificaran el despido.” (Miguel Rojo, entrevista marzo 2004)

“A los que les decían *la moluquiza*, mejor les dejabas de hablar, y te cuidabas de todos, debías ser muy precavido, porque había muchos parando oreja para llevar el chisme... y si osabas expresarte contra el nuevo sindicato, al día siguiente alguien te gritaba *moluco* y de ahí en adelante te iba como en feria”. (Antonio, entrevista diciembre 2003)

Finalmente el Tribunal Federal del primer circuito colegiado da su fallo final (Exp. 423/83), y despreocupadamente se afirma que el derecho de representación sindical correspondía a Ariel Macías, mas el período de ejercicio de dicho comité ya había expirado, además los demandantes se encontraban fuera de la empresa. Proceso que deja, en el grupo de Macías y en parte de la base trabajadora, la completa seguridad de que el golpe fue orquestado con el apoyo de las autoridades.

⁵¹ Es el conjunto de islas más grande del mundo. El archipiélago, ubicado a ambos lados del ecuador, incluye Filipinas, Nueva Guinea, las Islas Mayores de la Sonda (Sumatra, Java, Borneo y Célebes), las Islas Menores de la Sonda, las Islas Molucas y la provincia Indonesia de Irian Jaya, además de una serie de pequeñas islas. El área total del archipiélago es de 2.800.000 km². Estas Islas también son conocidas como las islas de las especies, las cuales fueron muy codiciadas en Europa, por lo que fueron objeto de disputas entre España, Portugal, Inglaterra y los Países Bajos, durante diferentes épocas de los siglos XIV y XIX.

5. 5. 1983 – 2004. El arribo de la planilla única: caballo de Troya.

El comité ejecutivo que en la actualidad ejerce sus actividades surge de la llamada planilla roja, que ha ganado las elecciones de manera rotunda desde 1984. Cuando en 1983 se depuso al comité ejecutivo encabezado por Ariel Macías, y se hizo cargo de la dirigencia sindical el Consejo General de Delegados, se declaró un congreso permanente y abierto para reorganizar al sindicato y poder convocar a elecciones en 1984.

Para estudiar la consolidación de la planilla roja, es necesario preguntarse ¿cuál es el proceso que se indujo en las filas para granjearse el apoyo de los sindicalizados ante el comité en ejercicio? ¿qué recursos se utilizaron? Y ¿cómo se replantearon las relaciones con la empresa?

En primer lugar, sin negar las características del sindicalismo de la época priísta, la planilla roja, resultó del grupo llamado Vanguardia, que tiene su origen en el PRI. La propia historia del líder “moral” del sindicato conduce a ese partido en distintas etapas de su vida: Fernando Espino⁵²; quien desde su juventud militó en las filas del tricolor y que con los años se vio favorecido por los grupos que llegaron al poder. En 1978, cuando Espino fue secretario general por vez primera, tenía el apoyo del regente de la ciudad Jorge Hank González y también del director de la empresa Julián Díaz Arias” (Miembro del C. E. 5, entrevista febrero 2004); que había enfrentado serios trances con la dirigencia del Carlos Steck. Recordemos que a mediados de los setenta la lucha sindical de insurgencia estaba en su apogeo. Fernando Espino garantizó de alguna manera la paz laboral.

Así se guardó el equilibrio, un triángulo de cooperación entre empresa, sindicato y regencia de la ciudad que permitieron a Espino ser el primer secretario

⁵² Pues desde su juventud, Fernando Espino ha militado en este partido y ha ocupado cargos en su interior como coordinador y delegado, es secretario general adjunto del comité ejecutivo del PRI en el Distrito Federal.

general que concluyó el trienio señalado por los estatutos sindicales. Sin embargo las bases no habían sido completamente coptadas por Espino, y la insurgencia renació por ciertos conflictos y desatención en ciertas áreas de trabajo. Las cuales pronto convirtieron a la seccional de transportación en la más activa y de la que surgió la propuesta que dejó atrás la estabilidad: la propuesta de Ariel Macías.

En las elecciones de renovación de comité, que se convirtieron en las más competidas en la historia del sindicato (contendieron seis planillas), el grupo de Espino perdió el comité ejecutivo.

Cabe señalar que la gestión de Ariel Macías fue con un sindicato dividido, de hecho las elecciones no le dieron cifras arrasadoras a Macías, y tuvo que aceptar la participación en los comités, de muchos de los simpatizantes de Espino.

El sindicato de Ariel Macías pronto tomó acciones radicales para presionar a la empresa para buscar la firma de un reglamento de seguridad e higiene del que carecían los trabajadores, y que en ese momento era la exigencia más sentida, dado que había estado ocurriendo accidentes, y los trabajadores que laboraban en áreas insalubres sufrían incipientes enfermedades. Por ello la propuesta de Macías pronto tuvo eco y se organizaron paros laborales, faltas colectivas y marchas.

Al mismo tiempo se dio la recomposición del grupo de Espino, que devino en organización y la solidificación de un proyecto que bajo el nombre de Vanguardia buscó la recuperación de la dirección sindical.

La estrategia que siguió el grupo Vanguardia la llamaremos "caballo de Troya" pues gente simpatizante y con popularidad en las bases se postuló para ejercer cargos en el sindicato. Los comités ejecutivos de las secciones sindicales y los delegados a congreso, fueron la clave para la recuperación del sindicato.

Así los miembros de Vanguardia se hicieron de cargos en el sindicato, aún sin comulgar con las propuestas de Ariel Macías, con el fin de realizar un

monitoreo de los llamados *molucos*, buscar los puntos débiles de la dirigencia y preparar el terreno para retomar la dirigencia sindical.

Por ello aprovecharon la estructura sindical de redes, que se había fortalecido con las asambleas departamentales, asambleas generales y la comunicación de los comités ejecutivos seccionales con la gente. Para promover la idea de lo menester que resultaba en esos momentos, que Ariel Macías dejara el liderazgo sindical.

Muchas de las asambleas generales llegaban a su fin en conflicto; precisamente porque no se lograba el consenso, la mayoría de las veces los “vanguardistas” se manifestaban en contra de la posición del comité, o de las propuestas de las seccionales. En los dos congresos anuales que realizó el comité de Macías, se rumoraba que los *charros*⁵³ tomarían el congreso e inmediatamente se ejercería la representación sindical.

Pero esto no sucedió, en su calidad de oposición, los vanguardistas impulsaron una iniciativa de referéndum para desconocer a la directiva, a través de medios que legitimaran su acción. Sólo que la organización para lograr la consulta falló.

Ergo, desde dentro, el grupo Vanguardia fue desgastando la credibilidad de las bases en el comité, de Macías. Y si bien tuvo varios intentos fallidos supo afianzar su postura y seguir buscando la oportunidad de tomar la dirección.

Por su parte la representación sindical, buscó la manera de debilitar a sus contrincantes, se procedió a identificar a todos aquellos que se mostraban reacios a las propuestas del comité y se decidió tomar una medida extrema para acabar

⁵³ Molucos era una forma despectiva de nombrar a los seguidores de Ariel Macías, al tiempo que al grupo favorecido con el apoyo de la empresa se le llamaba por el mote de *charros* proviene de la generalización de este termino para señalar a una representación con rasgos negativos, como cacicazgo, gangsterismo, relaciones patrimonialistas, entre otros más, que tienen su origen en la mala fama del líder del sindicato de ferrocarriles Fernando Díaz de León, alias el Charro, por su afición a las suertes charras. Charrísimo se generalizó cuando Díaz de León negoció la huelga de ferrocarrileros, a cambio de un puesto político. Y se sigue utilizando este mote para nombrar a un mal sindicato.

con la oposición: expulsar de las filas sindicales a todos los miembros de Vanguardia y se inició el proceso para aplicarles la cláusula de exclusión.

A lo que el grupo de Espino reaccionó efectivamente, se convocó a un congreso extraordinario con todos los adeptos; se declaró el desconocimiento de la dirigencia y se agilizaron trámites ante el Tribunal Federal y la empresa para deponer a Ariel Macías. En el Tribunal se depositó un acta de la destitución de la dirigencia y la formación de un congreso abierto y permanente del que surgieran los elementos para convocar a elecciones en 1984, mientras a la empresa se solicitó la congelación de la cuotas sindicales y la cancelación de los permisos a todos los miembros del sindicato depuesto.

El fallo del Tribunal favoreció a Vanguardia y en las elecciones de 1984 enfrentaron a la planilla morada, compuesta por los trabajadores identificados como *molucos*, y que se habían “salvado del despido”, pero que, como grupo se hallaba muy debilitado. Resultó triunfante la planilla roja, encabezada por Mario Ramírez Vistraín.

Los miembros del sindicato depuesto habían sido despedidos, y en general estaban mal organizados después del golpe al comité ejecutivo, por ello la planilla morada no tuvo la menor trascendencia.

La mayoría se había volcado en luchar por recuperar sus plazas y el sindicato, promoviendo trámites en el Tribunal, organizando marchas, colectas y actividades culturales para darle vida a su movimiento, y en la búsqueda de hacer pública la manera en que les habían despojado de su fuente de empleo y de sus puestos en la representación sindical.

En ese tiempo se publicaban dos revistas *Trinchera*, uno de la oposición, el otro del sindicato capitaneado por Mario Vistraín. Además los despedidos publicaban un boletín llamado *Debate*, que se mantenía de las colectas y con el

apoyo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).

El movimiento de los despedidos se desgastó con el paso de los meses y sin la luz de una posible solución. Y poco a poco se fueron disgregando los comités de acción. El apoyo de los trabajadores en la empresa se fue diluyendo por las presiones que se generaban en los centros de trabajo y en una época de crisis nadie se mostraba dispuesto a arriesgar su empleo.

Cuando el fallo del Tribunal favoreció a Ariel Macías y su comité, su tiempo de ejercicio había terminado. Y la mayoría habían sido despedidos del sistema.

“La oposición legítima quedó desbaratada, con el despido de los que si tenían militancia política” (Miembro del C. E. 4 entrevista febrero 2004).

Así las cosas, la planilla roja se convirtió en planilla única y hegemónica, dado que logró monopolizar la representación sindical sin competencia logrando el control en la interacción base - dirigencia con su organización del manejo de las prestaciones estipuladas en las condiciones generales de trabajo y ante la empresa garantizando el fin de la insurgencia y de las estrategias de presión.

Consideramos que el replanteamiento de la relación con la empresa, es de suma importancia para la solidificación de la planilla roja. Y le llamamos la estrategia “de avenencia”, en vista de que los intereses del sindicato dejan de ser incompatibles con los de la empresa, facilitando la negociación cediendo. Por ejemplo la nueva dirigencia pactó sin conflicto la firma del reglamento de seguridad e higiene, la construcción del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), entre otros proyectos que se habían gestado desde Ariel Macías; pero que sin presiones en lo laboral que devinieran en suma cero. Así el sindicato cedió en la reformulación de dicho reglamento y la empresa a cambio le otorgó “su confianza” en el manejo de ciertos recursos. A partir de entonces dejaron de registrarse acciones de presión por parte del sindicato. Terminaron las marchas,

Referencias

los paros y los reclamos laborales que de alguna manera entorpecían el funcionamiento del sistema.

A cambio la empresa cedió al sindicato la entrega de uniformes⁵⁴, las concesiones de comedores, concesiones de adquisición de herramientas y material de trabajo, el manejo del rolamiento y turno de los trabajadores, la mayor parte de las plazas a pie de escalafón, entre otras.

La planilla roja no tiene una base social visible en un departamento específico, área de trabajo o tipo de trabajador específico. Más bien tiene adeptos en todas las áreas de manera estratégica, sin dejar zona débil, incluso en el departamento de trabajadores de confianza cuenta con apoyo.

Aunque si ha mostrado un interés específico en el área de transportación, esto porque con la táctica "caballo de Troya", el grupo Vanguardia se infiltró en el colectivo que sustentaba al comité anterior que provenía precisamente, de dicha área, (conductores, supervisores, taquilleras) y desde dentro lo fue debilitando. Al tomar el control de la dirigencia sindical desmembraron esta organización dividiendo a Transportación en tres secciones sindicales, con el fin de desmantelar los resquicios de la oposición.

Mientras se llegó el periodo para elecciones, el sindicato estuvo dirigido por el Congreso General de Delegados (que había promovido la destitución de Macías). En la renovación de comité ejecutivo se registro la planilla roja por parte del grupo Vanguardia, y otra, identificada como la morada que no tuvo la menor trascendencia.

La secretaría general fue ocupada por Mario Vistraín, muy cercano a Espino, que ocupó otro cargo de gran influencia: secretario de la comisión de vigilancia.

⁵⁴ Que implica la revisión de precios y cotizaciones de diferentes empresas, calidad de telas y maquilación, y le elaboración del contrato correspondiente con la empresa que el sindicato decida.

En el primer Congreso (VII Congreso del sindicato) que se celebró bajo esta gestión los estatutos fueron renovados, el evento se realizó en la ciudad de Tlaxcala; al cual sólo pudieron acudir los trabajadores con permiso por parte de la empresa y que eran totalmente incondicionales del grupo Vanguardia.

“Y de ahí en adelante bajo la forma de planilla única el grupo de Espino se ha mantenido en el comité ejecutivo. Y Espino se ha podido reelegir tres veces seguidas por el cambio de nombre del sindicato de Sindicato de Trabajadores del STC a Sindicato Metropolitano de Trabajadores del STC y finalmente a Sindicato Nacional de Trabajadores del STC”. (Miembro del C. E. entrevista febrero 2004)

Esta etapa en esta etapa la dirigencia del sindicato ha estado en manos de los más allegados al ingeniero Espino⁵⁵, ganando con elecciones en la que se registra sólo la planilla roja. Los secretarios generales han sido Mario Ramírez Vistraín (1984- 1987), Horacio Pereznegrón (1990 – 1993), Manuel Zavala Bucio (1993 – 1996), Everardo Bustos (1996 – 1999), Fernando Espino (1987 - 1990), primer cambio de nombre (junio 1999 – 2002), segundo cambio de nombre y ampliación a cuatrienio. (2003- 2007)⁵⁶.

Así Fernando Espino⁵⁷ se convierte en el líder visible del grupo, único trabajador que ha ocupado el puesto de secretario general en cuatro períodos, dos

⁵⁵ Aunque no siempre ha sido él, el secretario general, nunca ha dejado de desempeñar un cargo ya sea en otras secretaría o incluso como asesor.

⁵⁶ En el año 1999 Fernando Espino gana la secretaría general y se ha mantenido en este cargo sindical por tres periodos seguidos; debido al cambio de nombre registrado en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dos veces consecutivas. Y gracias a los cuales, de acuerdo a la propia dirigencia, no se viola el estatuto que impide la reelección, dado que se trata de tres sindicatos diferentes: sindicato de trabajadores del STC (1974), sindicato METROPOLITANO de trabajadores del STC (1999) y sindicato NACIONAL de trabajadores del STC (2003).

⁵⁷ A la fecha, el dirigente sindical ocupa una plaza de técnico profesional "A", que es la categoría más alta en el escalafón de base, y que de acuerdo con los documentos que se presentaron ante la Mesa Directiva de la Asamblea Legislativa es en promedio de 2 mil 500 pesos a la catorcena. En entrevista para el periódico *La Jornada*, (Martes 2 de septiembre de 2003) Espino aseguró: "Esa es la plaza que tengo, pues soy ingeniero de profesión, egresado del ESIME, del Instituto Politécnico Nacional, aparte de eso tengo siete diplomados en la Ibero, en el ITAM, en el propio IPN, en el INAP (Instituto Nacional de Administración Pública)". Esa situación, explicó, le ha permitido elaborar proyectos, asesorías técnicas "en alguna empresa de amigos, donde me hacen el favor de ocuparme en la cuestión técnica, 100 por ciento, en lo político, nada", y eso le ha resultado en retribuciones económicas. Por lo que respecta a la dieta que recibe mensualmente en su calidad de diputado, esta asciende a cerca de 41 mil pesos, a lo que se le descuentan los impuestos y las

Referencias

de los cuales corresponderán a la primer década del dos mil. Y prácticamente será este periodo de la vida sindical en el que se concentra nuestro estudio.

cuotas que aporta al PRI, y que empezó a recibir desde el 17 de septiembre, fecha en que asumió el cargo como representante popular.

Capítulo 4. Sindicato y sistema político

Caracterizar al sindicato desde las redes tejidas a su exterior es con el fin de analizar como cambiaron o no tales relaciones, sí esto ha influido en la vida cotidiana del sindicato, es decir, buscamos indagar en las relaciones que dieron fuerza al sindicato. Y sobre todo vamos en la búsqueda de un planteamiento acerca de la transición democrática en México, es decir, estudiamos las consecuencias de la caída del PRI en esta organización laboral que nos da un panorama de la vivencia de las transformaciones en el régimen.

4.1. El sindicato en el panorama político y laboral: alianzas

Tanto el metro como el sindicato de trabajadores del sistema se conformaron hacia finales de los sesenta y principios de los setenta, últimos años del llamado milagro mexicano y tiempo de los primeros síntomas de desequilibrio en el régimen priísta: el movimiento estudiantil de 1968, la guerrilla de en la década de los setenta, devaluaciones constantes de la moneda nacional, entre otros.

Sin embargo como el sindicato nace desde iniciativa de la empresa, en este hecho se enlazan las acciones de la FSTSE⁵⁸, de la regencia de la ciudad, del PRI y del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La organización corporativa de los empleados públicos aparece para los dirigentes estatales como deseable y legítima para lograr el apoyo político de fuerzas no populares que pudieran constituir cierto contra peso frente a las centrales obrera y campesina (Lerner, 1992)

La FSTSE participa activamente en la constitución de la organización sindical, ofrece asesoría y es actor clave en la definición de los estatutos que rigen

⁵⁸ La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del estado (FSTSE), tiene su primer antecedente en 1936 en la Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FNTE). En 1938 nace la FSTSE con el visto bueno del presidente Cárdenas. Con la organización vertical legalizada en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, se dejó de lado cualquier preocupación al respecto de la sindicalización en el sector público. Las restricciones del apartado B del 123 constitucional acotaban perfectamente a las organizaciones y pronto, los empleados estatales se convirtieron en un grupo plegado a las iniciativas estatales (Véase Testimonios históricos de la FSTSE)

al sindicato⁵⁹. La cláusula de pertenencia masiva al PRI nos da clara perspectiva de la relación de sectores con el partido y a la vez con el Estado.

Las principales actividades sindicales eran ratificadas, con la presencia de altos funcionarios de la regencia, empresa y de la FSTSE.

Es de suponer que en estas alianzas se hacían presentes discrepancias y por ello no son relaciones en perfecto equilibrio, como sucede siempre en el mundo social.

Los momentos de mayor tensión en estas relaciones fueron los dos períodos en que la insurgencia fue la principal característica del sindicato 1974 y 1983. Las acciones de presión a la empresa y las autoridades en general, ocasionaban malestar. Y la mayoría de las veces hubo que ceder ante las propuestas de la organización sindical⁶⁰.

Hasta aquí la primera parte, pues es de suma importancia destacar qué sucede cuando la lucha política ya no se da en una arena sin contrincantes, y el PRI tiene ante sí un sistema político pluripartidista, hasta que este partido se ve rebasado en las elecciones y se convierte en oposición en la ciudad y en el país.

Alberto Aziz (1992: 72) asevera que en México el régimen se sustentó en un sistema formalmente democrático pero con un funcionamiento real de tutelaje y partido "casi único". La estructura corporativa inhibió la formación de un sistema de partidos y una ciudadanía copartícipe en los procesos.

El régimen priísta se amuralló en sus métodos lícitos y no, fortalecido con el apoyo sectorial⁶¹, usando la represión para evitar oposiciones, llegando al extremo de que en 1976 José López Portillo ganó las elecciones siendo el candidato único a

⁵⁹ Del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado se desprende la disposición de la existencia de un solo sindicato; el artículo 46 señala: "Dentro de cada unidad sólo se reconocerá la existencia de un solo sindicato y en caso de que concurren varios grupos que pretendan ese derecho, el reconocimiento se hará a favor de una asociación mayoritaria, no admitiéndose, en consecuencia, la formación de sindicatos minoritarios" Y se complementa con el artículo 47, con el que se impide al trabajador la renuncia al sindicato de su centro de trabajo.

⁶⁰ Prestaciones, aumentos salariales, la firma del RCGT, basificación de trabajadores, entre otras.

⁶¹ Una de las claves del funcionamiento del sistema político priísta radicaba en dos hechos relacionados: la afiliación corporativa de grupos organizados de la sociedad al PRI y la posibilidad que esos organismos operan como instrumentos de representación del Estado.

la presidencia, es decir, sin que la oposición tuviera fuerza para ni siquiera lanzar un candidato.

Varios autores (Martínez, 2003; Cansino, 2003; Crespo, 2003) consideran que el proceso de transición a la democracia en México data desde el propio PRI, esto es, a pesar del férreo control del partido del Estado, existían manifestaciones en contra del mismo, por ello, la legitimidad⁶² del sistema debía reforzarse de una manera u otra haciendo concesiones para confirmar la democracia formal de la que habla Aziz (2003). De forma tal, Echeverría promovió la apertura democrática, López Portillo aprobó una reforma política que legalizó al partido comunista, De la Madrid liberó el control estatal sobre las elecciones municipales y el PAN tomó el control regional del norte de la república, Salinas comenzó la liberación del aparato electoral que permitía elecciones de Estado y Zedillo decidió liquidar la influencia gubernamental en las elecciones⁶³. Empero, estas reformas también nos hablan de la fortaleza del Estado y de la posición que guardó en el proceso de la desconcentración del poder.

En 1997, al aplicarse la reforma de 1996, el PRI perdió la mayoría en la Cámara Baja, por primera vez, lo que adelantaba de cierta forma, los resultados en la elección presidencial de 2000.

Así comenzó a abrir brecha la oposición, ganando elecciones municipales y estatales, incluido el Distrito Federal.

Durante las dos últimas décadas del siglo XX México experimentó un sorprendente cambio político en el formato de competencia de los partidos, que pasó del partido hegemónico al dominante, y que más tarde llegó a un sistema competitivo; las reglas del juego electoral mostraron el tránsito de un control gubernamental y de una marcada desventaja para la competencia, hacia una institucionalidad autónoma y una equidad aceptable para asegurar las posibilidades de alternancia (Aziz, 2003)

⁶² José Antonio Crespo (2003) considera que la apertura del PRI al sistema de partidos deviene de la necesidad de no quedar como partido único, pues eso hubiera implicado la pérdida de la legitimidad democrática tanto interna como internacionalmente.

⁶³ Ramírez, Carlos, "Transición volver a empezar", en *Revista Metapolítica*, No. 30, Vol. 7, julio/agosto 2003.

En el capítulo correspondiente a la discusión del corporativismo concluimos que la transición democrática requiere no sólo de la alternancia, o de la vigorización del sistema electoral, sino, también de la capacidad de instaurar un nuevo orden, nuevas instituciones y el cumplimiento cabal del estado de derecho.

Para todos los partidos y grupos políticos la recomposición del ambiente no ha sido fácil, el Revolucionario Institucional ha tenido que replantear sus estatutos y buscar el consenso entre sus corrientes políticas internas, incluso se han manifestado pugnas entre los líderes más visibles⁶⁴. Sin embargo el PRI sigue con sus cimientos en pie, con transformaciones de procesos y estatutos, pero con bastiones muy sólidos que hasta la fecha parecen inamovibles.

El Partido Acción Nacional también se ha visto envuelto en el huracán de la oscilación de lo político, el desempeño de Acción Nacional como partido en el gobierno ha sido complicado, sin mayoría en el Congreso las más de sus propuestas de reformas estructurales y económicas han sido rechazadas. La figura de Vicente Fox concentró demasiadas expectativas con sus declaraciones⁶⁵ que finalmente no han podido cuajar dadas las circunstancias mundiales y la propia turbulencia política en la que destaca la beligerancia del PRI.

El Partido de la Revolución Democrática es el partido más joven de los tres, pero en estos momentos sufre un fuerte reacomodo. Si bien ha ganado en muchos municipios y algunos estados como Zacatecas, Tlaxcala, sin dejar de lado su plaza más fuerte: el Distrito Federal. En la elección del año 2000 sufrió un retroceso en las preferencias de los electores. Y únicamente logró aproximadamente el 10% de la bancada de las Cámaras Legislativas. Los especialistas en ciencia política le

⁶⁴ En las elecciones del PRI para secretario general, en las que se estrenaban los nuevos estatutos, el partido se vio dividido y la diferencia con la que Roberto Madrazo llegó a la secretaría, dejando a tras a Beatriz Paredes fue mínimo (3%). Así mismo recordamos los conflictos que sucedieron en la cámara de senadores entre los partidarios de Elba Esther Gordillo y Roberto Madrazo, cuando se solicitó la renuncia de Gordillo a la presidencia de la mesa directiva del senado, en cuanto se dio a conocer que la propuesta de la reforma hacendaria que se presentó a nombre del PRI, era producto del trabajo conjunto con la presidencia de la República.

⁶⁵ Nadie olvida la promesa de crecimiento anual de 7%, la resolución del conflicto en Chiapas con el EZLN, en quince minutos, entre otros más.

denominan “partido bisagra” pues conlleva el desempate para inclinar la balanza a favor del PAN o el PRI.

Así en términos de Cotteret (1999: 100) estamos en la definición de un nuevo orden, en un período de transición en el cual los valores antiguos no han sido todavía olvidados, pero donde los nuevos se hallan mal definidos.

Es decir, la alternancia política no ha venido a ser panacea a los problemas nacionales, ni tampoco han resultado en un cambio en las políticas económicas y el orden establecido. Pero podemos asegurar que ahí encontramos parte importante de la raíz de la incipiente democracia en México, la otra parte corresponde a la responsabilidad ciudadana.

Pero ¿estos cambios benefician o perjudican al Sindicato Nacional de Trabajadores del STC?

Para el sindicato de trabajadores del metro, las turbulencias políticas han afectado de manera directa e indirecta, y no sólo por las decisiones económicas, sino, también porque la relación entre el PRI y la dirigencia sindical ofrecía cierta seguridad y garantía. Dos importantes miembros del comité ejecutivo han desempeñado puestos de elección popular: Fernando Espino Arévalo y Pereznegrón Pereznegrón, ambos han sido diputados locales y federales por el PRI⁶⁶, por ello el sindicato participaba activamente con los candidatos y gobernantes provenientes de dicho partido:

“Cuando las candidaturas de diputado del secretario general y la de Pereznegrón. Y cuando se trataba de quedar bien con Del Mazo, Madrazo, Silva Herzog, Campa Cifrian, se participaba en actos en el Poliforum o en el Gran Foro; se realizaban visitas domiciliarias, mítines y participación en actos oficiales”. (Miembro del C. E. 7 entrevista abril 2004)

En las últimas elecciones federales (julio 2003) Fernando Espino volvió a ocupar una curul, esta vez como diputado plurinominal⁶⁷ del Partido Verde

⁶⁶ Ver en anexo revista de información sindical *Trinchera*.

⁶⁷ En los periódicos *La Jornada* y *Reforma* aparecieron reportajes para evidenciar que Fernando Espino había gozado de doble fuero; ya que gozaba del fuero otorgado por desempeñarse como diputado en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Al ser postulado candidato para diputado plurinominal del Verde aseguró su lugar en la Cámara baja; por ello el 20 de agosto de 2003 solicitó licencia en la Asamblea, para el 29 del mismo mes tomar protesta como diputado, sin que hubiera

Ecologista PVEM, sin romper relaciones con el PRI, pues estos dos partidos han conformado una alianza. Sobre todo porque Espino había agotado el número de posibles postulaciones del PRI en las Cámaras, incluso la local (Asamblea Legislativa del D. F.)

Los trabajadores sindicalizados coinciden con la percepción de que recursos económicos del sindicato han sido utilizados para financiar las campañas políticas de sus representantes. Y hasta los propios miembros del comité ejecutivo señalan que los puestos que han desempeñado en la cámara local y en la federal no ha redundado en beneficios para los trabajadores. Si bien desde el comité ejecutivo no se obliga a votar para favorecer a ningún partido si se promueven las acciones que emprende Espino Arévalo en la cámara legislativa en la revista sindical llamada "Trinchera" y en los actos como el Congreso y las visitas de campaña que se emprenden por las secciones sindicales, promoviendo las acciones del partido tricolor y ahora del Verde.

Enrique de la Garza (1993) afirma que la derrota del PRI conlleva una redefinición de las relaciones entre sindicato y Estado. El caso que nos ocupa no es la excepción, en calidad de miembro del Revolucionario Institucional, Fernando Espino sufrió la derrota en 1997, cuando era candidato para una curul local por un distrito en Iztapalapa. Y como dirigente de la organización sindical ha tenido que replantear las estrategias de negociación ante el gobierno de la Ciudad que funge como patrón en la relación laboral.

El desmoronamiento del referente más fuerte de participación en la política y de influencia en el régimen (PRI) hizo evidente la debilidad de la idea de que la política es cuestión sólo del partido, sólo del Estado, y que la democratización no provendría de la aceptación de la existencia de más partidos políticos, sino que en realidad implica la participación de los ciudadanos en todos los niveles.

Por otra parte la sólida relación entre SNTSTC y la FSTSE, se desquebrajó desde los breves que se vivían con la recomposición del Revolucionario

terminado su periodo en la cámara local y como los puestos públicos son irrenunciables, Fernando Espino contó con el fuero de las dos instituciones legislativas.

Institucional. Cuando se dio la ruptura entre los *elbistas* y los *madracistas*, por el desacuerdo en la reforma fiscal; varias organizaciones hicieron pública su postura y evidenciaron su apoyo a la "maestra" o al "tabasqueño". La FSTSE no fue la excepción, Joel Ayala, líder de la federación se mostró del lado de Elba Esther Gordillo. Lo que generó discordias entre los sindicatos agrupados en la federación y sobrevino la exigencia de la democratización de la misma. Dado que el líder ha permanecido en su cargo por años.

Con ello se dio una desbandada de sindicatos de la federación, y el 27 febrero de 2004 se constituyó la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, con una afiliación de un millón quinientos mil trabajadores dirigida por una presidencia colegiada conformada por el profesor Rafael Ochoa (SNTE), Ignacio Castillo Flores (SAGARPA), Víctor López Carranza (SCT), Fernando Espino (METRO), Cristina Olvera Barrios (SEDESOL)⁶⁸.

Se dio cauce a los tramites de registro de la nueva federación en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo atendiendo al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado se denegó el registro, ya que en el Estatuto, así como en la Constitución queda asentada la pertinencia de un solo sindicato (por centro de trabajo) y una sola federación (de los trabajadores del servicio estatal)⁶⁹

"Por ejemplo los trabajadores de la FSTSE eran por extensión del PRI, es decir el corporativismo en toda su extensión. Y como ahora andan de pleito con la FSTSE, pues se genera incertidumbre, pero en la misma cúpula, en las bases no se sabe nunca nada". (Miembro del C. E. 3, entrevista febrero 2004)

⁶⁸ *La Jornada*, varios números febrero y mayo 2004.

⁶⁹ Cabe mencionar que en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha generado una controversia que da pie a la existencia de una jurisprudencia que pone en entre dicho la disposición de la Constitución, al igual que de los sindicatos, por ello la dirigencia de la nueva Federación, interpuso el recurso de apelación correspondiente y recién en el mes de noviembre de 2004 se ha otorgado el reconocimiento a la nueva federación.

La vida política no ha soplado vientos favorables para la dirigencia sindical y más ha generado tensión en la misma. Ante esto la reacción de apoyo más fuerte, con reciprocidad, ha sido la del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF).

Sobre todo en el año 2003, en que ambas organizaciones se movilizaron para exigir aumento salarial, basificación de trabajadores, entre otras peticiones. Aunque la movilización no fue en conjunto, más bien coincidieron los procesos de revisión de las CGT; siempre los líderes de cada sindicato, Espino por el del STC y José Medel por el del gobierno de la Ciudad de México, enfatizaban su apoyo mutuo y no descartaron la posibilidad de luchar en conjunto por el respeto a los derechos laborales⁷⁰.

José Medel fue destituido por exigencias de la base de la presidencia del SUTGDF en febrero de 2004, una ruptura más que ha orillado al SNTSTC a tender lazos con otras organizaciones; la más visible es la liderada por Francisco Hernández Juárez: Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Quién fue el invitado de honor en el último Congreso General Ordinario en febrero del presente año.

Así las alianzas del sindicato del metro son en una sola dirección, no se plantea la posibilidad de conformar un frente con sindicatos de industria o de los diferentes sectores de la producción. Como asevera Berta Lerner (1992), las organizaciones de empleados públicos intentan poner distancia con los obreros y campesinos, a pesar de que se encuentran en una situación similar a estos: sometidas a una estructura vertical y ocupan posiciones inferiores en el Estado.

⁷⁰ El 28 de mayo Medel Ibarra organizó un paro total, que concluyó en la primera hora del día siguiente. Entonces empezó una estrategia de paros focalizados, aprovechando que por su parte el dirigente del sindicato del Metro, Fernando Espino Arévalo, acudía también a la acción directa. El 18 de agosto fueron paralizadas dos líneas del subterráneo, y a la semana siguiente pararon trabajadores en las delegaciones Miguel Hidalgo y Álvaro Obregón. Días después la acción ocurrió en la Tesorería (*La Jornada*, agosto de 2003)

4.2. Relaciones con el gobierno local.

En este apartado destacamos cómo ha sido el proceso de reacomodo en la relación patrón – sindicato en el caso del metro, después de la llegada al poder del Partido de la Revolución Democrática.

Las elecciones de julio de 1997 son históricas por dos motivos específicos: uno fue la modificación del artículo 122 constitucional que permitió a la ciudadanía, mediante el voto libre y secreto designar al jefe de Gobierno de la Ciudad de México⁷¹, el segundo fue la victoria del partido *del sol azteca*, convirtiendo al PRI en oposición. Al tiempo el PRI pierde la presidencia del país, sufriendo un descalabro mayúsculo.

En los tiempos en que la cabeza de la administración la relación entre el sindicato y las autoridades de la Ciudad de México, se inscriben en el corporativismo, por el apoyo político que las bases le otorgaban al PRI y que a su vez era correspondido con prestaciones. Incluso el SNTSTC no escapa de la situación de que sus dirigentes ocupan puestos de representación popular⁷².

Al sindicato le afecta el cambio de partido en el poder; porque en el decreto presidencial de creación del metro al declarase la empresa como un organismo del gobierno del Distrito Federal, pero descentralizado⁷³, el antes regente y ahora jefe

⁷¹ El Distrito Federal no es considerado un estado, sino el centro político del país, por ello la dirección del mismo recaía en la figura del regente; designado por el presidente de la República, sin plazo de tiempo para permanecer en el cargo, con la posibilidad de ser refrendado. De tal forma el regente rendía cuantas en primer lugar al presidente, después a la ciudadanía.

⁷² El actual secretario general, Fernando Espino Arévalo es diputado plurinominal por el Partido Verde Ecologista de México (PVEM).

⁷³ Siguiendo el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, en su artículo 99: Los organismos descentralizados y empresas de participación estatal tendrán por objeto principal: I. La realización de actividades determinadas como prioritarias por las leyes aplicables; II. La generación de bienes y la prestación de servicios públicos o sociales prioritarios para el funcionamiento de la ciudad y la satisfacción de las necesidades colectivas; y III. El auxilio operativo en el ejercicio de funciones tecnológicas o técnicas del jefe de gobierno. De acuerdo con la ley orgánica de administración pública del Distrito Federal: Artículo 41. - Son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por esta ley y que tengan por objeto lo señalado en el artículo 99 del estatuto de gobierno del distrito federal. Artículo 46. - El director general será designado por el jefe del distrito federal o a indicación de este a través del coordinador de sector por el órgano

de gobierno es el presidente del consejo de administración del sistema de transporte y por tanto es en quien recae la decisión al otorgar los montos del presupuesto anual, así como la designación del director del sistema.

Durante los primeros años de gestión del PRD, se plantean cambios en la organización de la empresa, en consecuencia las relaciones del SNTSTC con el gobierno de la ciudad, en su papel de patrón, han sufrido modificaciones, que incluso han devenido en conflictos y enfrentamientos que a la fecha no se han dado por terminados y que tampoco se han solucionado en los tribunales; por ejemplo la demanda que pesa sobre el ingeniero Espino, por intervenir vías (durante el paro de noviembre) de comunicación en el Estado de México y el Distrito Federal, y que se mantiene en el aire por el fuero constitucional, que en su calidad de servidor público, protege a Espino.

Los conflictos entre la dirigencia del metro y el gobierno de la ciudad comenzaron en marzo de 2002, fechas en que se plantea la revisión de las condiciones generales de trabajo. Y se recrudeció en el verano del mismo año (junio – agosto): el sindicato se manifestó con una marcha, la realización de un paro en línea A y B, el primer paro total de dos líneas en la historia del sistema.

De ahí se desprendió una larga lista de acusaciones entre el secretario general del SNTSTC, Fernando Espino Arévalo, y los funcionarios de la administración perredista.

Entre las que destacan la petición a la Sección Instructora de la Cámara de Diputados de un juicio para desaforar a Espino Arévalo (que por ser diputado el fuero lo protege contra el poder judicial), para así poder entablar una demanda en su contra por el paro de labores acaecido el 8 de agosto de 2002 (Jornada, 2002). Así mismo Fernando Espino anuncio en fechas recientes, durante un mitin del

de gobierno, debiendo recaer tal nombramiento en la persona que reúna los requisitos que establece el artículo 103 de estatuto de gobierno del distrito federal.

SNTSTC, que demandarían a Bernardo Bátiz, Procurador General de Justicia del DF, por difamación y autoritarismo (El economista, 2003).

Las discrepancias se mantuvieron al nivel de acusaciones pero la virulencia volvió en el verano del 2003, esta vez se realizaron marchas y se otorgó apoyo moral al movimiento encabezado por José Medel; así mismo en julio se suspendió el servicio en la línea 9, debido a una falla provocada por el "corte" en el cableado de la señalización de seguridad.

Así el 22 de julio de 2003, el secretario general del sindicato del metro, amenazó con la suspensión del servicio en las once líneas del Metro como ultimátum para exigir el cumplimiento de las peticiones sindicales de aumento salarial al gobierno del Distrito Federal (Reforma, 2003). Después de que el 9 de julio el gobierno capitalino diera a conocer sus investigaciones para determinar si en la línea 9 se suspendió el servicio el día 8 de julio por un sabotaje de los propios trabajadores, que se adentraron en la interestación y cortaron los cables del sistema de señalización (Reforma, 2003).

El sindicato a través de su secretario general afirma que el gobierno de la ciudad desvió recursos financieros del STC para la construcción del distribuidor vial San Antonio. Y se amenaza con la posibilidad de paros, en tanto que los funcionarios de gobierno, e incluso el director general de Sistema de Transporte Colectivo, Javier González Garza, afirman que el sindicato tiene una representación "charra" y asegura que las inversiones en el STC son de 110 millones de pesos este año y 20 millones se destinan al aumento salarial de los sindicalizados.

En estas disputas entre sindicato y Gobierno de la Ciudad tomaron parte todos los actores políticos, ya sea en directamente o con declaraciones, esto último

fue el recurso del Partido Acción Nacional, que a través de su dirigente en la ciudad invitaba al dialogo entre las partes⁷⁴.

Desde la trinchera en la Asamblea Legislativa los diputados del PRI y del PVEM⁷⁵ se manifestaron en contra de las políticas del jefe de gobierno. Redactaron un informe para dar a conocer que la estrategia del Gobierno de la Ciudad incluía una reasignar los recursos destinados a cubrir las necesidades principales de la ciudad, entre los que destaca la construcción de infraestructura para el sistema de drenaje, ampliar y renovar el Sistema de Transporte Colectivo Metro, construir plantas de bombeo para aguas residuales, entre muchos otros; con el fin de financiar otros proyectos como los distribuidores viales.

El principal argumento que se esgrimió fue que los recursos que serían destinados para terminar el distribuidor vial en Zaragoza, segunda etapa de distribuidor vial en San Antonio, dos preparatorias, la Universidad de la Ciudad de México y la remodelación del paseo de la reforma, que aún todavía no termina.

En el informe de los diputados se asienta que las obras visibles, como el distribuidor vial, generan beneficios a menos del tres por ciento de los ciudadanos de la capital. El Metro, en cambio, beneficia a más de la mitad de los habitantes de esta ciudad. Su mantenimiento en carros, edificios, estaciones y otras instalaciones deberían ser prioridad para este gobierno, porque lo son para los ciudadanos.

La estrategia del sindicato se ha concentrado en actividades de presión al gobierno, que hasta hoy día no a debilitado a ninguno de los dos, o al menos eso a simple vista.

⁷⁴ El dirigente del PAN-DF, José Luis Luege Tamargo hizo un llamado a las dos partes para que se sienten a dialogar (Reforma, 23 de mayo de 2003).

⁷⁵ Posicionamiento de Francisco Agundis Arias, Vicecoordinador del GPPVEM en la ALDF, respecto al dictamen que presenta la comisión de presupuesto y cuenta pública sobre diversas propuestas de modificación financiera a programas prioritarios del GDF. Asamblea legislativa a 27 de noviembre de 2003.

Aquí cabe mencionar, que a pesar de la relación corporativa y de la situación que podría considerarse de privilegio al sindicato; el logro de las prestaciones más importantes y la firma del reglamento de condiciones generales de trabajo, se firmo en un clima de enfrentamiento con el gobierno y la empresa.

Es decir que las relaciones con el gobierno no siempre han sido cordiales, en la trayectoria histórica el sindicato ha tenido enfrentamientos constantes con la administración del Metro (López, et al. 1987) como es "natural" en las relaciones de trabajo empleado –patrón.

Lo interesante del reciente enfrentamiento del sindicato del metro con el gobierno capitalino es el ajuste de los mecanismos en el corporativismo sindicato – Estado, que tiene que ver colores e ideologías de los partidos políticos y sobre todo que los años de mayor algidez del conflicto eran de temporada de elecciones, pues estaban en campaña los candidatos a senadores y diputados federales. Como declaró el jefe de gobierno Andrés M. López: "yo creo que este es un movimiento alentado por le Partido Revolucionario Institucional, pero ya es la última vez que lo voy a decir"⁷⁶,

El panorama después de 8 años de gobierno del PRD que en cuestión del transporte en la ciudad "llegaron a nadar de a muertito", aún y que perdió el PRI su hegemonía política; el partido entrante no ha logrado hacer un ajuste de cuentas ni en lo administrativo, ni en lo institucional que permitieran replantear la relación sindicatos - gobierno local.

Por su parte, el tema más frecuente en las acusaciones del sindicato a la empresa es el desabasto de materiales, implementos de seguridad, así como herramientas de trabajo, y es común, leer en los periódicos de circulación nacional, artículos que versan sobre este tema. Los miembros del comité ejecutivo aseguran que el gobierno del PRD no ha sabido ser un buen patrón y si muy mal

⁷⁶ "Acusa AMLO a PRI", *La Jornada*, 23 de mayo 2003.

administrador, que ha recortado el presupuesto al sistema y que pone en riesgo no sólo al metro y al usuario, sino a la ciudad toda por su incapacidad para gobernar.

“En general no se ha invertido para mejorar el servicio del metro. Con los ejes viales acabo de fastidiar las posibilidades de lograr lo anterior. En el servicio médico se dan medicamento de genéricos y ha mermado la calidad de la atención. Las deficiencias se han acentuado mucho, aunque la verdad es que ya existían”. (Mario Cepeda, entrevista diciembre de 2003).

Fundamentalmente la percepción de algunos trabajadores es que el gobierno no ha cumplido con los convenios pactados: capacitación, seguridad e higiene, y se han restringido los incrementos salariales. En general en las cuestiones de las prestaciones, la situación se ha estancado en los último años.

En este argumento es visible la adaptación del sindicato a las dificultades del momento histórico. Cuando la ciudad era gobernada por el PRI con un regente nombrado por el Presidente como cabeza, jamás el sindicato manifestó incapacidad de gobernar, a pesar de que los boletines sindicales acusaban ya desde mediados de los ochenta, la carencia de materiales, problemas por trabajos insalubres, áreas peligrosas, entre otras problemáticas⁷⁷. Es decir el sindicato asume una postura de ataque, convirtiéndose en oposición al gobierno de la ciudad y toma como arma la descalificación. Ya no sólo como grupo representante de una colectividad laboral, sino como parte de un partido político con intereses que van más allá del bienestar laboral de los sindicalizados.

Por otro lado, los trabajadores que no forman parte del sindicato, incluso están expulsados, perciben en la actitud del jefe de gobierno, una visión negativa de los líderes corporativistas y consideran que esto ha repercutido en los trabajadores en el detrimento de las condiciones laborales y la política sindical.

“Tal parece que los funcionarios que representan ese gobierno (el del PRD), comenzando por su jefe principal, el jefe de gobierno tiene la idea de que todos los trabajadores al servicio del gobierno son ladrones y son “charros” y son ineficientes, derivado de esa concepción han entablado con los sindicatos una política de puertas cerradas y no de resolución, simplemente el “no hay” y el “no abro la puerta” esto, por supuesto, ha llegado a casos extremos del “ni los veo, ni

⁷⁷ Ver en anexo.

los oigo" afectando los intereses de los trabajadores" (Stalin González, entrevista, marzo 2004)

Sobresalen los argumentos utilizados en el boletín sindical para acusar de ineficiencia e ineptitud al gobierno del PRD, aquellos en los que le tildan de mal patrón y derrochador de recursos económicos. Sobre todo porque los problemas laborales, económicos y de abasto en el sistema de transporte no son nuevos, se arrastran desde la década de los ochenta, nos comenta Marco:

"desde que yo estaba en la secundaria (1988), leía en las Trincheras, que mi papá llevaba a la casa, que no se cubrían las necesidades de material, que se violaban las normas de seguridad y que las condiciones de trabajo eran insalubres "(Marco, entrevista abril de 2004).

Estos problemas de desabastecimiento han constituido el centro de las críticas ahora del sindicato al gobierno del Distrito Federal, y también eran tema en los boletines de la oposición sindical durante los años de regencias del PRI⁷⁸. Así cada grupo le da una perspectiva ideológica a los problemas laborales, para descalificar al otro.

Para el correcto funcionamiento metro, son visibles tres entidades: empresa, gobierno de la ciudad y sindicato.

Hasta hoy no se ha promovido ningún proyecto de modernización en el metro, la política aplicada al sistema colectivo ha sido de sobre vivencia pues, ni las regencias tricolores, ni el gobierno amarillo, han destinado los recursos necesarios para cumplir con lo proyectado en el Plan Maestro del metro.

Sabemos que ha habido una disminución en el uso del Metro, pero esto se debe a la falta de mantenimiento, aportación de recursos, falta de interés, los esfuerzos de la administración de López Obrador se han enfocado a resolver los problemas viales en la ciudad con la construcción de vías alternas para autos, y no se ha proyectado una solución que implique mejoras al transporte urbano, y se ha dejado de lado el proyecto del Plan Maestro del metro.

⁷⁸ Ver en anexo.

Las necesidades del sistema colectivo son evidentes, no sólo de remodelación, sino de modernización que satisfagan las necesidades del crecimiento poblacional y que se convierta en una verdadera opción ante la saturación de los ejes viales. Que resulte un propuesta real de transportación en la ciudad.

Así como una vez el metro representó la máxima novedad y eficiencia en el transporte en la ciudad, del sistema y sus trabajadores podrían surgir propuestas importantes que renovar el sistema y su funcionamiento.

PARTE III. CONSTRUCCIÓN DE LA LEGITIMIDAD Y PRÁCTICAS POLÍTICAS

CAPÍTULO 5. Estructura formal y prácticas: distribución del poder

El caso de estudio que nos ocupa es de suma peculiaridad, pues se halla en un momento de efervescencia, cambios del exterior presionan e inciden en la interacción de los sindicalizados y las dirigencias. Podríamos remitirnos al concepto de parteaguas, si tuviéramos la seguridad de que los cambios vividos en lo laboral y en el régimen político sirviesen de base para asegurar la transformación en las relaciones de la dirigencia sindical y la base, que revolucionará la interacción en la vida de la organización.

En todo caso, la primera tarea es preguntarse cómo es y cómo funciona este sindicato, liderado desde principio de los ochenta por el grupo Vanguardia, encabezado a su vez por el ingeniero Fernando Espino; y desprender reflexiones sobre su cambio y readaptación a las nuevas condiciones económicas y políticas.

Buscamos explicar los procesos y prácticas que permiten la permanencia de la planilla roja al frente del sindicato, al tiempo que rastreamos el origen de la fuerza del liderazgo de Fernando Espino, así como las prácticas que se desarrollan para que dicho liderazgo sea considerado legítimo, y en caso de no ser así, indagar cómo y porqué se ha mantenido en la secretaria general del SNTSTC durante tres períodos continuos.

Por ello, volvemos al momento en que la planilla roja asume la dirección sindical, para ir explicando las prácticas en la interacción sindical generadas desde hace, ya, más de veinte años; lo que nos permite observar con conocimiento de causa las prácticas y procesos, así como la interpretación de los sindicalizados.

En este capítulo hacemos un énfasis en la diferencia de edad de los trabajadores, sobre todo, en cuanto a la vivencia de las anteriores experiencias sindicales, con el fin de distinguir cuál es la comparación, que los sindicalizados,

elaboran entre los dirigentes del anterior sindicato, que se ha convertido en un mito⁷⁹, dicho sea de paso, y el presente.

5.1. Estructura y funcionamiento: lo informal de lo formal.

Este 2004 se cumplen 20 años de predominio de la planilla roja, en últimas fechas la oposición se ha organizado, se han abierto canales de manifestación en contra del comité actual, no obstante el año pasado las votaciones favorecieron de nueva cuenta al ingeniero Espino, esta vez la gestión será de cuatro años, ya no de tres.

Las prácticas y las relaciones han tomado una forma específica al interior de la vida sindical, que han permitido el predominio de un grupo sobre los casi doce mil sindicalizados. Llamados despectivamente *los charros*, por sus detractores y por la débil oposición, la planilla roja ha tenido el control en la interacción, logrando el apoyo de la base.

Pero ¿Cuál es la fuente del control que ejerce la planilla roja en la base sindical? ¿Qué bases legales tiene la dirigencia? ¿Cómo realiza el ejercicio del poder?

A. Organización sindical e interacción.

La estructura formal del sindicato se establece en los estatutos sindicales⁸⁰ en los que se señala desde los fines del sindicato, las funciones de sus miembros, y en general se delimita la forma de funcionamiento del sindicato como organización. La última vez que los estatutos fueron reformados fue en febrero de

⁷⁹ al respecto de la vivencia democrática, ya que el sindicato de Macías utilizó el recurso que contradice la democracia sindical como ningún otro: la cláusula de exclusión.

⁸⁰ El documento de los estatutos sindicales consta de diecisiete capítulos, un total de 116 artículos, más dos disposiciones de artículos transitorios y doce aclaraciones iniciales, en la que se enuncian los fines del sindicato. Y en las cuales es muy visible el discurso que maneja el sindicato al respecto de la lucha de clases, del fomento a la legalidad y del respecto de las leyes del trabajo, así como de la constitución política. El capítulo uno y dos abordan cuestiones como el nombre del sindicato y su lema, derechos y obligaciones de los sindicalizados, cuestiones de la pérdida de tales derechos. Para nuestro trabajo es muy importante el análisis de los capítulos tercero hasta el décimo, que versan sobre "la soberanía, gobierno y estructura del sindicato", ya que en el se explicitan cómo son las formas de toma de decisión, sus reglas, la forma de organizar elecciones y cuales son las atribuciones de los miembros de los órganos de gobierno del sindicato.

2003, en el Congreso Ordinario XVII. Los principales cambios se concentran por un lado en el artículo 3, donde se enuncia el nombre del Sindicato y que cambió de Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo a Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo⁸¹; y por otro lado está el artículo 31, donde se especifica la duración en ejercicio del comité ejecutivo, que de tres años pasó a cuatro.

Los estatutos sindicales por disposiciones de la propia organización pueden modificarse cada dos años⁸², afirman los miembros del comité ejecutivo (Miembros del C. E. 5, 7, 6 y 2, febrero 2004). Desde 1984, todos los años pares los estatutos han sufrido modificaciones para asegurar la estabilidad. Es decir, estamos ante un proceso lento, pero continuo, de reformas a los estatutos, hasta lograr las especificaciones necesarias para la permanencia, del ingeniero Espino en la secretaría general y de su grupo de apoyo en el resto de los cargos de los órganos de gobierno sindical.

Destacamos, por ejemplo, el cambio de la cláusula que determina el período de tiempo necesario, de haber sido contratado por el sistema de transporte colectivo, para ser posible candidato a un puesto en la representación sindical. En 1983 se requería un mínimo de seis meses; con la reforma estatutaria se demanda 3 años de antigüedad y militancia comprobada en el sindicato para ser electo como representante seccional en el congreso ordinario, y para ser postulado al comité ejecutivo se deben haber cumplido cinco años de contrato, militancia comprobada

⁸¹ Llama la atención el cambio de nombre que el sindicato ha sufrido en sus tres últimas gestiones, la primera en 1999, en el Congreso XIV de Sindicato de Trabajadores del STC, acordó llamarse Sindicato Metropolitano, después en 2003, el cambio que ya se mencionó. Los sindicalizados coinciden en que “el cambio de nombre ha servido para que Fernando Espino se mantenga como secretario general, sin tener que “poner” a sus allegados como contendientes por la secretaría general en la planilla roja para las elecciones”. (Miembros del comité ejecutivo, 2004, Stalin Gonzalez, 2004, Sergio N. 2004, entrevistas).

⁸² “Los estatutos se reforman cada dos años. En este congreso (2004) toca la reforma de estatutos. Para realizar las mismas se presentan ponencias por parte de los delegados y las presenta a la cúpula sindical, no a los trabajadores. Por ejemplo en la reforma pasada se amplió el período de representación sindical de tres a cuatro años” (entrevista a miembro del C. E. 1, enero 2004).

y haber desempeñado un cargo de representación en los comités ejecutivos seccionales o comité de honor y justicia, es decir tener experiencia en la actividad sindical.

Estas disposiciones aseguran la estructura sindical, pues en cierta forma el sindicato funciona como escuela de los futuros miembros, y que sirve como barrera infranqueable de entrada a todo detractor del sindicato, pues al no contar con militancia activa las oportunidades de estar en la representación son nulas.

En los estatutos anteriores se establecía que la competencia electoral debía ser a través de planillas, las cuales se debían constituir y registrar quince días antes de las elecciones, ante la secretaría de organización sindical; con los nuevos estatutos es el comité de vigilancia el encargado de registrar las planillas, siempre y cuando cubran los requisitos ya mencionados, y hasta que se otorgue la aprobación del comité se puede efectuar propaganda. El registro de las planillas tenía como requerimiento el elegir un color con el que se identificaría y la firma de los trabajadores que se postulaban, ahora debe incluir la firma del 25%⁸³ de los trabajadores de su sección a manera de aval. Acompañado de la lista precisa de los nombres y números económicos de los trabajadores que ratifican a la planilla.

La modificación estatutaria se propone en el congreso, pero se resuelve en el Consejo General de Delegados, esta dispuesto que los delegados elaboren sus propuestas de modificaciones y las expliciten en el congreso. Aunque, como afirma un secretario del comité ejecutivo:

“Los trabajadores desconocen las reformas que se harán, ni cuales se formulan. Es decir se conocen las reformas cuando ya están hechas y en el congreso no se leen, ni se habla de estas ponencias”. (Miembro del C. E. 2, entrevista enero 2004)

⁸³ Este porcentaje ha ido aumentando, pues en 1984 cuando se cambio, por vez primera, el artículo 85 referente a las elecciones, párrafo III, se requería un 10% de firmas de aval. A la fecha la exigencia de número de firmas se ha triplicado.

B. Estructura sindical: flujos de comunicación

Los órganos de gobierno del sindicato son cinco: los congresos generales ordinarios, el consejo general de delegados, comité ejecutivo nacional, comité nacional de vigilancia y la comisión autónoma de honor y justicia⁸⁴.

El manejo de las prestaciones de los trabajadores recae en el comité ejecutivo nacional, que a través de las distintas secretarías maneja e interviene en los diversos asuntos laborales. Las secretarías del comité ejecutivo son veintitrés y diez comisiones⁸⁵.

Para el mejor funcionamiento del sindicato, se encuentra dividido en 10 secciones⁸⁶, de acuerdo a los centros de trabajo.

Cada una de las secciones tiene como representantes a un comité ejecutivo, conformado por: secretaría general, secretaría del trabajo, secretaría de organización, secretaría de recursos financieros, de comunicación social, de previsión social, de seguridad e higiene, de prestaciones sociales y económicas, de capacitación y adiestramiento, de acción sindical, de acción deportiva y de escalafón.

El comité ejecutivo de las secciones debe convocar a las asambleas departamentales, en donde se tomará como quórum el cincuenta por ciento más

⁸⁴ 1. Los congresos generales ordinarios es la expresión suprema de gobierno, se realiza cada año en los primeros 15 días de febrero. 2. El consejo general de delegados es integrado por el comité ejecutivo, secretarios generales y de trabajo de cada comité ejecutivo seccional y por el presidente y los dos secretarios de presidium de cada consejo seccional de delegados. 3. Comité ejecutivo general es el ejecutor de los acuerdos emanados de los órganos de gobierno del sindicato, conformado por veintitrés secretarías. 4. Comité general de vigilancia formado por un presidente y dos secretarios, su función es la observancia de que el comité ejecutivo general, así como el de cada sección y los agremiados cumplan lo que señalan los estatutos. 5. Comisión autónoma de honor y justicia formado por un presidente y dos secretarios, su función es la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los agremiados.

⁸⁵ Secretaría general, secretaría del trabajo, de organización, de recursos financieros, de comunicación social, de servicios médicos, de pensiones y jubilaciones, de prestaciones sociales y económicas, de la vivienda, de relaciones públicas, secretaría de la mujer, del deporte, de promoción cultural y recreativa, de actas y acuerdos, de capacitación y adiestramiento, de seguridad e higiene, de escalafón, de patrimonio sindical, de planeación y estadística, de fondo de ahorros, de difusión y propaganda, secretaría de implementos y recursos para el trabajo; comisión del fondo de ahorros, comisión de difusión, comisión de asuntos jurídicos, comisión de servicios médicos, comisión de prestaciones sociales, comisión de acción deportiva, comisión de escalafón, comisión de implementos de trabajo (ver detalle en anexo, organigrama del sindicato).

⁸⁶ Ver anexo

uno de los miembros del centro de trabajo del que se trate. Cuando no haya quórum el asunto se turnará al consejo seccional de delegados. Aquí está una posibilidad de evadir las necesidades y propuestas de la base trabajadora, dado que si no se asiste a las asambleas departamentales, son otros los que toman las decisiones.

Otra figura importante es la de los delegados departamentales, que se eligen para ser representantes de los centros de trabajo, en el congreso general ordinario. Para ello desempeña sus funciones durante un año y se puede reelegir por tres años consecutivos. Los delegados departamentales desempeñan funciones de representación por categoría, área de trabajo, turno o especialidad. Y estos delegados conforman el consejo seccional de delegados, que sesiona cada tres meses.

El ejercicio del poder se concentra en el comité ejecutivo. Identificamos como los managers de la acción sindical a la secretaría general, secretaría de trabajo, la secretaría de organización sindical. También tienen gran importancia los comités de honor y justicia y el de vigilancia, pero la vara de mando está en manos de la secretaría general. La influencia del secretario general en todas las instancias es muy fuerte, y está definida desde los estatutos, cuando se enumeran las responsabilidades de los encargados de secretarías y de las comisiones, siempre hay un punto que sostiene como menester el visto bueno del secretario general, su aprobación, o su firma.

La administración de las cuotas⁸⁷ recae en el secretario general y el secretario de recursos financieros del comité ejecutivo nacional, de manera mancomunada. Y se depositan en una institución bancaria a nombre del sindicato.

⁸⁷ El mantenimiento económico de la organización, según los estatutos, emana de las cuotas sindicales, que son del 2% sobre el sueldo nominal de cada miembro del sindicato y que aumentan sólo por acuerdo de mayoría de los trabajadores. Estas cuotas se descuentan directamente de los salarios de los trabajadores. También existe el cobro de cuotas extraordinarias en caso de apoyo solidario para un compañero por accidente o fallecimiento de algún familiar, pero esto sólo se descuenta con el previo acuerdo del trabajador.

En lo que cuanto al patrimonio del sindicato, se especifica que este se compone de bienes muebles e inmuebles de la organización, las cuotas sindicales, fondos que se perciban por otros conceptos (sin explicitar cuáles), así como herencias, legados, donaciones, entre otros. Se insta que los trabajadores sindicalizados, como tales, no tienen derecho a ejercer acción alguna al respecto de dicho patrimonio, en vista de que la titularidad del patrimonio corresponde únicamente al sindicato y se ejerce por conducto de su representación legítima. Lo que significa que el patrimonio del sindicato, si este se disolviera,⁸⁸ no podría ser reclamado por los trabajadores, sino por la dirigencia sindical. Lo que se reafirma con el artículo 99, en el que se enuncia como únicos decisores de la adquisición de bienes al comité ejecutivo nacional y los comités ejecutivos seccionales.

Tanta es la concentración de poder en el secretario general que se crea una instancia informal (no olvidemos que el orden informal se define a partir del orden formal y depende de él en buena medida): la audiencia con el líder. Parece natural que las bases quieran comunicarse con el líder de manera individual, y para ello establecer un orden.

Sin embargo, la peculiaridad de la audiencia es la tramitología a realizar con la secretaria personal del líder. Desde el primer momento la secretaria aparece como una barrera infranqueable, protectora de la investidura del liderazgo, con capacidad para agrandar el abismo entre base y dirigencia. Del criterio de Doña Eva, como se conoce a la señora en cuestión, depende el sentido de la respuesta: negativa o positiva, tiempo de espera en la sala, entre muchas otras más. La tarea de la secretaria es filtrar los asuntos, darle relevancia a aquellos que lo ameriten y deshacerse de los que resultan pérdida de tiempo.

⁸⁸ La disolución del sindicato sólo puede darse con el acuerdo de las cuatro quintas partes de los miembros que lo integran a través del congreso. Si esto sucede los bienes que posee se destinarían a cubrir sus pasivos, y si resultará algún remate, se tiene la disposición de realizar una donación a una institución de servicio social y no a los miembros ni a sus derechohabientes dado que no adquieren derecho alguno individual o colectivo (Artículo 115, capítulo décimo de los estatutos).

El filtro además posee las características de la burocracia exacerbada, hay que entregar original y dos copias de cada documento, someterse a los tiempos definidos por la jefa de secretarías: una semana, dos días, mañana, un mes. Además de imponer un orden estricto en el proceder: hacer una fila ordenada, no comer en el vestíbulo, y por supuesto no poner un pie en la alfombra de la recepción sólo hasta que la señora Eva así lo indique, con un “adelante mamita preciosa, mi vida” o “adelante rey precioso” acompañado de una sonrisa (Observaciones en el edificio sindical, desde noviembre de 2003)

Así la recepción, de la oficina en el edificio sindical, se convierte en un apéndice de la secretaría general, “Doña Evita” tiene dos ayudantes para ejecutar sus tareas, pero ninguna de las otras dos secretarías tiene el poder que Espino ha delegado en ella⁸⁹.

“El trabajador va y busca a Espino y le solicita su apoyo como un favor, como un privilegio que después deberá pagar. Por qué crees que tiene a su cancerbero a su perro guardián, la secretaria: Doña Evita”. (Mario Cepeda, entrevista diciembre 2003)

Así pues, en las instancias mencionadas como management del sindicato, es donde se reacomodan los principales miembros del comité ejecutivo en cada elección. Por ejemplo en 1984, Mario Ramírez Vistrain ocupó la secretaría general y Fernando Espino el comité general de vigilancia y los tres años de gestión fue este último, quien presidió los congresos. Y así en un sucesivo intercambio de puestos en la dirección sindical: la rotación de los subordinados del líder en los cargos oficiales para cerrar el camino a los competidores. Pero de alguna manera “respetando” la disposición de no reelección de los estatutos⁹⁰

Al respecto de este asunto las opiniones se dividen, algunos miembros del comité ejecutivo argumentan que beneficia a la organización sindical el rolamiento

⁸⁹ Cuando abordemos la gestión de la mano de obra se detallarán las funciones de la secretaría personal de Fernando Espino.

⁹⁰ En el artículo 85, inciso V, se dispone que “ningún representante sindical que esté desempeñando un cargo de elección, podrá ser candidato al mismo cargo”.

entre unos pocos de los principales puestos de la dirigencia, pues se garantiza la eficacia en la representación, por la experiencia y los conocimientos acumulados. Para algunos trabajadores el sindicato funciona sólo como un círculo de amigos y es de difícil acceso, por ello su militancia sindical es más bien débil como se ilustra en el comentario de un trabajador administrativo:

“Cuando yo quise participar con esas gentes sufrí una experiencia muy desagradable, pues me di cuenta que en el sindicato no está la gente que quiere participar o ayudar, sino los amigos para repartirse los puestos”. (Fernando Estrada, entrevista diciembre 2003).

“En el sindicato todos quieren que te hiques y beses pies, solo así puedes quedar bien, rindiendo culto”. (Antonio, entrevista diciembre 2003).

A otro grupo de entrevistados del comité ejecutivo les complace la idea de la apertura en las elecciones, para renovar la dirigencia, pero argumentan la incapacidad de la oposición para generar una situación así, además consideran que la base no está dispuesta a emprender una lucha por el sindicato. (Fernando Estrada, Sergio N., Miguel Rojo, entrevistas 2004)

Así, la estructura del sindicato es vertical. El control⁹¹ es ejercido de manera centralizada por el comité ejecutivo sobre los demás órganos de gobierno.

Por otra parte, en la misma estructura sindical es importante destacar la interacción de las bases con los líderes, la manera en que estas le trasmite sus necesidades y busca soluciones a sus problemas laborales.

En el caso del SNTSTC, entre los órganos de gobierno y la base existe un intermediario, el delegado seccional.

El delegado seccional es una figura muy importante en la estructura del SNTSTC, pues actúa como vocero de la base ante los órganos de gobierno en los congresos generales.

⁹¹ Aquí hacemos referencia al control como un acto físico que se ejerce sobre las cosas, no precisamente de violencia, en este caso de organización, es decir, es visible en la estructura organizacional. Es decir, el sindicato está organizado de manera que permite el control de todos los aspectos de la vida sindical en el comité ejecutivo y en especial en el secretario. Pues de los estatutos emanan todas las disposiciones y a su vez, los estatutos están bajo la organización del comité ejecutivo.

Por lo mismo a través de este puesto de representación el grupo de Fernando Espino recuperó la dirigencia del sindicato en 1981, porque, el delegado seccional estaba en constante interacción con los trabajadores, las asambleas seccionales eran frecuentes, el delegado podía convocar a sus representados y elaborar peticiones, organizar eventos, entre otros, que después con la comunicación entre delegados y la generación de consensos resultaban en los grandes movimientos colectivos que hicieron del sindicato del metro uno de los más combativos en los años setenta.

Como en todos los puestos de representación sindical, también se modificaron los requisitos para ser delegado, antes era único requisito haber trabajado un año en el sistema, en la actualidad es tener una antigüedad mínima de tres años, durante los cuales el trabajador, debe ser conocido de todos por su actividad sindical y demostrar que nunca ejerció actividades antisindicales.

Antaño la elección de los delegados dependía del voto que obtuvieran los diferentes candidatos en las áreas de trabajo o departamentos, durante las asambleas. En la actualidad el proceso ha variado un poco, dado que en los estatutos sólo se determina que para ser ratificados deberán entregar, al comité de vigilancia, un acta donde conste su elección con una lista precisa de los nombres, número económico y firma de los trabajadores que lo eligieron. Sin embargo no se establece un procedimiento para obtener las firmas.

Pues bien la manera de ser electo delegado guarda un símil muy fuerte con la elección de los que desempeñan los órganos de gobierno: el futuro delegado debe visitar a los trabajadores en sus puestos, hoja en mano, solicitando la firma. Pero también como en el resto de las elecciones hay candados para la oposición, los candidatos a delegados deben ser ratificados por cada comité seccional, sólo a aquellos que cuenten con el apoyo de la dirigencia seccional les son entregadas las hojas requeridas para sustentar con firmas el acta de elección.

“Te había comentado de la famosa lista que pasan que es promovida por los allegados. Te buscan y te dicen pues ahora tu eres el nuevo delegado, claro que les

dan el cargo a personas que les sean fieles, es el secretario de la sección el que promueve, incluso ellos (a los que son elegidos para delegados) incluso hacen labores aquí en la oficina: contestar el teléfono, atienden llamadas, llevan el órgano de información a los centros de trabajo, pegan cartulinas, propaganda". (Sergio N., jefe de estación, entrevista marzo 2004).

De esta manera queda asegurada la lealtad de los delegados, que en la práctica se mueven como un secretario más de la seccional que rinde cuentas al secretario del comité y que se alinea a las instrucciones del mismo.

"Un delegado que este en desacuerdo no entra aquí, es una pieza que no cabe. También son movibles, dependen del departamento del que provienen y por supuesto del secretario general de la seccional que representa. Es decir las seccionales tienen un control absoluto sobre los delegados y a su vez los seccionales dependen del secretario general". (Miembro del C. E. 7, entrevista abril 2004)

Por la estructura de control sobre el delegado, el trabajador que quiera desempeñarse como tal, se encuentra en una encrucijada cuando se lanza a conseguir las firmas, algunos de sus compañeros le niegan el apoyo, otros le dan a conocer reclamos y demandas, muchos otros le demuestran su apatía, no faltan los que aceptan firmar. Algunos de los entrevistados confesaron desconocer quien era su delegado.

"Muchas veces se sabe quiénes son los delegados porque tienen el permiso sindical de no asistir a trabajar los días del congreso". (Sergio N., jefe de estación, entrevista marzo 2004)

Así en la cadena circular de pago de favores, y búsqueda de prebendas, el delegado es el primer peldaño para llegar al comité seccional y en caso de estar apadrinado o tener mucha suerte irse colando a los comités nacionales, situación poco probable por el espacio de oportunidad tan reducido en la cuestión política en el sindicato.

"Se necesita hacer carrera: congresista, delegado seccional y de ahí buscarse un espacio si avalaste la confianza puede que te den una cartera en el comité ejecutivo". (Miguel Rojo, entrevista abril 2004).

Los medios de comunicación que generan contacto entre bases y dirigencia, es decir los canales de intercambio de necesidades, son más bien limitados y se

encuentran en manos del comité ejecutivo⁹². En cuanto recursos gráficos el sindicato publica la revista *Trinchera*, donde se exponen logros, actividades y documentos del sindicato. Así como los informes anuales de la gestión del comité ejecutivo que a manera de comic⁹³ llega a los trabajadores.

En la publicación mensual siempre se invita a los trabajadores a enviar sus artículos y documentos, pero para que los publiquen hay que cumplir con ciertos requisitos: tener comprobada actividad en la lucha sindical, ser sindicalizado por lo menos desde hace tres años y pasar la prueba del comité editorial. Así que la mayoría de los trabajadores se abstiene de cooperar con la revista. (Alina Estrada, entrevista diciembre 2003).

C. Toma de decisiones

En el proceso de la toma de decisiones en un sindicato es dable observar por un lado, el grado de burocratización de la organización, y por otra parte el nivel de participación de los miembros. Para Lipset (1977) toda organización en gran escala, desarrolla estructuras burocráticas para controlar su administración. Y en consecuencia mientras más grande sea un sindicato, mayor será su burocratización, ergo será menor la posibilidad de que sus miembros ejerzan una influencia sobre la política sindical.

Es muy importante el supuesto de Lipset acerca de la determinación de la profesión de los miembros en la participación en la toma de decisión. Sobre todo para nuestro caso de estudio, pues se trata de trabajadores que desarrollan tareas que requieren especialización, y si bien el grado técnico varía de acuerdo al puesto, en general el trabajo en el STC dista mucho de un trabajo de ayudante general, y

⁹² Para Seymour Lipset (1953), el monopolio de los medios de comunicación es una característica de los sindicatos unipartidarios. El control de este aspecto conlleva la justificación de la política oficial, la desacreditación de las proposiciones de la oposición, p. 321.

⁹³ A fin de cada año, se reparten en los centros de trabajo los informes del comité ejecutivo en formato "libro de bolsillo", que en vez de contener el informe por escrito, lo ofrece de manera gráfica, con personajes que representan al sindicalizado (ver anexo)

que en muchos departamentos el nivel educativo requerido es ingeniería. Cabe preguntarse si la participación de la vida sindical y la toma de decisiones, en este caso, está determinada por la profesionalización como le llama Lipset (1977).

En el SNTSTC por disposición de los estatutos, en la toma de decisiones participan los asistentes a los congresos ordinarios: el comité ejecutivo nacional, comités seccionales, comisión de honor y justicia y comité nacional de vigilancia, así como los delegados seccionales.

En la figura de los delegados seccionales recae la representación de la base que no asiste al congreso, los delegados seccionales son portadores de las ponencias y necesidades de los trabajadores .

La agenda de demandas se conforma durante los congresos ordinarios, por tanto no hay participación directa de la base, en los estatutos se indica que será el delegado seccional el encargado de transmitir las demandas de la mayoría en el Congreso. Sin embargo la elección de dichos delegados no es muy clara. En algunos documentos se señala (López, 1987) que los delgados correspondían a una proporción de 1 delegado por cada 20 trabajadores. En otros⁹⁴ se afirma que el delegado representa a 50 trabajadores. En los estatutos vigentes no hay especificaciones de la proporción a representar, únicamente se señala la forma en que tal representación se hará legítima ante los órganos de gobierno: presentando al comité nacional de vigilancia, un documento con el nombre de los trabajadores que lo eligieron, pudiendo ser reelectos hasta en tres años consecutivos. Incluso se han hallado registros en los que se subraya que el número de delegados es de 355, número que no corresponde con las proporciones antes mencionadas.

Efectivamente la burocratización del sindicato es desarrollada, y los canales de comunicación con la dirigencia son estrechos, en vista de que no se realizan asambleas a ningún nivel: generales, seccionales, por área de trabajo, por tanto la base no puede verter directamente a la representación sus necesidades y conflictos.

⁹⁴ Sistema de Transporte Colectivo, *Hombres del Metro*, México, 1996.

Las asambleas desaparecieron desde 1984, con la supresión del artículo 38, que señalaba como facultad del comité ejecutivo convocar a asamblea general, por la petición del 50% más uno de los trabajadores, del consejo general de delegados o de la comisión de vigilancia. Con la desaparición de este artículo las asambleas no se volvieron a realizar.

En términos de Lipset (1953), lo que sucede en el SNTSTC es resultado de la burocratización de la estructura sindical, en primera por ser una organización única y central, que depende de una organización gubernamental y por el amplio número de afiliados, en consecuencia, afirma Lipset es visible que a mayor burocratización, menor será la posibilidad de que sus miembros ejercen una influencia sobre la política sindical.

Otro espacio de toma de decisiones son las comisiones y secretarías de las que se compone el comité ejecutivo y en las que el secretario general tiene influencia total, con la facultad de disponer de recursos y elaborar planes de trabajo.

En la toma de decisiones se hace visible la concentración tanto de los flujos de comunicación, que desembocan en el comité ejecutivo; también hace visible la estructura vertical desde la que se controlan los recursos. Baste considerar que todo lo no previsto formalmente en los estatutos es resuelto por el comité ejecutivo nacional y el comité nacional de vigilancia.

“Por ejemplo ahora que el sindicato abandonó la FSTSE, nunca se consultó a la base, nada más de repente aparecieron desplegados para informar de la decisión”. (Entrevista a miembro del C. E. 2, febrero, 2004)

“La base no toma decisiones, de un día para otro nos dimos cuenta que el sindicato ya no estaba en la FSTSE, ellos hicieron su fandango pero no lograron el reconocimiento de las autoridades”. (Entrevista a miembro del C. E. 7, abril, 2004)

En otras voces de secretarios del comité ejecutivo se considera que hay decisiones que no pueden consultarse a la base, por ser de carácter urgente y las reuniones del congreso general de delegados se realizan cada seis meses. Por ello el comité ejecutivo y el de vigilancia están capacitados para tomar el rumbo más

adecuado, siempre y cuando favorezca al trabajador (Miembros del C. E, 1,2, 5, 7, entrevistas 2004).

Los estatutos mismos cierran el acceso de la base a la toma de decisiones, por ejemplo, la convocatoria para el Congreso Ordinario se hace tan sólo diez días antes, sin dar tiempo de organizar las elecciones del delegado seccional y concertar las propuestas del área de trabajo.

Seymour Lipset explica este proceso así:

Los sindicatos desempeñan solamente la función principal para sus miembros, consistente en los convenios colectivos que pueden ser concertados por una administración sindical más o menos eficiente sin necesidad de ninguna participación de los miembros, excepto durante conflictos importantes. En tales sindicatos no se espera la continúa participación de más de un puñado de miembros, vinculado con la dirección.

No obstante lo más importante a destacar es la identificación del órgano de gobierno en el que en realidad se desarrolla el proceso decisorio. En las entrevistas a los miembros del comité ejecutivo y a los delegados al congreso identificamos que la primacía que los estatutos dan al congreso ordinario, se ha convertido en un asunto de trámite, pues las propuestas que se vierten en dicho acto, son discutidas posteriormente por en el congreso general de delegados, de ahí surge el pliego petitorio para marzo de cada año, se da el aval de las reformas estatutarias y en general se plantean las estrategias sindicales. Y el congreso general de delegados es más estrecho aún que el congreso ordinario y esta formado por los miembros de los órganos de gobierno que ya se mencionaron⁹⁵.

Así en términos de Alan Wolf (1987:201), el sindicato utiliza la maniobra de la consideración de las partes "dignas" del gobierno:

Las partes "dignas" del gobierno son aquellas que capturan la atención pública, y las partes "eficientes", menos públicas, en donde se toman decisiones importantes (no están a la vista de todos). El público en general se preocupa por las primeras y eso es la razón por la cual las segundas pueden sobrevivir sin problemas. Así la solución [...] es la creación de una forma de gobierno con dos cabezas, una tranquila y eficiente para las elites y otra espectacular y teatral para las "masas" con sus dos partes en armonía.

⁹⁵ Capítulo quinto, artículo veintiséis: El consejo general de delegados se integrará con todos los miembros del comité ejecutivo general, el comité general de vigilancia, la comisión autónoma de honor y justicia, los secretarios generales y de trabajo de cada comité ejecutivo seccional y por el presidente y los dos secretarios de presidium de cada consejo seccional de delegados.

Por ello congreso se ha convertido en una pantalla de la acción, tras la cual se toman las decisiones con la protección a los órganos de gobierno de los costos de la responsabilidad, y utilizando como expiación a los delegados que en teoría representan a los cerca de 12 mil sindicalizados.

Las manifestaciones y paros se deciden en los congresos extraordinarios, a los que se convoca con diez días de anticipación y en los que participan comité ejecutivo nacional, comités seccionales, así como de la comisión de honor y comité de vigilancia, delegados seccionales. La participación de la base se logra con las presiones en el manejo de las prestaciones, por ejemplo, se condiciona el reparto de juguetes de día de reyes con una lista de asistencia a mítines y marchas y paros (entrevistas varias con entrevistados).

En el caso del paro en línea A y línea 9, en 2002, Fernando Espino declaró en televisión su no participación en la toma de decisión: "esta fue medida de los compañeros (el paro), yo sólo estoy aquí como secretario general apoyándolos, pero fueron los trabajadores quienes lo decidieron y lo organizaron democráticamente"⁹⁶ (Noticias canal 11).

Cuando en realidad, a decir de los miembros del comité ejecutivo, desde los órganos de gobierno sindical, se programó el paro y se inició una campaña para conseguir firmas en apoyo al mismo, visitas a los centros de trabajo de comisiones sindicales, con hoja y pluma en mano, para obtener firmas de apoyo⁹⁷ (entrevista a miembro del C. E. 4, febrero 2004)

⁹⁶ Noticiero de canal 11, con Adriana Pérez Cañedo, 9 de abril de 2004.

⁹⁷ Todavía en el congreso extraordinario de noviembre de 2003, Espino lanzó un discurso proponiendo una "huelga"⁹⁷ para presionar al gobierno local y conseguir un mejor presupuesto para el STC. Los representantes seccionales encaminaron sus discursos a apoyarlo y como resolución final se acordó conseguir las firmas necesarias en las secciones sindicales para que la declaración de huelga fuera "democrática". Unos días después cuando el asunto se hizo público, apareció en canal once de televisión, el líder, negando categóricamente su participación en la toma de decisión de estallar una huelga, volviendo al discurso de las obligaciones de su liderazgo y el apoyo que él da a las acciones que los trabajadores emprenden, pues se deciden desde la base. Hasta ahora las firmas no se consiguieron y la huelga sigue pendiente.

5.2. Elecciones

Uno de los primeros elementos en la lista de Lipset (1994) para el reconocimiento de la democracia en una organización sindical son las elecciones. La visión de Lipset es una caracterización puramente formal, en tanto que se concentra en el aspecto puramente procedimental, en este trabajo nos interesa considerar el mismo, como la base que permite la formulación de significados y conceptos en la interacción. Esto es, lo que los trabajadores consideran que es democracia y el sustento legítimo de la misma.

A. Disposiciones formales

Los encargados de ejercer puestos de representación sindical en los principales órganos de gobierno del SNTSTC y los comités seccionales, son elegidos por todos los sindicalizados a través del voto libre y secreto, de acuerdo con las disposiciones estatutarias (Cap. 12, Art. 85)⁹⁸.

Las elecciones del comité ejecutivo nacional, comités seccionales, así como de la comisión de honor y comité de vigilancia, se llevan a cabo cada cuatro años a partir del 2003.

En el capítulo anterior abordamos las reformas estatutarias desde 1984 a la fecha, y a través de las cuales los requisitos para ser votado y los mecanismos para convocar a elecciones y realizarlas se han transformado. Sobre todo, la exigencia de haber ocupado otros puestos en la estructura sindical (comités seccionales, comité de vigilancia) para poder postularse a algún cargo en el comité ejecutivo.

Para lograr ser representante en el comité ejecutivo es menester tener cinco años de antigüedad y haber desempeñado cargos en comités seccionales, como delegado o en alguna comisión sindical. Con esto nos damos una idea de la verticalidad que tiene la estructura sindical, pues hay que ir escalando en las propias plazas de representación.

⁹⁸ SNTSTC, *Estatutos sindicales*, 2002.

Los requisitos para ser representante sindical son cuatro: ser miembro activo de la organización sindical con militancia mínima de tres años, haberse distinguido por la actividad sindical, haber demostrado consistencia y decisión en defensa de los trabajadores y no tener antecedentes antisindicales.

Se utiliza el sistema de planillas para postularse a algún cargo sindical, pero el registro de planilla conlleva ciertos requisitos también, el más importante es contar con la firma de 25%⁹⁹ de los trabajadores, por ello se debe presentar una lista de compañeros que avale a la planilla. Dicha lista debe contener el número económico del trabajador, su nombre y firma. Y desde 1984 la única planilla que ha logrado registro es la roja.

Algo muy importante de señalar es que la convocatoria para conformar las planillas a participar en las elecciones, aparece tan sólo quince días antes de la votación.

Las votaciones se realizan en cédulas foliadas y firmadas por los representantes de las planillas y del comité de vigilancia, y estas deben ser en número de acuerdo a un padrón elaborado previamente.

La instalación de las casillas debe comprender cada centro de trabajo y en coincidencia con un horario que permita a todos los trabajadores emitir su sufragio.

Si nos detuviéramos a realizar un comparativo con la serie de requisitos a cubrir por un sistema democrático, a manera de plantilla que guía la investigación buscando: participación efectiva, igualdad de voto, oportunidad de instruirse sobre políticas alternativas, y finalmente control de la agenda¹⁰⁰ (Dahl, 1999: 47, 48). Nuestra conclusión sería que la democracia formal no se cumple, dado que no se respeta el derecho de igualdad para la base en la condición de ser votado, las disposiciones estatutarias restringen de tal forma que sólo determinados trabajadores pueden postularse a un cargo de representación.

⁹⁹ En el congreso ordinario celebrado en febrero del año 2000, se incrementa del 15% al 25% del total de trabajadores sindicalizados que otorgan su aval para el registro de planillas.

¹⁰⁰ Ver a detalle en Capítulo 1.

Aunado a esto tenemos los requisitos para las planillas, es decir, no sólo está cerrado el camino para la postulación individual, sino también el que podrían tomar grupos de oposición, dado que el registro de planillas es controlado desde los órganos de gobierno y el 25% de firmas de apoyo no es fácil de conseguir.

Sin embargo los miembros de los órganos de gobierno argumentan que el proceso electoral se realiza respetando los estatutos, las reglas de juego establecidas, por tanto la representación sí es democrática. (Miembros del comité ejecutivo, 5, 6, 7, entrevistas, febrero 2004).

Es verdad que para Robert Dahl (1999) la base de la democracia esta en “una constitución, que determinará cómo habrán de adoptarse las decisiones en un grupo” En el mismo tenor, Javier Romero (1998) indica que la democracia está constituida por cuerpos de reglas del juego, consideradas equitativas por la mayoría de los entes políticos.

Sin embargo que se cumplan y acaten los estatutos como reglas del juego no significa que pueda hablarse de democracia, pues tanto Dahl como Romero, hacen referencia al consenso, a mayorías y por tanto implica pluralidad y el valor de llegar a acuerdos a pesar de diferencias.

Porque el sustento de si una organización es democrática o no, sólo por el cumplimiento de las normas sería igual a la afirmación de existencia de democracia únicamente porque se celebran elecciones, exclusivamente porque el mecanismo para realizar estas es el sufragio libre, secreto y directo. También cuentan las formas de participación y sobre todo, en este caso, la concepción que surge de la interacción y la puesta en práctica de lo formal.

Sobre todo, el sustento formal de los estatutos a las elecciones como democráticas, puede ser puesto en duda. En vista de que estas disposiciones han sido elaboradas cuidadosamente, con las modificaciones pertinentes para que la

planilla roja se mantenga en la dirigencia, durante los veinte años que ha ocupado la representación. Esto es, los estatutos validan los procesos tal y como son en el SNTSTC, porque fueron hechos ex profeso para eso. Así el marco de la vida sindical, representado por los estatutos, es parte de la espina dorsal del “sindicato de Espino” pues, estos no han sido reelaborados en busca de asentar los principios básicos de la democracia universalmente aceptados, sino de las exigencias del contexto para consolidar la hegemonía y preservarla. Las disposiciones estatutarias responden a la auto validación de la planilla roja y son clara prueba del tejido elaborado para sustentar una forma particular del ejercicio del poder en la organización sindical. Proceso en el que se puede poner en entre dicho el consenso entre dirigencia y bases del SNTSTC, y con ello no se cubre la doble dimensión que en la bibliografía se menciona: la formalidad legal democrática y el consenso.

No sólo se trata de la aplicación de normas, porque también de alguna forma hay que delimitar el área de la democracia, pues esta no funciona como un paraguas que ampara todo tipo de prácticas, sino que indudablemente nos lleva a la idea de derechos¹⁰¹ y obligaciones.

Y es que, como asevera Jorge Alonso (2003) en el artículo “Los miedos a la democracia” la elección de dirigentes debe darse en un ámbito plural y competitivo. Se implica la posibilidad de un cambio regular de los grupos de conducción política. Es indispensable la libre competencia política. La democracia tiene que ver con los mecanismos que posibilitan la puesta en práctica de garantías en torno a igualdades frente a la ley, remite a la legalidad positiva y vigente, a espacios públicos de acción colectiva, a posibilidades del ejercicio de derechos políticos, implica soberanía y por consiguiente el generar acuerdos que a manera de consensos permitan una delegación y ejercicio adecuados del poder.

¹⁰¹ La idea de “derechos” es en sí misma un producto de la cultura jurídica del liberalismo. Los derechos implican no solamente inmunidades o libertades, sino la idea de que estas constituyen la propiedad de alguien. (...) Así se involucra una filosofía de la persona y de la sociedad que le confiere una gran importancia al individuo. Del consentimiento individual depende la legitimidad del gobierno. El origen de la autoridad es individual y no colectivo. (Aguilar, 2003)

B. Organización, vigilancia y participación

Cabe preguntarse ¿para el trabajador son válidas las disposiciones formales para las elecciones?, ¿considera el sindicalizado que el cumplimiento de los estatutos es la máxima garantía de democracia en su organización?

Es el comité de vigilancia el principal encargado del desarrollo de las elecciones, pues en él recae la entrega de reconocimiento a las planillas a competir, la centinela de las casillas y el conteo de votos. De esta forma el propio comité nacional de vigilancia es el encargado de informar los resultados a los sindicalizados y emitir un comunicado al tribunal federal de conciliación para los efectos legales.

El comité está formado tan sólo por seis personas: un presidente, dos secretarios y sus respectivos suplentes, por ello en las elecciones puede auxiliarse de los delegados seccionales.

Y desde ahí, la estructura de las elecciones en el sindicato es con características *su generis*.

En primer lugar la organización de las elecciones en el SNTSTC, trae consigo la remembranza de la organización PRI – gobierno¹⁰², para la renovación de la presidencia de la república: el comité ejecutivo interviene en todo el proceso, desde el nombramiento de los candidatos de la planilla roja, aceptación o rechazo de otras planillas, foliación y firma de boletas, instalación de casillas, conteo de votos, y publicación de resultado.

El día de elecciones transcurre más o menos así: se designan comisiones integradas por delegados sindicales, miembros de los comités seccionales y del comité ejecutivo, cada comisión se forma de seis a ocho miembros. Por la mañana se reúnen en el edificio sindical para recibir las casillas y las cédulas, y el material de papelería necesario para “la contienda”. Se acuerda la ruta de cada una de las

¹⁰² Desde la presidencia se dictaminaba la candidatura del PRI para las elecciones, (lo que se conoce como dedazo), la secretaria de gobernación se encargaba de la vigilancia del proceso electoral y de la publicación de resultados. Así mismo por iniciativa de la presidencia se otorgó el reconocimiento al Partido Socialista, esto es, la oposición se hizo real de manera institucionalizada.

comisiones, y con ello emprenden la jornada; volverán a reunirse al anochecer cuando hayan cubierto su zona de votación, en el mismo lugar.

En las entrevistas la mayoría de los miembros de comité ejecutivo se abstuvo o esquivo el explicitar las características de la jornada electoral, sólo algún delegado expuso los pormenores.

Más aún, a pesar de la argumentación emitida por los miembros del comité ejecutivo, acerca del cumplimiento cabal de las reglas para las elecciones, con base en las entrevistas a trabajadores, se concluye que la disposición estatutaria de la colocación de casillas en cada centro de trabajo, "no se cumple pues si así fuera predominaría la indiferencia" (Pedro Cortazar, jefe de estación, entrevista marzo, 2003).

Por tanto la votación más bien se "recolecta", porque los miembros del comité de vigilancia, delegados seccionales y algunos representantes de la planilla roja llevan consigo urnas y cédulas, recorriendo los centros de trabajo. Entregando a cada trabajador personalmente, la papeleta para que vote y en muchos de los casos verificando la marca que el trabajador coloca en la misma. El señor Fernando Estrada, le llama a las elecciones "la peregrinación de la casilla", porque si la dejan en un solo lugar nadie votaría (entrevista diciembre 2003). Y el jefe de estación Miguel Rojo le denomina "cargar la urna peregrina" (entrevista, marzo 2004) Cuando se ha terminado con la "recolección de votos" de las casillas, se retorna al edificio sindical donde se realiza el escrutinio de los votos y a decir de un miembro del comité ejecutivo en entrevista, si sobraron muchas cédulas las tachan ellos mismos para legitimar la elección con un mayor porcentaje de votos a favor y así negar la existencia de abstencionismo.

Abstención en el sentido de que los sindicalizados prefieren no votar, al considerar que el ejercicio de su derecho al voto no implica cambios positivos, ni negativos en el orden establecido, el voto deja de tener un valor porque la perspectiva es muy pobre, no hay competencia, ni tampoco hay libertad de elegir. Si se respetara el derecho de elección, al haber una sola planilla en competencia,

debería existir en la boleta la opción de "abstención"¹⁰³ que equivaldría al ejercicio del derecho, sin otorgar el apoyo a la planilla hegemónica y sin brindar espacios de maniobra, al dejar sin utilizar un cédula, y favoreciendo la suma de votos a favor de la permanencia de los rojos. En un sentido similar, Hannah Arendt (1998) argumenta que una de las libertades políticas más importantes es la libertad de la política: el derecho al silencio y que en el sindicato no se respeta.

"Yo voy a confesar que fui cargador de una urna, comisionan a un grupo de delegados para llevar la urna. Tenemos que llegar a los centros de trabajo a pedirles el voto, pero no creas que es secreto, es delante de todos, "ora muchachos firmenle, al fin estamos entre cuates" y pues la mayoría firma para evitarse problemas. Pocos tienen el valor de negarse y son los que tienen más conciencia y más conocimiento, pero la gran mayoría lo hace para no tener problemas. Y utilizan a la gente más leal (rastrera) que va observando las votaciones y hace una lista de los que no votaron. Y al llegar al edificio sindical y se cuentan las boletas, si hace falta votos para legitimar la elección, a lo descarado se tachan las boletas sobrantes y a la hora de los resultados gana "la buena" que a fin de cuentas es la única que había". (Delfino, delegado, entrevista, marzo 2004)

Por consiguiente, el poder de la influencia individual del voto, que caracteriza el sistema liberal de un ciudadano: un voto, se pierde en el juego de las reglas aprendidas socialmente, esto es, la práctica de ir en búsqueda de los votos con las casillas auestas, está muy lejos de la concepción de libertad de elección y del ejercicio de un derecho. Las elecciones se convierten en una jornada exclusiva del grupo hegemónico, en un acto que permite a este legitimarse ante el Tribunal Federal de Conciliación, ante los usuarios, incluso ante todos los ojos externos al sistema, pero no ante las bases.

"Las elecciones no es un acontecimiento que alcance a todos. Es más bien un sector el que participa y no altera nada". (Miembro del C. E. 7, entrevista abril, 2004)

De acuerdo con Pedro Cortazar (jefe de estación, entrevista marzo 2004) las elecciones se llevan a cabo a escondidas, sacan la convocatoria sólo cinco o tres días antes y no es publicada en todas las áreas. Y los requisitos de tiempo de

¹⁰³ Esta opción no existe en ningún tipo de elección para gobernantes, lo que conlleva a que se clasifique como abstencionismo al ciudadano que no vota por ignorancia, por desconocer las fechas de elecciones, por vivir en lugares muy apartados o por no tener la credencial de elector; como al ciudadano que se abstiene al conocer las opciones de partidos y candidatos, pero que esta más allá de este horizonte y estas propuestas no satisfacen sus anhelos. La primera abstención es inconsciente, la segunda se hace de manera consciente y racional, es una decisión.

actividad sindical (cinco años) para ser votado para un cargo en el comité son absurdos, pues no hay apertura que permita el rotación de los cargos, con la consiguiente experiencia que argumentan se necesita. Entonces todo se da de una manera amañada, las elecciones no son libres, ni directas desde que llegó este comité.

De manera que la respuesta a las interrogantes iniciales es negativa, los estatutos no funcionan de manera protectora, no garantizan ni la participación, ni la seguridad de resultados convincentes.

Ambas respuestas son negativas a lo largo de las entrevistas, así que los procesos electorales en el SNTSTC no son democráticos. Constituyen un proceso viciado desde el origen, sustentado en un marco de acción que ha producido las normas electorales sin ceñirse a la democracia con el fin de mantener el ejercicio del poder en el comité ejecutivo de la planilla roja.

Incluso no basta remitirse a la opinión de los seguidores de la planilla roja, para considerar la existencia de consenso pues este no es total, quedan fuera todos aquellos que no se declaran simpatizantes de Espino y que aseguran han negado su voto en repetidas ocasiones.

Por tanto la doble dimensión que permite analizar la vivencia democrática, no se presenta en el SNTSTC .

El más claro ejemplo es que la ubicación de casillas y libre elección se torne innecesario, al haber sólo una planilla contendiente¹⁰⁴ es increíble siquiera pensar en una posible derrota de la dirigencia.

Aún a pesar de que tuvieran el voto de una minoría, el resto de los trabajadores permanece aislado, cuidando de su interés individual sin interesarse en la actividad colectiva.

“Los estatutos son totalmente agresivos en la relación de trabajador a representantes. Ahí se debería de hacer valer el principio de soberanía individual:

¹⁰⁴ Para Jesús Silva Herzog Márquez, los sistemas no democráticos tienen como característica esencial el hecho de que existe alguien que tiene la capacidad de evitar resultados adversos. Ese "alguien" puede ser el dictador, el partido, las fuerzas armadas, la burocracia o algún grupo privilegiado

todos tenemos uso de la voluntad y nos manifestamos en unas urnas para ceder una parte de esa voluntad a alguien y en conjunto (de todas las voluntades de los trabajadores), se logra una representación. Pero si esa representación es nociva y con todas las argucias negativas y sucias que delinquen en contra del trabajador debiera haber un órgano mayor para poderlos reprimir e impedir actos de esta naturaleza, pero es algo que no se ha podido implementar". (Miguel Rojo, jefe de estación, entrevista marzo 2004)

Desde hace veinte años, una planilla tiene cooptado el proceso de elecciones en el sindicato del metro, ni siquiera hay registro de competencia, sin embargo los representantes sindicales aseguran que ocupan sus puestos por decisión de los trabajadores que emitieron su sufragio.

"Cualquier tipo de reforma que le hicieron a los estatutos (la planilla roja), ha sido nociva para el grueso de los trabajadores, pues únicamente ha servido para que estas gentes se mantengan en el poder, ellos solos se otorgaron el poder y controlan la organización de forma tal que llevan 21 años ejerciendo la anti democracia". (Pedro Cortazar, jefe de estación, entrevista marzo 2004) .

Para la mayoría de los trabajadores entrevistados, emitir el voto no es un sufragio libre, sino la constatación de agradecimiento y la forma de anexarse a la lista de los que pueden recibir algunos beneficios por demostrar su lealtad con el sufragio.

"Pues amenazan "qué paso vas a firmar o no vas a firmar y si te niegas para decirle a aquellos (comité ejecutivo), al fin tu eres de tal lugar y la semana próxima seguro apareces en otra línea lejos de tu domicilio y como ellos tienen todo el control, pues uno mejor vota. Y esto ha sido siempre parte importante de nuestro liderazgo" (Alina, taquillera, entrevista diciembre 2003).

"No hay interés real, por las elecciones. En general todo esto se mueve por conveniencias. Siempre hay gente que quiere meter a sus hijos a trabajar, vivienda o prestamos o ascender en el escalafón y hay que tejer relaciones con el comité ejecutivo". (Miembro del C. E. 3, entrevista febrero 2004)

Los miembros del comité ejecutivo aseguran que no se ejerce presión, "más bien la formula es: aquí está la urna y tú sabes... Si hay una serie de señalamientos a veces. El secretario seccional vigila una urna y señala a los que no voten para ponerles tache" (Miembro del C. E. 5, entrevista marzo 2004)

Los secretarios del comité ejecutivo, afirman que los procesos y prácticas electorales distan mucho de la democracia en su sentido ideal, sobre todo por la falta de alternancia y competencia. No obstante, por otra parte recalcan el apoyo en las elecciones, las votaciones que demuestran el apoyo de la base y en consecuencia blanden esta como la parte democrática del sindicato.

En la percepción de la mayoría de los entrevistados la democracia puede existir o no, puesto que lo más importante para el trabajador es el beneficio económico y la seguridad en el empleo, y la estabilidad de las prestaciones que se tienen. Así los sindicalizados que no participan activamente de la vida sindical, se sienten despreocupados de las formas del proceso electoral, e incluso del proceder de la dirigencia, y le otorgan al sindicato la función de promotor de bienestar laboral, con esta base se califica el desempeño de los dirigentes. Si se logran bonos, avance en el escalafón o contratación el sindicato funciona.

“A medida que el trabajador se sienta favorecido en su trabajo, en su familia o en su economía la democracia ni importa tanto. Pues aunque hubiera más planillas por las cuáles votar, no sabemos si lo que se ha ganado está garantizado, porque un sindicato inexperto podría poner en peligro nuestras prestaciones”. (Alberto, delegado al congreso 2004, entrevista).

Desde esta perspectiva la democracia es un estandarte y parte del discurso del comité ejecutivo emanado de la planilla roja, sirve para justificar ante el escenario social la permanencia, sin embargo en la realidad no se vive como forma de gobierno de la organización.¹⁰⁵

Los sindicalizados juzgan a su organización como parte de una estructura colosal: la burocracia, con inercias arraigadas.

¹⁰⁵ Los principios y valores de esta forma de gobierno se plasman en múltiples ámbitos para hacer de la democracia un sistema complejo en el que se articulan subsistemas y mecanismos de pesos y contrapesos que, cuando operan correctamente, son capaces de enfrentar los retos que se les presentan. La democracia es un sistema abierto a la redefinición política mediante el dinamismo de la competencia entre proyectos y programas políticos y, por lo tanto, susceptible de incorporar diversos contenidos sustantivos.

Como asegura un secretario del comité ejecutivo, los sistemas burocráticos son sistemas de privilegios como un hecho histórico y siempre funcionan de manera selectiva. Y no hay fricciones, es muy esporádico que la gente tenga un comportamiento hostil a las cosas (Miembro del C. E. 7 entrevista, abril, 2004)

Para el trabajador la democracia significa lo mismo que nada, en las entrevistas, este fue el tema que se tocó con más rispidez, y la conclusión general fue la inexistencia de democracia sindical, para todos esta es un ideal inalcanzable, muy lejos de las prácticas cotidianas de los líderes políticos y sindicales, el SNTSTC no es más que un reflejo de la realidad mexicana: para vivir la democracia se requiere de un cambio cultural revolucionario. Precisamente los factores más importantes en la definición de la democracia son: el miedo a la inestabilidad y el predominio de los intereses individuales sobre lo colectivo.

“Buscar una forma auténtica de representación significa temor, porque todos dependemos de nuestro trabajo en el sistema, por eso si las cosas se ven peligrosas mejor pues no participas y dejas que todo siga igual, el curso de las cosas que a la larga se vuelve *normal*”. (Antonio, ayudante, entrevista diciembre 2003).

La contrariedad aquí no es tanto el impero del individuo, pues si así fuera se cumpliría, al menos en parte, la democracia liberal con el ejercicio del derecho de voto y por tanto de la voluntad individual que da forma a la colectividad. El problema es precisamente que el sindicato funciona de manera selectiva y entonces la voluntad individual se queda ahí, en un primer nivel, sin poder dar el salto a convertirse en consenso y búsqueda de beneficios comunes.

C. Esquizofrenia política.

Como se vio con anterioridad, desde 1984, se han promovido reformas a los estatutos para cerrar filas en torno a la planilla roja. Esto es, al modificar los requisitos para registro de planillas aseguraron su hegemonía y la oposición terminó liquidada, sin espacios formales para actuar. Se le imprimió verticalidad a la organización y se concentró el ejercicio del poder y de decisión en los comités principales u órganos de gobierno. De igual forma se redujeron los canales de

contacto representados – representantes y en general se dio una etapa de centralización.

A la llegada de la planilla roja se modificaron los canales de comunicación, la estructura sindical y las disposiciones para convocar a elecciones, esto con sumo cuidado y de manera paulatina y sin dejar de enarbolar la bandera de la democracia y la igualdad. Los discursos del comité ejecutivo acuden siempre a la limpieza de las elecciones, la muestra propia de la democracia en el sindicato es el número de años en ejercicio de la planilla roja¹⁰⁶. Sin aceptar que la permanencia en la dirigencia sindical es la adaptación de la estructura formal, y las formas que guardan sus prácticas electorales. En términos de Alan Wolf (19987: 208):

Así como no era posible *que un sindicato* conscientemente antidemocrático conviviera con expectativas democráticas, tampoco podía hacerlo junto a una estructura democrática de gestión. Por mucho que necesitaran la fachada democrática estaban, no obstante, obligados a alterarla para favorecer la eficacia. En lugar de descartar toda la estructura, lo cual destruiría su cobertura, o en lugar de conservarla intacta, lo cuál les impediría (mantenerse) en el poder, se decidieron por un reajuste de la estructura que les permitiera conservar en la apariencia su carácter democrático aunque también tuviera la flexibilidad que necesitaban. (Las cursivas son mías, pues Wolf, se refiere a una situación en el gobierno del estado, pero que explica muy bien el momento de la reforma estatutaria)

El requerimiento de aval para el registro de planillas, es una disposición que evidencia la posibilidad de represión, en vista de que la entrega de un listado con los datos más importantes del trabajador se convierte en un foco de peligro al manifestar, de esta forma, el desacuerdo con el proceder del liderazgo. En palabras de un jefe de estación:

“Pues sí hay quién tiene ganas de enfrentarse a Espino, pero no hay quien se arriesgue entregando su firma a otra planilla”. (Sergio N. entrevista, marzo 2004)

A decir de los entrevistados, el C. E. lleva un registro detallado de adeptos, ya sea integrados desde la composición del grupo Vanguardia, ya sea coptados en los años subsecuentes. Por tanto, aquellos que emiten su voto lo hacen coaccionados en primer lugar por los favores recibidos, como por ejemplo, el ingreso al laborar en el sistema de un familiar, la promoción escalafonaria; en segundo lugar por la presión que ejercen los miembros del sindicato que instan a

¹⁰⁶ Ver anexo, revista sindical *Trinchera*.

los trabajadores a tachar la única opción en la cédula; y que en caso de recibir una respuesta negativa anotan el nombre del trabajador en cuestión, advirtiéndole posibles cambios en su situación de trabajo, como transferencia a otra línea, cambio de horario entre otros.

El valor de las elecciones no se sustenta en la libre elección del liderazgo, sino que es la ratificación de que el sindicato maneja las prestaciones más significativas para los trabajadores, y que estos responden de acuerdo a sus necesidades, como si adquirieran una póliza de seguro de empleo, una póliza de protección.

Los trabajadores que han ingresado durante esta gestión sindical, reconocen en el líder y en el sindicato el origen de su bienestar laboral y económico. “No muerdas la mano que te da de comer” es una frase muy escuchada en las discusiones entre los trabajadores que abiertamente otorgan sus apoyo a la dirigencia, con los pocos que hacen evidente su rechazo al sindicato, al líder y al proceso electoral.

De esta forma la “democracia” que se vive en el sindicato del metro depende de la adquisición o no de póliza. La ejecución de las tareas de los representantes como obligación de ellos y como derechos de los trabajadores, se convierte en un favor que aguarda un pago o una prenda a cambio, que más adelante equivale a un vale en blanco de apoyo incondicional en todas las actividades del sindicato y que indudablemente la planilla roja cobra.

“Así lo que guía la participación de los trabajadores es el interés individual. No hay interés de poder participar con otros grupos, sino la ventaja de que sus amigos permanezcan en el poder, los que están interesados en la elecciones son los que han tenido algún tipo de canonjías o las están buscando”. (Pedro Cortazar, entrevista marzo 2004.)

Y en este ambiente, en términos de Wolf (1987) se genera una esquizofrenia política, porque el trabajador se encuentra atrapado entre la tendencia democrática

hacia la política y a tendencia despolitizadora que lo vuelve retraído, apático y hasta cierto punto amargado, al mismo tiempo acumula furia que podría manifestarse en cualquier momento.

Esquizofrenia en sentido literal, significa "mente dividida"¹⁰⁷, y en muchos de los casos se manifiesta una disociación de la personalidad. Supone una disociación de la personalidad ante una realidad compleja con una serie de dimensiones y en las cuales se le ofertan distintas opciones. Al recurrir al término de "esquizofrenia política", es para explicar como los sindicalizados se hallan por lado en la aceptación de los beneficios económicos, y por otro en el reconocimiento de que su sindicato trabaja siguiendo el más puro de los estilos de sindicato corporativo que ejerce coerción sobre sus agremiados y procura para sus líderes puestos políticos. Así la esquizofrenia es un comportamiento apolítico, es el no querer participar ni de la corrupción, ni de las prácticas poco transparentes del sindicato, pero al mismo tiempo es no buscar soluciones a esos focos de desacuerdo. "Nadie hace nada pero todos se quejan..." señala la taquillera Alina Estrada. La disociación que supone la esquizofrenia es en tanto a la participación de la vida sindical, pues se sabe que funciona de manera inadecuada y al mismo tiempo se carece de incentivos para participar en la transformación de las prácticas antidemocráticas.

"Muchos queremos cambiar nuestra representación sindical, pero también tenemos mucho que perder, así que mejor nos arriesgamos y nos quedamos con la sensación de frustración" (Pedro Cortazar, jefe de estación, entrevista 2004)

El comportamiento apolítico de los sindicalizados es un reflejo de la realidad social. Pues al mismo tiempo que desde las instituciones se busca la fortaleza de los principios de la democracia y de la igualdad en la política para hacer posible la participación responsable en la vida política; al mismo tiempo el comportamiento y resultado de los profesionales de la política que día a día son conocidos¹⁰⁸,

¹⁰⁷ Esquizofrenia (esquizo- + gr. phren, inteligencia) f. Psicosis en la cual el enfermo presenta la pérdida del contacto con el medio que le rodea. Esquizofrenia, denominación común para un grupo de trastornos mentales con variada sintomatología. En sentido literal, esquizofrenia significa "mente dividida". Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

¹⁰⁸ Los casos de corrupción de funcionarios que se ha conocido como el "video escándalo" del PRD en la Ciudad de México en abril de 2004 que fueron dados a conocer en la televisión en cadena

redundan en trauma social, desencanto y desinterés por la actividad política. Fenómenos que no son actuales, sino que se vienen arrastrando de toda la época priísta, y que con la transición a la democracia parecía haber una oportunidad de cambio que hasta ahora no se vislumbra.

Los trabajadores del metro, como el grueso de la población del país confió su voto a Vicente Fox, en apuesta a cambios en la estructura política y en sus prácticas, para dar fin a la corrupción, a la personalización del poder. Más aún, en la ciudad de México la expectativa era más grande, pues el gobierno ya era del Partido de la Revolución Democrática, PRD y se logró la continuación, parece que el ideario de este partido identificado cómo de izquierda, significaba para los trabajadores una influencia del gobierno del PRD, en el sindicato desde la política y administración de la empresa, con el fin de debilitar la predominio de la planilla roja. Anhele que se ha diluido con el paso de los meses.

Por tanto, en el SNTSTC existe un vacío de representatividad, pero solidez en la eficiencia de la representación, de manera focalizada. Pues aunque los agremiados reconozcan que sus necesidades están débilmente representadas en las acciones del comité ejecutivo, los favorecidos de la administración sindical aseguran la eficiencia de los profesionales en el liderazgo y la negociación.

La propia concepción de que los representantes se han convertido en profesionales en los asuntos sindicales, justifica su duración en el puesto, delegando a ellos por completo la intermediación con la empresa.

“Allí (en la dirigencia) ellos mismos se mantienen. Son un grupo completamente vertical. Y en la base ni siquiera se han formado un comité, un grupo, una unión, una demanda. La falta de democracia directa afecta, pues se delega toda la responsabilidad a ellos”. (Sergio N., entrevista marzo 2004).

nacional (Bejarano, Carlos Imaz, el secretario de finanzas del gobierno de la ciudad), y del PVEM, en el que Jorge González “el niño verde”, negociaba con empresarios la concesión de permisos de construcción en un municipio de Quintana Roo y por lo que pedía un millón de dólares. La constante pugna partidaria que desemboca en la falta de acuerdos para buscar el desarrollo económico y social del país, entre muchos otros más.

5.3. La oposición o apoyo indirecto a la hegemonía.

El proceso electoral se encuentra resguardado tanto de la base, como de posibles grupos opositores. El grupo hegemónico convoca a las elecciones, registra a los contendientes, vigila el desarrollo de las mismas, hace el conteo de votos, en fin, las elecciones se convierten en un círculo de resguardo, de justificación de la permanencia, evidentemente es un círculo vicioso.

Cuando el grupo Vanguardia ocupó los cargos del sindicato, emprendió, con apoyo de la empresa y la regencia de la ciudad, una andanada contra el grupo de Ariel Macías y todo aquel trabajador que demostrara su apoyo al mismo¹⁰⁹. En un acoso laboral y psicológico¹¹⁰ a los grupos de apoyo a Macías hasta que se disolvieron, y se tomaron medias en los estatutos para no permitir poros de infiltración, incluso de agregaron causales de expulsión¹¹¹.

Como se hace evidente en el comentario de un trabajador: "Al verse uno en problemas y sin el apoyo del sindicato íbamos a la empresa a hacer reclamos, pero los funcionarios se lavaban las manos; el sindicato libremente te quitaba el descanso, te cambiaban de línea. Y los funcionarios disculpaban los castigos con miles de pretextos, hasta que de plano uno me dijo "para qué te haces tonto, si no estas bien con tu sindicato yo no puedo hacer nada" (I.Yllescas, entrevista marzo, 2004).

¹⁰⁹ Ver en el anexo, un acta de asamblea sindical donde se menciona que los detractores del sindicato están en proceso ante la procuraduría general de justicia, mientras que en otra acta se enlista a los trabajadores que serán expulsados de la organización sindical.

¹¹⁰ "Teníamos un compañero que era muy grosero y no le daba pena nada, y le dio por llamarle a esa época (con perdón tuyo) "nalgas a la pared", pues cualquier pretexto era motivo suficiente para cambiarte de turno, de rol y de línea de trabajo. Y todos andábamos serios y preocupados, él compañero trataba de echar bulla para hacernos reír y por eso se hizo célebre su frase" (Miguel Rojo, entrevista, marzo 2004)

¹¹¹ Los causales de expulsión son todas las actividades en contra del sindicato, desde propaganda y actividad antisindical, desobediencia y el no participar en huelgas decretadas por el sindicato o contribuir a su rompimiento.

Las expulsiones se ponen a consideración durante el congreso ordinario, el comité de honor y justicia presenta al congreso al lista de los trabajadores que han caído en causal de expulsión, se da a conocer las causas y se vota para expulsarlos. Se da el derecho de replica a los expulsados, pero hasta ahora nadie ha ejercido ese derecho.

“A los que nos decían molucos, nos tenían identificados. Y sobre nosotros se ejercía la represión muy dura en el área de trabajo. Teníamos que verificar muy bien todos nuestros trámites para que no nos imputaran causal de baja y nos ponían a prueba en el desempeño del trabajo, para ver a qué nos negábamos e imputarnos causal de baja. Y eso ocasionó temor en la gente y se bajó la guardia, y comenzó a unirse al sindicato nuevo. Veían que poniéndose de su lado y trayendo chismes podían congraciarse y encontraron el camino de que siendo serviles podían lograr lo que por derecho les correspondía” (Miguel Rojo, jefe de estación, entrevista abril 2004).

La primera acción fue el despido injustificado de los miembros más visibles del sindicato. Y continuó con las sanciones, condicionamiento de las prestaciones, acoso laboral, entendido como el abuso de autoridad del superior en el área de trabajo, cambios repentinos y consecutivos de lugar y horario de trabajo¹¹², para colocar al trabajador en la zona de la ciudad más alejada posible de su domicilio y en un horario muy inconveniente para su traslado. Ignacio Yllescas atestigua: “ Desde que entré trabajé en línea 2, cuando me identificaron (como activista), me cambiaron a línea 6 (estuve tres meses), luego me mandaron a línea 5, luego me bajaron a línea 1, había vicios de alcohol, faltas. Luego me enviaron a línea 3”.

Además de actitudes perversas como controlar y calificar o no accidentes de trabajo, controlar el servicio médico que para sus incondicionales otorga un trato diferenciado, (Stalin González, entrevista, marzo de 2004)

“Y como tenían el apoyo de la empresa, cuidado que alguien hablara de más o hiciera cualquier comentario. Porque venía la represión en el rolamiento, te daban una plaza en el lugar más lejano de tu casa y a cada rato te cambiaban de turno y te daban donde pudieran, si estabas estudiando ya no te daban permiso de ir a la escuela y cosas así. Y entonces tuvimos que decidir o la oposición o el silencio”. (Oscar, delegado, entrevista marzo, 2004).

Las acciones de represión se daban mientras el comité ejecutivo de Ariel Macías, se movilizaba para que el tribunal federal fallará en su favor. Y el ambiente estaba muy caldeado, por ello devino en una riña en el edificio sindical. De la cual se desprendió una sanción verdaderamente agresiva y con la que se dio

¹¹² Es de suma importancia abordar la determinación del horario de la jornada de trabajo, ya que se ha mencionado, conforma un espacio de presión para los opositores al sindicato. El artículo 31, del capítulo del RGCT, señala que los horarios serán establecidos y modificados pro el sistema de acuerdo con el sindicato, pero sólo porque las necesidades de servicio así lo requieran, y serán publicados con ocho días de anticipación.

el golpe final a la oposición: el encarcelamiento de varios trabajadores, que tuvieron que purgar condenas hasta de siete años.

“Cuando se dio la riña en el edificio de Cuitláhuac, se aprovecharon los de la representación actual, pues ellos se atrincheraron y cerraron las escaleras del edificio y a todos los que fueron identificados fueron demandados por destrozos, daños en propiedad ajena (como estuvieron filmándolos) “vas pa’ dentro” al reclusorio. Mucha gente cayó en desgracia y de ahí se acabó la oposición real y la verdadera insurgencia”. (Sergio N., jefe de estación entrevista marzo 2004)

“Cuando fue el pleito en Cuitláhuac, los *charros* habían subido las macetas y botes de basura, y ellos arrojaron estos objetos sobre los coches y se creó un enfrentamiento, y se denunció a la gente que se identificó afuera y metieron a seis compañeros a la cárcel, entre ellos a uno muy visible Horacio Jaramillo, que en un congreso el pugnó por desconocer a Mario Vistraín y le pagaron con la cárcel”. (Alberto, delegado, entrevista abril 2004).

Si bien existe una visión sombría de las formas de represión, también existe un grupo de trabajadores, a punto de perder su empleo injustificadamente y que sufrieron el acoso laboral, que hizo de esta experiencia negativa un camino para aprender, estudiar y defender sus derechos. Manifiesta Ignacio Yescas “si bien teníamos que estar siempre en el trabajo bien derechos, a mí me ayudó porque empecé a estudiar, a actualizarme, a realizar mi trabajo al cien por cien, éramos varios compañeros los que estábamos señalados y muchas veces no nos reconocían ni los méritos”.

En las entrevistas este tema resultó difícil, porque aseguran todos, la represión no ha terminado, no obstante con la entrada del gobierno del PRD, la correa de sujeción del trabajador se aflojó un poco, sobre todo en cuanto a la asignación de rol y lugar de trabajo, pero no deja de existir el acoso laboral y el condicionamiento del proceso de escalafón.

“Cuando se descabezó a la representación democrática hubo represión y despidos, obviamente se generó mucho miedo en la gente de perder su única fuente de empleo y eso inhibió la participación para recuperar al sindicato, sobre todo porque la represión fue constante por veinte años, ya que el sindicato estaba en contubernio con la empresa”. (Pedro Cortazar, jefe de estación, entrevista marzo 2004).

Para impedir las manifestaciones contra la dirigencia, el grupo hegemónico ha controlado hasta la convivencia extra laboral. Asegura Ignacio Yllescas “la organización de eventos sociales, siempre era un foco rojo, al grado de mover

constantemente a los trabajadores más visibles, que lograban la unión de los trabajadores para fiestas, deporte, cumpleaños. La organización de fiestas, equipos de fútbol, salidas a paseos, se convertían en un problema para el sindicato. Porque significaba la unión de las líneas”.

Con todos estos acontecimientos la corriente democrática se bifurcó, algunos pugnaban por competir en las elecciones de 1984, otros proponían la recomposición. Y otros más dejaron de participar por completo.

La oposición trató de contender dos veces en las elecciones, en 1984 con la planilla morada que no logró mucho apoyo, y en 1987 se les negó su registro, dado que no cumplían los requisitos de los nuevos estatutos. Esta oposición eran restos de la corriente democrática, que representó Ariel Macías en 1981. Pero que había sido muy diezmada con despidos y represión, así como acoso psicológico en las áreas de trabajo.

A partir de la década de los noventa la oposición comienza a manifestarse por distintos senderos. En primer lugar identificamos la acción informativa: por separado en diversas líneas los trabajadores se agrupan para elaborar boletines en los que manifiestan su desacuerdo con el acoso laboral, y con el predominio de la planilla roja, sin buscar proponerse como alternativa. Destacan¹¹³ de línea 6 *La feria de San Sebastián*, *La Red* órgano informativo de las taquilleras, *6 de Julio*, medio de difusión del comité de base del PRD, *Conciencia*, publicación adjudicada a “los trabajadores”.

En segundo lugar, se da la conformación de agrupaciones todas originadas por distintas necesidades, todas con un fin en común: proponer alternativas ante la planilla roja, lograr entrar a la competencia electoral. Estos son Alianza de despedidos del Metro, Frente de Trabajadores Único del Metro (F. T. U. M)¹¹⁴,

¹¹³ Ver en anexo ejemplos de estas publicaciones.

¹¹⁴ Esta organización fue una de las más activas. Llegaron a promover quejas en el gobierno de la ciudad, convocaron a manifestaciones y llevaban a cabo acciones de proselitismo entre la base. Al hacerse tan visibles fueron objeto de la violencia y la represión por parte del grupo de Espino, durante una manifestación en el zócalo el 23 de febrero de 1994. Narra Ignacio Yllescas: Se crea el Frente Único de Trabajadores del Metro FTUM, esa organización empezó a hacer una serie de

Grupo de Auto análisis Reflexión y Acción (GARA), Alianza de Trabajadores del Metro, y el (SI. NA. TRA. DE. ME.)¹¹⁵

Todos estas agrupaciones cuentan en sus filas a antiguos miembros de la "corriente democrática", incluso algunos resultaron de la desintegración de otros, esto es, se dio una sucesión de grupos: cuando se resquebrajaba uno por los desacuerdos de sus agremiados surgía otro con nuevos planteamientos, por ejemplo la Alianza de despedidos del Metro se convirtió en la Alianza de Trabajadores del Metro. Por tanto concluimos que no se consolidaron como grupos, sino que sólo conformaron un cuasi grupo, pues la relación entre sus miembros no es muy estrecha. Y más bien se mantienen pequeños grupos, que en ciencia política se nombran como cliques, pues se trata de unos cuantos que se concentran en torno a un líder y se muestran cohesionados.

En 1998 un grupo base del PRD, de trabajadores del metro, convocó a una coalición, para estar en condiciones de intervenir en el proceso electoral en contra de la planilla roja. Este grupo base se consolidó durante la campaña proselitista de Cuauhtémoc Cárdenas para jefe de gobierno del Distrito Federal¹¹⁶.

reuniones en busca de la reivindicación de los derechos de los trabajadores, ahí estaba MariCarmen Servín, Guadalupe Castro, entre otros. Se organizó una manifestación en el zócalo, para denunciar los problemas en el fondo de ahorro, los problemas del escalafón, los rolamientos de trabajo, el respeto de las condiciones de trabajo. Estaban ingresando muchas mujeres que no estaban dispuestas a realizar las tareas que debe realizar un conductor como el manejo de la alta tensión y al ser protegidas de Espino, sus responsabilidades se delegaban a otros trabajadores. Pero muchos del sindicato nos decían, tengan cuidado porque les tienen preparado algo muy feo... El día de la manifestación estábamos con los discursos en el templete y de repente que llegaron a avisarnos que venía un contingente del metro por Tacuba, toda la gente de Espino con banderas anaranjadas. Y se empezó a sentir temor entre la gente que estaba en la manifestación, nosotros éramos mucho menos en comparación con los Espino.

Según ellos iban a pedir mejoras salariales, a una seña se fueron sobre nosotros. Utilizaron los palos de las banderas, los partieron en dos para dividírselos y a repartir palos. Guadalupe Castro fue a dar al hospital. Por supuesto se dispersó la manifestación. Lo que hizo Espino, con el poder que tenía en la empresa para organizar su golpe fue que le solicitó al jefe de reguladores los trenes de 4 caminos y en la estación Cuitláhuac la gente abordó los trenes y sin dar servicio los convoyes se fueron a Allende. Y allí se hizo contingente, por eso nadie sabía que venían porque llegaron bajo tierra. Lo que siguió fue ir a los periódicos a denunciar, pero hasta ahí se quedó (entrevista, abril 2004).

¹¹⁵ Ver en el anexo, las distintas publicaciones semanales o mensuales de cada grupo. En los que se hace mofa del sindicato nacional, y denuncia de represiones y acoso laboral.

¹¹⁶ Ver en anexo el "Manifiesto de este grupo que pretendía conformar un frente que arrebatara la secretaría general a Espino.

Mas no se logró la tan ansiada unión, pues si bien se armó un proyecto común, el conflicto surgió al momento de nombrar a los representantes, todos los cuasi grupos pugnaban porque los individuos más visibles de su corriente ocuparan el liderazgo de la coalición, ergo este proyecto llegó a su fin sin dar resultados favorables a la oposición; porque se generó una lucha constante por el poder de una organización, la cual aún no estaba por completo consolidada.

Por todo lo anterior la oposición está muy desprestigiada ante la base, pocos trabajadores se muestran interesados en participar en grupos tan efímeros que no logran consolidarse. Sergio N, afirma que el error de la oposición es no haber trabajado con las bases,

“Se ha trabajado por grupos y grupos muy pequeños que no han difundido adecuadamente sus proyectos de sindicatos y yo considero que es la principal causa por la que se ha tenido éxito”. (Sergio N. entrevista marzo 2004)

“No hay un buen proceso electoral y la oposición no está bien organizada, no buscan un contacto real con la base trabajadora. Se han perdido en sus propios desacuerdos y ni siquiera han consolidado una plataforma”. (Fernando Estrada, entrevista, diciembre 2003)

“Los opositores se han formado de manera heterogénea, muy aislada, no integrada y por lo mismo carece de fuerza suficiente. Ha habido muchos cotos de oposición pero nunca aglutinados en un solo frente, por eso carece de fuerza, no son un contrapeso real del sindicato”. (Pedro Cortazar, entrevista marzo 2004).

Incluso los miembros del sindicato argumentan que el problema de la oposición es que la gran mayoría lo que busca es tener la representación, ostentar el poder, no buscan el bienestar común. Alberto, delegado sindical apunta: “Como perros bravos se pelean por un pedazo de carne, se muerden se enfrentan y ni siquiera les han soltado la prenda por la que tanto se pelean. Sus intereses son muy mezquinos” (entrevista abril 2004).

Encontramos una oposición francamente dividida, no tanto inexistente o a la zaga, sino enfrascada en cuestiones de organización, contenida por la disposición del Reglamento de Trabajadores al Servicio del Estado: un sindicato por cada centro de trabajo, y sin espacio real de participación por los candados estatutarios. El panorama agreste se tornó en oportunidad para la oposición

gracias a la jurisprudencia 333/98¹¹⁷ emitida por la Suprema Corte acerca de la limitante del apartado B de la exclusividad de un solo sindicato.

Esta jurisprudencia abrió la oportunidad de registrar sindicatos alternos al ya existente, pero en el apartado A¹¹⁸ de la constitución. Con el depósito de registro en la junta local de conciliación y arbitraje.

Por tanto consideramos que el registro de otros sindicatos más que un logro de la oposición fue el hacer uso de la oportunidad que se abrió legalmente, pero más que de una corriente aglutinadora, se trató de cuasi grupos, esto significa que el desacuerdo con la dirigencia se ha canalizado por otros medios, no por la competencia en las elecciones.

Son dos los sindicatos con registro en el apartado A, el Sindicato Democrático de Trabajadores del Metro (SDTM), encabezado por Carmen Servín. También ya ganó el registro el Sindicato Único de Trabajadores Democráticos del Sistema de Transporte Colectivo (S. U. TRA .D S. T. C). Que cuenta con menos afiliados que el Democrático; y está en trámites el reconocimiento de un sindicato independiente de taquilleras.

Estas alternativas se han formado de los remanentes de lo que fue la corriente democrática de Ariel Macías, pero ya muy matizada y en conjunción con otras corrientes ideológicas.

Y estos cuasi grupos no han tratado de participar en el proceso del sindicato nacional, sino que se han escindido de él, proponiendo otras alternativas, pero que no han logrado atraer a la gran mayoría de los trabajadores.

¹¹⁷ Una jurisprudencia se emite cuando existen cuatro tesis en el mismo sentido, y se dieron estas tesis en 1992 en Guadalajara, Universidad de Oaxaca y en otros gremios. Por tanto la Suprema Corte determinó eliminar en los organismos descentralizados la limitante del apartado B. Ya que al conformarse el sistema de transporte colectivo este se creó bajo la figura de organismo descentralizado del poder federal, con el cambio en la constitución del artículo 52, se hace la separación de poderes y aparece la figura del jefe de gobierno, con lo que el metro se constituye en un organismo descentralizado local y por ello es posible el registro de una organización sindical en la junta local de conciliación y arbitraje. Mientras que el sindicato nacional continúa con su tramitología en el tribunal federal de conciliación y arbitraje.

¹¹⁸ Las determinaciones para apartado A y B son diferentes.

La posición del sindicato nacional, al respecto de la formación de otros sindicatos, es de "defensa", considerando que no están amparados en una verdadera representación de la base. Afirmando incluso, que se han conformado gracias al apoyo económico del gobierno o de la empresa, para diezmar a la "verdadera" representación.

Una de las líneas de ataque a la oposición, por parte del sindicato, es la argumentación de las ventajas que se tiene al estar sindicalizado bajo el apartado B, en comparación a los nuevos sindicatos que se rigen por el apartado A en el que se pierden derechos de suma importancia como la revisión contractual anual, el aguinaldo de 40 días, servicio médico privado, pensiones y jubilaciones cotizadas desde el sindicato nacional.

Y en este punto coincidimos con Harmut Kliemt (1979), cuando afirma que la "protección de derechos " representa una prestación de servicios muy especial, las organizaciones compiten no sólo por clientes en un mercado, sino que la prestación de sus servicios y el valor de las prestaciones realizadas depende del éxito de la organización en la confrontación directa con otras organizaciones. Podría producirse, por ejemplo, el caso de que la organización más fuerte pudiera ofrecer su protección a un precio muy alto, y las más débiles en cambio, a un precio muy bajo.

Cuanto más poderosa sea una organización protectora con respecto a su competencia, tanto más ventajosamente podrá ofrecer sus servicios; pues a). el servicio será presumiblemente más valioso ya que la protección a través de una organización constituye una función del poder de la organización, b). presumiblemente disminuyen los costos de la protección a través de la organización, no sólo con respecto al servicio absoluto; ambos con respecto al miembro protegido. La validez de esta afirmación se sigue del carácter de suma cero de ganancia del miembro, que siempre refuerza el poder de la organización y debilita el "mundo en torno" (Kliemt, 1979; 47)

El sindicato nacional reaccionó de inmediato descalificando el registro de los nuevos sindicatos, y emprendió una campaña muy fuerte para dar a conocer a la base trabajadora la desventaja de afiliarse a un sindicato regulado por el apartado A. La revista *Trinchera* se llenó de desplegados para dejar en claro el deterioro que traería a las prestaciones el afiliarse a cualquiera de los nuevos sindicatos.

El siguiente cuadro es una muestra de la campaña del sindicato nacional publicado en noviembre de 1997.

Cuadro 3. Comparación de prestaciones entre sindicatos, según la ley.

CONCEPTO	APARTADO "A"	APARTADO "B"
Revisión contractual	Cada año. Y las prestaciones se revisan cada dos años	SNTSTC es el único que ha logrado que la revisión sea cada año.
Aguinaldo	15 día de salario	40 días de salario
Vacaciones	Proporcional al tiempo laborado: 1 año: 6 días 2 años: 8 días 3 " : 10 días 4 a 8 " : 12 días 9 a 13 : 14 días 14 " : 16 días	Nunca menos de 20 días al año.
Seguridad social (servicio médico)	Proporcionada por medio del IMSS	Servicio particular
Fondo de vivienda	Aportaciones al INFONAVIT del 5% sobre los salarios de los trabajadores	Proporcionar cualquier medida que permita arrendar o comprar habitaciones baratas por medio del FOVISSSTE
Pensiones por edad y tiempo de servicio	65 años de edad y 1, 250 cotizaciones semanales (Artículo 162 de la Ley del IMSS)	55 años de edad y 15 años de servicio, ó 30 años de servicio para los varones y 28 para las mujeres como mínimo (Artículo 61 de la Ley del ISSSTE)
Conflictos individuales, colectivos o intersindicales	Junta Local de conciliación y arbitraje	Tribunal federal de conciliación y arbitraje
Faltas de asistencia par rescindir el contrato sin responsabilidad para	Más de tres en un período de 30 días	Más de tres consecutivas, o 6 en un lapso de 30 días

el patrón		
Huelga	Suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores	Prácticamente es imposible de llevar a cabo
Cláusula de exclusión	"... el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante"	El Estado no podrá aceptar en ningún caso la cláusula de exclusión

Fuente: Extraído de la revista *Trinchera*, época XIII, año XXIV, No. 156, Noviembre de 1997, p. 7.

En este sentido retomamos el postulado de Seymour Lipset (1977), acerca de la importancia de la libertad medios de comunicación entre liderazgo sindical y afiliados, dado que el control de la información sobreviene en la oficialización de la información que, no sólo justifica, sino que dirige la opinión de los sindicalizados a al grado de defensa y apoyo incondicional a la estrategia del comité ejecutivo. Y con ello en un proceso casi natural (porque no implica coerción) , se obstruye la cristalización de la organización de la oposición.

El siguiente comentario ilustra el panorama general: los trabajadores no están dispuestos a renunciar a su cotización para el retiro o a sus prestaciones de servicio médico particular por afiliarse a los nuevos sindicatos.

"Además a mi no me gusta la propuesta que cambiemos del apartado B al A, pues en lugar de ayudarnos nos perjudica en nuestras prestaciones, y yo me quedé en este sindicato por cuestiones de mi liquidación, y la verdad es que nadie quiere perder el trabajo". (Fernando Estrada, ayudante administrativo, entrevista diciembre 2003).

Aunque Lipset, también reconoce que el monopolio de la comunicación nunca es total, y de esto también hay pruebas en el SNTSTC, por las múltiples manifestaciones de la búsqueda de un medio de contacto entre las nuevas propuestas y el grueso de los trabajadores.

Es insoslayable subrayar que la pérdida de los derechos laborales o no, por renunciar al sindicato nacional para afiliarse a otro es una polémica, puesto que los derechos laborales que haya ganado la planta trabajadora son irrenunciables, incluso los trabajadores que en su momento fueron expulsados siguen gozando de

las prestaciones. Por tanto la formación de nuevos sindicatos no se ha solidificado, al tener como base una jurisprudencia, se está en camino de aclarar las prestaciones, y los derechos con los que puede representar a sus miembros. Y por el momento los dos sindicatos opositores han significado refugio para muchos de los expulsados del nacional, pero como ya se dijo no han logrado consolidar propuestas, pues no tienen capital político suficiente para generar apoyo.

Los secretarios del comité ejecutivo entrevistados aseguran: los grupos opositores siempre ha criticado la gestión del sindicato y el manejo de los recursos financieros. Han manifestado en declaraciones que hay una serie de fraudes. Uno de los centros de la crítica al sindicato ha sido por unos terrenos que tiene la representación para hacer un centro vacacional y que no se ha terminado. Acusan de fraude, pero no han podido sustentar sus acusaciones. Sin embargo la facilidad que han tenido para hacer apariciones en los medios indica que hay una mano poderosa de por medio, ya que no es fácil acceder a los medios de comunicación. Y es obvio que alguien les ayuda porque la mayoría son gente que no tiene trayectoria sindical (Miguel, Rojo, Sergio N., miembro del C. E. 6, entrevistas 2004).

“El sindicato de Carmen Servín surge apoyado por la empresa. Gracias al surgimiento de las jurisprudencias y hasta ahora no tienen mucha influencia entre la base. Dado que no es un sindicato que negocia con la empresa no tiene apoyo. Ha reclutado a la gente que tiene resentimientos con el sindicato. No es una legítima oposición. Son sindicalistas de generación espontánea, sin trayectoria de lucha sindical. Su tarea es hablar en contra de Espino y no tienen ningún programa, ni proyecto sindical. Tienen al apoyo político de grupos importantes puesto que han podido acceder a los medios de comunicación, cosa que no logra cualquiera” (Miembro del C. E. 4, entrevista febrero 2004)

Por supuesto las declaraciones tanto de Carmen Servín como de José Guadalupe Castro, secretarios generales del SUTRAD y del S. U. TRA .D S. T. C., respectivamente; siempre son en contra de la representación vigente. Pero hasta ahora se ha quedado en una guerra de “papel y tinta” porque se hacen acusaciones mutuamente en los órganos de comunicación de cada organización sindical. *Trinchera* del nacional, *Vanguardia* del S. U. TRA .D S. T. C. y *Trabajadores democráticos* del SUTRAD.

Las propuestas de la oposición se basan en los aspectos negativos del sindicato nacional. Al respecto del manejo de recursos y del carácter antidemocrático de las elecciones, además de las disposiciones jurídicas que sustentan la existencia del sindicato nacional en el tribunal federal de conciliación. La parte central de la propuesta del SUTRAD es ganar la titularidad de organización sindical, a través de la jurisprudencia que se ha generado en la suprema corte, pues la dejar de ser el sistema de transporte un organismo descentralizado federal, y convertirse en un órgano descentralizado del gobierno local, el sindicato debería cambiar también su registro a la junta local. Registro que ya tiene el SUTRAD, y por ello se encamina a pelear por la titularidad del representación.

Existe una visión positiva del nuevo gobierno de la ciudad en los grupos opositores.

Hasta ahora el número de sindicalizados en las dos organizaciones anteriores se desconoce, los secretarios generales argumentan que cada día aumenta su lista de sindicalizados. En una breve entrevista con la líder del Sindicato Único de Trabajadores Democráticos del Metro, María del Carmen Servín López asegura que su activismo data desde hace 23 años, mismos que la planilla roja se ha mantenido en la dirigencia. Sostiene que la organización sindical que encabeza, comenzó por el impulso de veintiséis trabajadores, que a la fecha llegan a mil. Considera que su principal tarea es la de politizar y concienciar al trabajador. Además enuncia como un mérito de su representación es que no dejan de desempeñar sus actividades diarias en sus puestos de trabajo, a pesar de tener la responsabilidad de la representación sindical, como si lo hacen los miembros del sindicato nacional.

En el discurso, confluyen en el rechazo a la hegemonía de la planilla roja, en la práctica pugnan por ser cada uno de esos grupos la nueva hegemonía, pues no han logrado ceder sus intenciones de ocupar cargos para favorecer a la formación de una alianza. Más bien la oposición se ha ido desgastando en sus intentos de cuasi grupos de obtener la representación sindical; ya que la búsqueda

de espacios se convierte en la decisión de tener el poder, lo que termina de la exacerbar importancia del poder en sí mismo.

Alan Wolf (1987), nombra a este fenómeno “la reificación” de la figura en que más visible en el manejo de los recursos. Los fines para los cuales pudiera usarse el poder se soslayan, lo más importante es el poder por el poder.

La oposición ha perdido oportunidades muy valiosas para lograr posicionarse en el plano de la competencia ante la planilla roja, pues han perdido la brújula, antes de asegurar la apertura del sistema electoral, impulsar un reforma de estatutos, y ganar adeptos, los pequeños grupos se enfrentan entre sí en discusiones ásperas acerca de la definición de un comité ejecutivo, del grupo que ejercerá la representatividad. Su acción se convierte en castillos de arena porque su objetivo es el poder, no la reformulación de lo establecido.

Capítulo 6. Intercambios y disposiciones informales: la legitimidad

6.1 El sindicato y la gestión de la mano de obra.

El sindicato nacional es la organización de trabajadores que ostenta el monopolio de la representación en el Sistema de Transporte Colectivo. Con ello puede ejercer la cláusula de exclusión¹¹⁹, llevar a cabo la negociación de las prestaciones y en sí, de las CGT.

En el capítulo tres, ya nos referíamos a los acuerdos entre empresa y el comité ejecutivo de la planilla roja, concluimos que la solidificación del proyecto “Vanguardia” resultó gracias al apoyo de la empresa, en una relación de reciprocidad, pues el sindicato cedió en la formulación del reglamento de salud e higiene¹²⁰ y sobre todo garantizó la paz laboral que se había perdido durante la gestión de Ariel Macías.

Así la empresa cedió al sindicato de manera paulatina cuatro aspectos fundamentales de la gestión de la mano de obra, a saber, contratación, proceso de escalafón, protección de sanciones y ciertas prestaciones en el rubro de la compensación.

Las autoridades del sistema de transporte colectivo y de la ciudad, coincidieron dotaron a Espino del control del manejo de la mano de obra con una capacidad de gestión completamente libre a su albedrío.

En general la administración de mano de obra, por parte del SNTSTC, se sustenta en normas la Ley Federal del Trabajo, Constitución; y en normas internas: reglamentos de escalafón y de condiciones generales de trabajo. Así mismo tiene sustento en las prácticas consuetudinarias, resultado de la interacción del sindicato con sus bases. De manera que el control de la planilla roja tiene un soporte legal y fortalece el ejercicio del poder.

¹¹⁹ Aunque en el caso de empleados de organismos descentralizados ha variado en los últimos años al respecto de esta disposición, por medio de las jurisprudencias de la Suprema Corte. Ver a detalle en el capítulo 6, en el apartado *Oposición: ¿apoyo indirecto a la hegemonía?*

¹²⁰ De manera general los cambios que aceptó el comité de la planilla roja en comparación con la propuesta de Ariel Macías, tiene que ver con la consideración de las zonas insalubres y de riesgo para los trabajadores, por ejemplo el comité de Macías pugnaba por que se diera como plazo máximo en un puesto de trabajo con riesgo o insalubre, cinco años. El nuevo comité aceptó que en primera instancia el trabajador se sometiere a estudios médicos para comprobar si su salud se había deteriorado o podía continuar en su puesto.

Además, en el sindicato recae la administración de los cuatro elementos enunciados por disposición de los estatutos del reglamento de condiciones generales de trabajo (RCGT)¹²¹, con lo que el ingeniero Espino tiene como fuente de poder el manejo del mercado de trabajo, el proceso de producción y de beneficios económicos para el trabajador, delegados por la empresa y el gobierno, en un acuerdo para que la planilla roja se consolidará y se disolviera toda mecha de insurgencia laboral. En un claro intercambio de beneficios entre la empresa y el líder sindical, Espino, como ningún otro secretario, concentró los recursos necesarios para reprimir a trabajadores que estuvieran en su contra, y le permitió consolidar su poder.

Por ello las atribuciones que el SNTSTC tiene al respecto superan por mucho las disposiciones formales. Y pese a la transición electoral y el consiguiente cambio de partido político en la ciudad, las características de la gestión de la mano de obra se han alterado poco y en general de manera muy lenta.

A. Contratación.

Una de las prestaciones logradas por el sindicato del metro, que le dieron fama en el medio sindical fue la contratación de nuevos trabajadores que tuvieran una característica especial: ser familiar de algún sindicalizado del STC.

Los trabajadores del sistema tienen derecho a que los familiares en línea directa, concursen en las convocatorias para ocupar plazas de pie de escalafón¹²²; por ello “La familia metro” es el slogan que acompaña a cualquier convocatoria para ocupar vacantes en el sistema.

Gracias a las disposiciones del reglamento de las condiciones generales de trabajo el sindicato puede intervenir de manera directa en la contratación de trabajadores, pues de dicha organización procede la propuesta de los candidatos a

¹²¹ Este reglamento se compone de XIX capítulos y de 150 artículos. En el se establecen la forma de las relaciones laborales STC y el sindicato, así que se especifican las prestaciones que se otorgan a los trabajadores, las facultades que tiene el comité ejecutivo ante el reglamento y del manejo de la mano de obra.

¹²² Véase más adelante proceso escalafonario.

ocupar una plaza. En el artículo diecisiete del capítulo III (RCGT) se especifica que será el sistema quien dé el fallo para la contratación después de los exámenes, empero es el sindicato quién maneja todo el proceso de selección, capacitación y coordinación de exámenes y resultados finales.

En el reglamento de la empresa se señala que el sindicato tiene la facultad de participar de la asignación del 55% de las plazas vacantes. Porcentaje que se ha ampliado en los últimos años hasta tener el 97% y 3% para el STC. Aumentando con ello la influencia que ejerce el sindicato en los trabajadores. Es decir, contrariamente a lo que se podía pensar de un gobierno de una fuerza política contraria a la del sindicato y por los conflictos que caracterizan a esta relación. Cabe la interrogante ¿por qué el gobierno del PRD no le ha restado injerencia al sindicato en este rubro y por el contrario le ha dado más concesión?

Antes del arribo de planilla roja, el proceso de contratación estaba en manos de la empresa, que incluso tenía destinada una oficina para atender a los candidatos a ser contratados por el sistema. A partir de 1984 – 1985, las convocatorias, trámites y asuntos relacionados, debían consultarse en el edificio sindical directamente en la secretaría general.

El sindicato obtuvo el apoyo tanto de la empresa y de la regencia de la ciudad, de manera que en las negociaciones de las CGT (cada marzo) el sindicato obtuvo en épocas del PRI, el 70% de las plazas a pie de escalafón¹²³, en 1998 el gobierno del PRD le otorgó el 90% y en el período de Andrés M. López Obrador, el porcentaje se negocia así: A partir de la fecha que entra en vigor el aumento de prestaciones y salarios, 22 de marzo y hasta diciembre, el sindicato maneja el 100%, así entre diciembre y 21 de marzo del año siguiente el sindicato maneja el 90% y la empresa un 10%, para obtener un margen para la contratación de personal de confianza.

¹²³ Pie de escalafón lo constituyen las plazas de nivel inferior en cada rama escalafonaria.

Por ejemplo en el año 2000 de diciembre de 1999 al 21 de marzo de 2000 el 90% fue para el sindicato y el 10% para el sistema, a partir del 22 de marzo el 100% sería para la organización sindical (Informes anuales del SNTSTC, ver anexo).

Como señala un entrevistado:

“El control del sindicato ha llegado hasta los puestos de confianza: hasta hace poco todavía, el sindicato contrataba personal de confianza en niveles de cargo quizás inferiores. También el terreno del personal de vigilancia, que llega más o menos a mil elementos (que por su naturaleza son así, de confianza que hacen trabajo permanente) ingresaron por influencia del sindicato. Y con el tiempo, apoyados por el sindicato, ocuparon plazas de conductores o ayudantes de taller en algunas de las áreas. Y esto proceso es así: se otorga contratación provisional en plazas de confianza en el departamento de vigilancia y luego el sindicato mismo, irá generando los cambios a base (es decir de estos trabajadores de confianza a trabajadores de base) aprovechando los movimientos en el escalafón. Tenemos mucho personal de base que primero entraron de confianza”. (Stalin González, entrevista. Marzo 2004) .

El proceso de contratación inicia con el lanzamiento de convocatoria de plazas a pie de escalafón, a partir de entonces todo interesado debe acudir a las oficinas de la secretaría general del sindicato y enfrentar a la secretaria personal del líder.

Enfrentar en el sentido de su aguda filtración de los asuntos que despachará el líder, de los que se encargará ella misma o de canalizar a las instancias más adecuadas al solicitante. Es decir, desde ya y sin pertenecer al sindicato, la persona que busca ser contratada, debe recorrer el camino para llegar a la instancia informal de la audiencia.

La audiencia es solicitada a través de la inamovible centinela de la recepción del quinto piso del edificio sindical en calzada de Tacuba; la señora Eva, secretaria de Fernando Espino, que en entre los sindicalizados es conocida como “Doña Evita”. Es ella la encargada de inscribir en listas a los solicitantes de empleo¹²⁴, con ella el candidato a trabajador, debe asistir cada semana a firmar la hoja de meritos y ofrecer sus servicios de mensajería, entre otros.

¹²⁴ Entre muchas labores más.

“Y esto me consta porque yo lo viví, cuando el sindicato (el edificio sindical) estaba todavía en Cuitláhuac yo fui a solicitar una oportunidad para hacer los exámenes de ingreso, entonces me apuntaron en una lista y tenía que ir cada miércoles o jueves a hacer presencia. Mi papá me decía: “ve y ofrécete para hacer algo útil, que se vean tus ganas de trabajar”, si la secretaría estaba contenta me pedía sacar copias, si estaba de mal humor me trataba déspotamente, con groserías y me llegó a correr, así hasta que cumplí un año yendo a firmar”. (Marco, entrevista abril de 2004).

“Para entrar a trabajar al metro se supone que la política es que se beneficie a la familia directa, pero como el poder se ha concentrado tanto en el sindicato pues han entrado no sólo sus familias, sino hasta sus amigos. Yo entre porque mi hermana ya estaba allí (laboraba en el metro), pero tuve que ir a dos o tres mítines e ir a pasar lista porque se tiene que hacer meritos”. (Fernando Estrada, entrevista, diciembre 2003)

La señora Eva se encarga de recibir cualquier tipo de documento, petición o solicitud, de forma tal, este apéndice informal funciona como un tamiz, sólo aquellos que se congracien con “Doña Evita” podrán llegar al ingeniero Espino.

Al respecto de este tema, en todas las entrevistas se hizo mención del favoritismo a ciertas personas, en especial a las damas de mejor aspecto físico, a los amigos de los que ocupan cargos en el sindicato y a los familiares de los más cercanos colaboradores.

“Existe mucha gente que tiene familias enteras trabajando en el sistema, en cambio habemos compañeros que no hemos podido meter a familiares y en mi experiencia un hijo mío cubría todos los requisitos para ingresar y le han puesto infinidad de pretextos en el servicio médico: que el uso de lentes, que tiene mal los pies y a fin de cuentas sólo aceptan a gente allegada al sindicato. Y ese es el más fuerte de los factores para lograr el apoyo de los trabajadores. Si eso lo controlará la empresa de manera ordenada y de manera legal sería diferente”. (Miguel Rojo, entrevista marzo 2004)

“Se pide participar en las actividades del sindicato. Y lo que es peor es que algunos ni tienen que cumplir los requisitos, ni los mínimos, ni los impuestos por el secretario a los demás. Ahora si como Juárez: para mis enemigos la ley y para mis amigos la ley y la comprensión”. (Miembro del C. E.1, entrevista, enero 2004)

En las respuestas a la entrevista se advierte que la percepción de la gestión de la mano de obra por parte del sindicato no es una administración conspicua, incluso llega a ser perversa pues permite, desde antes de iniciar la relación laboral, que el solicitante acepte la autoridad representada por el secretario general, al

tiempo que se somete a tareas que se salen de las actividades que en las empresas debe realizar cualquier solicitante, como hacer mandados a las secretarías, sacar copias, o incluso estas:

“Había estado firmando cada semana durante un año y tres meses, cuando me dijeron que si aceptaba hacer vistas domiciliarias para promover al líder en el distrito electoral que iba a contener en 1997, me daban mi plaza. Total que a todos los que participamos en su campaña el día de la elección nos llevaron a votar en una casilla especial, hasta contrataron autobuses”. (Antonio, entrevista diciembre 2003).

“La segunda vez que intente ingresar a trabajar (al metro) me pidieron que ayude en la campaña de 1997, en la que Espino era candidato a diputado por un distrito de Iztapalapa. Y yo fui con tal de ganarme la plaza, me tocó estar en las brigadas de publicidad colgaba hules con la foto de este señor y distribuía volantes con sus propuestas”. (Marco, entrevista abril de 2004).

De la información obtenida en entrevistas se desprende la elaboración de una tipología de familiares en postulación por una vacante y que nos da una imagen del manejo de la contratación.

Además nos permite distinguir a tres grupos de trabajadores, de acuerdo a la percepción del sindicato, de la imagen del líder y de la opinión que se emite acerca del desempeño de la representación. División analítica que utilizaremos en este capítulo para conocer el origen de la permanencia de I ingeniero Espino en el liderazgo, desde la percepción de los propios sindicalizados.

Los tres grupos son: simpatizantes, los indiferentes y la oposición.

Cuadro 4. Características del proceso de contratación.

Familiar de:	Tiempo de espera*	Proceso de selección	Actividades extras
Allegados al C. E.	Máximo dos meses	<p>§ Presentación de exámenes (físico y de conocimientos)</p> <p>§ Entrega de documentos oficiales para conformar el expediente de contratación en el sistema.</p>	Asistencia a marchas o actividades de apoyo al C. E., que se dicen voluntarias.
Trabajadores y funcionarios sindicales en cargos menores	Variable, desde 4 meses hasta 1 año y medio.	<p>§ Presentación de exámenes (físico y de conocimientos)</p> <p>§ Entrega de documentos oficiales para conformar el expediente de contratación en el sistema.</p> <p>§ Petición directa de ayuda, al secretario general por parte del familiar que lo avala. (Solicitud de audiencia)</p>	<p>§ Asistencia a marchas o actividades de apoyo al C. E., que se dicen obligatorias.</p> <p>§ Pase de lista en dichos eventos.</p> <p>§ Pase de lista una vez a la semana en la oficina del secretario general, en el edificio sindical.</p> <p>§ Asistencia constante del trabajador que aval a su familiar en el edificio sindical y actividades de la organización.</p>
Trabajadores que en algún momento han sido causa de conflicto para el sindicato	Variable, desde 8 meses hasta 2 años.	<p>§ Presentación de exámenes</p> <p>§ Entrega de documentos oficiales.</p> <p>§ Petición directa de ayuda, al secretario general por parte del familiar que lo avala. (Solicitud de audiencia)</p>	<p>§ Además de todas las anteriores, estar dispuesto a realizar actividades de mensajería, limpieza, sacar copias y archivar, entre otras, bajo las ordenes de una de las secretarías de la oficina del secretario general en el edificio sindical.</p> <p>§ Desempeño en actividades fuera del sistema, como promoción en las campañas políticas del líder. (reparto de propaganda, visitas domiciliarias en el distrito en contienda electoral)</p> <p>§ En casos específicos trabajos de carpintería y albañilería en inmuebles propiedad de los miembros del C. E.</p>
Trabajadores de la oposición	No se sabe	Todos los anteriores	Reciben respuesta negativa y por ello no deben realizar alguna otra actividad

* El tiempo de espera es variable, de acuerdo a las plazas que se han convocado como desiertas o de nueva creación.

Por tanto la contratación funciona por un lado como un mecanismo de adhesión incondicional, un funcionario sindical asegura: estar contra el sindicato es estar en contra de las personas que te dieron trabajo y te están dando de comer. Por otro como repelente a los indeseables, es decir la oposición, el jefe de estación Rojo, comenta: de los que estuvimos en el sindicato de Ariel (Macías), contados son los que tienen familiares trabajando en el metro. Y finalmente la despolitización de los que ingresan. Ya que genera desgano y desinterés por los asuntos sindicales, como asevera Marco: “de mis peores experiencias es el tiempo que estuve en lista de espera, pues fue por dos períodos, separados entre sí. Y las dos veces sufrí humillaciones y tuve que aguantarme con tal de ganar la plaza”.

En los tres comentarios anteriores se percibe lo significativo de lograr la contratación en el metro. Para todos los entrevistados, una plaza en el sistema significa un trabajo estable, con posibilidad de ascender, un salario considerable y prestaciones de mejor calidad que en otras empresas, entre ellas está el estandarte del servicio médico particular, así como el énfasis que se pone a los horarios¹²⁵ de trabajo, que de suyo permiten laborar en otro lugar, o realizar actividades que complementen el gasto familiar.

Características todas, muy difíciles de hallar en un empleo en la actualidad, y que da lugar a fenómenos específicos, como el caso del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), como explica Ignacio Gatica (2000:100) la compraventa de firmas de trabajadores sindicalizados para aquellos que buscan ingresar a laborar en la UAM. Aunque es preciso aclarar que SNTSTC se practica el manejo clientelar sin disimulo, mientras que en el SITUAM se ha construido una reglamentación formal, que no deja de ser vulnerable, cuyo propósito esencial es que la colectividad ejerza con equidad un derecho.

¹²⁵ Los horarios en los que se desempeñan los trabajadores del metro son tres: de 5 de la mañana a 1: 30 del día. De 1:30 a 6:00 de la tarde y de 6: a 12 de la noche. Con lo que el trabajador tiene un período de tiempo libre considerable, que no es el caso de los que laboran en turnos de ocho horas. Otra ventaja de los turnos en el metro es que son fijos, por ello el trabajador puede comprometerse en cualquier otra actividad con la plena seguridad de que tiene el tiempo preciso.

En el SNTSTC, el proceso no es de compraventa en sí, porque no está de por medio el uso de dinero, pero si se genera un intercambio implícito, la adhesión por la plaza, el silencio por un empleo, pretender pertenecer a una colectividad para mantenerse aislado, o para integrarse con la noción de que el sindicato es la instancia benefactora que da empleo.

El punto clave en este "sometimiento" es el beneficio, los resultados de este intercambio son notorios: el trabajador ve a distancia que su trance por la espera se recompensa con beneficios para su familia como la beca a los hijos en edad escolar, las fiestas y regalos para los hijos, la posibilidad de convivir con la familia, buscar ingresos extras, un delegado sindical lo expresa muy bien:

"Hay gente que se cansa de intentar una vez y se va, pero regresa porque en otros lugares tuvo que humillarse también, ya estando en el trabajo al recibir regañones de los jefes, bajo salario y ninguna prestación, más aún ni contrato estable". (Oscar, delegado al congreso, entrevista marzo /abril 2004).

B. Proceso de escalafón

Acceder a un vacante a pie de escalafón, de entrada constituye un trabajo de por vida, representa la potencia de especializarse en un área del sistema y obtener un puesto de mayores ingresos a través del movimiento escalafonario ¹²⁶.

Si bien los documentos normativos (RCGT y reglamento de escalafón) determinan la participación sindical en este proceso como parte de una comisión, es decir, dos representantes del sindicato junto con dos representantes de la empresa integran la comisión mixta de escalafón en la que ambos (empresa y sindicato) tienen voz y voto. La verdad es que en la práctica, la voz predominante en el movimiento del escalafón es la de la organización sindical.

En la estructura sindical existe una secretaría de escalafón como parte del comité ejecutivo, esta, debe rendir cuentas precisas y detalladas al secretario general. Una de las principales funciones de dicha secretaría es auxiliar al

¹²⁶ Es el procedimiento organizado dentro del sistema para efectuar promociones de ascenso del trabajador a las plazas vacantes.

secretario general en la discusión y aprobación de reformas del reglamento de escalafón. Por tanto se da un manejo muy cerrado del movimiento escalafonario y gira en torno a lo dispuesto por la secretaría general.

“Sí hay una plaza vacante se boletina. Hay plazas que no son boletinadas y las maneja la empresa o el sindicato para favorecer a alguien. Y las plazas que se reservan son las de mayor jerarquía por ejemplo la de coordinador de algún área, estas plazas no son boletinadas y no se abre convocatoria”. (Miembro del C .E. 4, entrevista febrero 2004).

Como en el caso de ingreso, para verificar cada uno de los factores el trabajador deberá someterse una serie de exámenes de conocimientos, médico, y acudir al Departamento de personal para conocer las sanciones que ha tenido el trabajador. De manera tal que para cuantificar la calificación final de la plaza, cada factor se evaluará con puntuación, sin exceder de las siguientes cifras: conocimientos 300 puntos, aptitud 200 puntos, antigüedad 100 puntos, disciplina y puntualidad 400 puntos; para hacer un total de 1000 puntos. El sindicato había agregado una cláusula que exigía activismo sindical como requisito (entrevistas varias a trabajadores del sistema, 2004), que fue vigente hasta 1997.

“Ahora ya se le esta dando la importancia que debida al examen y a la antigüedad. Pero antes no era así. Cuando yo tenía un año de trabajar en el sistema, concurse para ascender a otra plaza, y la verdad saque buen promedio, no tenía faltas, ni retardos, y él que ganó el puesto tenía seis meses de haber entrado y algunas faltas, pero se lo dieron a él porque tenía muchos cuates en el sindicato”. (Fernando Estrada, entrevista, diciembre 2003)

Dada la escasez de esta prestación, los aquellos buscadores de adjudicarse un ascenso en el escalafón deben hacer meritos con la dirigencia sindical, participar de los eventos que se convoquen, sea cual fuera su naturaleza (mítines, marchas, campañas de proselitismo, trabajos extras, trabajos de oficina y mensajería en el edificio sindical). Hay trabajadores que por antigüedad y experiencia merecen concursar en los exámenes de promoción, sin embargo en algunos casos no les es aceptada su solicitud, sobre todo a aquellos que alguna vez militaron en la corriente de los *molucos*, y si acaso llegan a tomar el curso y presentar exámenes los resultados son poco favorables, pues están primero aquellos trabajadores que tienen una relación cercana al sindicato (Stalin González, entrevista marzo 2004)

En las entrevistas se enlistan nombres de trabajadores que no han tenido éxito en el proceso de ascenso, después de intentar por años, por ejemplo el caso de un conductor de tren, en servicio desde hace 27 años, a quien no se le permitió siquiera tomar el curso para lograr ser jefe de estación (Pedro Cortazar, entrevista abril 2004). Así mismo se enumeran casos de trabajadores de recién ingreso que ascienden de inmediato por ser hijos o sobrinos de los dirigentes sindicales.

“El secretario de nuestra seccional metió a trabajar a sus tres hijos, el último que entró lo hizo después de mí (tres años) y fue el primero en ascender al puesto de conductor, cuando yo había estado presentado exámenes dos años consecutivos”. (Marco, entrevista abril 2004)

A diferencia de la contratación, en el escalafón, el gobierno de la ciudad de México como administrador del sistema de transporte, la he impuesto algunos frenos y sobre todo ha obligado a que la participación sindical deje de ser requisito indispensable para el movimiento de categoría.

Sin embargo como la contratación de familiares, la promoción laboral, para los antiguos miembros de la oposición, o los visibles sobrevivientes de la corriente de Ariel Macías, esta vedada. Por supuesto tienen oportunidad de presentar exámenes, de asistir a cursos, e incluso de imputar las calificaciones reprobatorias que obtienen como resultado. Sin embargo pocos de estos procesos han prosperado, y la mayoría ha permanecido por veinte años o más en el mismo puesto, teniendo meritos para un ascenso.

“En los últimos veinte años no se la ha dado el merito a la gente sino a las relaciones que se tenga con el sindicato”. (Pedro Cortazar, entrevista, marzo de 2004)

C. Protección del trabajador: de problema y sanciones

El sindicato visto como una organización negociadora del conflicto, debe tener la capacidad de influir en los principales apremios en cuestiones laborales de sus agremiados. Y de lograr que estos salgan bien librados de la aplicación de sanciones, cuando estas son injustas, o incluso que le sean condonadas.

En un sentido ideal el sindicato vendría ser el defensor de los derechos de los trabajadores, negociar siempre a su favor, yendo en la búsqueda de mejoras en la vida y trabajo de sus sindicatos.

En el sentido práctico, volteamos al contexto político, en el apartado de Corporativismo, concluimos la debilidad de los sindicatos para poder intervenir en la política económica o en el incremento salarial, por el proceso de cambio del propio sistema.

En el caso del metro, esta flaqueza no es excepción en su sindicato, y más allá de lo que pudiera suponerse a primera vista, el sindicato ha sabido manejar las circunstancias a su favor, la no-posibilidad de exigir más de los que ya se tiene le ha resultado en ganancias de estabilidad a la planilla roja.

Esto es, los conflictos externos que pesan sobre las organizaciones laborales, el trabajador y sus familias como la crisis y el desempleo, generan una parte débil de la cual se pudo afianzar la planilla roja; así mismo la incertidumbre de influencia en el funcionamiento de la empresa ha actuado como una barrera invisible para no buscar la conformación de una organización de trabajadores que sobrepasara la representación formal ejercida por la planilla roja.

La mayoría de los trabajadores, incluso los que forman parte del sindicato reconocen lo difícil que resulta enfrentar las disposiciones económicas y políticas que han mermado los salarios y las prestaciones, dando por muy bueno al menos no perder lo que se tiene.

“Se convierte en un sindicato indigente que no hace la defensa de los trabajadores. Hay violaciones de las condiciones generales de trabajo, hay violaciones, por ejemplo, y muy concretamente a casi todo el reglamento de servicio médico, y no hay ni siquiera por iniciativa del sindicato o algunos de sus líderes, la defensa de tan preciada y estimada prestación, afectando la salud directa de los trabajadores y sus familiares. Esto quiere decir que el gobierno del Distrito Federal y la autoridad de la empresa, se aprovechan de esa falta de oficio de este representante sindical”.
(Stalin González, entrevista marzo 2004)

Un miembro del comité ejecutivo explica “nadie trata de hacer asambleas ni en las secciones, ni de manera general; pues si se llevaran a cabo, los problemas que se abordarían no serían resueltos por los representantes sindicales (dadas las

condiciones de deterioro del salario y del poder de negociación) y eso provocaría un choque entre trabajadores y sindicalizados, con el consiguiente debilitamiento de la parte trabajadora frente a la patronal” (Miembro del C .E. 7, entrevista abril 2004).

Como resultado los agremiados no recurren al sindicato para resolver sus principales problemas¹²⁷ en sus áreas de trabajo: situaciones de insalubridad, y de inseguridad. Tampoco acuden a la representación en auxilio para resolver sanciones o dificultades con los superiores en los puestos de trabajo, el trabajador enfrenta individualmente los conflictos laborales.

“Aquí todos sabemos que más vale defenderme por mi cuenta, es preferible que no esté la representación, porque sino es la misma representación la que me hunde. En ocasiones aún con todo que la misma parte de la empresa tenga mayores posibilidades de poder negociar y ser más benevolente. En ocasiones se vuelve más agresiva la representación sindical que la empresa”. (Miguel Rojo, entrevista abril 2004)

El sindicato ha funcionado como un mediador entre sindicato y empresa, pero no ejerce su papel de defensor. Para la mayoría de los entrevistados el sindicato más bien se desempeña como un intermediario en la contratación y como organizador del movimiento en el escalafón. El sindicato sólo trata de conservar el poder, pero nunca acciona a favor de los trabajadores (Pedro Cortazar, entrevista abril 2004)

“El sindicato sólo hace notas, oficios, circulares y cosas de ese tipo, pero no tiene un contacto directo con los trabajadores de las verdaderas necesidades y de los problemas que existen dentro de las diferentes áreas”. (Miguel Rojo, entrevista abril 2004)

En todo caso, el sindicato interviene más en conflictos colectivos, no tanto individuales, no obstante, reconoce un secretario del comité ejecutivo “depende como estén allegados a la dirigencia sindical, pues en la mayoría de los casos se deja a los trabajadores con sus problemas”.

¹²⁷ Depende del área de trabajo. Por ejemplo en transportación un conductor puede franquear una señal, romper las vías, dar marcha atrás al tener y eso es motivo de sanción y así podemos enumerar ejemplos, pero podemos señalar que los problemas de trabajo se pueden convertir en problemas jurídicos, accidente de trabajo y otros conflictos como los de autoridad, que son del terreno burocrático con los jefes (miembro del comité ejecutivo)

Por tanto la carencia de espacios de maniobra en beneficio de los trabajadores, se convierte en la parte débil del sindicato, es el talón de Aquiles, donde evidencia el nulo contacto de representantes con agremiados. Es el origen de la esquizofrenia, pues esta debilidad hace visible el desinterés de la dirigencia por las necesidades de la base, pero también sirve para ejercer coerción sobre aquellos que tratan de abrir espacios de negociación independiente del sindicato. La protección de la mano de obra de manera selectiva, permite al sindicato deshacerse de gente y grupos que se han manifestado en contra de ellos, en segundo lugar le permite delegar la responsabilidad de protección en los propios individuos, evitando la posible conformación de un frente común en contra del sindicato, pues los individuos han perdido la confianza en la organización colectiva y por último deviene en el repliegue de los trabajadores a las disposiciones sindicales en busca de la estabilidad laboral.

“Los que ya habíamos creado derechos de antigüedad nos replegamos al nuevo sindicato, preferíamos asegurar nuestro trabajo que jugárnosla al ver como despedían y sancionaban a otros”. (Mario Cepeda, entrevista diciembre 2003)

“Llegó el momento en que tuvimos que pensar dos veces las cosas para emprender acciones de oposición, la situación estaba muy difícil y de algo teníamos que vivir, así que tuvimos que pasar de la oposición al silencio para salvar la plaza...”. (Miguel Rojo, entrevista abril 2004)

D. Otras prestaciones

Por disposición del reglamento el sindicato está a cargo del funcionamiento de los 16 comedores, de la compra de los juguetes para el día de reyes, de la compra de uniformes y de calzado de seguridad. Por tanto se le da libertad para buscar a las empresas que presten el servicio de la manera más adecuada, de mejor calidad y a los mejores precios. El sistema esta facultado a elegir una empresa que ofrezca mejor propuesta a la elegida por el sindicato, esto como disposición del RCGT, y es la base normativa que da espacio de gestión al sindicato en el control de las prestaciones, aunado al apoyo de la empresa.

En este rubro de acción: manejo de prestaciones por parte del sindicato se distingue en las entrevistas, la división en dos tiempos: la época priísta y el gobierno del PRD. En la primera se afirma el férreo control del sindicato en la distribución de prestaciones excepto las prestaciones más importantes y básicas como el servicio médico, las bonificaciones al salario, puntualidad y asistencia, plan vacacional, capacitación y comedores no eran de ninguna manera condicionados, dado que se recibían directamente de la empresa. Pero en los rubros restantes era penoso tener que pasar lista en los mítines o en las elecciones, para ser merecedor del “boletito” canjeable por los juguetes del día de reyes, para ser merecedor de la ayuda para útiles escolares, el apoyo monetario (becas) para los estudios de los hijos o incluso para la entrega de uniformes (Sergio N. jefe de estación, marzo 2004).

La percepción general es que si bien no se ha quitado de forma total la ingerencia del sindicato en la distribución de prestaciones, si es evidente que se ha reducido el radio de coacción de la dirigencia sindical. Sobre todo en los rubros de juguetes, capacitación, uniformes y vivienda.

Antaño, el préstamo para vivienda también era un de los más condicionados, hasta que comenzó la gestión de Andrés Manuel López Obrador. Y a partir de la cual el trabajador no necesita como intermediario al sindicato para hacer su papeleo para lograr un préstamo o crédito para vivienda.

“Se puede afirmar que las prestaciones se manejan en forma de privilegios. Para lograr una prestación es necesario hablar con el secretario general, en caso de estar enterado del período de solicitud, que es muy difícil. Es decir hay que hacerle la faena”. (Miembro del C. E. 4, entrevista febrero 2004)

El sindicato siempre gestionó los préstamos de vivienda bajo el argumento de que a través de este era posible encontrar mejores presupuestos de constructoras, o más aún, de asegurarle al trabajador de que su plazo para ejercer la compra de una vivienda tenía una caducidad de 15 días (cuando esta es de 3 meses) y si confiaba su préstamo al sindicato, este haría una gestión especial para que no perdiera vigencia hasta que encontrara la vivienda a comprar. La adjudicación de casas habitación, por reglamento debe ser supervisada por el

comité general de vigilancia. Y este comité tiene la tarea de revisar todo lo relacionado con la entrega de prestaciones, pero siempre bajo la vigilancia del comité ejecutivo.

“Los prestamos, son privilegios, sobre todo los prestamos rojos (que consisten en un prestado de seis meses de sueldo), sólo se les otorga a la gente más cercana al comité ejecutivo, es decir que no se otorgan los prestamos por convocatoria y en cierto modo pasa también con la solicitud de las viviendas”. (Miembro del C. E. 2, entrevista enero 2004)

En el rubro de la compra de uniformes, el sindicato tenía en sus manos la concesión para adquirir la ropa y calzado necesarios para el desempeño de las labores, lo que redundaba en un negocio para algunos miembros del comité ejecutivo que habían conformado pequeños talleres. Y que con la entrada del PRD, se perdió dicha concesión.

Sin embargo, a pesar de la flexibilización en los aspectos ya mencionados, el derecho a la caja de ahorros y el acceso de los hijos al CENDI, sigue siendo parte importante de la fuerza que tiene la representación sindical. Estas dos prestaciones están sumamente condicionadas.

En lo que concierne la centro de atención infantil, que incluye el servicio de guardería hasta preescolar; para ser beneficiarios de esta prestación los infantes se deben registrar en una lista de espera y no se dan más de dos lugares por madre trabajadora. Pues bien, existen casos visibles de favoritismo al pasar sobre la lista de espera a los hijos de los allegados al sindicato, muchos de estos niños son nietos de los dirigentes sindicales y se sabe que muchas de estas familias llegan a tener hasta tres hijos en el centro.

Acerca del fondo de ahorro, esta se trata de una prestación irrenunciable que en el caso del metro se obtuvo a través de gestiones de la FSTSE, consiste en una caja de ahorros compuesta de aportaciones de la empresa y del gobierno federal. Pues esta prestación ha sido utilizada como una forma de presión a todos aquellos que organizaran acciones anti sindicales o que manifestaran su apoyo a

los *molucos*. Como se hace ver en las actas de asamblea del comité ejecutivo y que se encuentra en los anexos.

El hecho de que la empresa cedió el control de las prestaciones por el trabajo, como ayuda de útiles escolares para los hijos, control de becas, prestamos de la caja de ahorro, trámite de licencias con goce de sueldo, entre otros, es evidente porque para obtenerlas se hacían los trámites en el local sindical aunque la empresa tenía oficinas para ello.

Aunque todos reprobaban el proceder del sindicato en la gestión de la mano de obra, concluyen en que este manejo es sólo un resultado del apoyo político que tiene el ingeniero Espino y de los tejes en la política que abruma la realidad nacional. Es decir, los procesos para hacerse de alguno de todos estos beneficios se ven como necesarios dado que son valiosos.

Se reconoce lo difícil de obtener lo que por méritos laborales debiera ganarse, pero al tiempo se justifican y la sabiduría popular ayuda a salvar la pregunta de la aceptación de las humillaciones o el largo tiempo de espera: "el que quiere azul celeste, que le cueste".

Todo lo anterior evidencia el funcionamiento del sindicato, como una organización encargada de ofrecer protección, al igual que sí se tratara de intercambios en el mercado. Hartmut Kliemt (1979: 44- 46) afirma que las organizaciones protectoras ofrecen pólizas de resguardo, de manera similar a como nuestras actuales compañías de seguros ofrecen pólizas de seguro, y se encargan de no tener competencia. Aparte de los "protectores profesionales de derechos" de la organización protectora, ningún otro miembro tiene que hacer aportes directos de protección.

Silva Herzog (2000), señala que en los casos en que los grupos que ostentan el poder, lo tienen controlando y condicionando recursos, la interacción desemboca en una acción semejante a la compraventa. Y así es en este caso, los sindicalizados se comportan como en un mercado donde compran con su voto algo que necesitan.

6.2. Significados, lo que se dice y lo que se hace.

La gestión de la mano de obra por parte del sindicato, como ya vimos en el apartado precedente, se ejerce a manera de intercambio, es decir, las prestaciones y el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en las CGT, se entregan y distribuyen de acuerdo al grado de politización, a las muestras de apoyo al comité ejecutivo, y de la aceptación de la autoridad de la dirigencia sin ser sindicalizados aún.

Por ello este apartado se intitula *significados* pues habremos de concentrarnos en las concepciones que del líder, del sindicato, y de este intercambio, se elaboran entre los sindicalizados en las prácticas de la vida sindical, en la interacción entre las propias bases, y de estas con el liderazgo. Y que son producto tanto de la cultura de los trabajadores, como de las características de la propia dinámica en la organización. Con el fin de establecer la explicación de las formas de interacción nos enfocamos a explicar los efectos morales y afectivos del intercambio, indagamos en la explicación de las prácticas y reglas establecidas, y si estas explicaciones se tejen a la luz de una moral y si a la vez se establece un condena al proceder del líder.

Por otra parte, buscamos clarecer las percepciones de los propios secretarios de las comisiones sindicales y en general de los representantes sindicales, usando como guía la adhesión o no, al discurso del C. E.

A. Líder, sindicato e intercambios: percepciones de la interacción.

En la interacción¹²⁸ se da forma al tejido de concepciones de la realidad, una de las más importantes es la percepción del liderazgo, pues de esta imagen depende la aceptación de la subordinación, como señala Hyman (1981:80), de sus intereses a normas comunes y decisiones colectivas.

En este punto vale la pena remitirse a los postulados de Schumpeter, acerca del problema de la identificación del pueblo- gobierno (liderazgo – base, en este caso); el autor afirma que si se da un proceso de identificación con el líder el orden deviene en la entrega del poder a caudillos, y un ejercicio de autoridad como en el modelo de Weber (carismático, tradicional). Para impedir lo anterior, propone Silva Herzog Márquez (2000) es menester la competencia por el poder, así la democracia no significa el exterminio de la elite, sino su multiplicación para permitir enfrentamiento y acrecentar las propuestas ante los agremiados.

En las entrevistas, desde el primer momento, la palabra liderazgo remitía a una sola figura, es decir, la dirigencia del sindicato se materializa a través de un nombre, de un título: el ingeniero Fernando Espino. Con ello la organización toda: el sindicato nacional de trabajadores del sistema de transporte colectivo se resume en una persona, se visualiza como forma de poder personalizado¹²⁹, y se minimiza la estructura atrás de él, pues aunque se reconoce la existencia de un grupo de apoyo al ingeniero, el que marca el paso de la organización es él.

La figura de Espino se reviste de reconocimiento cuando los relatos rastrean en los orígenes del ingeniero. De ser un joven proveniente del estado de

¹²⁸ El propio Hyman esta admitiendo que la subordinación deviene de la conformación de normas comunes, compartidas gracias a que los individuos se producen a sí mismos en la interacción

¹²⁹ Weber distinguió la “personalización del poder” en la democracia de masas. Sobre todo como núcleo central, en el desarrollo de los partidos y de la democracia moderna. Ya que la influencia que ejercen los líderes, implica obediencia por parte de los subordinados, de tal manera esta se puede lograr, ya sea por coacción física o psíquica de alguna especie, pero también cabe considerar la acción consensual que es guiada por expectativas

Michoacán, que ingreso al sistema en un puesto de bajo rango escalafonario, Fernando Espino se convirtió en ingeniero, estudió en el Instituto Politécnico Nacional y logro colocarse en un mejor puesto. Después comenzó a participar en el sindicato desde las representaciones seccionales, posteriormente se integró al comité ejecutivo de Carlos Steck, como secretario de una de las comisiones del mismo. Perfilándose así en el activismo político dentro del sindicato.

Fernando Espino es una figura que surge desde abajo, llamarle “el ingeniero”¹³⁰ no es sólo referirse a su nivel de estudios, sino invocar al título profesional que para el colectivo es importante, considerando que hay trabajadores sine estudios que se han hecho en la práctica. Por la importancia de la concepción credencialista que predomina en la sociedad mexicana, Espino destaca por ser un profesionista, que se ha desarrollado en la práctica en su trabajo en el metro, es decir, es una persona que estudió y a puesto en práctica esos conocimientos, en consecuencia es capaz de ejercer liderazgo

Los sindicalizados que le otorga su apoyo, exaltan su formación y su trayectoria laboral y además perciben un toque paternal a su proceder, pues como padre reparte entre sus hijos el patrimonio del trabajo, a cambio de lealtad. El ingeniero (Espino) es como un padre que sabe ser generoso y equitativo, y por su empeño personal y meritos, ganó el derecho a manejar ciertos privilegios, y de manera personal asuntos colectivos desde su cargo sindical.

Además el ingeniero es también reconocido como un freno de la incertidumbre, pues como ya se vio con anterioridad, la inestabilidad de la economía provoca temor en los sindicalizados, y Espino es la cura a ese temor.

Esto evidencia que los beneficios sindicales más que constituirse en un patrimonio, permiten generar una relación de clientelismo con los agremiados. Pues ese reparto de bienes escasos se da con la condición de lealtad. Y así se construye una relación de subordinación.

¹³⁰ Los otros secretarios generales que ha tenido la planilla roja son licenciados, y cuando fueron sus gestiones, la palabra clave era “licenciado” con un toque de superioridad.

La de la influencia política de Fernando Espino, se relaciona con un fenómeno que genera rechazo por las secuelas en la vida nacional: el influyentismo, la corrupción y el compadrazgo. Pero al mismo tiempo se justifica la existencia de este proceder con el argumento de que el que lo ejerce es porque lo merece, pues ha trabajado en su entorno y con sus relaciones de manera tal que le brinda resultados.

Por ello la figura de Espino remite al tipo de liderazgo carismático enunciado por Weber, el carisma como cualidad, que no necesariamente es extraordinaria de una personalidad, por cuya virtud se la considera en posesión de fuerzas sobre naturales o sobrehumanas – sino que basta con que por lo menos se consideran extracotidianas y no asequibles a cualquier otro y lo importante es cómo se valora por los “dominados” o adeptos (Weber, 1992: 193). Así los adeptos a Espino, se consideran demasiado lejos del control que ejerce sobre la organización laboral.

El liderazgo carismático de Espino, sería parcial porque en efecto tiene como origen la posesión de relaciones influencia política que lo han consolidado y permitieron que este hombre que comenzó como un trabajador cualquiera, supo relacionarse y poner en juego sus alianzas con políticos y con los administradores del STC, es decir, se ve en él al mexicano que “sabe hacerla”. Por tanto el aglutinamiento de las bases surge de su discurso y en la habilidad de generar en sus agremiados la idea de lo que el sindicato cede ante la empresa es de menor importancia frente a los logros. Además utiliza la filosofía del discurso de la explotación: el patrón-gobierno, el patrón tirano, los abusos de la empresa respaldada por el gobierno y el sindicato como la instancia de defensa de los derechos de los trabajadores¹³¹.

Todo lo anterior es resultado de la militancia de Espino en el partido político antaño hegemónico, el PRI, esto en cuanto a la importancia de la

¹³¹ Revista sindical *Trinchera*, varios números, ver en anexo algunos ejemplos.

adquisición de habilidades en la negociación y en el manejo de las relaciones políticas.

Aspecto que Seymour Lipset subrayó en su obra, con la afirmación de que los líderes de las organizaciones sindicales que logran mantenerse en sus puestos por largos períodos es porque poseen las habilidades de organización mediante programas educacionales. Por ejemplo la capacidad para pronunciar discursos y dirigirse al colectivo, estas habilidades no se adquieren en el trabajo, sino por lo general de acuerdo a las observaciones de Lipset, es en las iglesias y en los partidos políticos (1953).

Se identificó otro grupo de trabajadores que reconoce sus meritos de ingeniero y trabajador del sistema, pero que descalifica su proceder como líder, precisamente por sus vínculos con el partido revolucionario institucional.

Comenta Miguel Rojo "Se ejerce un liderazgo autocrático, Espino hace el papel de un director, no el de un representante", Pedro Cortazar asegura "el liderazgo de Espino es a la vieja usanza del PRI, se reserva el derecho de hacer política y trabaja sólo para sus intereses de partido o personales. Y en el mismo sentido expresa Marco:

"El trato que te dan en el sindicato es humillante, muchas veces me hablaron con groserías. Yo tengo una idea de esa gente muy mala, tengo mucho rencor. Este señor (Espino) se sirve de los jóvenes que tienen preparación (y que gracias a él trabajan en el sistema) pero les falta educación pues no tienen idea de lo que es un buen sindicato". (Marco, entrevista, marzo, 2004).

Tenemos entonces que aunque una proporción de los entrevistados tiene una percepción de carisma en su líder, esto ad indicios de que estamos ante un liderazgo autoritario construido a fuerza de la persecución, el despido, represión y el manejo a discreción de los recursos necesarios, que van hasta el atropello de los derechos de los trabajadores.

Se critica el autoritarismo, el liderazgo personalizado que da pie a compadrazgos y corrupción, sin embargo, para los trabajadores, todo esto forma

parte del tejido sociocultural del país, en consecuencia es natural, criticable, que puede ser rechazado y pero que no se impugna:

“...porque así son las cosas en México, porque nadie quiere organizarse, porque es mejor cuidar el trabajo que organizarse para defender el derechos de muchos que quizá ni te lo agradezcan, denunciar o contraponerse al orden establecido por Espino significa perder el empleo, el rol de descanso, la línea de trabajo cerca de casa, el servicio de la guardería, la posibilidad de que un familiar ingrese a trabajar, si me rebelo pongo en juego mi bienestar económico por una causa perdida...”. (Lucia, taquillera, entrevista abril, 2004)

Los que manifiestan su desacuerdo con el ejercicio de la planilla roja, se atrincheran en la posición de privilegio: esto es, al considerarse conscientes de la realidad en el sindicato, no se identifican con el resto, ejercen una abstención racional porque no están de acuerdo con el proceder del grupo hegemónico, más sin embargo no buscan la organización colectiva porque no creen capaces a sus compañeros de integrarse a un movimiento así, entonces ellos mismos aportan al predominio de la individualidad. Y la importante significación que otorgan al don de mando, es el centro de la polémica, pues la consideración de los que no aceptan emitir su voto abiertamente, es que hay problemas con el tipo de liderazgo, pero aunque se aseguran las propiedades negativas del ejercicio de poder, no se deja de creer que es su forma natural en México, y que todas las estructuras sostienen la modalidad vertical.

Esto es, a pesar de la visión negativa de “los conectes” y las recomendaciones que permiten brincar a los que han generado derechos por antigüedad, por experiencia e incluso por formación académica, se minimizan ante la capacidad de lograr precisamente ese salto. Preguntamos a los entrevistados porque los trabajadores aceptan que las prestaciones se distribuyan a manera de privilegios, si todos afirman categóricos “las prestaciones son de todos no del sindicato”, la respuesta es que el orden establecido no deja poros para influir en él. Y más aún, como señala un delegado sindical:

“Vale más saberse colocar a la buena o a la mala que esperar con la honestidad como compañera del desempleo, en todo caso no es deshonesto esperar colocarse en un empleo siguiendo las reglas del juego establecidas, así ya están las cosas, desde que uno llega y no queda de otra..”(Alberto, entrevista abril 2004).

El propio trabajador se exonera de su participación en el sistema de privilegios, se visualiza como personaje neutro al orden establecido porque no participo del proceso de conformación, o más aún, se siente ajeno porque critica ese orden y manifiesta su desacuerdo, empero, aceptan la forma de interacción y se someten al ritmo del mismo. Con ello son parte activa no sólo de la permanencia de la dirigencia, sino del propio régimen que dicen rechazar, el silencio mismo, el repliegue es un voto a favor de la planilla roja.

Ahora, también hubo condiciones que marcaron el orden establecido, como señala Gibb (1958), la consolidación de un liderazgo es a la par la conformación de normas y sanciones que a la larga se aceptan como las adecuadas, es decir, el liderazgo no sólo implica que los seguidores acepten las propuestas del líder y las apoyen, también implica que asuman las reglas y acepten los castigos como sanciones justas.

En el caso del sindicato del metro, el proceso alterno de formación del liderazgo, de las nuevas normas y sanciones es claramente visible; la modificación de los estatutos y de la gestión en la mano de obra son las bases de el mismo. Así como el apoyo total de la empresa al sindicato para aplicar sanciones y despedir a los trabajadores que mostraran desacuerdo con las posturas de la planilla roja. A las bases se les sometió a la represión, condicionando la estabilidad en el puesto de trabajo y los derechos laborales, con el sacrificio de los líderes más visibles, la mayoría quedo escarmentada. Y con el renovación de personal se quedó atrás el recuerdo de las gestas del sindicato de Ariel Macías, los trabajadores que aún consideran que aquella fue una verdadera representación democrática son los menos, y son los que están a punto de jubilarse, las nuevas generaciones no se preocupan por las otras experiencias sindicales y se limitan a reconocer al sindicato de Espino como el que otorga las plazas y los beneficios.

Precisamente en esta idea del sindicato como dador de bienes, se genera una relación de lealtad, el trabajador al obtener su plaza se siente en deuda con los miembros del sindicato que le apoyaron, o con el propio Espino por su

“generosidad”. La demostración de agradecimiento va desde la confirmación de la planilla roja con el voto, la participación de mítines y marchas, colaboración en las elecciones al formar parte de la comisión que lleva la urna, el soporte en los paros realizados en las últimas fechas así como el apoyo incondicional a las propuestas del líder. Mientras más se haga evidente la lealtad, más ventajas gana el trabajador, comenta Stalin González (entrevista, 2004) que un trabajador que se ha ganado las contemplaciones de la dirigencia puede: “ausentarse por causas de salud varias veces a la semana, retirarse antes de terminar su turno, hacer uso de permisos para no laborar, más días de los que corresponden de acuerdo a la antigüedad”. Narra Marcos:

“Una señora que es conductora del turno de doce a seis de la tarde, evita a toda costa hacer el cambio de vías al que estamos obligados todos los conductores, y para lo cual estamos capacitados y bien equipados, con guantes y zapatos que nos aíslan de la electricidad, ella argumenta que le da miedo la electricidad (entonces como es que es conductora, gente así no cubre el perfil, pero tiene su recomendación), así que tiene permiso para irse antes de su última vuelta para no hacer el cambio de vías. El permiso es por enfermedad, pero todos le hemos visto que se va para andar con su esposo, que también es conductor, pero en la línea café. Y andar en la cabina de conducción sin autorización de la central está penalizado, pero ellos tienen sus permisos especiales”. (Marco, entrevista marzo 2004)

Aunque no por contar con el apoyo de la dirigencia para ingresar al sistema, los trabajadores se convierten en los más activistas. También una manera de cooperar es la no participación, la segregación de las actividades sindicales. Muchos de los que pasaron por el tortuoso proceso de el pase de lista y las faenas en el edificio sindical, ingresan a laborar en el metro de alguna manera sometidos al orden establecido, con la aceptación de una autoridad que desde antes de ser sindicalizado ya le exige que respete los cánones. Sobre todo es en ellos en los que se agudiza la esquizofrenia política, ya que se retraen a causa de la mala experiencia, pero desean participar para cambiar la situación. Empero saben que no es fácil convencer a sus compañeros e ir en contra de lo establecido, por ello, se refugian en su sí mismos, se aíslan, conviven poco o de manera superficial con sus compañeros (que si se sienten obligados a la lealtad) para no caer en discusiones acerca del agradecimiento que se le debe al comité ejecutivo.

De la vocación a la burocracia.

En lo que respecta a la relación del líder con el resto de la estructura sindical, utilizamos el postulado de Seymour Lipset (1953), acerca de las características de los trabajadores que participan activamente en la actividad de la organización sindical.

Lipset señala que los dirigentes sindicales pueden ser por vocación y por carrera, los primeros son aquellos que al ser partícipes de agrupaciones políticas o sociales, buscan la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, mientras que los segundo se insertan en la vida sindical en búsqueda de un estatus, de una mejor posición en su trabajo y en su nivel de vida. Sin embargo, reconoce el autor, los propios dirigentes que por vocación llegan a ocupar cargos de dirección, se convierten en líderes por carrera, por las propias presiones de los cargos, para lograr la estabilidad del sindicato y evitar posibles riesgos. De forma que llega un momento en que el reclutamiento de nuevos miembros de la dirigencia es por medio de mecanismo burocráticos y ya no por vocación.

En el caso del sindicato del metro, el proceso de transformación de representantes de vocación a representantes de carrera en efecto se realizó, desde el propio líder, Fernando Espino formó parte del que se conoció como el primer sindicato democrático, y llegó a los cargos por los votos y el consenso que generó en sus sección sindical; de igual forma muchos de los colaboradores actuales formaron parte de los comités de otro sindicatos y se involucraron en el activismo sindical por vocación, por interés personal y con miras a las mejoras laborales para todos los que se desempeñaban en el metro. Es decir, la mayoría de los secretarios del comité ejecutivo y de las seccionales cuentan con experiencia en la vida sindical desde las primeras experiencias de organización; muchos son de los trabajadores de primeras generaciones, empero han ido atenuando su vocación de "lucha obrera", para adaptarse a la organización tanto del sindicato como de la empresa y por que no decirlo, de la situación económica , que también provoca inseguridad y zozobra.

Precisamente esta es una de las críticas más duras que la oposición lanza contra los representantes sindicales, su paso de las experiencias anteriores del sindicato a las filas de Espino, pues representa una traición y un haber renunciado a sus ideales, sobre todo a sus principios.

Lipset asegura que la transformación de la vocación en carrera, es debido al propio orden que se debe instaurar a partir del aumento del número de agremiados, y como búsqueda de la estabilidad de la organización de los trabajadores. Por ello, no sólo Espino se reelige, la mayoría de los secretarios han ocupado cargos diversos durante los veinte años de la hegemonía de la planilla roja. Y es rara vez la que se registran cambios drásticos¹³², como expresa un miembro del C. E. 7 en entrevista:

“Precisamente destituciones, no existen, más bien en los cambios por las elecciones algunos desaparecen y aparecen otros. Alguna vez han regresado a alguien a su área de trabajo, pero no es una constante. Porque así es la política aquí: el secretario general es quien decide quién se queda y quién se va y las razones son por diversa índole”.

Los representantes sindicales se han adaptado y cooperado para asegurar la permanencia de la planilla roja, en primera porque ocupar un cargo sindical en definitiva es una situación que le otorga un estatus diferente al de sus compañeros de trabajo pues va acompañado de ciertos privilegios, en primer lugar destaca la compensación económica que reciben los casi trescientos miembros del sindicato¹³³: 1800 pesos mensuales, además del ingreso de acuerdo a su cargo laboral, que oscila entre los 7000 a los 4000 pesos¹³⁴. Salario que siguen percibiendo a pesar de no laborar en dichos cargos desde hace veinte años. Pues existe una tramitología con la que los representantes sindicales están exentos de

¹³² Como lo pudimos comprobar con la comparación de las listas de los miembros del comité ejecutivo. Y que se cotejo también con actas de asamblea, documentos varios del sindicato como firma de convenios con la empresa, y las modificaciones a los estatutos.

¹³³ Este número fue obtenido de informes de la empresa en los que se especifica el número de personas que poseen el permiso para faltar a sus actividades para desempeñarse como representantes.

¹³⁴ 7000 pesos es el sueldo de la categoría más alta de los trabajadores, el salario más bajo es de 4000, más prestaciones varias, por ejemplo un empleado administrativo gana 5500 mensuales, más apoyo para pasajes, vales de despensa, boletos para el comedor, ayuda de renta entre otros más.

presentarse en su lugar de trabajo para desempeñarse en sus funciones sindicales. Cabe señalar que fue la planilla roja la primera en lograr el apoyo económico a los miembros del sindicato y el permiso indefinido para ausentarse de su actividad laboral.

Precisamente por esta circunstancia aunque en ocasiones los propios secretarios manifestaron su desacuerdo al estilo de dirección del ingeniero Espino, cooperan para que este se mantenga. En las entrevistas a los miembros del comité ejecutivo hay una constante: la mención de la fórmula: “regresar al lugar de trabajo”, que significa la pérdida del estatus y del privilegio de ganar un sueldo superior, desempeñando actividades más sencillas que las del lugar de trabajo. El horario laboral en el sindicato es de las diez de la mañana a las seis de la tarde, de lunes a viernes y descanso los días festivos. Su calendario se adapta al calendario burocrático, y las vacaciones se otorgan de acuerdo a la categoría laboral y antigüedad. Un secretario expresa:

“La principal tarea de los representantes sindicales son cuestiones administrativas. Que vienen de los trabajadores con algún problema se les da orientación. Otros se dedican al “dolche parlante”. Los más cercanos al secretario general son el secretario de finanzas, prestaciones sociales (comedor y otros), secretario del trabajo y la secretaria de organización. Ellos si tienen un agenda precisa, de la que no participamos todos”.

De las entrevistas con los miembros del comité ejecutivo se desprende la idea de un orden natural de corrupción, es normal que se pida el voto a cambio de una plaza, rendirle pleitesía al secretario general es ganarse la plaza de algún familiar, es válido cualquier proceder que resulte en beneficios. Dichos beneficios no sólo en el sentido del individuo calculador racional, que a cada paso conjetura cuanto gana y cuanto pierde, sino que es el individuo que se adapta a la realidad y procede al estilo de la selección natural de Darwin: los mejores son los que permanecen y sobre todo mejoran su posición como lo ilustra este diálogo que puede escuchar durante la comida en un día cotidiano en el comedor del sindicato¹³⁵:

¹³⁵ Este comedor se localiza afuera del edificio sindical, enfrente del mismo, en la avenida Tacuaba, en un inmueble que antaño albergó las instalaciones del CENDI para los trabajadores del metro. Y al que podía ingresar gracias a la valiosa ayuda de uno de los miembros del C.E.

“- Tú nada más hazte amigo de todos, dales por su lado, y como que los apoyas y estás de acuerdo con ellos, y vienes acá a las oficinas y me reportas todo, y yo te aseguro que en menos de lo que te crees te dan un mejor puesto, porque eso de andar en los talleres es una friega. -Pues si, la verdad es que esa plaza no me gusta pero fue la única que se abrió, pero le voy a hacer como me dices para que me cambien rápido. - Si tu investiga, trae detalles y nombres y aquí lo arreglamos, como David, ¿si lo conoces?. - Si es el primo de Lalo. - Sí él, estuvo nada más seis meses de ayudante en almacén y cuando salió el otro sindicato, el vio quienes hacían las reuniones y vino para acá y mira (trueno los dedos) hizo los exámenes y lo subieron de volada de categoría” (Dialogo en el comedor del sindicato entre un secretario del C. E. y un joven que empieza a trabajar en el metro gracias a su recomendación. Observación del edificio sindical, marzo 2004)

B. Legitimación o la vivencia de la cultura “del ya ni modo”

Ahora nos remitimos a lo informal, porque del análisis de las elecciones concluimos como la planilla roja busca su legitimación recolectando los votos, situación que rebasa la estructura y disposiciones formales. Ergo si la base legal del sindicato es rebasada por el propio grupo hegemónico ¿en dónde radica su legitimidad? ¿cómo es la interacción entre el liderazgo y las bases? ¿cómo se genera el otorgamiento del control por parte de la base al comité ejecutivo y a la vez cómo se manifiesta?

La legitimidad entendida como atributo (Bobbio, 1996) de los encargados de tomar decisiones, de lograr consenso entre de aquellos que los eligieron para asegurar obediencia sin recurrir al uso de la fuerza; la legitimidad se logra cuando la obediencia se convierte en adhesión.

Es posible afirmar que en el caso del SNTSTC la adhesión se consiguió a través de la represión, a modo de escarmiento: castigar a los más visibles para minar la base de apoyo del sindicato depuesto.

En los primeros años de gestión de la planilla roja el poder se apoyó más en la fuerza que en el consentimiento. La convicción de los dirigidos respecto del derecho a mandar de los gobernantes no era completa. En este caso, el principio de legitimidad, en lugar de sostener al poder, y generar consenso en el proceder del

liderazgo, necesitaba ser sostenido por el poder en sí mismo para proteger el orden en gestación de las oposiciones tanto de los activistas en defensa del comité depuesto, como de los trabajadores que sin involucrarse del todo en la vida sindical manifestaban desacuerdos en la gestión de la mano de obra y la influencia que iba ganando la organización sindical.

En consecuencia, la planilla roja ejercía sus funciones de representación apoyado en reglas y principios que la base no decidió, ni definió, sino que se ejerció el poder de manera represiva con el uso de la fuerza que la empresa le concedió a la organización sindical. Con ello, la planilla roja modificó las cuestiones formales para sustentarse en una base legal, los estatutos y la estructura de la organización.

En todo caso distinguimos un proceso inverso de consolidación de la legitimidad, ya que esta no surgió del reconocimiento de los representados, sino que la empresa invistió al sindicato con los instrumentos que le permitirían ganar adhesión.

Viendo el proceso de construcción de la legitimidad, sin determinantes específicos podemos decir que tiene tres etapas, la primera es la generación de consenso, la segunda un consentimiento participativo y la última de adhesión. En el caso del SNTSTC la represión sustituye al consenso, y el consentimiento es de tipo patrimonialista, finalmente la adhesión individualizada.

Nos referimos a consenso como el otorgamiento de la responsabilidad del buen funcionamiento de la organización, depositada en los representantes; por ello consideramos que el consentimiento sería de tipo participativo, pues remite al compromiso de impulsar la obediencia de sus mandatos, es decir, nos alejamos de la idea de delegación, pues el trabajador como participe de la organización debe ser responsable en la toma de decisiones y buscar participar de manera indirecta a través de sus representantes en la definición del rumbo del sindicato, por ello el último momento sería la adhesión porque el individuo cede parte de su responsabilidad para participar más activamente y no para dejar de hacerlo. Por

ello la adhesión representa colectividad, es la expresión de la decisión individual de ceder a cambio del bienestar común.

En cambio cuando la planilla roja llega a la dirigencia, debe sustentarse en el uso de la fuerza, represión que provoca en los agremiados apatía, la esquizofrenia política, de la que habla Wolf¹³⁶, pues los canales de participación se cierran de modo tal que impiden la influencia de los miembros en la toma de decisiones y en la participación mismo, así los sindicalizados no sólo delegan sino que relegan la responsabilidad de dirección a cambio de la estabilidad en el empleo, así el consentimiento se vuelve patrimonialista, pues el grado de aceptación de la dirigencia está definitivamente ligado a los beneficios que esta le pueda otorgar al trabajador o a su familia, por ello el consentimiento patrimonialista lo otorgan prácticamente todas aquellas personas desean otras formas de representación, pero que no hacen nada material ni expresan de forma activa ese repudio.

Logrando así una adhesión individualizada, puesto que el apoyo sindical y las prestaciones laborales son manejadas discrecionalmente a manera de privilegios. La adhesión no culmina en la expresión de la colectividad, sino en la protección del puesto de trabajo, del ascenso en el escalafón, en fin, la adhesión consiste en la conformidad forzosa que genera inacción.

La adhesión al sindicato es resultado del condicionamiento de las prestaciones más importantes, en consecuencia se desarrolla un sistema de relaciones basado en el compadrazgo y el clientelismo. Tanto miembros del comité ejecutivo como los trabajadores entrevistados, aseguran que los trámites son más ágiles cuando se trata de los mejores amigos y sus familiares de los dirigentes sindicales, estas personas son los que más rápido son contratados, más rápido ascienden en el escalafón y los que tienen una red más numerosa de familiares que son trabajadores del STC. En otros casos, ya no muy frecuentes en la actualidad, que

¹³⁶ Wolf, op. cit.

el buscador de empleo se convierte en un cliente dispuesto a pagar en forma monetaria por la plaza. En voz de dos entrevistados, en diferentes momentos (Stalin González, y Delfino, delegado sindical), conocemos la historia de un número considerable de trabajadores (200) provenientes de un poblado llamado Miraflores, situado cerca de Valle de Chalco, que a cambio de la plaza en el STC, debieron entregar al dirigente sindical la cantidad que recibieron por concepto de fondo de ahorro, el primer año de trabajo, que en el caso del ahora delegado constó de 28 mil pesos.

A decir de los integrantes del comité ejecutivo, en este proceso nunca se involucra dinero, ni el comité “vende” las plazas:

“El sindicato administra un patrimonio que tienen los trabajadores del metro, al garantizar a las familias un trabajo para algún miembro. Y es verdad que se dan ciertas preferencias, pero es por lo mismo de la antigüedad del trabajador que recomienda a su familiar o por sus meritos laborales, pues si fuera de otra manera el sindicato solaparía a gente que no se entrega a su trabajo y que a veces hasta es holgazana”. (Miembro del C. E. 7, entrevista abril 2004).

En vista de lo anterior, la legitimidad del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, es un reflejo del propio ejercicio del poder de la dirigencia. En otras palabras, la planilla roja no sólo impuso un orden, una forma de ejercer el poder, sino que al mismo tiempo generó la interacción necesaria para justificar ese orden. Gracias al apoyo exógeno al sindicato, que recibió la dirigencia de las autoridades de la ciudad y por consiguiente de los funcionarios de la empresa.

En este caso aplicamos la idea de Duverger, quien sostiene que “ en cada sociedad se forman ideas particulares sobre la naturaleza y las modalidades del poder y la obediencia [...] Se puede definir la legitimidad como la cualidad que presenta un poder de ser conforme a la imagen del poder que se considera válida en la sociedad considerada.”

En el caso que nos ocupa la visión del poder es negativa, la adhesión es resultado de los intereses que se ponen en juego, de los bienes “que oferta” el

sindicato, con la consiguiente apreciación de que el orden existente es imposible de remover, hasta los más optimistas dejan escapar una expresión acerca de la casi inmovilidad de la verticalidad. La idea de la globalidad, de la deuda externa presiona demasiado la concepción de los sindicalizados:

“Difícilmente podemos intervenir en mejoras a nuestro salario o prestaciones, por el hecho de que todo esta determinado por el Banco Mundial y difícilmente como sindicalista puedes romper ese orden impuesto desde arriba” (Pedro Cortazar, jefe de estación, entrevista marzo 2004)

La esperanza que significaba, la alternancia en el poder y la instauración de la democracia en el país, se diluyó, después de casi seis años de cambio de gobierno en la ciudad y de la administración del metro, y sin embargo el poder de Espino sigue en pie, ha sufrido varios reveses entre los que se cuentan la pérdida del establecimiento del rol y ubicación del lugar de trabajo y el control de algunas prestaciones, pero la muestra de su fortaleza es el cambio de nombre al sindicato y la gestión de la secretaría general tres veces consecutivas.

Por ello los sindicalizados se encuentran en el exacerbamiento de la esquizofrenia política, es decir, en el sindicato se refleja las consideraciones que los trabajadores como ciudadanos tejen en cuanto a las actividades políticas, y en el ambiente de desprestigio de las mismas y por la precariedad del orden político (Escalante, 2004) los trabajadores se dejan llevar por el abstencionismo sin propuesta, en la idea de que el sindicato se ha consolidado, que tiene una raíz inamovible en el orden de las cosas antes de la transición democrática, porque aunque la relación entre gobierno - patrón y sindicato sea de conflicto, los procedimientos y la organización de la vida sindical sigue siendo la misma.

Como explica Stalin González (entrevista, marzo 2004)

“Hasta donde sabemos no existe lineamiento del gobierno para con el líder moral de este sindicato. Sin embargo, es notorio que muchas prácticas y conductas que existían cuando gobernaba el PRI se han seguido dando aunque han pasado más de seis años de nuevo gobierno, con eso este líder ha logrado sobrevivir, es de anotarse de una forma contundente, no hay sindicato *charro* que subsista sin el subsidio del patrón o del gobierno, lo que significa de una forma clara que si ha subsistido es porque tiene líneas económicas de subsistencia toleradas por la

administración. Quiero decir de forma clara sin evasivas, transparente que es de estimarse y se sospecha más aún a confesión de funcionarios de nivel alto del organismo que he sabido: el sindicato sigue teniendo participación y contratos de obra y contratos de servicio, y muy probablemente en adquisiciones. Esto debe ser así ya que no existe otro modo en que hubiera subsistido si no tiene líneas de financiamiento. Su partido esta en situación tan desmejorada y su prestigio como militante y líder de ese partido que no le permite ser subsidiado, por no ser de los preferidos y favoritos del PRI. Así las cosas, lo que existe es tolerancia, que más bien parece complacencia”

En este panorama, el trabajador actúa para sí mismo, en un exacerbamiento de la individualidad. Mientras que los representantes, se atrincheran en la aparente política de “no hacer nada”, de manera que actúan cuidadosamente para equilibrar los cambios que golpean a la organización y buscan generar un equilibrio, para así ir persistiendo en su nicho.

En palabras de Fernando Escalante (2004: 71), sucede que se conserva este equilibrio entre un orden jurídico que con frecuencia es impracticable y un orden práctico que resulta injustificable.

“El sindicato solo trata de conservar el poder, pero nunca acciona a favor de los trabajadores”. (Pedro Cortazar, entrevista, marzo 2004)

“Siento frustración porque vimos canceladas muchas de nuestras aspiraciones a tener un trabajo mejor remunerado, más digno. No nos lo merecemos, y tenemos una espina clavada desde hace 20 años”. (Pedro Cortazar, entrevista marzo 2004).

En este comentario se resume la impresión general de los trabajadores, como enuncia Aziz, al respecto de las transiciones: todas tienen algo en común: el matiz de grises porque hay una perdida significativa de las expectativas (Aziz, 2003).

Los trabajadores han decidido preocuparse por desempeñarse en su jornada laboral, sin intervenir en acciones colectivas, los que se dicen activistas, más que nada se apegan al discurso de la dirigencia, “el estado-patrón como tirano, opresor de los obreros”, y justifican las acciones del sindicato a través de el argumento de la defensa de los derechos laborales.

En general en los trabajadores del metro, existe una visión instrumental utilitaria, el sindicato es visto como proveedor de bienes, servicios y seguridades , en términos de Weber, los seguidores emprenden la acción por motivos e

intenciones propios, acción consensual que es guiada por expectativas, que en este caso son exclusivamente de tipo monetario. Y de estatus y prestigio en el caso de los representantes.

Por el lado de las bases, que permanecen sin participar, la crisis económica se manifiesta como un lastre, que limita la intervención en la vida política del sindicato, por la inseguridad que le provoca perder un empleo bien remunerado y con prestaciones que hoy, son difíciles de conseguir. La crisis económica limita las posibilidades de organización pues un trabajador sindicalizado, reconoce Samuel Schmitd (2003) "tiene que luchar contra la crisis económica, contra las disposiciones políticas que le restan prestaciones o limitan sus derechos laborales".

Asegura Samuel Schmidt (2003), que la crisis económica desmoviliza a las masas y enfría el espíritu de lucha y rebelión. Los sindicalizados del metro no están exentos de esta observación. Es posible considerar a la crisis económica y la débil protección de la mano de obra, como el origen de la debilidad del activismo sindical. Dado que la incertidumbre que cerca al trabajador, lo lleva al extremo del individualismo, e impide la expresión de exigencias de prácticas legales y legítimas que den fuerza y forma a la dirigencia sindical.

Todo esto como resultado de los años de represión y acoso laboral, el miedo a perder el empleo, o las prestaciones se convierte en demanda conservadora, al amparo de la sabiduría popular del refrán de "más vale malo conocido que bueno por conocer", absolutamente todos, los que apoyan a Espino, a los que les resulta indiferente, y los que manifiestan su rechazo, toda la base sindical espera que las cosas no se transformen drásticamente, es preferible renunciar a beneficios posibles con sindicato democrático, que perder beneficios reales que conserva de alguna manera la representación hegemónica. Y esto no es más que el reflejo de la actitud ciudadana en el país entero, la negación de apoyo a las grandes transformaciones por el temor a la zozobra.

Así el miedo desempeña un papel fundamental en la consolidación de la dirigencia roja. Si bien, en la actualidad los caso de represión o acoso laboral son

cada vez más escasos, en los primeros años fue el arma que la planilla roja blandió sobre sus adversarios con resultados evidentes. El resto de los trabajadores reconoció en el despido de sus compañeros, activistas, la necesidad de permanecer al margen de las actividades políticas, con la exigencia de la delegación del ejercicio del poder.

Y así se da una fusión de conceptos, el sindicato se equipara de inmediato al ejercicio del poder personal, con el manejo de privilegios, e influencia en los niveles de gobierno. Aunque la idea nos parece simple y nos conduce a las relaciones corporativas en proceso de cambio, nos da luz acerca de la importancia de la "convivencia" entre fuerzas antagónicas: sindicato – empresa – gobierno – base trabajadora, de manera que todos ganen, o que al menos no sea tan visible que unos pierden. Lo que podría muy bien nombrarse como solapamiento, entre las cuatro fuerzas: la empresa concede privilegios al sindicato a cambio de la compactación de plazas, de la firma de las CGT y otros ejemplos más; acuerdos en los que el gobierno no está ausente, pues como administrador de la ciudad el jefe de gobierno toma decisiones que afectan al metro y al sindicato. Y finalmente la base trabajadora solapa los veintitrés años de planilla roja porque continúa votando, porque hace evidente el pesimismo que permea a nuestra sociedad: las cosas son así y nadie puede cambiarlas.

Así se da una confusión entre democracia y representación, las gestiones de las CGT, y el manejo de la mano de obra se equipara con democracia, y la falta de la misma no es un problema dado que es parte del orden natural.

Reflexiones finales.

En primer lugar es justo afirmar que sin contrariar la percepción general de que el trabajador del metro es privilegiado, por todas las prestaciones que tienen, los entrevistados se dicen orgullosos de laborar en el sistema. Aunque por otra parte se muestran quejosos ante la disminución de la capacidad adquisitiva de su salario y el demérito que se le da a su trabajo, dado que es una actividad especializada, de años de aprendizaje y que al no ser pagada a un precio justo, - el cual sería un salario que satisfaga todas las necesidades- , no es valorada adecuadamente.

Uno de los temas más constantes en las entrevistas fue el interés en la mejora de la calidad del servicio y tiempo de transportación, para el trabajador es importante encontrar la manera de lograr consenso con la empresa para favorecer al usuario con la disminución de tiempos, mejores instalaciones, y el otorgar un servicio de calidad y a su vez que esto redunde en beneficios laborales. Tema que es urgente plantear dadas las condiciones de transporte en la ciudad.

En este estudio de caso el análisis de la construcción social de significados en la interacción sindical, nos permite observar el desdoblamiento de una serie de dimensiones que conforman el concepto de democracia y legitimidad para los trabajadores, aglutinados en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Metro. En definitiva, la percepción individual en la interacción toma forma de acuerdo a los bemoles de la cultura en la que se vive, que nos remite a la sociedad, a los patrones de comportamiento y estereotipos que se generan en el transcurso de la vida social.

Durante las entrevistas se discutió mucho acerca de la percepción de que en el sindicato no existe la democracia, sin embargo, sí es posible identificar las fuentes de la legitimidad de una dirigencia con antigüedad de veinte años.

No existen, pues, mecanismos precisos de una democracia formal en el sentido de los autores que nos guiaron, pues desde las disposiciones estatutarias, esto es, desde las normas y reglas se posibilita el proceder informal que se observó en las prácticas tanto en el proceso electoral, como de toma de decisiones. En los que el comité ejecutivo juega el rol central; y que además se justifica por los miembros del mismo e incluso por la base. Y en efecto, apegándose al discurso de la dirigencia, afirman todos los delegados y secretarios que el sindicato elige a sus dirigencia de manera democrática, por tanto la toma de decisiones es en el mismo tenor.

Así, el rompimiento entre el concepto y su experiencia de democracia es drástico, definen democracia de manera poco satisfactoria, no sólo porque no se distinguen características específicas del proceso de elecciones, sino que al basar el concepto de democracia en la administración de la mano de obra, que el comité ejecutivo posee, se traslapa voto a cambio de canonjías, con voto libre, secreto y directo, voto que se traduce en el rendimiento de cuentas de la base a la dirigencia y no al revés, voto vuelto coerción al no haber competencia, ni apertura a la oposición.

La democracia se convierte en una rectificación del agradecimiento: “voto por los que me dieron mi trabajo y pueden darle a mi familia”. El propio formato de las elecciones lo indica, se busca corroborar de manera personal el apoyo. Los encargados de ir con la urna por las áreas de trabajo, elaboran una lista precisa de la gente que no vota y es tan estricto el control que se ejerce que en ocasiones los trabajadores son llamados a la presencia del secretario general por no votar.

Es decir que la planilla roja no se ha preocupado de buscar consensos, pues mientras el consenso es un acuerdo, la votación consiste en el recuento de voluntades a favor de una o más opciones fijas, previamente discutidas o no; al votar siempre hay ganadores y perdedores absolutos. En este caso se reafirman

los ganadores desde hace veinte años. Y en ese sentido los perdedores absolutos son la oposición que permanece al margen.

De esta forma no existe democracia en el sindicato del metro, más que de manera discursiva, dado que no se persigue el consenso como un producto de un proceso más grande, en el que la máxima cantidad de intereses y valores de todos los participantes se estampe en las acciones de la dirigencia. No hay negociación con la base, ni tampoco moderación de intereses, no se fomenta la participación. Y si en todo caso, cuando la base trabajadora se encamina en búsqueda de brechas para expresarse, los mecanismos de coerción se activan inmediatamente. Baste ejemplificar con la intensa actividad que realizan las taquilleras organizadas para obtener el registro de su sindicato, por un lado en la junta local de conciliación y arbitraje y otra de mediación en la empresa para manifestar su desacuerdo por cambios constantes de línea y de horario sin previo aviso.

Se actúa como si se tratara de un montaje, se reparten las cartas y se aceptan riesgos, propios del juego de las relaciones de poder. El sindicato actúa como si representará al grueso de la base y los trabajadores se mantienen al margen de la actividad sindical como si la representatividad fuera completamente eficiente. Dejando fuera cualquier implicación de democracia. Se manejan dos argumentos para llevar a cabo la representación por parte del sindicato, su garantía son los veinte años de duración de su gestión, así de manera tautológica se explican a sí mismos, la propia duración de la planilla, demuestra que la base vota por ella porque responde a sus problemas y necesidades como trabajadores; “la planilla roja ha durado veinte años en el comité ejecutivo porque los trabajadores votan por ella, son unos pocos los que se niegan a hacerlo, y a la vez los veinte años son garantía de que la representación sindical es la adecuada”, enfatizó un miembro del comité ejecutivo.

Empero al utilizar la palabra *niegan*, para expresar el abstencionismo, se reconoce el carácter autoritario de esos veinte años y la fuente de su consolidación:

la represión a los detractores de la dirigencia y la utilización del mercado de trabajo y el proceso laboral para someter a la mayoría, limitando todos los márgenes de acción con el manejo de las prestaciones, administrándolas de manera clientelar.

El segundo argumento es el de la base, cercano, sólo en algunos aspectos a la ley férrea de la oligarquía de Michels, dado que no se remiten a la profesionalización de los grupos de dirigencia, sino más bien hacia una definición que corre hacia lo negativo, con la palabra burocratización, que encierra el acento despectivo que se le otorga al sindicato. Y los trabajadores se consideran al margen de tal burocratización, de hecho les parece inadecuado que se les llame burócratas, a pesar de que están en una nómina de gobierno, por la concepción predominantemente negativa.

Es decir, al tiempo que justifican la falta de participación en las actividades colectivas, se dicen fuera del círculo maligno de la burocracia y sus derivaciones, que en nuestro país llega hasta la corrupción, tráfico de influencias, compadrazgos y favoritismos. El trabajador señala al sindicato como la fuente de la corrupción, y se dice víctima de la maquinaria de la dirigencia, pues debe integrarse a los procedimientos y cánones que esta le marque, empero, al aceptarlos y ejercerlos el trabajador forma parte de ese sistema que rechaza, y se integra si por necesidad de empleo o mejoras salariales con el ascenso en el escalafón, pero también porque le resulta normal este proceder, porque le parece cotidiano y a fin de cuentas un orden natural, aunque en su discurso lo rechace.

Lo anterior es evidencia de la escasa identificación de la base con sus representantes, y aclara más los vínculos utilitarios entre ambas identidades. El trabajador deja de lado el activismo sindical con tal de verse favorecido en lo económico, y el sindicato reparte los bienes escasos a cambio del apoyo incondicional o de paz laboral, es decir de no ejercer represión.

En el caso del sindicato del metro, resulta digno de observar que las condiciones que parecen más relacionadas con el incentivo de la participación por parte de los miembros, tanto al respecto de la democracia interna del sindicato, son las mismas que aparentemente debilitan la democracia dentro de dicha organización. Por ello, nos acogemos al concepto de esquizofrenia política, ya que el afiliado sindical se debate entre la participación y la no participación, entre la exigencia de renunciar a su anhelo de cambios grandes en su sindicato y en el reconocimiento de que las estructuras externas que sustentan el poder de Espino son tan robustas que implicaría un gran esfuerzo debilitarlas, más aún, llega un momento en que el sindicalizado se pregunta si es necesario enajenar de la representación sindical a Espino, para logra mejoras en las prestaciones básicas. Y la respuesta es que no importa quien este a cargo de la dirigencia sindical, pues las condiciones económicas y políticas no pueden ser modificadas de un momento a otro sólo por la intervención de una dirigencia sindical. Los trabajadores entrevistados muestra facetas por temas, entusiasmo para proponer alternativas que deviene en molestia y decepción cuando reconoce la enorme distancia entre sus propuestas y la realidad.

Esto es, las condiciones de trabajo adversas, la inseguridad salarial, la zozobra económica y la consiguiente búsqueda de estabilidad laboral, así como el cambio repentino de asignación de turnos para laborar, podrían considerarse como detonantes de la organización colectiva de la que se desprendieran acciones para solucionar lo que desde sus lugares de trabajo se convierte en conflicto. Y que antaño fueron el origen de la época de insurgencia sindical, que en los años setentas llegó a su punto cumbre, en que se consolidaron sindicatos como el SITUAM, el de TELMEX y el del metro mismo.

Hoy, por el contrario, todas las adversidades devienen en el exacerbamiento del individuo, los trabajadores se reconocen sindicalizados pero la organización no les pertenece, y proclaman que “están allí para desempeñar su labor en su lugar de trabajo al cien, sin preocuparse de grillas”. El objetivo principal no es la

colectividad, sino las necesidades individuales, y sobre todo las de carácter económico.

Esta preponderancia de lo individual funciona a manera de liga, que al tocar la realidad en la interacción se retrae de nuevo hacia sí, en consecuencia la participación en las actividades colectivas es de tipo festivo o social, más que de activismo. Es decir, el sindicato es para sus agremiados una organización que genera actitudes reactivas más que proactivas.

La organización colectiva se percibe con pesimismo, todo lo que sea política es oscuro, de manera general en toda organización colectiva que interacciona con los mandos medios y altos de la política, como son los sindicatos, la durabilidad de un liderazgo es a través de comportamientos e intercambios cuestionables, las ganancias políticas nunca lo son (al menos para las bases), es decir, que el sindicato siempre esta dispuesto a renunciar o negociar beneficios para obtener otros, los cuales no, necesariamente, permean toda la estructura del sindicato, sino que son para el propio grupo que está en la dirigencia.

Para la mayoría de los trabajadores pertenecer a un sindicato no puede ya, en la actualidad, redundar en beneficios, ni económicos, ni laborales. Y este es el centro de toda entrevista, el beneficio económico, la persecución constante de mejores ingresos, de seguridad en el empleo.

La incertidumbre es el lastre que no permite una cohesión, incluso para los trabajadores del metro, en una escala clasificatoria es más importante el beneficio económico individual que la democracia, y con ello no son ejemplo único, sino que se suman a la percepción social que ronda por toda América Latina¹³⁷: el desarrollo

¹³⁷ Pese que en el 2002 todavía una mayoría de los ciudadanos confesaba que apoyaba la democracia, un porcentaje creciente consideraba que el desarrollo económica era más importante que la democracia, por lo que la mitad de ciudadanos no estaría en contra de tener un gobierno democrático o no con tal que fuera eficiente (Latinobarómetro: encuesta en los países latinoamericanos (Alonso, 2003, op. cit.)

económico es primordial, la democracia puede esperar, lo importante es que los gobierno y los liderazgos sean eficientes para resolver cuestiones económicas.

Tenemos que los sindicalizados se debaten entre la percepción de la urgente necesidad de democracia, de mayor participación colectiva, al tiempo que preocupados por los resultados que esto pudiera tener en su economía se detienen y no buscan alternativas, es cuando se acentúa más el fenómeno de la esquizofrenia política, pues el individuo se siente atrapado entre lo colectivo y su propio bienestar. Ansían participar, dar opinión, contribuir, al tiempo que la idea de incapacidad de influencia y de incidir en el orden de las cosas los congela. Por ello se vuelven resentidos a la dirigencia que no les otorga espacios, y en general a la política.

En general el desencanto que han producido los regímenes políticos se contagia a las organizaciones colectivas, y más aún en los sindicato debido a los lazos corporativos. Mismos que siguen en proceso de metamorfosis en nuestro país. Precisamente la conceptualización de los trabajadores del metro, de democracia y legitimidad esta ligada a la idea de los intercambios entre el líder sindical y los niveles de gobierno.

En el sindicato del metro democracia es sólo un recurso en la oratoria de los secretarios seccionales y por supuesto el "líder moral", como todos le llaman, Fernando Espino, y es una forma de afirmar lo contemporáneo del liderazgo y de las acciones sindicales

Por otra parte resultaría muy burdo señalar que la legitimidad de Fernando Espino surge del intercambio que se analizó en el capítulo seis, pues en realidad es una serie compleja de valores y concepciones compartidas lo que le otorga un tinte legitimo

Esa legitimidad de origen se encuentra desde la forma en que se le nombra a Espino, siempre será "el ingeniero, el líder, el líder moral, el sindicato de Espino".

Es decir, nuevamente acogiéndonos a la cultura nacional, se explica que el sindicato se personaliza, como hasta ahora han sido los partidos políticos, las instituciones, la propia presidencia de la República. Y en una sola persona se deposita la carga simbólica de la capacidad de liderazgo, lo que en consecuencia lleva a la admiración de, más que la capacidad de liderazgo, a la capacidad de adaptación a los momentos y circunstancias, un líder se hace de sus relaciones, sabe escalar puestos, y sacar ventaja de la adversidad, obviamente las ventajas las aprovecha el doble. Así aunque los vicios del sistema parecen inaceptables, resulta que son estos los que a la vez permiten la consolidación de un liderazgo y en ese caso no se ven con "malos ojos", pues es más que nada la capacidad de un hombre de adaptarse al sistema de privilegios y la tenacidad nunca deja de admirarse.

De esta forma el liderazgo de Espino aparece vinculado a fuerzas que rebasan por mucho el centro de trabajo, esto es, cuenta con el apoyo de organizaciones políticas y hasta de interés económico que le permiten mantener su primacía sobre sus opositores.

Es posible observar como este tipo de liderazgo se mantienen a la sombra protectora de la legislación laboral, y de un gobierno que en el discurso ataca el corporativismo cuando de facto lo utiliza como preceptor de la paz social y laboral, así como negociador ideal para aplicar la compresión salarial y de las propias prestaciones en los centros de trabajo.

Resulta interesante ver como ante la adversidad Espino ha sabido mantener su ejercicio del poder en el sindicato de manera casi intacta, salvo el reparto de vales para juguetes, la dirigencia mantiene el monopolio de las prestaciones. Así estamos ante un líder que ha sabido concertar con quien ha sido necesario, someter a los opositores, y reformular a la propia organización sindical para fortalecer su liderazgo.

Aunque por otro lado, también se detectó la percepción de que el liderazgo se ha desgastado en el proceso mismo de hegemonía, y se ha convertido en una

Reflexiones finales.

jefatura, más que líderes que tengan arrastre en la base, el comité ejecutivo representa un cuerpo burocrático que se ha impuesto así mismo. En vez de reconocerle legitimidad se enfatiza en coerción, ejercicio de la autoridad sin consenso, negociación en privado con la empresa. El tiempo que la planilla roja ha transcurrido en el comité ejecutivo sindical ha derivado en el desgaste la percepción positiva del líder.

Siguiendo a Gibb (1958), en sindicato del metro Fernando Espino ha forjado un liderazgo de tipo patriarcal, no sólo porque acciona la administración de la mano de obra a manera de intercambio, sino también, porque los sindicalizados le temen, al tiempo que una proporción se reconoce en deuda con el líder por su puesto de trabajo y en general se consideran agradecidos.

De tal forma podemos afirmar que se da un proceso de fomento de la lealtad, al ingresar a trabajar al sistema se genera un compromiso moral: "sí me dieron el trabajo a mí, no me cuesta nada darles mi voto. Después de todo la situación buena o mala, ya estaba así cuando yo llegue", otra vez viene la auto justificación. Es decir, si se reconoce un compromiso pero a medias, el sólo dar el voto, el firmar las circulares, aceptar asistir a la marcha, con la consigna de no proponer, de no alzar la voz, pues hay profesionales para ello: los secretarios del sindicato.

Y la apatía es el resultado, tanto de los que temen al líder, como de los que aceptan ser simpatizantes. Dado que los que enfatizan su rechazo no pueden movilizar a la base, la propagación de ideas de renovación semeja a un zumbido entre los túneles de la línea de los trenes, es casi imperceptible, improbable, parece que existe pero no todos le han escuchado.

En cuanto a la oposición, esta se ve debilitada ante la gran fragmentación de la misma en pequeños grupos que no han logrado unirse en un frente común.

Y las descalificaciones entre los diferentes grupos le ha dotado de armas a la dirigencia nacional, pues con ello tiene argumentos suficientes para evidenciar mala organización e intereses personales que no permitirían la consolidación de un sindicato responsable y representativo.

Así podemos afirmar, que la oposición fortaleció al sindicato nacional, pues para el trabajador las propuestas que buscan destruir la hegemonía de la planilla roja no están consolidadas, y que no ofrecen mucho a los trabajadores, y esto gracias a las propias acciones de la planilla roja, que de inmediato lanzaron desplegados para dar a conocer las debilidades de los nuevos sindicatos, de manera que no hay un horizonte luminoso.

La oposición existente en el sistema de transporte colectivo, tiene un comportamiento semejante al de la oposición política a nivel país. Esto es, que no se tejen acuerdos, y ningún grupo está dispuesto a ceder a favor de la colectividad, la mira está en lograr el poder, en ganar la dirigencia sindical. Así que no hay un acercamiento adecuado con la base, no se presentan propuestas y no se convoca a proponer, exactamente como los partidos políticos.

En lo que respecta a la actividad del sindicato para influir en las políticas gubernamentales, los trabajadores se adhieren a la fórmula tradicional de relación corporativa, pues consideran que su sindicato debería de participar en las políticas en las que se pugnara por la mejora de los salarios, la calidad de vida de los trabajadores. Así como las políticas de creación de empleo y en general de bienestar para los trabajadores.

En este caso el sindicato no se considera ligado a las políticas gubernamentales locales, ni de manera clara con el gobierno federal. Más bien la dirigencia ha cuidado como establecer relaciones, sin acudir al discurso corporativo y procura manejar todo de forma independiente para sortear el cambio.

Se tiene el recuerdo de que los tiempos de la hegemonía priísta, fue gracias a ser miembros la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) que se obtuvieron beneficios como la caja de ahorros; en cambio las otras prestaciones ganadas por los comités de los años setenta, no son consideradas en la memoria de la mayoría, si en la de los que participaron de aquellos sindicatos y que vivieron la represión.

Por ello los enfrentamientos del sindicato con la empresa se consideran de tipo político y que entraña pugnas que superan el nivel de lo laboral. Incluso los propios miembros del comité ejecutivo no dudan en señalar que el clima de tensión que se ha creado entre sindicato y empresa se debe a las fuerzas políticas (PRD y PRI) que están en juego, y que para lograr acuerdos que beneficien en lo laboral lo mejor sería dejar de lado la política.

Se da una suerte de corporativismo gatopardo, dado que el discurso busca engarzarse con las organizaciones laborales de vanguardia, como la UNT, el acercamiento con Hernández Juárez, cuya presencia en el último congreso evidencia las nuevas relaciones que pretende establecer Espino, luego de la separación del sindicato de la FSTSE y del intento de la conformación de una nueva federación de trabajadores del estado. Al tiempo que se esfuerza por que el orden interno se mantenga igual, el estancamiento de politización que se vive en el sindicato es por fuera la fuerza para exigir democracia, igualdad, defensa de derechos, aplicación de la ley, la consolidación del estado de derecho. Corporativismo gatopardo que se esfuerza en que todo cambie para que nada cambie, y mientras su discurso incita a la rebelión laboral, al paro, a las marchas, a las muestras clásicas del activismo sindical, como amenaza contra el gobierno de la ciudad, por otra parte se esfuerza en que las disposiciones que lo hacen administrador de los bienes más preciados para los trabajadores en el sistema de transporte colectivo, sean inamovibles. Así mismo se ha seguido un proceso de transformación de los estatutos y disposiciones formales que permitan que la

dirigencia sindical sea siempre la misma, con un rodamiento en los cargos principales. Incluso la propia organización ha cambiado de nombre tres veces, estrategia que ha generado la justificación necesaria para que Espino ejerza la secretaría general por tres periodos continuos.

Al respecto de las acciones en discurso del sindicato, en una forma de buscar generar un equilibrio que permita una simbiosis entre partido de oposición y sindicato tradicionalista¹³⁸. Se aboca al discurso de la precariedad en las condiciones de trabajo, y de los problemas de desabasto de herramientas. Tema que ocupa las principales páginas de la revista *Trinchera* y de algunos de los diarios de mayor circulación nacional. El discurso de problemas con la empresa, desabasto y malas condiciones de trabajo es utilizado como estandarte de la lucha del sindicato por las mejoras laborales, es el botón muestra de las actividades de todo el aparato sindical.

Los dirigentes, de mayor o menor rango, manifiestan miedo al cambio y los trabajadores manifiestan zozobra e inseguridad, prefieren resguardarse a la sombra de los bienes que Espino aún puede ganar por sus vínculos políticos. Y así se cierra el círculo perfecto de la cultura del ya ni modo, en la que se acogen a los beneficios que ya tienen, no esperan más porque la propia realidad del país no da para más, y prefieren no incursionar en la renovación del sindicato sino remitirse a la sabiduría popular y se concluye: más vale malo conocido que bueno por conocer. Agregando a esto la precaución con la que debe conducirse el sindicalizado para no ser atacado por los mecanismos de represión, en pocas palabras el miedo, se hace evidente como freno a nuevas propuestas y acciones.

Entonces tenemos miedo en dos sentidos: el de los profesionales de la representación sindical a perder su posición favorecida (no trabajar y cobrar salario, recompensa económica por ser parte de la representación sindical, entre

¹³⁸ Entendido como el que enarbola el estandarte de la lucha obrera contra la opresión capitalista, en un contexto de lucha de clases.

otras) y el miedo a la pérdida del empleo, a ser acosado para generar causales de baja, ser removido constantemente de línea y de horario, es la zozobra en la que se halla el trabajador.

En suma, los dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, se mantienen en el comité ejecutivo gracias a la implementación de procedimientos y procesos informales, sostenidos en la informalidad. Con las que se logra que los trabajadores presenten estados de conducta que permitan la eficiencia de la organización, a través de una vigilancia estricta. Esto es, los controles generados bajo violencia o bajo el manto de la informalidad buscan que exista la participación, pero una participación controlada, formateada a un estilo preciso de dirección y que exige un estilo preciso de adepto. Lo que ha devenido en una experiencia negativa de la colectividad.

De alguna manera el aparato legitimador del sindicato ha funcionado, ya sea al emitir mensajes a través de la represión y violencia, ya sea a través de la interacción y el manejo de prestaciones, esto en un primer plano. En mayor profundidad esta relación también pone de manifiesto problemas económicos, inseguridad y zozobra ante el panorama de desempleo y bajo poder adquisitivo, cuestiones que ponen en duda la eficiencia de las democracias.

Por otra parte de dos formas el sindicato es eficiente, por un lado es eficiente en un sentido positivo, para todos aquellos que consideran a su representación como los profesionales que deben ocuparse de los temas de la política.

Pero también están, los que observan la eficiencia para actuar con base en la informalidad, para establecer reglas y procesos no consensuadas, y lograr la permanencia en el comité ejecutivo.

La estrategia principal del comité ejecutivo de la planilla roja ha sido el control de la dualidad proactivo – reactivo; con lo que se deshace del peligroso

doble filo de toda organización: el consenso de diferentes valores, deseos, intereses y percepciones.

Es decir, el sindicato en su discurso enarbola la participación activa de los miembros, así como su capacidad de proponer y actuar ante la violación del CGT y de las condiciones laborales, pero de manera ordenada, la dirigencia le impone un molde a la acción de las bases para unificar intereses, percepciones y valores. Y que además coincidan con el proyecto de la dirigencia misma, de manera artificial homogeniza a la base, y esto le permite al sindicato moverse en la informalidad institucionalizada.

Informalidad que sin duda logro consolidarse con el apoyo de la empresa y del gobierno de la ciudad en los tiempos de los regentes priístas, pero que no han sufrido modificaciones serias con la presencia del PRD en el gobierno de la ciudad, como muchos hubieran esperado. Más bien como resultado de las presiones económicas que la instauración del neoliberalismo y el derrumbe del estado social acarrearón.

Lo que de nueva cuenta nos remite a la exigencia de equilibrios entre las fuerzas, pues muchos de los opositores esperaban que López Obrador , encabezará la estrategia que terminará con la hegemonía de Espino, pero para sorpresa de estos muchos, no ha sucedido e incluso no se ha podido hacer que Espino comparezca ante la justicia por ser el promotor de los paros en el metro, que se convierte en delito por tratarse de atentados contra las vías de comunicación.

Así las cosas, la dirigencia del sindicato parece seguir la estrategia de no hacer nada, para mantenerse en equilibrio y salir adelante de esta transformación general del Estado mexicano. Al terminarse los tiempos de abundancia, se intento el camino de la rebeldía, de la presión al gobierno, así fueron marchas, paros y hasta huelgas de hambre las expresiones más fuertes de la vivencia de cambios en la organización laboral. Luego tales acciones fueron suspendidas al no obtener los resultados deseados; pero no por ello corre prisa para reconfigurar la

Reflexiones finales.

representación sindical, se ha comenzado con el acercamiento con la UNT, el rompimiento con la FSTSE, pero hasta ahora no hay una dirección precisa de marcha.

Los comunicados del comité ejecutivo siguen en la tónica socialista de la lucha obrera contra el patrón opresor, argumento de la lucha clasista que parece muy desfasado de la realidad, que en definitiva requiere de nuevas ideas y el planteamiento de acciones para llegar a nuevos horizontes.

Situación que se vuelve más lenta porque no se acude a las bases, pero que es en extremo necesaria para insertarse en la nueva realidad laboral, económica y política del país. Y que es parte de la tan aclamada transición a la democracia y su inseparable condición: las reformas estructurales.

Referencias.

- Aguilar, García Javier (2001), *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, México Fondo de Cultura Económica Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Araiza, Luis, (1975) *Historia del Movimiento Obrero*, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México.
- Arendt, Hannah (1998), *¿Qué es la política?*, Madrid, Paidós.
- Aziz, Nassif Alberto (1992), "Ni ciudadanos ni partidos", en M. Luna y R. Pozas (coord.), *Relaciones corporativas en un periodo de transición*, México, Instituto de Investigaciones sociales, UNAM, pp. 173 – 180.
- Bensusán, Graciela y Carlos García (coords.) (1990) *Relaciones laborales en las empresas paraestatales*, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Bensusán, Graciela y Samuel León (coords.) (1990) *Negociación y Conflicto Laboral en México*, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung y FLACSO.
- Bensusán, Graciela (2000), "La Democracia en Los Sindicatos", en De la Garza, E. (coordinador) *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Fondo de Cultura Económica, México, Pág. 392- 419.
- Berger, L. Peter y Thomas Luckmann, (1989) *La Construcción Social de la Realidad*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Bizberg, Ilán, Novelo, Victoria, [y otros], (1989) *Democracia y Sindicatos*, México, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Bizberg, Ilán, (2000), *La Clase Obrera en México*, México, Secretaría de Educación Pública (SEP), Foro 2000.
- Bizberg, Ilán (1990) *Estado y Sindicalismo en México*, México, El Colegio de México.
- Bobbio, Norberto (1996), *El Futuro de la Democracia*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Bouzas, Alfonso, (2003) *Democracia sindical en el sector bancario*, México Instituto de Estudios del Trabajo 2003.
- Cabrero, Mendoza Enrique, (2000), "Gerencia Pública Municipal. Marco de Análisis Estratégico para la Toma de Decisiones en Gobiernos Municipales",

Referencias

- en Cabrero, Enrique y Gabriela Nava (coords.), *Gerencia Pública Municipal. Conceptos Básicos y Estudios de Caso*, México, CIDE y Miguel Ángel Porrúa.
- Colom, González Francisco y Salvador Mas Torres, (1988), "Críticas y Alternativas a la Democracia Representativa: en torno al pensamiento político de Claus Offe", en González, José M. y Fernando Quesada, *Teorías de la democracia*, España, Editorial Antrhopos.
- Corona, Armenta Gabriel, (1996) *La burocracia sindical frente a la modernización del Estado mexicano, 1982-1991*, México División de Estudios de Posgrado, Área de Ciencia Política, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cotteret, Marie Jean, (1997), *La comunicación política. Gobernantes y gobernados*, Buenos Aires, El Ateneo Editorial.
- Cuellar, Vázquez Angélica, (2002), *La cara oculta de Ruta 100 la construcción subjetiva de la democracia, la representatividad y la legitimidad*, México Universidad Autónoma Metropolitana.
- Dahl, Robert Alan, (1999), *La Democracia. Una Guía para los Ciudadanos*, México, Editorial Taurus.
- D'Art, D; Turner, T, (2002) "The decline of worker solidarity and the end of collectivism?" en: *Economic and industrial democracy*, February, vol. 23 issue. 1, pp. 7-34
- De la Garza, Enrique (2003), "La Crisis de Los Modelos Sindicales en México y sus Opciones", en *La Situación del Trabajo en México, 2003*. México, Plaza y Valdés.
- (2002), "La Democracia en los Tiempos del Poscorporativismo: El Caso del Sindicato de Telefonistas de La República Mexicana" en: *Democracia y Cambio Sindical en México*. México, Fundación Friedrich Hebert.
- (2002), *La democracia de los telefonistas*, México Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional Universidad Autónoma Metropolitana Plaza y Valdés.
- (coord.) (1998), *Modelos de la industrialización en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Referencias

- (1998), "Democracia, Representatividad y Legitimidad Sindical", *El Cotidiano*, no. 84, mayo – julio.
- (1995) "Neoliberalismo y Estrategia del Movimiento Obrero", en *Productividad. Diversas experiencias*. México: Fundación F. Ebert.
- Duverger, Maurice, *El Poder del Estado*,
- Edelstein, J.D. (1976), "An Organizational Theory of Union Democracy", *Comparative Union Democracy*, John Wiley Sons, New York.
- Filgueira, Fernando y Cecilia Rossel, (2003), "Desigualdad, pobreza y exclusión: impotencia, fatiga y asedio en las democracias latinoamericanas", en: *Desafíos de la Democracia en América Latina*, Madrid.
- Fernández García, Antonio y Rodríguez Jiménez, José Luis. Fascismo y neofascismo. Madrid: Arco Libros, 1996.
- Gatica, Lara Ignacio, (2003), *Democracia y Construcción de la Legitimidad en el SITUAM*, México, Plaza y Valdés, Centro Americano para la Solidaridad Sindical, Instituto de Estudios del trabajo, UAM.
- Gibb, Cecil, (1958), "The principles and traits of leadership". *Journal of Abnormal and Social Psychology* 42: 267- 248
- Giddens, Anthony, (1998) *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Argentina Buenos Aires, Amorrortu editores.
- Guariaglia, Osvaldo, (1993), *Ideología, Verdad y Legitimación*, Argentina, Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Gutiérrez, Castorena Daniel, (2003) *Democracia sindical en Aguascalientes*, México Instituto de Estudios del Trabajo.
- Hartley, Jean F, (1992),), "The psychology of industrial Relations", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (No hay más referencia en la copia). pp. 201- 241.
- Hemingway, John (1978), "Conflict, Control, and the Democracy Dilemma", *Control and Democracy*, Clarendon Press, Oxford.

Referencias

- Hernández, Juárez Francisco y María Xelhuantzi López, (1993), *El Sindicalismo en la Reforma del Estado*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, Romo Marcela (2001), *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales, tres estudios de caso en Aguascalientes*, Tesis Doctoral en Estudios Sociales. UAA.
- Held, David, (1992) *Modelos de Democracia*, México, Alianza.
- Hyman, Richard (1978), *El Marxismo y la Sociología del Sindicalismo*, México, Ediciones Era.
- (1981), *Relaciones Industriales Una introducción Marxista*, Madrid: Blume.
- (1987), " Strategy or structure? Capital, Labour y control", en *Work, employment and society*, vol. 1, no. 1, pp. 25 – 55. Marzo.
- Kliemt, Hartmut, (1979), *Filosofía del Estado y Criterios de Legitimidad*, Barcelona, Editorial Alfa.
- Kochan, Thomas, et. al. (la referencia no es visible en las copias), "Strategic choice and industrial relations theory" en *Industrial Relations*, vol. , no.
- Lerner, Berta (1992), "El corporativismo burocrático" en: M. Luna y R. Pozas (coord.), *Relaciones corporativas en un periodo de transición*, México, Instituto de Investigaciones sociales, UNAM, pp. 219 - 244.
- Lipset, S. M., M.A. Trow y J. S. Coleman (1953), *Union Democracy*, Glencoe: The Free Press.
- Lipset, S. M. (1977), *El Hombre Político. Las Bases Sociales de la Política*, Argentina, Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Luna, Matilde y Ricardo. Pozas (coord.), *Relaciones corporativas en un periodo de transición*, México, Instituto de Investigaciones sociales, UNAM.
- Marsh, David y Gerry Stoker (eds.) (1997), *Teoría y Métodos de la Ciencia Política*, Madrid, Alianza Editorial.
- Marx, Karl, (1989), *Acerca de los sindicatos*, México, Ediciones Quinto Sol, S.A.

Referencias

- Melgoza, Javier y Fernando Herrera (2003), "Evaluación Reciente de la Afiliación Sindical y la Regulación Laboral" en De la Garza, Enrique y Carlos Salas, *La Situación del Trabajo en México, 2003*. México, Plaza y Valdés.
- Michels, Robert (1976) *Los Partidos Políticos*. Buenos Aires, Amorrurtu.
- (1969) *Introducción a la Sociología Política*. Argentina, Editorial Paidós.
- Minello, Nelson, (1986) "Algunas notas sobre los enfoques y aportes de la sociología en el Estudio de las estructuras de poder", en *Poder y Dominación, Perspectivas Antropológicas*, México, COLMEX, Unidad Regional de Ciencias Humanas y Sociales para América Latina y el Caribe.
- Molina, Esteban (2000), *La incierta libertad. Totalitarismo y democracia en Claude Lefort*, México, Ediciones Cepcom.
- Molinar, Horcasitas, Juan Francisco, (1999), *El tiempo de la Legitimidad*, México, Edit. Cal y Arena.
- Mondragón, Pérez Yolanda,(1994) *Cambio en la relación corporativa entre Estado y los sindicatos: el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana 1987 – 1993*, México, Instituto de Investigaciones Sociales Dr. José María Luis Mora.
- Montero, Justiniano Jenny, (2003) *Construyendo identidades, Los nuevos sujetos obreros en Bolivia*. Tesis Doctoral en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México.
- Mosca, Gaetano,(1939), *The Ruling Class*, New York: McGraw Hill, pp. 321-322
- Novelo, Victoria (1980), *Democracia y Sindicatos*. Colegio de México.
- O'Donnell, Guillermo y Philippe C. Schmitter, (1998), *Transiciones desde un gobierno autoritario, Conclusiones tentativas sobre las democracias inciertas*, Buenos aires, Paidós.
- Putnam R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Survival of American Community*, New York: Simon & Schuster, pp. 80-92.

Referencias

- Rabotnikof, Nora (1992), "Corporativismo y democracia: una relación difícil" en: M. Luna y R. Pozas (coord.), *Relaciones corporativas en un periodo de transición*, México, Instituto de Investigaciones sociales, UNAM, pp. 27 -40.
- Reyes, J (1997) "Formación y Participación de Grupos Políticos en la Práctica de la Democracia sindical del SME", Tesis en opción de grado para Maestro en Sociología del Trabajo. México. UAM I.
- Reygadas, Robles Gil Luis,(1991), *Corporativismo y Reconversión Industrial, Trabajo, Cultura Política y Dominación en la Minería Mexicana*, México, UNAM, Tesis de maestría.
- Romero, Jorge Javier, (1998), *La Democracia y sus Instituciones*, México, Cuadernos de Divulgación, Instituto Federal Electoral.
- Sartori, Giovanni, (1997), *Teoría de la Democracia*, México, Alianza Universidad.
- Sciacca, Enzo, (1991), *Interpetación de la democracia*, España, Editoriales de Derecho Reunidas y Editorial de la Universidad Complutense, pp. 1-11.
- Schmitter, Philippe C. (1992), "Corporatismo (Corporativismo), en M. Luna y R. Pozas (coord.), *Relaciones corporativas en un periodo de transición*, México, Instituto de Investigaciones sociales, UNAM, pp. 3 -26.
- , (1979)"Still the Century of Corporatism?", en Phillippe Schmitter y Gerhard Lembruch: *Trends Toward Corporatist Intermediation*.Londres: Sage.
- Schumpeter, Joseph A. (1950) *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper and Row, Nueva York, p.269
- Simon, Herbert, (1984), *El Comportamiento Administrativo: Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*, Buenos Aires, Aguilar.
- Silva, Herzog Márquez J. Jesús (2000), *Democracia*, México, Cuadernos de Divulgación del IFE.
- Trejo, Delarbe Raúl, (1998) *Crónica del Sincialismo en México*, Siglo XXI editores, México.
- , (1992) ,"Viejo ... ¿y nuevo? Corporativismo (reivindicar para desmitificar al corporativismo)" en, M. Luna, *Relaciones corporativas en un período de transición*, México, UNAM, 1992, pp. 191 – 218.

Referencias

- Vega, García Pedro de, (1998) *Legitimidad y Representación en la Crisis de la Democracia Actual*, Barcelona, Institut de Ciències Politiques i Socials, Universidad Autònoma de Barcelona.
- Weber, Max, (1992), *Economía y Sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica. Novena reimpression.
- , (1984), *La acción social: ensayos metodológicos*, Barcelona, Ediciones Península.
- Witten, Marsha (1997), "Narrativa y cultura de la obediencia en le lugar de trabajo" en: Dennis Mumby, *Narrativa y Control Social. Perspectivas Críticas*, Buenos Aires, Amorrortu, editores, pp.132-160.
- Wolf, Alan, (1987), *Los Límites de la Legitimidad. Contradicciones Políticas del Capitalismo Contemporáneo*, México, S. XXI editores. Segunda edición.
- Zapata, Francisco (1997) "Los Trabajadores y la Política en México" en *México en el Umbral del Milenio*, Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos. México, pp. 157 – 188.

Referencias

Documentos.

Estatuto de Gobierno del Distrito Federal

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

López, Laredo Gustavo, et al, (1987) "La Democracia Sindical en el Metro. Memoria de una Lucha Desigual", impreso en los talleres del SITUAM.

Posicionamiento de Francisco Agundis Arias, Vicecoordinador del GPPVEM en la ALDF, respecto al dictamen que presenta la comisión de presupuesto y cuenta pública sobre diversas propuestas de modificación financiera a programas prioritarios del GDF. Asamblea legislativa a 27 de noviembre de 2003.

Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro, (2000), Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo. México.

Reglamento de Escalafón del Sistema de Transporte Colectivo Metro, (1996), Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo. México.

Reglamento de seguridad e higiene en el trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro, (1992), Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo. México.

Reglamento de capacitación del Sistema de Transporte Colectivo Metro, (1991), Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo. México.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, (2000) *Estatutos Sindicales*. México.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, *Trinchera*, revista de información sindical, varios número y años.

Sistema de Transporte Colectivo (2003), *Informe anual 2003*, México.

Sistema de Transporte Colectivo (2002), *Informe anual 2002*, México

Sistema de Transporte Colectivo (1996), *Los Hombres del Metro*, México.

Referencias

Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano (1981) Universidad Obrera de México.

Testimonios Históricos de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTE) Editado en el sexenio de Miguel De la Madrid Hurtado

Hemeroteca.

1. Revistas

Aziz, Nassif Alberto "Problemas de segunda y tercera generación en la democracia regional en México", en *Espiral*, Mayo – agosto, Vol. 9, no. 27, Universidad autónoma de Guadalajara, 2003

Cansino, César, "La reforma ausente: ¿Transición sin instauración?, en *Metapolítica El miedo a la democracia*, no. 30. vol. 7, julio- agosto, pp. 59 – 65, 2003.

Bizberg, Ilán: "La crisis del corporativismo mexicano", en *Foro Internacional*, vol. XXX, núm.4, abril-junio de 1990, pp.710-713.

De la Garza, Enrique "El Corporativismo, Teoría y Transformación", Iztapalapa, No. 34, 1994.

Escalante, Gonzalbo Fernando, "Cuidadnos imaginarios o las desventuras d ela virtud" en *Metapolítica*, México, Centro de Estudios de Política, No. 33, vol. 8, enero- febrero 2004, pp. 71- 75

Lipset, Seymour M., "The Social Requisites of Democracy Revisted", *American Sociological Review*, no. 59, pp. 1 – 21, 1994.

López-Guerra, Claudio, "en *Metapolítica*, México, Centro de Estudios de Política Comparada, Vol. 5, abril - junio 2001.

Máiz, Ramón, "Democracia participativa", en en *Metapolítica*, México, Centro de Estudios de Política Comparada, Vol. 5, abril - junio 2001.

Przeworski, José Antonio Cheibub y Fernando Limongi (2004), "Democracia y cultura política" en *Metapolítica*, México, Centro de Estudios de Política Comparada, vol. 8, enero – febrero 2004.

Schmidt, Samuel, "Miedo a la democracia o gatopardismo societario", *Metapolítica El miedo a la democracia*, no. 30. vol. 7, julio- agosto, pp. 80 – 87, 2003.

Referencias

Somuano, Ventura Ma. Fernanda y Reynaldo Ortega, "La identificación partidista de los mexicanos y el cambio lectoral 1994 – 2000, *Foro Internacional*, Vol. XLIII, No. 1, enero. Marzo 2003.

Taylor, Charles, "Democracia incluyente, la dinámica de la exclusión democrática" en *Metapolítica*, México, Centro de Estudios de Política Comparada, Vol. 5, abril - junio 2001.

2. Periódicos

Acosta, Alberto, "Amagan con marcha trabajadores del Metro Trabajadores sindicalizados del Metro realizarán este martes una marcha a Segob en protesta porque la administración local no ha atendido sus peticiones", *Grupo Reforma*, 21 de julio de 2003.

Acosta, Alberto, "Promete GDF sanciones si hay paro" *REFORMA*, 18 Junio 2003.

Aziz, Nassif Alberto, "Un buen inicio", *La Jornada*, 7 de Julio de 1997.

Durán, Manuel y Francisco Podrí, "Ven 'sabotaje' de *Sindicato* en el Metro El secretario de Gobierno del DF, Alejandro Encinas, dijo sospechar del *sindicato* del Metro en fallas técnicas provocadas anoche en la Línea 9", *Grupo Reforma* 09 de julio de 2003.

Durán, Manuel "Levantán el paro y sin lograr nada", Plaza Pública / Desquiciar la ciudad, *Reforma*, 23 Mayo 2003 .

Durán, Manuel, Anibal Santiago y Alberto Acosta, "Amaga *sindicato* con otra marcha." *Grupo Reforma*, 21 Mayo 2003.

Granados, Chapa Miguel Ángel, "Encabeza candidato la protesta del Metro", *REFORMA*, 23 Mayo 2003.

Grupo Reforma, "Llevar a vagones 'guerra de papel' Las autoridades y el *Sindicato* del Metro ventilan entre los usuarios sus diferencias a través de volantes que se reparten en los vagones", *Grupo Reforma*, 09 de julio de 2003.

Grupo Reforma, "Investiga PGJDF a *Sindicato* por sabotaje La Procuraduría capitalina inició una averiguación previa para determinar

Referencias

si el presunto sabotaje en la línea 9 fue obra del *Sindicato del Metro*, *Grupo Reforma*, 09 de Julio 2003.

Hernández, López Julio, "Astillero", *La Jornada*, 7 de julio de 1997.

Llanos, Samaniego Raúl "Admite Espino que recibe otros ingresos, además de su dieta. Declina precisar el monto de lo que percibe como secretario general del sindicato del Metro " *La Jornada*, México D. F. Martes 2 de septiembre de 2003

NOTIMEX, 13 de Agosto de 2003

El Economista, 8 de Agosto de 2003

El Universal, 22 de julio de 2003

Velásquez, Miguel Ángel, "Ciudad perdida", *La Jornada*, 2 de septiembre de 2003.

Páginas web.

Secretaría de finanzas del Gobierno del Distrito Federal.

<http://www.finanzas.df.gob.mx/egresos/presup3/decreto/index.html>

Periódico Reforma

<http://www.reforma.com>

Periódico La Jornada

<http://www.lajornada.unam.mx>

Página de la Cámara de Diputados de acceso a todas las leyes que rigen a la sociedad mexicana.

<http://www.tareaweb.com/data/leyes/leyinfo/12/>

Banco de Información económica del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/BDINE/G10/G1000013.HTM>

1. Formatos para la recolección de información durante el trabajo de campo.

Guión de entrevista estructurada para dirigentes sindicales o informantes calificados.

Lugar y fecha	
Nombre del entrevistado	
Lugar de origen	
Categoría laboral	
Cargo sindical	

Proceso de formación de sindicato.

1. - ¿Cuándo y porqué se formó el sindicato?
2. - ¿Cuál fue la reacción de la empresa ante la formación del sindicato?
3. - ¿Cómo intervino el gobierno?
4. - ¿Cómo se dio la participación de las bases en el proceso?

Dinámica política

a. Sistema político y sindicato y b. Participación sindical en elecciones

5. - ¿Cuenta su sindicato con algún puesto de elección popular?
6. - ¿Cómo fue postulado el miembro del sindicato para disputar dicho cargo?
7. - ¿Con qué recursos contó?
8. - En su caso ¿Cómo se asimilo la derrota?
9. - En caso de ganar ¿Qué actividad desarrolla o desarrolló ese miembro del sindicato en cargo de elección popular?
10. ¿Cómo se compagina su cargo con el de miembro del C. E.?
11. - ¿Cómo ve la base trabajadora este cargo político?
12. - ¿Cómo se relaciona con representantes de su partido?
13. - ¿Cómo se relaciona con representantes de otros partidos?
14. - ¿Cómo participaron en las elecciones más recientes?
15. - ¿Cuál es su relación con el gobierno en la actualidad?

Tipo de relaciones con el gobierno local

16. - ¿Existen lineamiento del partido gobernante hacia el C. E.?
17. - ¿Tienen algún cargo en ese partido?
18. - ¿Se han dado problemas con el gobierno local?
19. - ¿Cómo valora las relaciones con este partido?

Cambios en la estructura formal de la organización sindical

20. - ¿Cuándo fue la última vez que se reformaron los estatutos?
21. - ¿La organización sindical cambió con la reforma estatutaria?

Procesos electorales

22. - ¿Qué problemas se han dado durante las elecciones?
23. - ¿Y después de ellas?
24. - ¿Qué sucede con el grupo perdedor?
25. - ¿Realmente hay interés de la base en torna a las elecciones?
26. - ¿Existe algún mecanismo para que la base asista a las elecciones?
27. - ¿Cómo asumen los trabajadores el proceso electoral?

Dinámica sindical

Composición del Comité Ejecutivo (C. E.)

- 28. - ¿El C. E. Tiene reuniones periódicas?
- 29. - ¿Qué problemas abordan en esas reuniones?
- 30. - ¿Interviene alguien más en las discusiones del C. E.?

Dinámica cotidiana del C. E. (en la empresa)

- 31. - ¿Interviene el C. E. En el ingreso de los trabajadores?
- 32. - ¿Cuántas formas de contratación se establecen?
- 33.- ¿Participa el C. E. en la promoción de los trabajadores?
- 34.- ¿Cómo se determina el salario diario de los trabajadores?
- 35.- ¿Interviene el C. E. en la aplicación de bonos o programas de estímulos?
- 36.- ¿Interviene el C. E. en la aplicación de sanciones?
- 37.- ¿Interviene el C. E. ante despidos?
- 38.- ¿Cuáles son los problemas más comunes que aborda?
- 39.- ¿Tiene el C. E. propuestas hacia la empresa de modernización?
- 40.- ¿Cómo se determina el salario diario de los trabajadores?
- 41.- ¿El C. E. impulsa algún tipo de presión hacia la empresa?
- 42.- ¿De qué ámbitos de las relaciones laborales está excluido el C. E.?

Gestiones del C. E. ante instituciones (del trabajo y seguridad social)

- 43. - ¿Qué gestiones realiza el C. E. ante tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje?
- 44. - ¿Qué gestiones realiza el C. E. ante el ISSSTE?
- 45. - ¿Qué gestiones realiza el C. E. ante el FOVISSSTE?
- 46. - ¿Hay gestiones especiales para las trabajadoras?
- 47. - ¿Qué logros puede resaltar de esas gestiones?
- 48. - ¿Cómo se asignan a la base los logros del C. E.?

Relación del C. E. con la estructura sindical

- 49. - ¿Se han dado destituciones en el C. E.?
- 50. - ¿Tienen reuniones periódicas los delegados con el C. E. ?
- 51. - ¿Se han dado diferencias entre los delegados con el C. E.?
- 52. - ¿Cómo llegan a acuerdos los delegados y el C. E.?
- 53. - ¿Qué sucede cuando no llegan a acuerdos?
- 54. - ¿Qué relación tiene el C. E. con representantes sindicales en las comisiones sindicales?
- 55. - ¿Cuánto es el monto de la cuota de cada agremiado?
- 56. - ¿Cuáles son los gastos del sindicato?
- 57. - ¿Cuenta con algún tipo de inversiones?
- 58. - ¿El C. E. informa a la base de los gastos?
- 59. - ¿Cuentan con algún órgano escrito de información?
- 60. - ¿Cuáles es la actitud del C. E. ante los grupos opositores?
- 61. - ¿Existe oportunidad de discutir problemas?

C. E. y Delegados Seccionales (D. S)

- 62. - ¿Se llevan a cabo asambleas de delgados seccionales?
- 63. - ¿Hay reuniones periódicas entre el C. E. y los delegados seccionales?
- 64. - ¿Qué problemas abordan diariamente los delegados seccionales?
- 65. - ¿Interviene el C. E. en esos problemas?
- 66. - ¿Se discute sobre la actuación de los delegados seccionales?
- 67. - ¿Considera que los delegados seccionales representan a la base?

Asamblea General (A. G.)

68. - ¿En dónde se llevan a cabo las asambleas?
69. - ¿Qué problemas se tratan en la A. G.?
70. - ¿Se abordan las inquietudes de los trabajadores? ¿Cuáles?
71. - ¿Se ofrecen soluciones en la A. G. a esas inquietudes?
72. - ¿La base pide información a de sus gestiones al C. E.?
73. - ¿Cuál es la actitud del C. E. ante las demandas de información?
74. - ¿Existe seguimiento de acuerdos de una asamblea a otra?
75. - ¿Qué sucede cuando no se cumplen los acuerdos?
76. - ¿Se usa micrófono en la A. G.?
77. - ¿Todos pueden acceder al uso del micrófono?
78. - ¿Hay un orden durante la A. G.?
79. - ¿Qué hace el C. E. cuando hay desorden?
80. - ¿Hay vigilancia a la entrada del local sindical?
81. - ¿Hay vigilancia durante la A. G.?
82. - ¿Los trabajadores pueden salirse de la A. G.?
83. - ¿Se han dado problemas en la A. G.?
84. - ¿Se han dado enfrentamientos físicos?

Prácticas que dan legitimidad

C. E. y gestión de prestaciones.

85. - ¿Interviene el C. E. en el ingreso de trabajadores?
86. - ¿En qué momento se afilia el trabajador al sindicato?
87. - ¿Su ingreso depende de su afiliación?
88. - ¿Hay platicas del C. E. con los trabajadores antes de que ingresen al trabajo?
89. - ¿Interviene el C. E. en problemas diarios de los trabajadores?
90. - ¿Cuáles son los más comunes?
91. - ¿Interviene el C. E. en la promoción de los trabajadores?
92. - ¿Cómo se establecieron los mecanismos de promoción?
93. - ¿Interviene el C. E. ante las licencias por maternidad?
94. - ¿Cuánto duran esas licencias?
95. - ¿Las trabajadoras recurren al servicio de guardería?
96. - ¿Interviene el C. E. para vigilar la seguridad de los trabajadores dentro de la empresa?
97. - ¿Qué aumentos recientes del salario base ha logrado el sindicato?
98. - ¿Interviene el C. E. en la aplicación de bonos o programas de estímulos?
99. - ¿Cuántos períodos de vacaciones hay?
100. - ¿De cuantos días es cada uno?
101. - ¿Reciben aguinaldo los trabajadores?
102. - ¿De cuánto es su monto?
103. - ¿Reciben reparto de utilidades?
104. - ¿De cuánto es el reparto?
105. - ¿Cuentan con transporte?
106. - ¿Todos están afiliados al ISSSTE?
107. - ¿Existe algún servicio médico en la empresa?
108. - ¿Cuentan con un servicio médico particular?
109. - ¿Cuentan con comedor?
110. - ¿Disponen de permisos los trabajadores?
111. - ¿Cuentan con prestamos por parte de la empresa?
112. - ¿Hay programas de vivienda?
113. - ¿Cuáles de esas prestaciones han sido logros sindicales?

114. - ¿Hay reclamos al C. E. por los trabajadores ante incumplimientos de la empresa de prestaciones?
115. - ¿Se han llegado a condicionar los derechos de los trabajadores a cambio de respaldo al C. E.?
116. - ¿Qué festejos organiza el C. E.?
117. - ¿Hace prestamos de dinero el C. E.?
118. - ¿Hay problemas por eso prestamos?
119. - ¿Participan el 1 ero de mayo o en otros desfiles?
120. - ¿Hay descuentos para el trabajador que no asista?
121. - ¿Ha participado el C. E. en campañas políticas?
122. - ¿El C. E. ha sugerido el voto por algún candidato?
123. - ¿El C. E. ha planteado alguna media para que se vote en un sentido determinado?
124. - ¿Cuál ha sido la actitud de los trabajadores ante la inducción del voto?
125. - ¿Cuál es la actitud cotidiana de los trabajadores hacia el sindicato?
126. - ¿Existe otro tipo de reuniones no sindicales de los trabajadores en su centro de trabajo?
127. - De existir ¿Qué problemas se discuten en esas reuniones no sindicales?
128. - ¿Cómo participan los trabajadores en las asambleas generales?
129. - ¿Cuál es la actitud de los trabajadores hacia el C. E.? ¿Hay respeto? ¿Hay camaradería? ¿Hay miedo?
130. - ¿Se han formado grupos opositores al C. E.? ¿Cómo y por quiénes?
131. - ¿Cuáles ha sido sus objetivos?
132. - ¿Cuál ha sido la actitud del C. E. ante los opositores?
133. - ¿Ha habido acuerdo entre el C. E. y opositores?
134. - ¿Ha habido sanciones o expulsiones de opositores?
135. - ¿Cuál ha sido la actitud del resto de la base trabajadora?
136. - ¿Cómo participan los trabajadores en las iniciativas políticas del C. E.?
137. - ¿Se forman grupos de apoyo o prevalece la indiferencia?
138. - ¿Cómo participan en los paros los trabajadores?
139. - ¿Cuáles son las demandas más comunes los trabajadores?
140. - ¿Cuáles ha sido los logros más importantes (sindicales) de los trabajadores?

Relaciones sindicato empresa.

Procesos de negociación principales en la empresa

141. - ¿Cómo acuerdan los aumentos salariales que demandan?
142. - ¿Cómo acuerdan la demanda de revisión de las CGT?
143. - ¿Por cuáles conductos presentan ante la empresa sus demandas?
144. - ¿Tienen fechas precisas para presentar esas demandas?
145. - ¿Cómo participan los trabajadores en la definición del pliego petitorio?
146. - ¿Cómo se lleva a cabo la negociación en la empresa?
147. - ¿Interviene el tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje?
148. - ¿Hay comunicación con los trabajadores durante la negociación?
149. - ¿Lleva a cabo el C. E. algún tipo de presión hacia la empresa?
150. - ¿Qué resultados han obtenido en las negociaciones?
151. - ¿Han hecho paros? ¿Por qué causas?
152. - ¿Cómo las han organizado?
153. - ¿Cómo han participado los trabajadores en las paros?
154. - ¿Qué resultados han obtenido con las paros?

Sindicato empresa.

155. - ¿Los trabajadores canalizan inquietudes hacia la empresa directamente?
156. - ¿Cómo sienten el trabajo en la empresa?
157. - ¿Existen demandas específicas de departamentos?
158. - ¿La empresa organiza fiestas y actividades deportivas?
159. - ¿Cuál es la actitud de los trabajadores hacia esas actividades?

Guión de observación de asamblea general.

Fecha	
Lugar	
Hora	

1. Registrar la hora de inicio de la asamblea
2. actitud y aspecto de los trabajadores al entrar a la asamblea
3. Descripción del estrado y local.
4. Composición de la mesa de debates (género)
5. Ubicar quien esta en el centro de la mesa de debates.
6. Describir como se inicia la asamblea.
7. Carácter de la asamblea.
8. Registrar los puntos de el "orden del día"
9. Temas que se van abordando en la asamblea, distintos a la oren del día.
- 10.Registrar cómo fue electo el presidente de debates, y si hay pugnas en torno a esta elección.
- 11.Cómo conduce la asamblea el presidente de debates.
- 12.Registrar cómo se desenvuelve la asamblea en términos de debate (lista de oradores; uso del micrófono; toma de acuerdos)
- 13.Registrar cuáles son las iniciativas del C. E. a lo largo de la asamblea.
- 14.Registrar la reacción de la asamblea hacia esas iniciativas.
- 15.Registrar las propuestas que surjan desde la asamblea.
- 16.Tratar de ubicar grupos de oposición en la asamblea.
- 17.Describir la actitud del presidente de debates (tono de voz, edad, aspecto general).
- 18.Ubicar las variaciones ánimo de quien conduce la asamblea (bromas, enojos, indiferencia)
- 19.Describir los estados de ánimo de la asamblea (exclamaciones colectivas, risas, protestas)
- 20.Ubicar si se revisan acuerdos.
- 21.Ubicar si hay información por "carteras."
- 22.Describir si se habla de los bienes del sindicato.
- 23.Describir la actitud general de los asistentes a la asamblea a lo largo de la misma (atención, desorden, etc)
- 24.Ubicar si hay vigilancia durante la asamblea (quienes la ejercen, actitud, si es abierta o no)
- 25.Describir la actitud de los demás miembros de la mesa de debates.
- 26.Tratar de rescatar párrafos textuales de quien preside la asamblea.
- 27.Tratar de rescatar párrafos textuales de intervenciones de miembros de la asamblea.
- 28.Describir discusiones en la asamblea.
- 29.Ubicar el mecanismo de la toma de acuerdos colectivos.
- 30.Ubicar quien y cómo da por concluida la asamblea.

31. Describir cómo se retiran los trabajadores de la asamblea.
32. Describir el rostro de los asambleístas.
33. Describir el rostro de los miembros de la mesa de debates.
34. Hora en que finaliza la asamblea.
35. Describir la salida de los trabajadores del lugar de la asamblea.

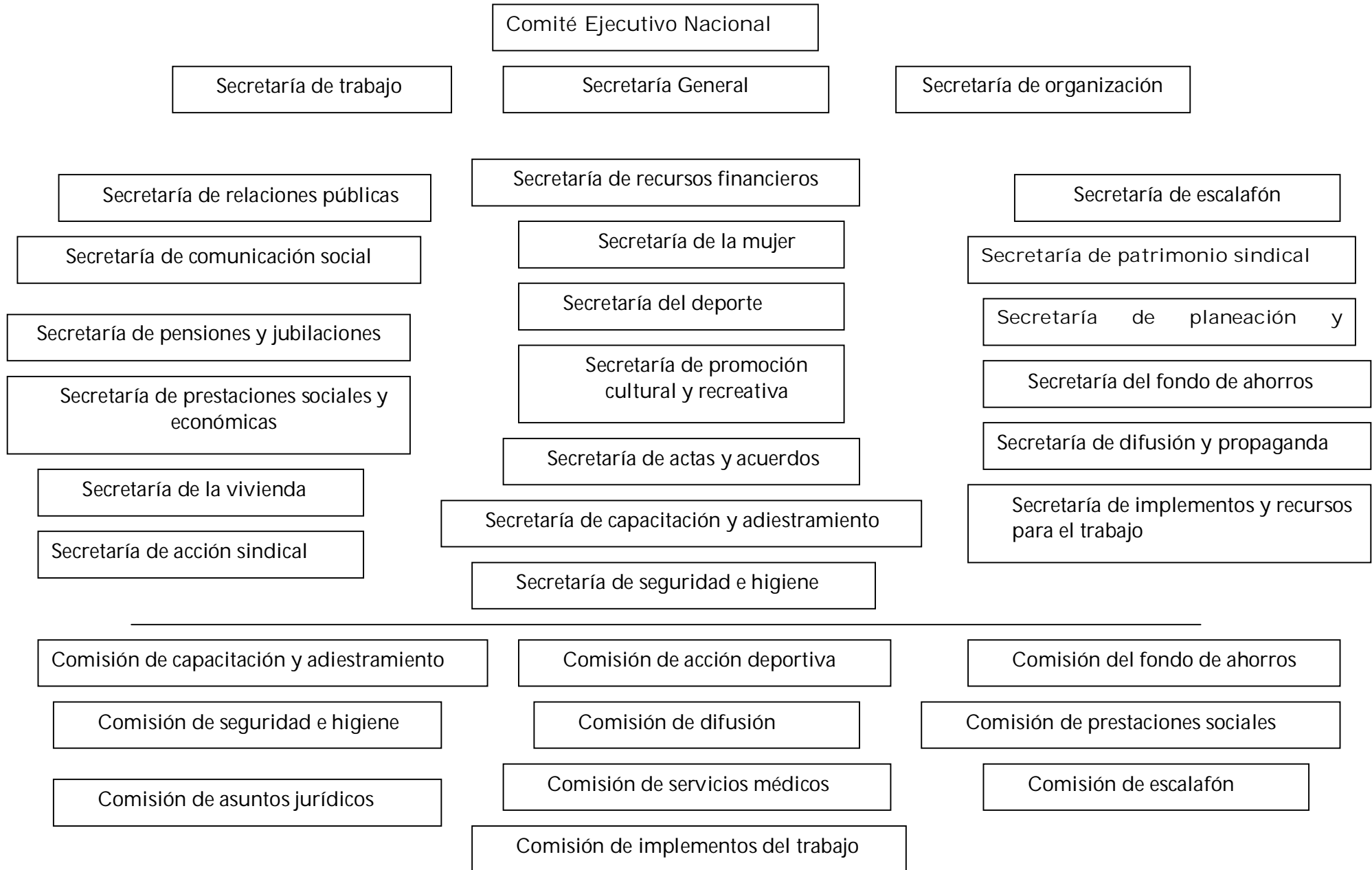
Guión de observación de locales sindicales.

Fecha	
Lugar	
Hora	

1. Ubicación exacta del local sindical.
2. Aspecto general del local sindical.
3. Ubicar si hay vigilancia.
4. Describir el aspecto del vigilante (s).
5. Describir el mobiliario.
6. Describir al personal de la oficina, en especial a las secretarias.
7. Atención al visitante.
8. Describir si hay gente esperando su turno para hablar con el secretario general o con algún otro miembro del C. E.
9. Tratar de reseñar sus platicas en su caso.
10. Describir, si es el caso, la oficina del líder o secretario general.
11. Describir el ambiente del local (reuniones, accionar de activistas, etc)
12. Ubicar si hay equipo de propaganda sindical (mimeógrafo, computadoras, pintura, mantas)
13. Describir el aspecto de los miembros del Comité Ejecutivo.
14. Describir al Secretario General.
15. Describir como se relaciona con los presentes el Secretario General.
16. Describir sus gestos y ademanes.
17. Describir los retratos (si hay) en local sindical.
18. Describir placas conmemorativas.
19. Ubicar banderas, emblemas, retratos en las paredes.
20. Ver el tipo de libros y revistas del local sindical.
21. Describir platicas de los presentes.
22. Ubicar conversaciones entre el personal secretarial.
23. Describir al resto del C. E.
24. Describir como se relacionan con el Secretario general.
25. Describir como se relacionan con los demás presentes en el local sindical.
26. Apreciar si es un local limpio, ordenado.
27. Describir si hay música, tipo de música y aparato en que se trasmite.
28. Describir los escritorios de los miembros del Comité Ejecutivo.
29. Describir si hay vestigios de comida.
30. Cafetería.
31. Librero.
32. Camas o catres.
33. Garrafrones de agua.
34. Hieleras.
35. Refrescos.
36. Cervezas.
37. Máquinas de escribir.
38. Computadoras.
39. Archiveros.
40. Recipientes para comida.

Anexos

Diseño organizacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro SNTSTC.



Anexos

