

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL

85
2 y

"LA SOCIALIZACION EN LOS SINDICATOS.
UNA APROXIMACION PSICOSOCIAL".

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. ROBERTO ALVARADO T.

TESIS QUE PARA OBTENER EL
TITULO DE LICENCIADO EN
PSICOLOGIA PRESENTA
HUMBERTO HERNANDEZ GARCIA

MEXICO, D.F., DICIEMBRE DE 1985.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I	
ESQUEMA DEL ESTUDIO.....	7
A) Justificación y alcances del trabajo.....	7
B) Objetivos.....	8
C) Definición y delimitación del problema.....	8
D) Hipótesis.....	9
E) Categorías de análisis.....	9
F) Enfoque teórico y metodológico.....	16
G) Descripción de las técnicas empleadas.....	17
H) Selección del grupo de estudio y de las variables.....	18
I) Procedimiento empleado para el análisis e interpretación de la información.....	20
CAPITULO II	
BREVE CARACTERIZACION DEL SINDICALISMO MEXICANO.....	21
CAPITULO III	
AIGUNAS NOTAS EN TORNO AL PROCESO DE SOCIALIZACION.....	36
CAPITULO IV	
LA SOCIALIZACION EN LOS SINDICATOS.....	50
Caso MCS.....	50
Caso RPM.....	53
Caso DP.....	57
Caso MLIR.....	61
Caso AM.....	65
Caso AS.....	70
Caso FMR.....	73
Caso JEG.....	78
Caso JHR.....	83
Caso CV.....	89
CAPITULO V	
DISCUSION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	93
A) CONTRASTACION.....	93
Esquema de variables del estudio.....	94
Cuadro Uno	
Información sobre los sujetos entrevistados.....	98

	pág.
Cuadro Dos	
Información sobre la organización sindical.....	103
Cuadro Tres	
Información sobre los representantes.....	115
Cuadro Cuatro	
Participación e interacciones en el sindicato.....	133
Cuadro Cinco	
Percepciones y Actitudes.....	142
Cuadro Seis	
Concepciones.....	152
B) Análisis de resultados.....	157
CAPITULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	165
A) Conclusiones.....	165
B) Recomendaciones y sugerencias.....	168
BIBLIOGRAFIA	
ANEXO UNO	
GUION DE ENTREVISTA	

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis "La socialización en los sindicatos: una aproximación psicosocial", tiene por objeto iniciar una indagación empírica sobre las concepciones y representaciones que los trabajadores tienen sobre su organización sindical y sus representantes.

Se espera con este estudio, contribuir a un mayor conocimiento sobre las características y mecanismos que operan en los procesos de socialización que tienen lugar en los sindicatos mexicanos.

En virtud de lo inexplorado del campo, se optó por realizar un estudio de tipo descriptivo, a partir de la metodología del análisis de casos. Para ello se entrevistó a diez sindicalistas de base de ocho distintas organizaciones sindicales.

Por lo anterior, el análisis que se hace de la información, sus resultados y conclusiones, no pueden ser generalizados a otros organismos gremiales. No obstante, consideramos que lo importante ahora es obtener elementos de análisis que permitan un mejor conocimiento y comprensión de dicho fenómeno.

Si al logro de dicho propósito contribuye este estudio, sus objetivos habrán sido plenamente cubiertos.

El trabajo consta de índice de contenido, introducción, seis capítulos, bibliografía y un anexo.

El primer capítulo contiene la justificación y alcances del estudio, los objetivos y la definición del problema, así como la hipótesis que guía el estudio, la definición de las categorías de análisis, el enfoque teórico y metodológico, la descripción de las técnicas, la selección del grupo de estudio y variables y el procedimiento empleado para el análisis e interpretación de la información.

En el segundo capítulo se hace una síntesis descriptiva de algunas características del sindicalismo mexicano. Destacándose aspectos relacionados con la tasa de sindicación; los tipos de sindicatos, según la legislación laboral vigente; los principales rasgos de la estructura sindical de acuerdo a las disposiciones legales, su vinculación con el Estado, su organización interna y las corrientes político-ideológicas de las agrupaciones más importantes de trabajadores. Con base en este marco contextual se hace una breve caracterización de los sindicatos a los que pertenecen los trabajadores entrevistados. La síntesis y la caracterización tienen como propósito allegarse algunos elementos de análisis que puedan ser útiles para la contrastación de los casos y las conclusiones.

El tercer capítulo que se refiere al proceso de socialización, incluye una breve exposición del estado actual de la discusión e investigación científicas que al respecto existe, así como una reseña de las principales corrientes y orientaciones teóricas en la Psicología y Psicología social. Contiene también una descripción de las etapas primaria y secundaria de la socialización, señalándose sus principales rasgos y diferencias; además se incluye una caracterización de las principales agencias de socialización, relevándose en particular la que se genera y reproduce en los sindicatos. A partir de la contrastación de las diferentes corrientes, se elabora una definición de la socialización que es la que se manejará en este trabajo.

En el cuarto capítulo se presentan las diez entrevistas realizadas, reconstruidas en forma de relato. El contenido de los mismos fue elaborado con base en las respuestas de los sujetos a las preguntas del guión de entrevista (véase anexo). Se optó por esta forma de exposición con el objeto de relevar y darle una cierta coherencia a las vivencias y percepciones de los trabajadores sobre su organización y representantes sin

dicales. Para el orden de los relatos -que aparecen como casos con las iniciales del nombre y apellidos de los sujetos, a efecto de preservar, por razones obvias, su identidad- se procedió tomando como referencia la edad de los sujetos, distribuyéndose de menor a mayor edad.

El quinto capítulo de esta tesis se refiere a la discusión y análisis de resultados. Este incluye dos momentos: uno, que se refiere a la contrastación de los casos a partir de las variables del estudio, y otro, en donde de manera global se analizan los resultados logrados mediante la aplicación de las categorías de análisis y los elementos teóricos de los capítulos II y III.

El sexto y último capítulo está dividido en dos partes: las conclusiones a que se llegó y algunas recomendaciones y sugerencias que se hacen a quienes, desde la Psicología social, se interesen por trabajar con este tipo de problemas, en las llamadas organizaciones 'de la clase'.

Finalmente, están la bibliografía que se consultó para la elaboración de la tesis, y un anexo. El anexo contiene el guión de entrevista que incluye cuatro grandes temas o apartados. El primero de ellos consta de 15 preguntas y tiene como finalidad obtener información personal sobre cada uno de los sujetos; el segundo incluye 22 preguntas que buscan indagar el nivel de conocimientos que cada sujeto tiene respecto a su organización sindical; el tercero consta de 16 preguntas, que al igual que el anterior, pretende averiguar los conocimientos y la información que se tiene en relación a los representantes sindicales; y el cuarto que a su vez incluye tres subtemas, con 21 preguntas que se refieren a cuestiones relacionadas con la participación y las interacciones del sujeto en el sindicato, las percepciones y las actitudes, así como las concepciones que sustenta respecto al sindicato. En total, la entrevista suma 74 preguntas.

La inclusión de este material (bibliografía y anexo) tiene como finalidad señalar las obras que se utilizaron para elaborar este trabajo y ofrecer la posibilidad de hacer el seguimiento del estudio a quien esté interesado en el tema o desee confrontar la validez de sus resultados.

CAPITULO I

ESQUEMA DEL ESTUDIO

INTRODUCCION:

A) JUSTIFICACION Y ALCANCES DEL TRABAJO.

Hasta ahora la mayor parte de las investigaciones que se han realizado sobre la clase obrera mexicana y sus formas de organización, se han caracterizado por incidir en el análisis de los aspectos históricos, socioestructurales, culturales y de coyuntura política. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, si bien reconocemos que desde esta perspectiva se ha cubierto una buena parte de su 'expediente', consideramos que es importante que se empiece a investigar sobre el papel que juega el llamado 'factor subjetivo' o la 'psicología de la clase' en las luchas sociales. El análisis de esta dimensión, sin duda alguna, corresponde a la Psicología social.

¿Qué pasa con los sujetos concretos y reales?; ¿cuáles son sus intereses y sus expectativas?; ¿de qué manera perciben a sus dirigentes?; ¿a través de qué mecanismos van identificándose con su organización?; ¿de qué manera el sindicato incide en la conformación de su ideología, actitudes y comportamiento político-sindical? En síntesis, ¿qué tipo de socialización se está generando en los sindicatos?

Evidentemente que la respuesta a estas y otras interrogantes, no puede darse a priori ni de manera generalizada, ya que, por su composición, la clase obrera no es homogénea, ni las organizaciones sindicales son monolíticas, ni los sujetos que las conforman tienen una misma estructura de personalidad. Por ello y considerando que existe un gran desconocimiento sobre todos estos procesos psicosociales, creemos que dicha indagación debe hacerse mediante el análisis de casos concretos y específicos.

En virtud de lo anterior, el presente trabajo buscará - averiguar, a partir de las representaciones y concepciones de los trabajadores sobre su sindicato y sus dirigentes, los rasgos y peculiaridades que a nivel de la socialización se manifiestan en diez diferentes organizaciones sindicales de nuestro país. Por sus alcances y limitaciones será un estudio de tipo exploratorio y descriptivo.

B) OBJETIVOS.

1.- Conocer los mecanismos que operan en la configuración de las representaciones sociales de los trabajadores sobre su sindicato y sus dirigentes.

2.- Iniciar una sistematización de dichas representaciones por tipos y categorías en una plataforma empírica que pueda servir de base para posteriores investigaciones.

3.- Afinar categorías de análisis para el estudio de problemas que se realicen con éstos y otros macrogrupos desde la óptica de la Psicología social o disciplinas afines.

C) DEFINICION Y DELIMITACION DEL PROBLEMA.

La socialización como proceso básico de estudio de la Psicología social, se centra principalmente en aquellos aspectos concernientes al aprendizaje de la cultura y la adaptación del individuo a la sociedad. Definida de esta manera, la socialización al involucrar relaciones sociales viene a ser una función de la interacción social.

Para los efectos de este trabajo, se entiende a

la socialización como el proceso de transmisión y apropiación de la cultura mediante el cual el hombre se integra a la sociedad; dicha apropiación implica una identificación y un aprendizaje individual y colectivo con el que el sujeto construye una representación de su entorno social.

Con base en lo anterior, lo que nos interesa en este estudio es iniciar desde una perspectiva psico-social, una exploración de las concepciones y representaciones que los trabajadores tienen de su sindicato y sus dirigentes. Averiguar si independientemente de las características específicas de las organizaciones sindicales se dan una serie de regularidades o constantes a nivel del proceso de socialización.

D) HIPOTESIS.

En los sindicatos mexicanos, independientemente de variables como el tamaño, estructura sindical, ideología y práctica político-sindical, los mecanismos de socialización son similares, aún y cuando pueda haber diferencias de matiz en cuanto a sus formas de expresión.

E) CATEGORIAS DE ANALISIS.

Las categorías de análisis constituyen los referentes teóricos que sirven como hilo conductor en toda investigación. De ahí que su función sea muy importante tanto para orientar el proceso como para dar significado a los resultados que se obtengan.

En esta tesis, por su enfoque psicosocial tenemos cate-

gorías no sólo de la Psicología social, sino también de otras disciplinas. A continuación se definen las categorías de análisis más importantes de nuestro marco teórico, mismos que utilizaremos para analizar e interpretar los datos empíricos de este trabajo.

Identificación.— Desde el punto de vista del psicoanálisis, la identificación constituye un mecanismo de defensa inconsciente a través del cual el sujeto asimila las características o atributos de otra persona con la que le une un vínculo afectivo. La identificación se relaciona estrechamente con la imitación y el contagio mental, constituyendo el mecanismo básico mediante el cual se configura la personalidad.

Según Freud, la identificación del yo con el objeto se produce mediante la introyección del objeto en el yo. También se genera la identificación por medio de la recepción (consciente o inconsciente) de personas o motivaciones aisladas en el yo. De acuerdo a esta concepción, la identificación constituye el mecanismo básico de la formación del superyo. En este sentido, la socialización se puede concebir como un proceso de identificación del yo y de los otros que pasa por una serie de etapas que pueden ser clasificadas por edades aproximadas.

En el sentido como aquí la utilizamos, la identificación implica la asimilación y apropiación por parte del individuo de los modos de actuar, opiniones y actitudes de otra persona considerada como modelo. Así por ejemplo, se considera que hay identificación en un trabajador hacia su representante sindical cuando éste es capaz de ejercer una influencia estable en sus acciones, de tal manera que su conducta, opiniones y actitudes sean claramente congruentes con dicho modelo.

Aprendizaje social.— De manera general se define este concepto como el conjunto de aprendizajes que hacen referencia a conductas específicas y directamente ligadas a las distintas

manifestaciones de la vida social, como hábitos sociales, actitudes, valores, etc. Para Bandura y sus seguidores, el aprendizaje social tiene una orientación más restringida y específica que está directamente relacionada con el aprendizaje vicario o de tipo observacional a través del cual se realiza fundamentalmente el proceso de socialización. De acuerdo a esta concepción, la socialización y la conducta social se explican por el aprendizaje por observación de modelos que los sujetos imitan en función de las contingencias del refuerzo ambiental. Así por ejemplo, modelos de mayor prestigio social como pueden ser los dirigentes sindicales, son más factibles de ser imitados que otros de menor prestigio.

Pese a las evidentes ventajas que una concepción de este tipo pueda tener para el estudio de problemas relacionados con la socialización, consideramos que, por un lado, si bien en este proceso hay elementos que tienen que ver con la conducta imitativa en cuanto a la identificación con un modelo, dicha identificación sin embargo, no se reduce sólo a los aspectos cognoscitivos, sino que incluye a los aspectos emocionales, los que a menudo juegan un papel incluso determinante en la identificación. Por otro lado, la noción de aprendizaje social, desde nuestro punto de vista, con todo y que implica una transmisión sociocultural de normas y valores, no puede reducirse a un aprendizaje observacional o vicario, ya que los individuos al socializarse no lo hacen pasivamente, sino mediante una reinterpretación de esas normas y valores, lo cual rebasa con mucho los límites estrechos del llamado aprendizaje vicario.

Por lo anterior, el concepto de aprendizaje social que aquí manejamos se sustenta en las teorías psicogenéticas que postulan que los individuos al interactuar en los grupos construyen y recrean los conocimientos, normas y valores de su sociedad.

Representación social.— Este concepto originalmente fue

empleado por Dürkheim definiendo a éstos como los modos de pensamiento y de percepción social que determinan todos los aspectos de la vida social. Posteriormente, Moscovici (1978) y otros psicólogos sociales señalaron que las representaciones no incluyen todos los modos de conocimiento, sino conocimientos concretos y específicos. Una representación, de acuerdo a este autor, es el modo como el sujeto reconstruye socialmente la realidad.

"Las representaciones sociales son el producto y el proceso de reconstrucción mental de lo real por un aparato psíquico humano con el concurso de otro". (1)

Las representaciones pueden darse sobre hechos concretos o ideas que al ser reconstruidos expresan formas de pensamiento social. Como formas de pensamiento social las representaciones están teñidas ideológicamente y determinadas por la estructura de la sociedad en la cual se desarrollan. En tanto conocimientos concretos y específicos sobre la realidad, las representaciones se presentan como formas de percepción que los individuos y los grupos al interactuar elaboran sobre su entorno social.

En esta perspectiva y para los objetivos de este estudio, nos adherimos a las concepciones de Moscovici y René Maes que definen a las representaciones como "universos de opiniones" y "sistemas de creencias" respectivamente. Según estos autores, una representación, independientemente de sus elementos constitutivos, puede analizarse a partir de tres dimensiones: la información, el campo de representación y la actitud.

La información se refiere a la suma de conocimientos que un sujeto posee sobre un objeto social; el campo de representaciones, además de incluir un mínimo de información sobre e

(1) MOSCOVICI, Artículo mimeografiado y reproducido en International Herald Tribune, 11 de septiembre, 1978, p. 10.

se objeto, implica una integración jerarquizada del mismo y - la actitud expresa la orientación y postura sea ésta positiva o negativa del sujeto, frente al objeto de la representación. Esta última, se manifiesta aún y cuando exista una información reducida y un campo de representación poco organizado.

Con base en estos elementos analizaremos los conocimientos, las actitudes, las interacciones, las percepciones y concepciones que los trabajadores entrevistados tienen respecto a su sindicato y representantes.

Grupo.- Para una gran cantidad de autores, el grupo --- constituye el objeto de estudio de la Psicología social. Para otros representa el espacio de confluencia entre las disciplinas de la Sociología y la Psicología social. Se e el grupo existe un cúmulo de definiciones y clasificaciones según - las diversas corrientes que sería largo enumerar aquí. Así, por ejemplo, según el tipo de estructura se habla de grupo -- formal-informal, primario-secundario y grande-pequeño. Según los objetivos se distinguen los grupos de trabajo, de terapia, de juegos, la asociación cultural, el sindicato, el partido - político, etc. De acuerdo a los objetivos, la dinámica de -- grupo es la conducta que asume el grupo como un todo para alcanzar los objetivos o metas propuestos.

Para Armando Bauleo, el grupo en tanto totalidad social posee una dimensión social y otra psicológica que están estrechamente relacionadas y que sólo se distinguen para efectos - de análisis. De acuerdo a esta concepción, a la cual nos adherimos, lo que nos interesa en este trabajo es analizar de - qué manera las diversas formas de interrelación grupal que se dan en los sindicatos, inciden en la conformación de una cohesión y un sentimiento de grupo.

Liderazgo.- En la Psicología social el liderazgo se refiere a la función que el líder realiza dentro de un grupo. El ejercicio de dicha función implica generalmente una relación desigual entre el líder que juega un rol directivo y los miembros del grupo que aceptan dicha función directiva. La aceptación de esta relación desigual se explica porque el líder ejerce una autoridad que ha sido interiorizada por los miembros del grupo.

Según el énfasis en el ejercicio de esta función de dirección, se distinguen tres tipos de liderazgo: autoritario, democrático y tolerante o *laissez-faire*. En el primer caso, el líder se caracteriza por ser impositivo e inhibir la participación del grupo; en el segundo, el líder desempeña un papel de moderador favoreciendo la participación y la cohesión de grupo; y en el tercer caso, el líder se muestra pasivo e inhibido dejando actuar al grupo libremente y sin ofrecer ninguna pauta de dirección. Existen también otros tipos de liderazgo que enfatizan más la influencia real que el líder ejerce sobre el grupo a partir de la posición que éste tiene en su estructura organizacional. Esto es cuando una persona ha sido promovida o habilitada para ejercer un determinado poder sobre la conducta de los demás, como sería el caso de líder sindical.

Por considerar útiles estas tipologías y aunque el propósito de este trabajo no es hacer un estudio sobre el liderazgo en los sindicatos, manejaremos esta concepción en los aspectos que de acuerdo a nuestro objeto de estudio se relacionen con la socialización.

Conciencia sindical.-Teóricamente, la conciencia sindical ha sido definida por los investigadores marxistas como una conciencia parcial, seccional o compartimentada que en tanto está sujeta a las determinantes de la ideología burguesa no refleja un cuestionamiento general de las relaciones de producción en

la sociedad capitalista (2). Para algunos autores, como Lenin, la conciencia sindical no sólo presenta serias limitaciones para acceder a la conciencia de clase, sino que inhibe su desarrollo. Para otros, en cambio, la conciencia sindical constituye una etapa necesaria para que la clase obrera adquiriera la conciencia de clase. En torno a estas dos concepciones existen una serie de posiciones intermedias de diversa índole, pero que en todo caso se inclinan más por una que por otra.

Aún y cuando es importante estimular y profundizar el debate teórico sobre la conciencia sindical, consideramos que sus límites y posibilidades reales varían en cada contexto histórico. Atendiendo a esto y en virtud de las peculiaridades del sindicalismo mexicano, cuyos rasgos más generales describimos en el primer capítulo de esta tesis, se considera que existe conciencia sindical cuando los trabajadores emprenden acciones o están dispuestos a hacerlo por demandas reivindicativas de diversa índole que van desde los salarios, las condiciones de vida y de trabajo hasta la lucha por la democracia e independencia sindicales o bien las demandas relativas a la defensa de la nación.

Aún y cuando esta amplia definición implica diferentes niveles de conciencia sindical, creemos que sólo una definición con estas características es la que puede permitir el análisis de los procesos de socialización en sindicatos tan disímiles como los que se incluyen en este estudio.

Praxis política-sindical.— De manera general se entiende a la praxis como la acción o la actividad destinada a llevar a cabo algo con una finalidad determinada que trasciende al sujeto. A menudo también se le utiliza como sinónimo de práctica; en este sentido se le confiere un carácter de activi

(2) RICHARD HYMAN, El marxismo y la sociología del sindicalismo, p. 76-77, Siglo XXI, México, 1978.

dad no contemplativa y, por tanto, onuesta a teoría. A partir de Marx, la praxis adquiere un significado específico. Para éste, la praxis implica una concatenación de todas las acciones del hombre por las que, al tiempo que produce la historia, se define como sujeto activo de esa misma historia. Desde esta perspectiva, la praxis viene a ser la unión de la teoría con la práctica o la unidad de la práctica teórica y la práctica revolucionaria.

De acuerdo a esta concepción, a la cual nos adherimos, se entiende por praxis política-sindical al conjunto de acciones conscientes y reflexivas que los trabajadores realicen en su sindicato con una finalidad determinada y que pueden tener o no una trascendencia en la vida de la organización.

Cultura política-sindical.- S. Verba considera que la cultura política de una sociedad consiste en el sistema de creencias empíricas, símbolos expresivos y valores que diferencian la situación donde se efectúa la acción política.

La cultura política está estrechamente relacionada al proceso de socialización ya que en ambos casos se requiere que el individuo, a través de un proceso de interiorización, incorpore como parte de su personalidad los conocimientos y sentimientos de su grupo social.

En el sentido como aquí utilizamos esta noción, se refiere al conjunto de actitudes, sentimientos y cogniciones que un individuo posee y que se expresan como pautas coherentes de comportamiento político-sindical, mediante los cuales es posible darle significado y predecibilidad a la participación de éstos en los procesos sindicales.

F) ENFOQUE TEORICO Y METODOLOGICO.

Más que sustentarse en una corriente teórica única de la socialización, el presente estudio reformula una concepción -

propia, a partir de retomar diversos elementos teóricos de las distintas corrientes que hacen hincapié en el papel activo del sujeto al interactuar socialmente en la apropiación de la cultura de su sociedad. Se optó por este enfoque un tanto ecléctico, porque se considera que ninguna de las corrientes ofrece una visión integral y acabada del proceso de socialización y que las aportaciones de todas ellas hacen en muchos aspectos no son opuestos, sino complementarios.

De acuerdo a los objetivos y a las características del estudio que es de tipo exploratorio y descriptivo, y considerando también las limitaciones de tiempo y de recursos con que ordinariamente se realiza una tesis, se optó por el estudio de caso como la estrategia metodológica a seguir para realizar esta indagación. El estudio de caso tiene varias ventajas, a saber: permite aproximarse al objeto de estudio y aplicarle las categorías de análisis con cierta rigurosidad; de ahí pueden derivarse mayores elementos de análisis para posteriores investigaciones; y de ahí también pueden surgir modificaciones y reformulaciones a las propias categorías de análisis. En contrapartida a estas ventajas que ofrece el estudio de caso, existe una limitación que desde ahora queremos apuntar y es que los resultados que se obtienen con esta metodología no pueden generalizarse. Sin embargo, considerando, pese a esta desventaja, que existe un gran desconocimiento sobre este campo de estudio, así como los alcances del trabajo, el estudio de caso en estas condiciones resultaba lo más viable.

G) DESCRIPCION DE LAS TECNICAS EMPLEADAS.

En lo que a las técnicas se refiere, cabe mencionar que se emplearon las bibliografías y documentales generales, principalmente en la elaboración de los aspectos teóricos del estudio; y la entrevista dirigida durante la etapa del trabajo de campo.

La selección de la técnica de la entrevista oral obedece a dos razones fundamentales: por un lado, a las propias características de la población estudiada, que al ser de trabajadores, evidentemente, por circunstancias de desigualdad social, cuentan con una escolaridad inferior y consiguientemente con un escaso contacto con el sistema de escritura, lo cual hace que difícilmente puedan expresarse por este medio de manera fluida; y por otro lado, están las características del estudio que al ser exploratorio y con estudio de caso, privilegia más el análisis cualitativo sobre los fenómenos, que el análisis cuantitativo.

La guía de entrevista consta de 74 preguntas en total, que están distribuidas en cuatro grandes temas: información sobre el entrevistado, información sobre la organización sindical, información sobre los representantes y participación e interacciones en el sindicato. La inclusión e integración de los mismos en la entrevista obedece a que si lo que se pretende en este estudio es conocer las representaciones que los trabajadores sindicalizados tienen sobre su organización y sus representantes, se consideró pertinente diseñar preguntas que apuntaran al análisis de las distintas dimensiones que, según Moscovici, permiten estudiar de manera más integral las representaciones.

En este sentido, se consideró necesario averiguar cuál es el nivel de conocimientos que los entrevistados poseen respecto a su organización sindical y sus representantes, la forma como integran y jerarquizan dichos conocimientos y las actitudes e interacciones con las que se desenvuelven en el sindicato.

H) SELECCION DEL GRUPO DE ESTUDIO Y DE LAS VARIABLES.

El grupo de estudio lo constituyen diez sujetos (siete

hombres y tres mujeres) que pertenecen a ocho distintas agrupaciones sindicales, las que a continuación se enlistan:

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (S.N.T.E.): 2 sujetos.

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.): 2 sujetos.

Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.): 1 sujeto.

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (S.T.R.M.): 1 sujeto.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica (S.T.I.C.): 1 sujeto.

Sindicato de la Industria Papelera, Cartonera, Maderera, Celulosa y Conexos de la República Mexicana (SIFOCORM) : 1 sujeto.

Sindicato de Trabajadores del Departamento del Distrito Federal (S.T.D.D.F): 1 sujeto.

Sindicato Unico de Trabajadores del Colegio de México (SUPCOLMEX): 1 sujeto.

Atendiendo a los objetivos del estudio, para la selección del estudio se siguió como único criterio que los trabajadores fueran miembros de base y no representantes sindicales. La selección de los sujetos se hizo al azar considerando las características del estudio de caso y las dificultades que implica, en nuestro país, el tomar como objeto de estudio a la clase trabajadora. Conviene aclarar que por ser precisamente un estudio de casos, se desechó desde un principio al trabajar con algún tipo de muestra.

En relación a las variables, éstas se dividen en dos grupos: las que se refieren a los sujetos y las que se refieren a las organizaciones sindicales. En cuanto a los sujetos, se seleccionaron las variables de edad, sexo, estado civil, escolaridad, actividad laboral, percepción salarial y antigüedad laboral y sindical. Respecto a los organismos sindicales se

buscó que, en la medida de lo posible, hubiera una diferenciación en los siguientes aspectos: rama o sector de actividad de la empresa con la que contrata el sindicato; tipo de sindicato y régimen jurídico, según la legislación laboral vigente; tamaño y estructura organizativa interna; ubicación o pertenencia en el movimiento obrero organizado; ideología y práctica político-sindical. Cabe señalar que por ser éste un estudio exploratorio, intencionalmente no se buscó tener un control sobre las variables, sino más bien tratar de obtener elementos que apunten a una mejor comprensión del fenómeno de la socialización en las agrupaciones sindicales.

I) PROCEDIMIENTO EMPLEADO PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION.

Como se señala en la introducción de esta tesis, el análisis e interpretación de la información incluye dos momentos: uno que se refiere a la contrastación de los casos, a partir de las variables del estudio y otro, que se hace de manera global con base en las categorías de análisis y los elementos teóricos de los capítulos II y III.

Para el primer momento se elaboraron varios cuadros comparativos con el propósito de integrar las respuestas de los diez sujetos entrevistados, a efecto de realizar un análisis - más bien de tipo descriptivo en términos de conocer las características del fenómeno.

Con esta información, en el segundo momento se procedería a la interpretación de los resultados a la luz de las categorías de análisis en los que se fundamenta este estudio. Esta segunda contrastación, permitiría ir arribando a niveles de análisis más cualitativos y diferenciados con los que se - podría ir apuntando ciertas orientaciones teóricas y eventualmente plantear hipótesis que pudieran servir de base para posteriores investigaciones.

CAPITULO II

BREVE CARACTERIZACION DEL SINDICALISMO MEXICANO.

En México, según las fuentes oficiales, se estima que - la población económicamente activa la constituyen alrededor - de 15 millones de personas. De acuerdo a este dato, los asalariados sindicalizados hasta 1970, representan el 18.9% del total de los trabajadores del campo y la ciudad. Las entidades federativas con mayor cantidad de trabajadores sindicalizados hasta ese mismo año, son las siguientes: Distrito Federal (1'111,951), Nuevo León (112,828), Veracruz (97,979), Jalisco (94,756) y Coahuila (90,423) (1).

En términos de porcentajes, la tasa de sindicación por sectores de la economía hasta el año de 1972, es la siguiente: sector primario, que incluye a la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca (2.99%); sector secundario que abarca a las industrias extractivas, de transformación, de la construcción, de la electricidad y gas (38.81%); sector terciario, que comprende los transportes y las comunicaciones, el comercio y las finanzas, los servicios públicos y privados (11.91%) (2).

La tasa de sindicación en México (18.9%) resulta bastante baja si se le compara con las de algunos países europeos - como Gran Bretaña, que cuenta con un 40%, Italia 35%, Holanda 30% y Alemania Occidental 29%. Sin embargo, si se le coteja con las de los países latinoamericanos, con excepción de Cuba que cuenta con una tasa del 65%, resulta relativamente alta: Bolivia 11.5%, Brasil 10.6%, Colombia 6.9%, Ecuador 5.1%, Gua

(1) Juan Felipe Leal, Las estructuras sindicales, p. 11-12 material mimeografiado, FCPS-UNAM, México 1978

(2) Raúl Trejo D., "El Movimiento Obrero: situación y perspectivas", en México Hoy. Siglo XXI, México, 1980.

temala 1.2,6 (3).

De acuerdo al artículo 123 constitucional y a la legislación laboral vigente en nuestro país, se define a los sindicatos como "... asociaciones constituidas para el estudio, me joramiento y defensa de los intereses de los trabajadores".(4)

Con base también en estas disposiciones legales, pueden distinguirse cinco diferentes tipos de sindicatos:

a) gremiales: están formados por trabajadores de una -- misma profesión, oficio o especialidad, independientemente de la empresa o rama de industria a la que pertenecen.

b) de oficios varios: están integrados por trabajadores de diversas profesiones; su constitución legal sólo puede establecerse en municipios en los que el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

c) de empresa: se conforman con todos los trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, independientemente de su especialidad o calificación.

d) industriales: están formados por trabajadores que la boran en dos o más empresas de la misma rama industrial.

e) nacionales de industria: están constituidos por tra bajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entida-- des federativas.

Además de estas formas de organización sindical, exis-- ten las federaciones y confederaciones que pueden tener un ca rácter local, regional o nacional. Las primeras agrupan a va rios sindicatos de una misma región geográfica o rama indus-- trial, en tanto que las segundas integran varias federaciones.

(3) Francisco Zapata, "Afiliación y organización sindical en México", p. 135, en Tres estudios sobre el movimiento o-- brero en México, el Colegio de México, Jornadas 80. Méxi-- co, 1976.

(4) Ibídem, p. 90.

Desde el punto de vista legal, la estructura sindical mexicana está compuesta por dos grandes bloques de organizaciones: las que agrupan a los trabajadores que no están empleados por los gobiernos en los distintos niveles y los que integran a los trabajadores que sí lo están. Tal distinción corresponde respectivamente a los apartados A y B del 123 constitucional. El apartado A, regula las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general de todo trabajador asalariado y sus respectivos patrones; en tanto que el B rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los gobiernos de los Estados y de los Territorios Federales y sus respectivos empleados. De esta división se deriva que existan, por un lado, una serie de confederaciones sindicales que agrupan a los trabajadores del apartado A, y, por otro lado, una federación -- la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) -- que aglutina a los trabajadores sujetos al apartado B.

A estos dos grandes agrupamientos de trabajadores y sus respectivas disposiciones legales, se agregan los trabajadores del campo que incluye a ejidatarios, pequeños propietarios y jornaleros agrícolas que están organizados sindicalmente en la Confederación Nacional Campesina (CNC), quien defiende sus intereses, regulándose por marcos legales distintos a los del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo.

Es importante destacar que la mayor parte de las organizaciones sindicales agrupadas en estos tres grandes bloques de trabajadores, pertenecen al Partido Revolucionario Institucional (PRI). Su incorporación a ese partido data desde 1938 en que se constituye como el nuevo partido del Estado, con una organización sectorial. Así pues el PRI articula en su se

no a tres grandes confederaciones, a saber: al sector obrero a través de la Confederación de Trabajadores de México -- (CTM), al sector campesino mediante la Confederación Nacional Campesina (CNC) y al sector popular a través de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP). En esta última agrupación, que se caracteriza por ser muy heterogénea, participa la F.S.T.S.E. al lado de asociaciones de profesionales y pequeños propietarios del campo y la ciudad (5).

Existe, sin embargo, aún y cuando el sindicalismo que predomina en nuestro país es de corte oficial, un sector de trabajadores que pertenecen a organizaciones autónomas que no están adheridas a ninguna federación o confederación. Conviene aclarar que estas organizaciones sindicales sólo existen dentro del contexto del Apartado A, por la sencilla razón de que las agrupaciones del Apartado B deben afiliarse forzosamente a la FSTSE, que es la única federación reconocida por el Estado (6).

Esquemáticamente, pueden distinguirse dentro de las organizaciones autónomas dos tipos distintos de sindicatos: los denominados "blancos" y los "independientes".

Las principales confederaciones sindicales sujetas al Apartado A, son en orden de importancia numérica y política, las siguientes: la C.T.M. que hasta el año de 1975 aglutinaba a 1'400,000 afiliados representando a cerca del 47% de los trabajadores; la Confederación Revolucionaria de Obreros y -- Campesinos (C.R.O.C.), que hasta ese mismo año agrupaba a -- 700,000 trabajadores constituyendo el 23%; la Confederación -- Revolucionaria de Trabajadores (C.R.T.) con 300,000 agremia-- dos, representando el 10%; la Confederación Obrera Revolucio-

(5) Diario 'La Jornada', 12 de marzo de 1985, p.12.

(6) La afiliación para los trabajadores del Apartado B es automática desde el momento en que se adquiere la plaza.

naría (C.O.R.) con 225,000 aproximándose al 8%; la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.) con 200,000 cercana al 7% y la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.) con 165,000 acercándose al 6% (7). Todas estas centrales, como ya se había señalado antes, forman parte del sindicalismo oficial.

Por otro lado, dentro del Apartado B está la F.S.T.S.E. que hasta el año de 1973 agrupaba a 700,000 trabajadores, distribuidos en 46 organizaciones sindicales (8). Al interior de esta federación, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (S.N.T.E.) es el más numeroso y el que mayor peso político tiene. Para ese mismo año, se calcula que el SNTSE representaba al 43.9% del total de los agremiados de la FSTSE, siguiéndole en orden de importancia los sindicatos de Salubridad y Asistencia con un 10.09% y el de los trabajadores del Departamento del Distrito Federal con 9.95% (9).

Ante la gran variedad y dispersión de las agrupaciones sindicales oficiales, en 1966, por iniciativa del Estado, se crea el Congreso del Trabajo (C.T.). Se calcula que para 1978 su membresía se aproximaba a los 4'000,000 de trabajadores, distribuidos en 32 organizaciones sindicales (10) en las que pueden encontrarse confederaciones, federaciones, sindicatos de todos los tipos, asociaciones, uniones y ligas de trabajadores. La C.T.M. es, dentro del Congreso del Trabajo, la organización numéricamente más poderosa, siguiéndole en orden de importancia la C.R.O.C. y la F.S.T.S.E.

El Congreso del Trabajo es fundamentalmente un organismo de coordinación de las direcciones sindicales en el que --

(7) Juan Felipe Leal, p. 21, op. cit.

(8) Ibídem, p. 25

(9) Ibídem

(10) Actualmente son 34 organizaciones sindicales las que integran el Congreso del Trabajo.

coexisten las organizaciones sujetas a los Apartados A y B. - En él participan, con excepción del sector campesino, los sectores obrero y popular del PRI. Como organización cupular -- del movimiento obrero sólo tiene órganos de gobierno en su -- plano superior: la Comisión Coordinadora que tiene un carác--ter ejecutivo; la Asamblea Nacional, que se realiza cada cua--tro años y el Congreso Nacional. En estas instancias de di--rección participan con delegados todas las agrupaciones que -- integran el Congreso del Trabajo. Mediante tal esquema de -- funcionamiento se garantiza, por un lado, la coordinación del sindicalismo oficial y por otro, el mantenimiento de los feu--dos de las burocracias de las disímiles organizaciones sindi--cales que conforman el Congreso del Trabajo (11).

Las bases doctrinales, programáticas y estratégicas que sustenta el Congreso del Trabajo, son las siguientes:

a) La ideología de la revolución mexicana de 1910-1917 en la que, en su expresión sindical, se sostiene "la conciliación y colaboración entre el capital y el trabajo", plantéan--dose "la identidad de objetivos a largo plazo de un sector de los patrones, el Estado y los trabajadores" (12).

b) El programa de acción del Congreso del Trabajo se ca--racteriza por su contenido estatizante que coincide ampliamen--te con los planteamientos formulados y divulgados por el sec--tor nacionalista de la burocracia política.

c) A nivel de las demandas, el Congreso del Trabajo ha convertido las reivindicaciones de las organizaciones sindicales oficiales en demandas generales de la clase obrera, dándo--les una proyección nacional. Dentro de éstas destacan: los --

(11) Ibídem, p. 28

(12) Ibídem

aumentos salariales, el reparto de utilidades, la semana de - 40 horas con pago de 56, las primas vacacionales, el seguro - contra el desempleo, la capacitación profesional, la vivienda obrera, la seguridad social, etc. El rasgo principal de la - lucha por estas demandas y otras más, ha sido la supeditación por parte del Congreso del Trabajo a la política laboral del régimen en turno.

d) Como organismo regulador del salario, el proceso de trabajo y las condiciones de vida de los obreros, el Congreso del Trabajo le ha facilitado al Estado y a los patronos la regulación de costos y precios, garantizándoles amplios márgenes de ganancias.

e) Por su vinculación ideológica, política y orgánica - con el Estado, el Congreso del Trabajo funciona como un organismo político oficial-corporativo que se ha abrogado la representación de la clase obrera. Puede afirmarse sin embargo, con todo y ser un organismo corporativizado y funcional al régimen capitalista mexicano, que el Congreso del Trabajo, por ser la agrupación más grande de trabajadores sindicalizados, representa hoy en día el intento más serio de unificación de la clase obrera en nuestro país (13).

Al margen del Congreso del Trabajo y de su encuadramiento corporativo-estatal, existen varios agrupamientos independientes que por sus expresiones doctrinarias, estrategias, tácticas y métodos de lucha, se diferencian de las organizaciones oficiales y del sindicalismo blanco o patronal. Conviene aclarar que las organizaciones independientes son sólo una expresión del sindicalismo independiente, ya que por otro lado, en el seno de las organizaciones oficiales y aún de las blan-

(13) José Luis Reyna - Marcelo Miquet, "Introducción a la -- historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1966", p. 77, en Tres estudios sobre el movimiento obrero en México. Colegio de México.

cas, existen corrientes democratizadoras e independentistas.

En el primer caso están, por un lado, un sinnúmero de sindicatos dispersos, la mayoría de ellos de empresa y, por otro lado, encontramos a varios polos de nucleamiento inter-sindical, como son, entre otros: la Unidad Obrera Independiente (U.O.I.), el Movimiento Sindical Revolucionario (M.S.R.), el Frente Auténtico del Trabajo (F.A.T.), el Sindicato de Obreros Libres (S.O.L.) y el Sindicato Unico de Trabajadores Universitarios (S.U.N.T.U.). En el segundo lugar, entre otras, podemos mencionar a la tendencia democrática de los electricistas que ha actuado dentro y fuera del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.); al Movimiento Sindical Ferrocarrilero, el Congreso Nacional Ferrocarrilero y la Coalición de Trabajadores Ferrocarrileros que operan en el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (S.T.F.R.M.); a las corrientes renovadoras existentes en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (S.T.R.M.), el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (S.I.T.M.M.S.R.M.), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (S.N.T.S.S.A.), el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (S.T.S.T.C.), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (S.N.T.F.), etc. (14).

La mayor parte de estos agrupamientos y corrientes democratizadoras surgieron y se expandieron en la década de los setentas, durante el período de la llamada insurgencia sindical. Sus demandas y reivindicaciones son de lo más diversas, destacándose entre éstas: los aumentos salariales y el incre-

(14) La presencia e influencia del sindicalismo independiente se manifiesta en los sectores secundario y terciario de la economía, en el primario hasta ahora no ha prosperado.

mento y mejoramiento de las prestaciones; la titularidad de los contratos de trabajo y el reconocimiento sindical; la lucha contra los dirigentes burocratizados (comúnmente llamados charros), y la independencia sindical.

Pese a sustentar una serie de demandas y reivindicaciones comunes, existen sin embargo, diferencias significativas entre ellas que en ocasiones las han llevado al enfrentamiento; tales diferencias se expresan tanto en sus concepciones político-ideológicas como en sus métodos de lucha.

Así por ejemplo, el M.S.R. de tendencia nacionalista-revolucionaria y socialista, que pugna por la democracia e independencia sindical y lucha por la reestructuración del sindicalismo a través de la conformación de sindicatos nacionales por rama de actividad dentro de las organizaciones existentes, se diferencia del F.A.T. de orientación social-cristiana, en cuanto a que éste preconiza la creación de organismos sindicales paralelos a las grandes centrales oficiales, sin plantearse en ningún momento la lucha por el socialismo. A su vez, las diferencias entre estas dos corrientes con la U.O.I. son todavía mayores; esta corriente, aunque se define como anticapitalista y socialista, en los hechos ha actuado en contra de las organizaciones democráticas y de izquierda (a las que tacha de reformistas), rechazando en todo momento la unidad inter-sindical. Sus métodos de lucha se centran principalmente en la "acción directa" (15).

Como podrá advertirse, con esta síntesis que hemos realizado sobre el estado actual del movimiento obrero mexicano, varios rasgos resultan evidentes.

En primer lugar, sobresale el hecho de que sólo una pequeña

(15) La acción directa es empleada por las corrientes anarquistas, se caracteriza por recurrir a acciones como el paro, el boicot, la huelga, etc., sin ninguna perspectiva.

porción de los asalariados, que no llega al 20%, están organizados sindicalmente. En segundo lugar, está la compartimentación y atomización de las organizaciones sindicales, derivada más de las acciones fraccionadoras del Estado que de las discrepancias naturales de los trabajadores y sus direcciones. - En tercer lugar, destaca la complejidad de la estructura sindical, en la que coexisten diversas fórmulas organizativas, - predominando los sindicatos gremiales y de empresa.

Finalmente, está la necesidad del propio movimiento obrero de pasar a un nivel superior de organización, lo que implica modificar su estructura actual. En este sentido, las diferencias entre sus dos tendencias político-sindicales más importantes resultan antagónicas. Así, mientras que para el sindicalismo oficial agrupado en torno al Congreso del Trabajo, dicha reestructuración implica la renovación del corporativismo y de la alianza con el Estado, buscando una ampliación de la representación obrera en los órganos estatales v. eventualmente, la creación de una central única de trabajadores y la consecuente reestructuración del partido del Estado; para el sindicalismo independiente, aún y cuando hay diversos planteamientos, se trata del desmantelamiento de esa estructura corporativa y su sustitución por otra cualitativamente distinta (16).

A partir de este contexto histórico y somera caracterización del sindicalismo mexicano, intentaremos ahora ubicar a las organizaciones sindicales de los trabajadores entrevistados en este estudio. La ubicación la haremos destacando los rasgos internos más importantes de cada sindicato, su tipo e inserción en la estructura sindical inmediata superior y su -

(16) Juan Felipe Leal, p. 56-60, op. cit.

comportamiento político-sindical en las luchas obreras en nuestro país. Cuando en dos o más sindicatos existan rasgos comunes en los puntos mencionados, los abordaremos simultáneamente.

Sindicato de la Industria Papelera, Cartonera, Maderera, Celulosa y Conexos de la República Mexicana (SIPCECRM): Es un sindicato de empresa, afiliado desde el momento de su creación en 1978 a la C.T.M. Agrupa a alrededor de 250 trabajadores y posee una estructura sindical en la que hay un Comité Ejecutivo que se renueva cada dos años. En lo interno, lleva una vida más o menos democrática que se expresa principalmente en actividades electorales. A la fecha ha protagonizado dos huelgas: una por el reconocimiento sindical y otra por el aumento salarial y otras prestaciones. Aunque orgánicamente pertenece a la C.T.M. y por ello al sindicalismo oficial, no participa activamente con esta tendencia política ni con ninguna otra. Puede afirmarse que es un sindicato que se caracteriza por llevar una vida más "hacia adentro" que "hacia afuera".

Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica (S.T.I.C.): Es un sindicato nacional, afiliado a la C.T.M. Internamente tiene una estructura sindical en la que hay un Comité Ejecutivo Nacional y varias comisiones nacionales de trabajo; existen también alrededor de 50 secciones sindicales en todo el país con sus respectivos comités y comisiones. Aún y cuando los dirigentes nacionales tienen una militancia activa en el sindicalismo oficial y le han imprimido al sindicato rasgos antidemocráticos, la estructura organizativa favorece una cierta autonomía interna en cada una de las secciones. Así, por ejemplo, las secciones uno y cinco en las que están -

agrupados los boleteros, taquilleros y los dulceros de las salas cinematográficas del Distrito Federal, estos agremiados realizaron recientemente suspensiones dominicales, al margen del Comité Nacional, como medida de presión para lograr aumento salarial. La misma sección 49 a la que pertenece el entrevistado, se escindió del S.T.I.C. y pasó a formar parte del - Sindicato Independiente de Trabajadores de Televisión y Radio (S.I.T.A.T. y R.) provocándose una disputa por la titularidad del contrato colectivo de trabajo entre éste y el S.T.I.C. que aún no se ha resultado. Así pues, el S.T.I.C. aunque es un sindicato corporativizado en el que existe la afiliación obligatoria, alberga en su interior a grupos y corrientes disidentes que pugnan por la democracia sindical.

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.): Creada en el año de 1952, esta central agrupaba hasta 1975 a alrededor de 700,000 trabajadores (17), organizados principalmente en pequeños sindicatos gremiales y de empresa. Desde su fundación ha intentado disputarle la hegemonía política a la C.T.M., sirviendo de contrapeso al Estado en sus pugnas con Fidel Velázquez. En lo interno, mantiene un férreo control sobre sus agremiados, no permitiendo ningún brote de disidencia; dicho control se sustenta en parte en su estructura sindical vertical y autoritaria. En lo externo, forma parte del Congreso del Trabajo, representando una de las corrientes sindicales más atrasadas al interior del sindicalismo oficial.

Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.): Fundado en el año de 1914, es quizá el sindicato más antiguo del país. Agrupa a 32,000 trabajadores y se caracteriza por una larga

(17) Francisco Zapata, p. 122, op. cit.

trayectoria democrática. Pese a su enorme tamaño, ha conservado la vieja estructura gremialista con la que se originó. Internamente se caracteriza por tener una rica y permanente vida electoral, renovándose cada año la mitad de su Comité Ejecutivo. Por las luchas que ha protagonizado a lo largo de su historia, posee uno de los mejores contratos de trabajo y goza de un amplio prestigio entre las organizaciones sindicales internas y externas al Congreso del Trabajo; organismo al que también pertenece, manteniendo su autonomía y teniendo una cierta influencia en éste. A partir de la nacionalización de la industria eléctrica en 1960, la Compañía de Luz y Fuerza del Centro con la que contrata, entra en un proceso de liquidación, cirniéndose sobre el sindicato una situación cada vez más difícil para mantener las conquistas logradas. La alternativa que se le presenta es la fusión con el S.U.T.E.R.M., cuestión a lo que hasta ahora sus dirigentes han rehuído.

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (S.T.R.M.): Es un sindicato nacional que agrupa a 27,000 trabajadores en todo el país. Desde 1976 en que se expulsó a la camarilla burocrática de Salustio Salgado, el sindicato recibió un impulso renovador. A la fecha ha estallado varias huelgas por diversas reivindicaciones económicas, de las cuales no ha salido muy bien librado al implantarse la requisa por parte del Estado (18). Internamente también ha tenido algunos problemas por la actitud divisionista de la empresa y por las corrientes de diverso signo que hay en la organización. Recientemente, su dirección sindical ha planteado ingresar al PRI, lo cual ha provocado reacciones de rechazo por parte de los trabajadores que consideran que sería dar un paso atrás.

(18) En las luchas que ha emprendido, ha contado siempre con el apoyo del Congreso del Trabajo (organismo al que pertenece) y del Sindicato Mexicano de Electricistas, con el cual existe desde hace varios años un pacto de ayuda mutua.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (S.N.T.E.): Considerado como el sindicato más grande de México y de América Latina, agrupa actualmente a cerca de 800,000 trabajadores de la educación. Se rige por el Apartado B y por tanto pertenece a la F.S.T.S.E. Dentro de esta federación, es la fuerza política más importante al representar a poco más del 45% del total de los agremiados. Posee una estructura sindical en la que hay un Comité Ejecutivo Nacional que se renueva cada tres años y una organización seccional por regiones o entidades federativas con sus respectivos órganos de gobierno. La dirección nacional del sindicato desde 1972 está en manos de una corriente antodenominada "Vanguardia Revolucionaria del Magisterio", que se caracteriza por la corrupción y el empleo de métodos antidemocráticos y represivos para mantener el control sobre la base magisterial. Sin embargo, a partir de 1978 luego de protagonizar intensas jornadas de lucha, se crea la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (C.N.T.E.) que es una corriente democrática que ha venido ganando terreno en la lucha sindical. Actualmente, la C.N.T.E. tiene la dirección sindical en las secciones 7 y 40 de Chiapas y la 22 de Oaxaca, aglutinando a un total de 60,000 maestros. Tiene también una influencia importante en los estados de Guerrero, Morelos, Hidalgo, el Valle de México y el Distrito Federal. En menor medida, la tiene en los estados de Michoacán, Jalisco, Chihuahua, Sonora, Baja California Norte y Sur, Nuevo León y La Laguna. Ha realizado movilizaciones en las que han participado hasta 150,000 maestros. La C.N.T.E. es sin duda, la corriente más fuerte y mejor organizada que le disputa la hegemonía a Vanguardia.

Sindicato de Trabajadores del Departamento del Distrito

Federal (S.T.D.D.F.): Fundado en el año de 1937, agrupa actualmente a alrededor de 80,000 trabajadores de las distintas dependencias y delegaciones políticas del Distrito Federal. - Pertenece a la F.S.T.S.E. y se rige por el Apartado B. Después del S.N.T.E. y del Sindicato de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, es el sindicato más numeroso dentro de esta federación. Es un sindicato corporativizado, cuya base social frecuentemente es utilizada en los actos políticos del gobierno y del PRI. Sin embargo, actualmente por la crisis económica y la reducción presupuestal en el sector público, así como las restricciones sindicales que existen en el Apartado B, han empezado a manifestarse brotes de inconformidad en algunas de sus secciones.

Sindicato Unico de Trabajadores del Colegio de México - (SUTCOLMEX): Es un pequeño sindicato de trabajadores administrativos, surgido a principios de 1978. Por sus planteamientos doctrinarios y políticos y por sus métodos de lucha, pertenece a la corriente del sindicalismo independiente. A la fecha ha estallado cuatro huelgas por diversas reivindicaciones económicas. Aún y cuando participa en las movilizaciones convocadas por el S.U.N.T.U., no pertenece orgánicamente a éste por tener discrepancias políticas con su dirección. En cuanto a su funcionamiento interno se caracteriza por favorecer la participación democrática de sus agremiados, aunque en opinión de algunos de éstos existe una cierta intolerancia y sectarismo por parte de la dirección actual para aceptar opiniones que discrepen con la misma.

CAPITULO III

AIGUNAS NOTAS EN TORNO AL PROCESO DE SOCIALIZACION.

Los estudios que desde distintos enfoques teóricos y - disciplinarios se han realizado sobre la socialización, nos - indican claramente que no existe una teoría única, ni una definición consensual sobre este proceso. En las diferentes aproximaciones ha habido importantes hallazgos que si bien han contribuído al avance de la investigación y la discusión científicas, no han sido suficientes para estructurar todavía una teoría de la socialización.

A grosso modo pueden distinguirse dos grandes orientaciones teóricas respecto a la socialización: una que la considera como un proceso de adaptación del individuo a la sociedad y otra que enfatiza principalmente las interacciones entre los sujetos y el papel de la autonomía del individuo.

Dentro de la primera orientación se ubica la corriente estructural-funcionalista, que subraya el mantenimiento del equilibrio del sistema, mediante la preparación adecuada de los individuos para que se comporten de acuerdo a las expectativas y normas vigentes de la sociedad, definiéndose a la socialización como el proceso a través del cual los individuos aprenden a desempeñar roles sociales. Para esta orientación, la socialización consiste en "someter" al individuo a los "en cuadros de la sociedad". Así el hecho social o las determinaciones se infiltran a través de las costumbres, las prohibiciones, la ideología, el sentimiento de responsabilidad, etc. De acuerdo a esta perspectiva, la socialización implica una sumisión del individuo a una estructura u orden social externo. Se fundamenta principalmente en la teoría del hecho so-

cial de Durkheim que plantea que estos hechos, si bien son extraños al individuo, tienen un poder de coerción tal que terminan por imponérsele.

Para la segunda corriente, a la cual pertenece la Escuela de Frankfort con Jürgen Habermas a la cabeza, lo importante en la socialización del individuo no es tanto que éste tenga que interiorizar normas y adaptarse a los patrones de comportamiento determinados por su sociedad (lo cual se da por sentado), sino que sea capaz de diferenciarse de ellas y llegue a problematizarlas de manera consciente.

Existe una tercera corriente que es la representada por Gootschalch y otros autores que retomando elementos de las -- dos anteriores, plantea que el estudio de la socialización debe considerar, además de las expectativas y los roles sociales, las fases del desarrollo de la personalidad que postula el psicoanálisis. Estos conceptos y categorías, señalan dichos autores, deberán enmarcarse en una perspectiva sociohistórica en la que se analicen también las relaciones de dominación y los antagonismos sociales existentes, que son los que en gran medida determinan las formas que adopta el proceso de socialización.

A partir de estas grandes orientaciones teóricas sobre la socialización, se articulan una serie de posturas y autores que enfatizan, en un caso, el papel activo del sujeto y, en otro, su actuación pasiva. Entre ellos, destacan las tesis de los funcionalistas, las concepciones de Merton y Levi-Strauss y las tesis marxistas:

a) Para Malinowski y otros funcionalistas la adaptación a las instituciones se da, más que por una coerción sobre el individuo, por un reconocimiento o sentimiento de pertenencia

a ellas, derivado de la utilidad que tal situación le reporta. Sin embargo, reconocen que, además de la utilidad, en la socialización existe también una estructura de relaciones mutuas que se establecen entre los individuos, una especie de 'inconsciente social' que hace que los individuos se unan.

b) Para Merton la socialización se explica porque los grupos y los individuos tienen una necesidad permanente de comunicarse y de intercambiar todo entre sí. Levi-Strauss retomando a Merton, plantea que la socialización se da principalmente a través del lenguaje; afirma que el individuo

"se humaniza por su introducción en un mundo de signos, de símbolos, que constituyen un inconsciente, un orden encargado de determinar lo que significan"(1)

c) Para los autores de orientación marxista, la socialización es un proceso complejo y dialéctico ya que de manera permanente están en pugna diversas formas de socialización. - Unas que buscan la adhesión del individuo a las normas de la clase dirigente y otras que plantean contradicciones que existen entre dichas normas. Para esta corriente, la socialización, si bien es un proceso individual en el que interviene el aparato psíquico, su funcionamiento no se da de manera aislada, ya que en última instancia está determinado socialmente.

Desde el punto de vista de la psicología y la psicología social también existen diversos enfoques teóricos sobre la socialización. Los postulados de las teorías psicoanalítica, - cognoscitivista, conductista y psicosociológica, si bien coinciden en resaltar la importancia y determinación del medio ambiente, así como el papel que juega la familia en el proceso de socialización, se diferencian en otros aspectos como la di

(1) GRATTIOT-ZAZZO, Tratado de Psicología del niño, p. 19 Ediciones Morata, España, 1975.

visión por edades o etapas, la existencia o no de estructuras internas o la influencia de la motivación y el aprendizaje en la socialización del individuo.

A grandes rasgos, sus principales bases de sustentación son las siguientes:

a) Teoría psicoanalítica: Concibe a la socialización como un proceso de identificación del yo y de los otros que atravieza por una serie de etapas (oral, anal, fálica y genital) que se clasifican por edades aproximadas (2). Dichas etapas, según esta teoría, tienen una existencia universal y para el tránsito de una etapa a otra, se requiere de la acción de un agente socializador externo. De ahí que se considere a la familia y principalmente a la madre como el agente determinante de la socialización del niño.

En relación con el aprendizaje de los roles y normas básicas de la sociedad, se postula que éste se da a partir de los contenidos que la estructura social organiza para cada etapa. Dicha organización se relaciona por un lado con el proceso de maduración del niño y por otro, con el lugar que la familia de éste ocupa en la sociedad o comunidad (3). De esta manera, un sujeto no necesita aprender todas las costumbres y valores de la sociedad en la que vive, sino sólo aquellos que la sociedad le ha fijado de acuerdo a su estatus dentro de la misma.

Resumiendo, la concepción psicoanalítica de la socialización enfatiza tres aspectos: el desarrollo de etapas, la influencia de la familia en la formación de la personalidad del

-
- (2) MYREYA ZAPATA TERRAGONA, Aproximaciones teóricas a la socialización en Psicología, pp. 78-79, Tesis de Licenciatura, 1976, Facultad de Psicología, UNAM.
- (3) Ibíd., p. 67.

niño y el postular una crítica teórica a los enfoques sociológicos de la socialización.

b) Teoría cognoscitivista: Para esta concepción, la socialización está estrechamente relacionada con los procesos de desarrollo y aprendizaje a través de los cuales el niño - llega a ser adulto dentro de una sociedad específica. Se afirma que, si bien es mediante las prácticas de socialización como se determina la personalidad y lo que deberá aprender el niño, dichas prácticas deberán adaptarse a las características de su maduración y desarrollo.

Desde esta perspectiva, para los cognoscitivistas lo relevante a investigar es el papel que juega la socialización en el desarrollo de las representaciones cognitivas. Analizar cómo la estructura cognitiva que el sujeto construye de su entorno social se va modificando por el proceso de maduración y la influencia de los agentes socializadores (4).

c) Teoría conductista: Walters y Bandera, representantes de esta corriente, proponen un enfoque sociocomportamental basado en el aprendizaje por imitación y el reforzamiento vicario para explicar el proceso de socialización, que ellos denominan de aprendizaje social. Sostienen que para que este proceso se dé, es necesario que existan modelos que se encarguen de la transmisión tanto de las pautas conductuales como de las respuestas desviadas socialmente.

Dichos modelos pueden ser los padres, los maestros, los amigos, etc. O ser modelos simbólicos que se presentan al niño de manera oral, escrita o visual dentro los cuales existe

(4) Ibídem, p. 98.

el modelo ejemplar que suele reflejar las normas sociales (5).

Para esta concepción, la adquisición y mantenimiento de las pautas de conducta social se explica por la aproximación sucesiva de la imitación y los principios de reforzamiento. - De acuerdo a este enfoque socio-comportamental todo proceso - de socialización implica la adquisición de un cierto autocontrol por parte del sujeto. Así por ejemplo, un niño deberá - aprender a autocontrolar las manifestaciones de su conducta - sexual hasta llegar a la adolescencia que es cuando dicha conducta sería socialmente aceptada (6).

d) Teoría psicosociológica: Esta concepción postula que si bien es cierto que la estructura social es la que determina el proceso de socialización, éste a su vez incide o influye de manera importante en la estructura social. Se trata pues de un sistema de relaciones bi-unívocas en el que la socialización constituye una subestructura o subsistema de la estructura social.

La finalidad del proceso de socialización para esta teoría, consiste en lograr que el individuo adquiera un conjunto de conocimientos, actitudes, valores, necesidades y motivos - que le permitan adaptarse al entorno físico y sociocultural - en el que vive (7).

Así pues, cuando un cambio social tiene lugar, adaptar a las personas a los nuevos roles que demanda la nueva estructura, depende del proceso de socialización.

(5) Ibídem, p. 125.

(6) Ibídem, p. 135.

(7) Ibídem, pp. 100-101.

De acuerdo a esta teoría, la socialización abarca cuatro aspectos:

- 1) el ecológico: se refiere a la densidad, la distribución y la composición social de la población.
- 2) el económico: se refiere a las formas sociales para definir la producción y la distribución de bienes y servicios.
- 3) el político: el cual está estrechamente relacionado con la estructura de poder.
- 4) el sistema de valores: la inculcación de valores se da a través de las distintas instituciones de la sociedad (8).

Estos aspectos de la socialización se manifiestan de manera permanente en las diferentes etapas de desarrollo del individuo: infancia, adolescencia, madurez y vejez.

Como podrá advertirse con esta breve reseña, existen diversas y controvertidas posturas teóricas sobre la socialización. Unas que acentúan más el papel de la sociedad y otras el del individuo; otras más que destacan la función del lenguaje, la comunicación y la cultura, o bien aquellas otras que resaltan las contradicciones sociales y la lucha de clases.

En nuestra opinión, paradigmas aparte, todas ellas aportan elementos que pueden ser útiles para profundizar en la investigación sobre esta temática. En particular y para los efectos concretos de este trabajo, consideramos que puede definirse de manera general a la socialización como el proceso de transmisión y apropiación de la cultura mediante el cual el hombre se integra a la sociedad; dicha apropiación implica una

(8) Ibíd., pp. 107-108.

identificación y un aprendizaje colectivo e individual con el que el sujeto va construyendo una representación de su entorno social. Esta definición tiene la virtud de considerar al individuo no sólo como un ser que internaliza normas, valores o sentimientos, sino que al hacerlo los interpreta y los reconstruye. De esta manera, la integración a la sociedad, no se da como una simple conducta de adaptación por parte del sujeto, sino como un proceso de interacción social a través del cual el niño es capaz de aprender y construir una representación de su mundo circundante.

"El niño es un agente interpretativo, nunca un mero recipiente pasivo de las influencias que se ejercen sobre él, y el influjo específico - de cualquier interacción particular es siempre una función de lo que el niño ha llegado a ser y de las expectativas y relaciones que formó". (9)

La socialización es un proceso permanente que se inicia al nacer y termina con la muerte. El hombre nace en una estructura social dada. En ella se encuentra con un orden social ya establecido que le es impuesto por diversos medios de control y legitimación social. Este mundo institucional le aparece como una realidad objetiva y externa, con una existencia independiente de su voluntad como individuo.

De acuerdo a Berger y Luckman, en el proceso de inducción del hombre a la sociedad, pueden distinguirse tres momentos, que se dan de manera simultánea: la externalización, la objetivación y la internalización. A través de ellos, el hombre se relaciona dialécticamente con la sociedad, externalizando su ser e introyectando a ésta como realidad objetiva. La internalización o introyección del mundo objetivo es el mecanismo por el que se realiza la socialización.

(9) FREDERICK ELFIN, El niño y la sociedad, p. 136. Edit. Paidós, Argentina, 1970.

La internalización implica, por una parte, la comprensión de los propios semejantes y, por otra, la aprehensión del mundo en cuanto realidad significativa y social. Esta aprehensión se da cuando el individuo asume el mundo en que ya viven otros, pero que puede ser modificado con su acción. Al comprender al otro en su mundo, el individuo se identifica con él y lo hace suyo, o dicho en otros términos, se comparten cada uno en el ser del otro.

"... la internalización se produce sólo cuando se produce la identificación". (10)

La identificación del niño con los otros significantes (11) se da no sólo en el plano cognoscitivo, sino también en el emocional y afectivo. Al identificarse con ellos acepta los roles y los internaliza; al hacerlo se apropia de ellos y adquiere una identidad, ingresando de esta manera al mundo de ellos.

"La conducta de los otros significativos está también íntimamente relacionada con el desarrollo de la estructura de la personalidad del niño. La misma conducta por parte de los otros significativos enseña al niño las pautas de la sociedad y ayuda a determinar su personalidad". (12)

En la medida en que el niño se va desarrollando, va siendo cada vez más capaz para observar y juzgar su propia conducta, diferenciándola de la de los demás. Al hacerlo va adecuando su comportamiento y sus expectativas, de acuerdo a las interacciones sociales en las que participa. De esta manera, el otro generalizado se vuelve "un modelo internalizado consistente", a través del cual el niño evalúa su propio comportamiento.

-
- (10) BERGER Y LUCKMAN, La construcción social de la realidad, p. 167. Amorrortu, Argentina, 1978.
- (11) Los otros significantes o significativos al funcionar como modelos del niño, definen su mundo y le otorgan significado a los objetos con los que interactúa.
- (12) FREDERICK ELKIN, op. cit., p. 38.

A partir de este momento, todo lo que el niño aprende se internaliza como

"un marco de interacción recíproca". (13)

La socialización, de acuerdo a la caracterización que hemos hecho, es el proceso que transforma al hombre de individuo biológico en ser social, mediante la transmisión y el aprendizaje activo de la cultura de su sociedad.

"Llegar a ser miembro de la sociedad... es el resultado del proceso de socialización". (14)

Aún y cuando se considera a la socialización como un proceso continuo, esquemáticamente pueden diferenciarse dos grandes etapas: la socialización primaria, que se realiza en la familia y abarca aproximadamente hasta los seis años de edad y, la socialización secundaria, que tiene lugar posteriormente de la primaria, cuando el individuo ya socializado entra en contacto con otras instituciones de la sociedad.

En la primera socialización, el individuo aprende a desempeñar sus papeles básicos y a comportarse según las normas de su sociedad. Aprende también a manejar los símbolos que le son necesarios para comunicarse e identificarse con los demás, desarrolla una serie de capacidades cognoscitivas que el permiten ordenar sus experiencias, así como las motivaciones para realizar determinadas acciones. En esta etapa se estructura la personalidad del niño y según la corriente del psicoanálisis, constituye la parte decisiva del proceso de socialización; en ella juega un papel fundamental el lenguaje.

En la socialización secundaria, que se realiza a partir del ingreso a la escuela, el niño aprende a desarrollar nuevos

(13) *Ibíd.*, p. 44.

(14) LEON MANN, Elementos de Psicología social, p. 19. Edit. Limusa, México, 1972.

papeles extrafamiliares. Cualquier aprendizaje que se realice en esta segunda etapa, tiene el inconveniente de que deberá le vantarse sobre las bases adquiridas en la socialización primaria. Aunque esto último, cabe aclararlo, según la corriente del interaccionismo simbólico, no es tan determinante, ya que si bien es cierto que es en el grupo familiar donde se definen los rasgos fundamentales de la personalidad, éstos pueden modi ficarse por la acción reflexiva del sujeto sobre su propio com portamiento y la influencia de otros grupos e instituciones so ciales con los que posteriormente entrará en contacto.

A nivel de los mecanismos de transmisión, puede afirmarse que no existen grandes diferencias entre la socialización primaria y secundaria. La diferencia principal estriba en la influencia y efectos sobre la conducta que, en el caso de la socialización primaria, suelen ser más intensos y durables que en la socialización secundaria. Esto se explica porque en esta última ya existe una estructura de personalidad más o menos estable y definida; por esta razón, la influencia e implicaciones de los otros significantes en un sujeto ya socializado son menores.

Puede afirmarse, que en las sociedades modernas como la nuestra, la familia, la escuela, el grupo de iguales y los medios masivos de comunicación son los agentes socializadores - fundamentales, junto con los partidos políticos, la iglesia y las organizaciones sindicales. Cada agente en particular ayuda a socializar al niño dentro de la sociedad mayor. Todos ellos en conjunto al ser subordinados de órdenes sociales y cul turales mayores, transmiten las normas y los esquemas de com portamiento que el niño deberá interiorizar y asumir en el -- tránsito a la vida adulta.

"Los ciudadanos se forman, no nacen hechos ni se hacen solos. Todo el proceso cultural se orienta para insertar al individuo en su sociedad". (15)

Se considera que la familia al ser el primer grupo social con el que el niño entra en contacto, constituye el agente socializador más importante. En la familia el niño establece los vínculos emocionales más intensos y estables, mismos - que le permitirán posteriormente interactuar e identificarse con otros grupos.

"Las primeras recompensas y castigos del niño, la primera imagen de sí mismo y los primeros modelos de conducta son vividos en el marco familiar, y - todo contribuye a desarrollar una 'base de personalidad' sujeta a influencias ulteriores". (16)

En ese mismo sentido

"Sullivan sugirió que las experiencias familiares tempranas son a menudo muy sutiles, y que, casi - desde el nacimiento, la madre, por empatía, le comunica al niño sentimientos tales como amor, odio, confianza, ansiedad y miedo, todos los cuales tienen un efecto de largo alcance sobre la personalidad". (17)

Por otro lado, diversas investigaciones que se han realizado recientemente indican que existe una relación muy estrecha entre la ubicación social de la familia y el lugar que ocupa el padre en el proceso productivo con la socialización primaria. Esto significa que los padres transmiten a los hijos - sólo aquellas capacidades cognoscitivas y motivacionales que - son importantes para el desempeño de aquellas tareas determinadas por su posición social. En menor medida, pero también de manera importante, se han encontrado evidencias significativas (18) del papel que juega la escuela en la socialización para

(15) RAFAEL SEGOVIA, La politización del niño mexicano, p. 141 El Colegio de México, México, 1977.

(16) FREDERICK ELKIN, op. cit., pp. 60-61

(17) Ibíd., p. 61

(18) Consúltese el trabajo de tesis de maestría de Ruth Paradise, "Socialización para el trabajo: la interacción - maestro-alumnos en la escuela primaria", del Departamento de Investigaciones Educativas del CIEA-IPN, México, 1970).

el trabajo, al contribuir a reforzar la estructura de la división social del trabajo, mediante la transmisión de las normas y valores inherentes al proceso de trabajo y preparando al niño con las actitudes de subordinación a las que se verá sometido posteriormente.

"La escuela funciona también como un agente 'clasificador o filtrante'. Por un lado, sirve para reforzar los status existentes de los estudiantes, y por otro, para estimular la movilidad ascendente". (19)

De igual manera, gran cantidad de investigaciones han señalado que los medios masivos de comunicación -especialmente la televisión- influyen en el proceso de socialización; esta influencia se verifica desde los contenidos y efectos de los mensajes en el comportamiento y actitudes de los sujetos, hasta cuestiones relacionadas con la llamada comunicación subliminal y sus repercusiones en los procesos psíquicos inconscientes. (20)

Las investigaciones que se han hecho en relación al papel de la iglesia y las organizaciones de masas como los partidos y los sindicatos respecto a la socialización, son bastante exiguas y en general, la mayoría de ellas enfocan sólo de manera colateral este tema. Sin embargo, hay algunos trabajos - como el de Rafael Segovia sobre la "Politización del niño mexicano", publicado por el Colegio de México que ofrece interesantes resultados, en cuanto a los mecanismos de transmisión de los valores cívicos y políticos en los escolares mexicanos.

No obstante este déficit en el conocimiento, creemos -- que es importante estudiar a la luz de los elementos teóricos

(19) FREDERICK ELKIN, op. cit., p. 69.

(20) Consúltese: ALFONSO ANDRADE FRANCO, Socialización del niño a través de los medios masivos de comunicación, Tesis de Licenciatura, Fac. de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 1982.

con los que hasta ahora se cuenta, las características y peculiaridades de las instancias de socialización secundaria, como son los sindicatos, ya que en estas instituciones se concentra una parte importante de los trabajadores, que por los objetivos de su unión, se ven obligados a relacionarse frecuentemente entre sí. Los objetivos formales de un sindicato, los constituye a grosso modo, la defensa de los derechos laborales de los agremiados. No obstante, en la cotidianeidad sindical, se rebasan ampliamente estos objetivos y el sindicato se convierte en un espacio importante en la vida del trabajador, dado - que en este lugar se obliga a trascender su rutina laboral, a frecuentemente mecánica, y a cuestionar su sistema de relaciones establecidas hasta ahora. El sindicato, por más corrupto y antidemocrático que sea, alude a una conciencia de los trabajadores en tanto productores de la riqueza; a una ideología determinada que posibilita el aprendizaje-discusión-confrontación, entre los individuos y a una unidad. Esta unidad sindical se nutre de numerosos elementos entre los que están presentes los de tipo personal; de tal suerte, que las identificaciones personales juegan un papel importante en las representaciones y acciones sindicales. Como un ejemplo de ello, se puede señalar la figura del líder y los representantes sindicales. Por lo anterior, consideramos que los sindicatos como - instituciones socializadoras por excelencia, deben ser abordados por los investigadores de las diferentes disciplinas sociales. Una forma de acercarse al problema, desde nuestro punto de vista, es mediante el análisis de las propias percepciones y representaciones que los mismos trabajadores tienen de su organización y sus representantes.

En el siguiente capítulo, iniciaremos esta indagación a partir del análisis de varios casos.

CAPITULO IV

LA SOCIALIZACION EN LOS SINDICATOS

A continuación presentamos bajo el rubro de casos, el contenido de las entrevistas aplicadas a diez trabajadores sin sindicalizados. Este material servirá de base para iniciar el análisis y la discusión en el siguiente capítulo.

CASO MCS

MCS cuenta con 23 años, siendo la más joven de los diez trabajadores entrevistados; soltera y originaria de Yuridia, Gto., aunque desde hace varios años radica en el Distrito Federal. Por los estudios realizados posee un nivel de escolaridad intermedio con aspiraciones a seguirse superando.

Desde hace un año con seis meses trabaja como secretaria ejecutiva de español, con un salario mensual de \$ 59,000 pesos en el Colegio de México, que es una institución educativa de enseñanza superior y un importante y prestigiado centro de investigación científica.

Desde que empezó a laborar, MCS pertenece al Sindicato Unico de Trabajadores del Colegio de México (SUTCOLMEX), que agrupa alrededor de 270 trabajadores administrativos y manuales. Según la entrevistada, existe como parte de la organización interna del sindicato, un comité ejecutivo a través del cual se promueven y realizan diversas actividades culturales, educativas y sociales que tienen como propósito integrar a los trabajadores a la participación sindical. Asimismo, esporádicamente se realizan festivales y otras actividades recreativas con las familias de los trabajadores, a efecto de irlos

incorporando a la vida sindical.

Cada tres años, mediante la conformación de planillas y por votación de los trabajadores, se elige a los representantes sindicales, pudiendo haber reelección en los puestos del comité; ella, como miembro del sindicato, participa invariablemente en las elecciones. Las asambleas se realizan sin -- que exista un período fijo, cada mes o cada tres meses. Los representantes sindicales son respetuosos de los acuerdos emanados de las asambleas, desconociendo MCS las sanciones que -- se apliquen a los que no respeten dichos acuerdos por no haberse sucedido ningún caso semejante. MCS asiste regularmente a las asambleas, aunque no participa activamente en las -- mismas; de igual manera, asiste a todos los mítines y movilizaciones convocados por el sindicato e incluso, en el momento de la entrevista, se encontraba haciendo guardia en uno de -- los campamentos de huelga. No obstante, se abstiene de participar en otro tipo de actividades no propiamente sindicales -- que desarrolla su organización, tales como: celebración del -- día de la madre, día del niño, etc.

MCS supone que las relaciones entre el sindicato y las autoridades de la institución son buenas y tienen como finalidad llegar a acuerdos que favorezcan el bienestar de los trabajadores; desconoce si existen relaciones entre su sindicato y la CTM y el Congreso del Trabajo; afirma que las relaciones con el gobierno se dieron sólo cuando se registró al sindicato en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desconociendo también si existe algún tipo de relación con los partidos políticos. Por otra parte, MCS considera que en su sindicato se practica la democracia porque las elecciones se realizan siempre "de manera democrática".

MCS conoce al secretario general de su sindicato, desde

hace aproximadamente seis meses; su nombre es Fernando Pérez y fue recientemente elegido por los trabajadores. No obstante que MCS desconozca los requisitos que estatutariamente deba reunir un trabajador para poder ser secretario general, considera que debe poseer "carácter" para hacerse respetar por las autoridades y tener decisión y capacidad para planificar y resolver los problemas de los trabajadores. Su actual secretario general, en su opinión, reúne todas esas características ya que hasta ahora no tiene ningún elemento que le indique que no sea así. La manera como se relaciona el secretario general con sus representados es buena ya que los apoya incondicionalmente, haciendo respetar sus derechos ante las autoridades; sin embargo, MCS se considera incapaz de evaluar esa forma de relacionarse del secretario general.

Hasta ahora, MCS no ha acudido con su secretario general para plantearle algún problema o asunto, probablemente por llevar poco tiempo como representante. Con la anterior secretaria general, Teresa Ulloa, sí se entrevistó para la solución de algunos problemas, y no sólo encontró el apoyo sino también una solución satisfactoria. No recuerda ninguna experiencia o actuación negativa de su anterior secretaria general, y en relación a su actual dirigente, prefiere no contestar cuando se le inquiere sobre el tipo de intereses que representa. Por otra parte, desconoce las cualidades que debe reunir un buen líder sindical.

Para MCS, el sindicato es una organización que debe "proteger" y "representar" a los trabajadores ante las autoridades. Su función consiste en defender los derechos y los intereses de los trabajadores. Los trabajadores tienen en su sindicato una instancia de apoyo y de gestión de sus problemas y -señala MCS- si no estuvieran sindicalizados, estarían

más desprotegidos ante las autoridades.

MCS se siente plenamente integrada a su sindicato por considerar que, además de ser democrático, siempre está luchando por obtener más y mayores beneficios para los trabajadores y sus familias. No obstante, si bien ella participa de manera constante en las diversas actividades sindicales, confiesa que no le gustaría ocupar ningún puesto de dirección en el sindicato y mucho menos la secretaría general, ya que considera que el ser representante "acarrea muchos problemas". A pesar de ello, se siente altamente comprometida con su sindicato y está dispuesta a respaldarlo en todo momento y en cualquier situación, al igual que a sus representantes, ya que si ellos fueron electos deben apoyarse y defenderse; no hacerlo significaría no hacer respetar sus derechos como trabajadores. Señala también que en la unidad de los trabajadores radica la fuerza del sindicato y que si los trabajadores no lo defienden, éste podrá ser fácilmente golpeado por las autoridades.

CASO RPM

RPM es obrero en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (en liquidación). Tiene 24 años y es originario de México, D.F., ignorándose si es casado o soltero. Su escolaridad es de nueve grados. Desde hace tres años, trabaja en la Compañía de Luz como ayudante en el departamento de mantenimiento de carros, percibiendo a la fecha un salario mensual de \$ 60,000 pesos. Considera que no existe ninguna relación entre la actividad que desempeña y los estudios realizados; no obstante, le gusta mucho su trabajo por el ambiente que priva y por las personas con las que trabaja.

Los padres de RPM son analfabetas, desconociéndose cuáles o fue su oficio u ocupación.

Desde hace tres años RPM pertenece al Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) que aglutina al sector de los -- trabajadores electricistas que contrata con la Compañía de -- Luz y Fuerza del Centro. Ignora cuántos trabajadores están -- afiliados al sindicato, pero señala que él se afilió voluntariamente motivado por las prestaciones que ofrece el sindicato a sus miembros.

Desconoce la estructura y organización internas del sindicato, así como las actividades que realiza entre los trabajadores y sus familiares para integrarlos a la vida sindical. Señala que las elecciones se realizan cada año y que es a través de la votación universal y directa de todos los trabajadores como se elige a los representantes. Afirma que sí existe la reelección en los puestos sindicales y que él participa en las elecciones porque le interesa tener buenos representantes.

La emisión de las convocatorias para la realización de las asambleas, señala RPM, no es fija o regular, pudiendo tardar desde quince días hasta un año; desconoce de qué manera -- participa la base en las asambleas, pero él lo hace opinando sobre todos aquellos puntos que, a su juicio, son correctos o incorrectos. Afirma que las decisiones y los acuerdos de las asambleas son respetados por los representantes y que cuando alguno no lo hace es removido de su puesto.

Señala que el sindicato es independiente, tanto de las autoridades de la empresa como de la CTM; respecto al gobierno, afirma que no hay ninguna relación y sobre si existe alguna vinculación con los partidos políticos prefiere no emitir ninguna opinión.

RPM considera que en su sindicato se practica la democracia, porque todos los trabajadores tienen plena libertad para opinar, votar y elegir a sus representantes.

RPM sólo conoce en fotografía a su secretario general y no sabe cómo se llama. Señala que en su sindicato la antigüedad y la honestidad son dos requisitos necesarios para poder ocupar el puesto de secretario general, pero personalmente él considera que el más importante de todos es contar con el apoyo de los trabajadores, ya que sin éste aún y cuando eventualmente se llegara a serlo, difícilmente un secretario general podría sostenerse en el puesto por mucho tiempo. Piensa que su actual secretario general sí cuenta con el apoyo de los trabajadores, y que por eso hasta ahora se ha mantenido en el cargo.

Señala que él nunca ha tenido necesidad de recurrir a su secretario general o algún otro representante sindical de alto nivel para plantearle algún problema laboral y que hasta ahora sólo ha tenido problemas menores, los que ha podido resolver directamente o a través de su representante sectorial (+). El desempeño de su secretario general al frente del sindicato lo califica como "regular", ya que en ocasiones ha actuado afortunadamente y en otras no tanto, pero que indudablemente siempre lo ha hecho buscando apoyar y defender los derechos de los trabajadores. Relata que en una ocasión en la que la Comisión Federal de Electricidad invadió zonas de trabajo del sindicato, el secretario general protestó y demandó enérgicamente que se respetaran los derechos de la organización sindical.

(+) En el S.M.E., el representante sectorial corresponde o es equivalente al delegado sindical.

Afirma que un líder sindical puede tener muchas virtudes o defectos, pero que lo importante no es tanto eso, sino que efectivamente defienda los intereses y obtenga beneficios para los trabajadores.

A RPM le gusta participar en las diferentes actividades que realiza el sindicato; asiste, cuando es necesario, a mítines y asambleas, pero especialmente tiene predilección por participar en las actividades deportivas, artísticas y recreativas. Desde hace dos años pertenece a un equipo de fútbol de la tercera división en la liga interior del sindicato y también en varias ocasiones ha participado en bailables.

En la empresa se relaciona de manera amistosa y camaraderil con sus compañeros de trabajo; en el sindicato casi no interactúa con nadie y menos con sus representantes sindicales, a los que apenas conoce. Fuera del trabajo y del sindicato, no mantiene ningún tipo de relación con nadie, ya que señala RPM, "cada quien se va por su lado".

En virtud de que ya lleva tres años de estar afiliado y que por el sindicato, él y su familia disfrutan de una serie de beneficios y prestaciones, RPM se siente integrado a su organización. Considera que el pertenecer al sindicato proporciona una cierta base de seguridad al trabajador y su familia; por ello, le gustaría que sus hijos pertenecieran al sindicato.

Convencido plenamente de que todo lo que tiene como trabajador se lo debe al sindicato y a sus representantes, está dispuesto a defenderlos, asumiendo los riesgos inherentes a tal determinación. Sin embargo, afirma categóricamente que nunca llegará a ser secretario general y ni siquiera representante en alguna cartera o comisión del comité, porque los puestos sindicales son políticos y él no se considera un hom-

bre político.

El sindicato para RPM es un instrumento de defensa de los trabajadores que sirve para apoyarlos cuando los patrones o la empresa quieren perjudicarlos. Considera que si los trabajadores no estuvieran organizados en sindicato, no tendrían buenas prestaciones y estarían siempre sujetos a lo que buena o malamente quisieran darles las autoridades de la misma. Señala que la lucha de los sindicatos debe centrarse en obtener más y mejores prestaciones para sus agremiados y que un buen sindicato es aquél que tiene las mejores prestaciones.

CASO DP

DP es originario de Salvatierra, Gto., soltero, tiene 26 años de edad y actualmente cursa el 4o. semestre de Bachillerato en una preparatoria de la ciudad de Celaya, Gto., que es donde ahora radica.

Desde hace poco más de cinco años presta sus servicios como intendente en la Unidad 112 del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Pedagógica Nacional; el trabajo, señala, consiste en asear y mantener limpias las instalaciones y aunque no puede decir "algo concreto" sobre la relación de éste con los estudios que tiene, afirma que le gusta porque lo "entretiene". Sus padres son analfabetas y él con los estudios que ha realizado, percibe un salario mensual de \$ 38,000 pesos con la categoría de Auxiliar Administrativo "C".

Desde que ingresó a la U.P.N. a trabajar pertenece al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (S.N.T.E.).

Señala que decidió afiliarse al sindicato porque "era más seguro tanto para mí como para mis compañeros". En el lugar -- donde trabaja hay 46 trabajadores que están agrupados en una delegación sindical que simultáneamente pertenece al SNTE y a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación -- (C.N.T.E.), que es una corriente democrática dentro del magisterio.

Internamente están organizados a través de un comité ejecutivo en el que hay un secretario general, un secretario de conflictos y otro de organización. Desconoce si el sindicato realiza actividades para integrar a los trabajadores y a sus familiares a la organización sindical, pero menciona que el comité se renueva cada tres años a través de la votación secreta de los trabajadores y la integración de planillas que participan en las contiendas electorales; no sabe si en su -- sindicato exista la reelección en los puestos sindicales pero supone que sí. Sin embargo, él participa siempre en las elecciones de representantes porque "quiero tener alguien en --- quien confiar".

Las asambleas sindicales en su centro de trabajo se realizan cada quince días y en ellas "la base participa en puntos concretos" con opiniones sobre la información que dan los representantes. Hasta ahora los acuerdos y las decisiones de las asambleas han sido respetados por los representantes sindicales y si alguno no lo hiciera, señala, sería "cesado" y -- "hecho a un lado". Él generalmente participa en las asambleas porque considera que debe de hacerlo, que "es lo correcto".

Desconoce si existe algún tipo de relación entre su sindicato y la CTM, el Congreso del Trabajo, el gobierno y los -- partidos políticos. Considera sin embargo, que en su delegación sindical sí se practica la democracia ya que los repre--

sentantes "han conseguido muchas cosas" para los trabajadores y a los compañeros que han pretendido correr las autoridades de la institución, "el sindicato los ha apoyado".

Cuando entró a trabajar a la Universidad Pedagógica, DP conoció a Miguel Angel Blanco que es el actual secretario general de su delegación sindical. Ignora cuáles sean los requisitos estatutarios para llegar a ser secretario general, - pero considera que lo más importante es "ser parejo, no venderse fácilmente y apoyar". En su opinión, su secretario general reúne plenamente estas características. La manera como éste se relaciona con los trabajadores de la USEAD es muy estrecha ya que todos se conocen muy bien y conviven con frecuencia. Personalmente, considera a su secretario general, - pese a ser nuevo en el puesto, como una persona lo suficientemente capaz y espera que "no lo vaya a defraudar porque tiene agallas".

Precisamente porque lo tiene una gran confianza a su secretario general, le ha planteado en diversos momentos problemas personales que le han aquejado. Éste siempre se ha mostrado en disposición de ayudarlo, aconsejándole qué es lo que debe de hacer en cada caso. Este nivel de confianza no se da sólo con el secretario general, sino también con otros representantes y compañeros de trabajo con los que DP mantiene estrechos vínculos amistosos.

El anterior secretario general, señala DP, en varias ocasiones "estuvo a punto de perder la cabeza" en situaciones difíciles, pero que siempre se mantuvo "firme" y al final todo salió bien. No recuerda ninguna actitud o comportamiento incorrecto de éste y aunque no votó por él porque estaba prejuiciado en su contra, se fue percatando a lo largo de su gestión que siempre actuaba "correctamente" y de común acuerdo -

con los trabajadores a los que representaba.

En su opinión, un buen líder sindical debe ser "muy responsable, tener muchas agallas, no dejarse influenciar por -- ninguna persona y llevar todo bien".

DP señala que no participa frecuentemente en las actividades que desarrolla el sindicato, pero que sin embargo, en -- varias ocasiones se ha integrado a las brigadas y a los via-- jes que se han hecho a México, D.F. por parte de su delega--- ción sindical, para plantear diversos problemas laborales y -- sindicales.

Dentro del trabajo se "lleva muy bien" con todos los -- compañeros, "todos me estiman y yo les estoy agradecido en muchas cosas". Al interior del sindicato, se relaciona con e--- llos "como trabajador y como amigo"; fuera del sindicato y -- del trabajo lo hace "como compañeros para parrandear y pasar-- nos un rato tranquilo".

En el sindicato, con sus representantes también se relaciona muy bien, particularmente con el secretario general que actualmente es su maestro. Fuera del sindicato se relaciona con ellos "como amigos para divertirnos, disfrutar después -- del trabajo y para desahogarnos".

Porque considera que en el sindicato "está la base de -- todos los trabajadores" y porque éste siempre los "ha apoyado", DP se siente muy integrado a su delegación sindical. Además a través del sindicato se han logrado muchas cosas para bene-- ficio de los trabajadores y sus familias. Señala que durante la gestión del anterior comité ejecutivo se lograron aumentos y otras prestaciones y que con el actual "andan haciendo pa-- ros" para obtener otros beneficios".

Por lo anterior, señala que sí le gustaría que sus hi--

jos pertenecieran al sindicato, así "uno estaría más tranquilo, más seguro, porque ahí está el sindicato para apoyar". -- Sin embargo, porque considera que es "mucha responsabilidad", no sabe si le gustaría llegar a ser secretario general o representante sindical en alguna otra cartera del comité. En el supuesto de que lo fuera en algún momento, menciona que -- trataría de actuar "correctamente para beneficio no sólo de u nos, sino de todos los compañeros". En algunas cuestiones ac tuaría como lo hace su secretario general y en "otras no".

Considera que si el sindicato defiende y apoya a los -- trabajadores, éstos deben hacer lo mismo con su organización sindical y con sus representantes. Personalmente, él está -- dispuesto a correr los riesgos que sean necesarios para defen der a su sindicato y a sus representantes, ya que si como "re presentantes son amigos, yo estaré con ellos en las buenas y en las malas".

Para DP un sindicato es "donde uno se refugia cuando lo necesita". Un sindicato, en su opinión, "sirve como apoyo y para muchas cosas". Por ello los trabajadores no pueden pres cindir del sindicato, ya que éste "es mucha ayuda para el tra bajador y mucho apoyo moral". El sindicato además de luchar por los intereses de los trabajadores, debe pugnar porque éstos se sientan cada vez "más seguros y más apoyados".

CASO MLIR

MLIR es originaria del Estado de Guanajuato, tiene 28 -- años de edad, escolaridad de seis años y es madre soltera. Su padre era trabajador a destajo en una fábrica de ladrillos y

murió cuando ella era muy pequeña; su madre al enviudar, se vió obligada a trabajar cosiendo y lavando ropa ajena.

MLLR emigró al Distrito Federal y comenzó a trabajar a una edad temprana, 14 años, en una fábrica de acabados y aluminio, ubicada en una colonia popular del sur de la ciudad. Actualmente continúa laborando en la misma fábrica y percibe un salario mensual de \$ 36,000 pesos. Desde que ingresó a trabajar, le fue asignada la categoría de ayudante de exténsiles, pero en realidad desempeña una actividad de mayor envergadura, como responsable de todo el departamento y encargada del archivo de publicidad. Conoce todo el proceso y las técnicas para la impresión de placas de aluminio.

Su trabajo le agrada mucho porque aunque aparentemente siempre es lo mismo, todos los días realiza cosas diferentes. Su arraigo a la empresa donde presta sus servicios se debe, pues, a las satisfacciones que le reporta su trabajo, a las relaciones interpersonales que ha establecido con sus compañeros/as, a los muchos años laborados en esa fábrica y, finalmente, a la cercanía de su domicilio particular con el centro de trabajo.

Desde hace aproximadamente diez años MLLR pertenece al sindicato; no sabe bien cómo se llama, pero le parece que es algo así como "Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos y Similares". En la fábrica donde labora, son cerca de 60 los trabajadores sindicalizados y ella decidió afiliarse para contar con un apoyo cuando se le presentara algún problema.

Señala que en la fábrica hay dos representantes, que son los que se encargan de arreglar los problemas y convocar a las juntas, las cuales se realizan cada mes. Las elecciones son cada dos años y se elige a los representantes por votación de los trabajadores en una junta; ella participa por

que le interesa opinar sobre las características que debe reunir el que sea su representante.

Las asambleas se efectúan cada año cuando corresponde - revisar el contrato de trabajo y ella asiste y opina sobre lo que considera que debe hacerse; además, señala que se pasa -- lista de asistencia y a los que no van se les castiga. Afirma que los representantes hasta ahora han respetado los acuerdos y las decisiones de los trabajadores y si alguno no lo -- hiciera, la base demandaría su cambio.

MLLR piensa que las relaciones de su sindicato con los patronos son "normales" y que hasta ahora su representante ha demostrado estar del lado de los trabajadores. Desconoce si el sindicato mantiene relaciones con la CTM, con el Congreso del Trabajo, con el gobierno o con los partidos políticos. Asimismo, considera que no tiene elementos suficientes para afirmar si en su sindicato se practica la democracia, pero tiene la impresión "de que no es así".

Para llegar a ser representante sindical en la fábrica donde labora MLLR, se pide como único requisito el ser electo por los trabajadores. A ella le parece que esto no es suficiente; hace falta saber expresarse con fluidez y conocer la Ley Federal del Trabajo para poder enfrentarse con el patrón. En su opinión, su actual representante sindical, Eladio Vallejos, al cual conoció cuando entró a trabajar a la fábrica, sí reúne estas cualidades, ya que hasta ahora ha tenido la capacidad para resolver los problemas laborales. Sin embargo, no le gusta que "el señor Eladio" se "lleve pesado" con los trabajadores, porque luego le pierden el respeto y ella considera que un representante, aunque también es trabajador, debe - de mantener una cierta distancia respecto a los demás.

Particularmente, ella siente la misma confianza con los

dos representantes y puede plantearles los problemas que la aquejan; comenta que en una ocasión, requirió solicitar un permiso y acudió con su representante sindical para que se lo gestionara, encontrando el apoyo de éste a su demanda. Otra vez, uno de los jefes de departamento le gritó en público a una compañera de trabajo y su representante intervino, reclamándole que esa no era la manera correcta de tratar a una mujer, lo que a ella le pareció válido. No obstante, en otro momento le tocó presenciar una actuación de su representante con la que no estuvo de acuerdo: resulta que uno de los jefes cambió arbitrariamente de departamento a un trabajador; al buscar éste el apoyo del representante, le dijo que no podía hacer nada por él y que lo mejor sería que obedeciera. A pesar de ello, MLLR considera que si bien su representante ha tenido algunas fallas, en términos generales ha actuado adecuadamente.

En ese contexto, ella considera que un buen líder sindical es aquel que defiende a los trabajadores de los atropellos de los patrones.

En la fábrica, MLLR se relaciona con los trabajadores como una compañera solícita, dispuesta a ayudarles cuando se lo requieren; en el sindicato lo hace intercambiando opiniones sobre todos los asuntos que les competen como trabajadores y fuera del ámbito laboral y sindical sólo lo hace esporádicamente cuando la invitan a algún partido de fútbol o alguna fiesta familiar. Con sus representantes, su relación en el sindicato se reduce a solicitarles orientación cuando la necesita, no manteniendo ningún otro contacto social.

Para MLLR, el sindicato sirve para gestionar los problemas de los trabajadores ante el patrón o las autoridades. Su función consiste en tramitar permisos o incapacidades a tra--

vés de los representantes; además, el sindicato debe preocuparse por informarse y promover entre los trabajadores otras actividades distintas a las del trabajo (++)).

Ella se siente integrada a su organización, principalmente porque conoce a todos los trabajadores y por los muchos años que lleva de estar afiliada. Igualmente, influye el hecho de que a través de las gestiones sindicales, han logrado algunos beneficios, como días de descanso y otras prestaciones que antes no tenían y que favorecen también a sus familias. No obstante lo anterior, a ella no le gustaría que su hijo perteneciera al sindicato (no especifica la razón) y tampoco le gustaría ser representante sindical. No se considera "lo suficientemente apta para desempeñar el puesto". Finalmente, afirma que los trabajadores deben de defender al sindicato y a sus representantes, "si de éstos reciben ayuda y protección para que los patronos no los atropellen".

CASO AM

AM es originario de Morelia, Mich., tiene 36 años de edad, es casado y padre de dos niños. Sus padres realizaron estudios de primaria. Presta sus servicios desde hace 20 años en la empresa Tele-especiales, que es una filial del monopolio Televisa.

Tiene una categoría de ayudante técnico; no obstante los cursos que ha realizado como técnico en electrónica y su amplia experiencia en el ramo del doblaje de películas, percibe mensualmente \$ 50,000 pesos, más un pequeño porcentaje por

(++) No aclara a qué tipo de actividades se está refiriendo.

trabajo terminado.

Con gran satisfacción, AM afirma que le gusta mucho su trabajo porque es muy creativo y lleva, además, muchos años - trabajando en ese ramo. El trabajo lo realiza un equipo de ocho personas y consiste en cortar, arreglar y preparar las películas para que pueda hacerse el doblaje. Aunque se requiere de un manejo técnico, lo más importante es tener la capacidad para transmitir el mensaje de lo que se hace y se siente al momento de hacerlo, al transmitirlo al público del cine y la televisión.

Desde 1964, año en que empezó a trabajar en Tele-especiales, pertenece al Sindicato de Trabajadores de la Industria - Cinematográfica (S.T.I.C.). Desconoce cuántos trabajadores - en total están afiliados al sindicato, pero señala que en la sección 49, a la que él pertenece, son 320. Según especifica el contrato de trabajo, la afiliación sindical es obligatoria una vez que la empresa otorga la base. Internamente, el STIC está organizado por un comité ejecutivo nacional y varias comisiones de trabajo, existiendo también una estructura seccional; así, en cada estado del interior de la república, existe una sección sindical y varias en el Distrito Federal, en - las que los trabajadores están agrupados de acuerdo a la función que desarrollan. El sindicato imparte cursos de capacitación y adiestramiento a sus miembros y además promueve actividades deportivas entre éstos y sus familiares.

En la sección 49, las elecciones de representantes se - realizan cada seis años mediante la conformación de planillas y votación directa y universal de los trabajadores. AM señala que aunque estatutariamente no existe la reelección sindical, él supone que sí porque siempre son los mismos y sólo -- cambian de puesto. A pesar de esta situación, él siempre par

participa en las elecciones porque considera que, además de ejercer un derecho, debe lucharse por llevar a los órganos de dirección a representantes "dignos" que en verdad defiendan los intereses de los trabajadores.

Las asambleas de la sección 49, señala AM, se realizan cada mes; en ellas, los representantes informan sobre los problemas existentes y la base opina sobre la forma de resolverlos; él también lo hace con opiniones y propuestas. Los acuerdos emanados de las asambleas "deben ser respetados" por los representantes, afirma categóricamente; si no lo hacen, interviene la Comisión de Honor y Justicia aplicando las sanciones correspondientes.

Las relaciones que mantiene el sindicato con la empresa son laborales; así, cada dos años se revisan los contratos de trabajo en cada una de las secciones. Orgánicamente, el STIC pertenece a la C.T.M. y por tanto, al Congreso del Trabajo. Las relaciones con el gobierno se dan a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando internamente algún problema no se resuelve. AM supone que su sindicato es independiente de los partidos políticos. Afirma que en su sindicato debería practicarse la democracia, pero considera que es difícil que esto suceda, porque hay muchos "intereses creados".

El secretario general de la sección 49 del STIC, señala AM, se llama Daniel Campos Sosa. Los requisitos estatutarios para llegar a ocupar el puesto de secretario general son: ser trabajador de planta, estar al corriente en el pago de las cuotas sindicales y ser electo por los trabajadores. A estos requisitos, agrega que es necesario que el representante sindical conozca realmente los problemas de los trabajadores y se comprometa a apoyar sus demandas. Considera que su secretario general y los demás integrantes del comité ejecutivo --

seccional no reúnen estas características, porque fueron impuestos por el Comité Ejecutivo Nacional. Debido a esta situación, casi no existe ningún tipo de relación entre el comité y los trabajadores; a tal grado de deterioro están las relaciones, que ningún trabajador recurre a ellos para realizar la más mínima gestión sindical.

Sin embargo, AM reconoce que recientemente el comité seccional logró que un grupo de trabajadores técnicos que percibían el salario mínimo fueran beneficiados, al conseguirles un incremento sustancial en sus percepciones económicas. Pero este solo hecho, acota, no es suficiente para olvidar que fueron impuestos y que por tanto debe lucharse por destituirlos, ya que lejos de representar los intereses de los trabajadores, responden a los dictados de quienes los impusieron, carecen de capacidad para ejercer el liderazgo sindical.

En su opinión, un buen líder sindical debe haber sido electo democráticamente y debe estar bien preparado para poder conocer y resolver adecuadamente los problemas de los trabajadores.

Por todo lo anterior, AM se abstiene o participa muy poco en las actividades oficiales que promueve y realiza el sindicato. La fórmula que aplican él y sus compañeros cuando les interesa incidir en alguna cuestión sindical, consiste en llegar en bloque a las reuniones o asambleas con las propuestas previamente discutidas y acordadas, y entre todos impulsarlas para que salgan adelante. Hasta ahora, ha funcionado exitosamente el procedimiento.

Además de relacionarse con sus compañeros en el sindicato, AM convive con ellos en fiestas y reuniones familiares. Eventualmente, asiste también a reuniones en las que a veces participan los representantes sindicales.

En virtud de la antidemocracia que priva en su sindicato, AM más que sentirse integrado a éste, tiene que pertenecer a él para poder trabajar, además de que le descuentan, - por concepto de cuota sindical, el 15% de su sueldo. Considera que si el sindicato efectivamente luchara por los intereses de los trabajadores, los logros que se obtuvieran los beneficiarían, no sólo a ellos, sino también a sus familias, pero que desgraciadamente esto no ocurre así por los malos representantes que tienen. Quizá por ello le gustaría que sus hijos estuvieran bien preparados antes de decidir su pertenencia o no pertenencia a un sindicato.

En su opinión, los trabajadores deben de defender a su sindicato para que éste no sea desvirtuado en sus funciones - por los malos dirigentes; a los representantes se les debe de defender, cuando éstos realmente apoyan a los trabajadores. Actualmente, con los representantes que tiene, él no se siente muy dispuesto a defender a su sindicato.

A él le gustaría llegar a ocupar la secretaría general o algún otro puesto en el comité y si lo lograra, buscaría beneficiar a todos sus compañeros y sus familias, aunque considera que le hace falta estar más preparado para poder ser un buen representante sindical.

Finalmente, AM considera que el sindicato debe ser una organización que sirva para defender al trabajador. Su función principal consiste en arreglar los problemas laborales y los conflictos con los empresarios. Considera que si se cuenta con representantes comprometidos y honestos que verdaderamente defiendan los intereses del trabajador, lo mejor es estar sindicalizado. Pero, si por el contrario, estos representantes, como sucede en su sindicato y en otros más, no sólo - no apoyan al trabajador sino que son su principal enemigo, entonces es mejor no estar sindicalizado.

CASO AS

AS tiene 37 años de edad, es originario del Distrito Federal e hijo de campesinos que no pudieron asistir a la escuela. Tiene estudios de secundaria terminados. Casado y con varios hijos, trabaja desde hace 20 años como instalador de equipos en el Departamento de Línea y Mantenimiento de la empresa Teléfonos de México. A la fecha, percibe un salario mensual de \$ 46,000 pesos, que sumado al de su esposa, que trabaja como operadora en la misma empresa, apenas alcanza para cubrir las necesidades familiares. Su trabajo consiste en hacer reparaciones a los aparatos de los usuarios, y le gusta mucho porque es "muy bonito", ya que para desarrollarlo se requiere de la combinación de operaciones tanto físicas como mentales.

El sindicato al que AS pertenece desde hace 20 años es el S.T.R.M., cuyas siglas significan Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Señala que no todos los trabajadores están sindicalizados, ya que algunos ingresan a través de la empresa y otros lo hacen por medio del sindicato; sin embargo, considera que debe de haber alrededor de 27,000 trabajadores afiliados al mismo. Él se afilió porque de esa manera era más segura su situación como trabajador y para tener un apoyo cuando surgiera algún problema con la empresa.

Desconoce cómo está organizado internamente su sindicato, pero informa que para poder entrar a laborar a Teléfonos de México, los aspirantes deben someterse a un examen de admisión que les aplica el propio sindicato. Comenta que éste además, promueve diversas actividades deportivas para integrar a sus miembros a la vida sindical e ignora si esto se aplique también a los familiares de los trabajadores.

Las elecciones para cambio de comité se realizan cada seis años, integrándose planillas y efectuándose votación en cada centro de trabajo. Señala que aunque estatutariamente no existe la reelección en los puestos sindicales, él duda -- que esto sea así; por esa razón y porque considera que hay -- que estar bien preparados, nunca participa en las contiendas electorales. Las asambleas departamentales se realizan cada seis meses de manera ordinaria y a la generales se convoca -- cada vez que hay algún problema importante que tratar. A las asambleas sí asiste y participa opinando, ya que considera -- que es su responsabilidad y además "están en juego mis intere-- ses" como trabajador. Afirma que los representantes sindica-- les siempre han respetado los acuerdos emanados de las asam-- bleas y que cuando se descubre que alguno no lo hace, se le -- aplican las sanciones que están establecidas en los estatutos.

No sabe con certeza qué tipo de relación mantenga el -- sindicato con la empresa, pero piensa que deben ser "lucrati-- vos". Respecto a la C.T.M., señala que existen buenas rela-- ciones y que el Congreso del Trabajo siempre ha apoyado a los telefonistas, siendo a través de éste como se relacionan con el gobierno. Afirma que su sindicato no pertenece a ningún -- partido político, pero que a todos los apoya por igual. Por todo lo anterior, AS considera que en su sindicato se practi-- ca la democracia, porque éste lucha y defiende siempre al tra-- bajador.

El secretario general del S.T.R.M. se llama Francisco -- Hernández Juárez, aunque señala AS que no lo conoce personal-- mente. Afirma que los requisitos estatutarios para ocupar la Secretaría General son fundamentalmente dos: querer partici-- par y conocer el funcionamiento del sindicato. Añade que para él, la preparación del dirigente está en primer lugar, ya que

si no lo está no tendría capacidad para resolver los problemas sindicales. Considera que su actual secretario general reúne plenamente esta cualidad y que con los trabajadores se relaciona sólo como representante, lo cual le parece adecuado, ya que en esa forma es que debe de hacerlo.

Comenta que como trabajador nunca ha tenido ningún problema laboral y por tanto, no ha tenido necesidad de recurrir ni al secretario general ni a ningún otro representante sindical. No recuerda ninguna experiencia, ni positiva ni negativa, en la que la actuación de su secretario general le haya parecido sobresaliente en uno y otro sentido, pero reconoce que siempre lo ha hecho adecuadamente atendiendo las diversas situaciones y defendiendo siempre los derechos de los trabajadores. Afirma que no puede emitir ningún juicio respecto al papel jugado por su secretario general al frente del sindicato, porque considera que llevar una representación es muy difícil y que los trabajadores no pueden, ni deben opinar sobre cuestiones que no les competen.

En su opinión, la principal característica que debe reunir un buen líder sindical es tener "voz de mando" y contar con el apoyo real y efectivo de los trabajadores.

La participación de AS en las actividades sindicales es bastante raquítica y poco constante, aunque señala que en los deportes sí participa un poco más. Con sus compañeros mantiene muy buenas relaciones, llevándose en muy buenos términos con todos ellos en los distintos niveles en los que interactúa. Con sus representantes, desgraciadamente no existe ningún tipo de relación, porque él acude muy poco al sindicato. Pero, afirma que aún y cuando participa poco en las actividades sindicales, está identificado con su organización, ya que ésta siempre protege y apoya al trabajador de las arbitrarie-

dades de las autoridades de la empresa. Sin embargo, señala que no le gustaría que sus hijos pertenecieran al sindicato, porque él quiere lo mejor para ellos y ello es que se preparen bien y que de ser posible estudien una carrera universitaria.

Considera no reunir las cualidades para ser representante sindical por no estar suficientemente preparado; señala - que los trabajadores deben de defender a su sindicato, porque si éste desapareciera quedarían sin ninguna protección. Personalmente, él estaría dispuesto a hacerlo, lo mismo que a defender a sus representantes.

El sindicato para AS constituye una base de apoyo para el trabajador; su función consiste en proteger sus intereses. Por eso el trabajador requiere del sindicato, ya que sin éste su situación es insegura. El sindicato sin embargo, no se debe reducir a esta función de defensa, debe también aspirar a organizar a la clase trabajadora y a luchar por otro tipo de intereses.

CASO FMR

FMR es originaria del Distrito Federal, hija de padres sin ninguna escolaridad, con normal superior terminada, 40 años de edad, casada y con dos hijos. Trabaja desde hace quince años como maestra de primaria y secundaria; actualmente - presta sus servicios durante el turno matutino en la escuela primaria particular "Trabajadores del Campo" y por las tardes lo hace en las secundarias ocho y ciento noventa y siete, por

cibiendo un salario mensual de \$ 28,000 pesos (+), de acuerdo a la categoría laboral que tiene asignada como "la número 12 del catálogo".

"Mi trabajo como educadora consiste en transmitir conocimientos y está muy relacionado con los estudios que realicé ya que lo que aprendí como estudiante ahora lo estoy enseñando a los niños y a los adolescentes". Agrega que, aunque se rige por el programa de la Secretaría de Educación Pública, - al salón de clases lleva también sus conocimientos y experiencia "de ama de casa y madre de familia". Por lo anterior, a FMR le "gusta muchísimo" su trabajo y se siente "plenamente - realizada", porque es lo que "tanto anhelaba de niña".

Desde el año de 1970, pertenece al "Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Estado" (++)). Ignora cuántos - miembros tiene en total el sindicato, pero sabe que en una de las secundarias donde trabaja, son más de 180. La afiliación es automática; se pertenece al sindicato desde el momento en que se empieza a trabajar. Ignora en gran parte la estructura interna del sindicato; lo único que sabe es que existe un comité delegacional en cada escuela y a nivel nacional, una - Secretaría de Conflictos y otra de becas. Estas secretarías las conoce porque en alguna ocasión ha recurrido a ellas.

Una de las actividades que promueve el sindicato entre los trabajadores es la creación de comités por escuela; ignora si realizan también actividades para sus familias. No obs-

-
- (+) La respuesta de la entrevistada hace suponer que hubo una confusión con la pregunta, contestando por su percepción quincenal o bien que no haya querido decir, por razones, cuál es su salario mensual.
- (++) Al parecer, la entrevistada se confundió con la F.S.T. S.E. o no sabe que su sindicato es el S.N.T.E., cuyas siglas significan Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

tante, conoce de manera general los procesos de tipo electoral que se realizan en el sindicato. Señala que las elecciones para el cambio de comité se realizan cada dos años, mediante la conformación de planillas y por votación de todos los trabajadores, existiendo la reelección en los puestos sindicales. Ella participa cada vez que hay elecciones porque "de acuerdo a mis intereses, me conviene participar". De igual manera, asiste a las asambleas que se realizan una o dos veces al año "o cuando es necesario", para recibir orientaciones sobre su trabajo y sobre la Reforma Educativa. En estas asambleas se toman acuerdos de mayoría, los cuales hasta ahora, según informa, han sido respetados por los representantes; sin embargo, considera que la secretaría y el sindicato "son una misma cosa". Desconoce si existe algún tipo de relación del sindicato con la C.T.M. y el Congreso del Trabajo, aunque piensa que sí debe de haber algún nexo. En cuanto a la vinculación de éste con el gobierno, supone que hay una relación muy estrecha porque "entre ambos se deciden los aumentos para los maestros".

Por lo anterior, y por considerar que "existen muchos intereses entre los grupos que manejan al sindicato y el gobierno mismo", FMR considera que en su sindicato no se practica la democracia. Pese a ello, contradictoriamente, afirma que como organización, el sindicato es independiente de cualquier partido político, pero existe libertad para que cada quien vote o pertenezca a la organización política de su preferencia.

FMR no conoce al secretario general del sindicato, pero sí al delegado de su escuela; éste se llama Fernando (no recuerda su apellido) y lo conoció hace diez años. Aunque los requisitos estatutarios para ser representante sindical sean

76
V
tener cinco años de antigüedad en la escuela y ser maestro, - ella considera que lo más importante es que "sea una persona que tenga conciencia y que sepa lo que es moral más que conocimientos, porque una persona que no tiene conciencia y que no tiene moral, pues no va a poder ser representante". En su opinión, su delegado sindical no reúne esta cualidad porque "es falso y la conciencia no se le ve porque dió oportunidad para que corrieran a dos compañeras". Además, a FMR no le agrada la manera como éste se relaciona, ya que nombró a un secretario que le hace llegar las peticiones; este procedimiento, opina, no es adecuado; si se hiciera por encuesta, se podrían recoger las opiniones de todos los maestros.

Menciona que en dos ocasiones ha acudido a su delegado sindical para pedirle su ayuda y que cuando se presentó ante él, tenía dudas de que la apoyara porque estaba muy reciente el caso de las dos maestras, pero que contrariamente a lo que esperaba, sí la ayudó. Esta actuación le pareció correcta - porque ella salió beneficiada, sin embargo, señala que, en - contrapartida a este comportamiento, está la participación - que tuvo respecto a las dos maestras y el caso de una directora, a la que por su intervención también se le expulsó de la escuela.

Por lo anterior, considera que su delegado sindical más que defender los intereses de los trabajadores, "representa - los intereses de llevar a cabo solamente lo que le dicen en - el sindicato, o sea los que están más arriba". En ese senti- do, evalúa su actuación al frente del sindicato como "mala pa - ra nosotros como trabajadores, porque no responde de acuerdo a todos, a unos sí como conmigo pero había sido una cosa de - trabajo, pero ya en cosas más difíciles como correr a un di- rector o a un maestro, no interviene".

En su opinión, un buen líder sindical debe "aparte de - tener conciencia y moral", conocer la constitución, "conocer cuáles son los derechos y deberes de los ciudadanos".

Fuera de su participación en las elecciones sindicales, FMR no participa en otras actividades que desarrolla el sindicato porque desde un punto de vista "no hay necesidad de participar".

Por otra parte, las relaciones con sus compañeros de - trabajo se circunscriben al intercambio de experiencias y de libros; en el sindicato, se relaciona también a través de los libros: pidiendo que le regalen o le consigan libros más baratos. Fuera del trabajo, no se relaciona con ellos y si los - llega a encontrar en algún lugar común, los saluda como a --- cualquier otra gente. Con sus representantes mantiene un trato a nivel de compañeros de trabajo, tanto fuera como dentro del sindicato, dirigiéndose a ellos "como si no fueran representantes".

Para FMR, el sindicato es "un grupo de personas donde - cada uno tiene una función que desempeñar". La utilidad que tiene es la de "ayudar al trabajador cuando lo necesite" y - luchar por sus intereses. Sin embargo, y dado que afirma que el sindicato y la SEP son la misma cosa, piensa que se podría prescindir del sindicato como órgano de gestión.

A pesar de ello, se siente integrada al sindicato, principalmente por la cuota que le descuentan quincenalmente y - por la ayuda que le han dado. Considera que sólo ha benefi--ciado a una mínima parte de los trabajadores, pero la mayoría ha resultado desfavorecida. No obstante, apunta, una buena - prestación conseguida por el sindicato la constituyó el des--cuento logrado en las colegiaturas, por lo cual se beneficia--ron las familias de los trabajadores.

A FMR le gustaría ser representante sindical, siempre y cuando contara con una buena asesoría y estuviera bien preparada. Si llegara a desempeñar ese puesto, actuaría "hablando con la verdad y haría lo que otros no han hecho", su actuación sería muy diferente a la de su delegado sindical y a la del gobierno.

En ese mismo tenor, considera que a un sindicato se le debe de defender si actúa con la verdad y no con falsedades; lo mismo piensa respecto a los representantes sindicales; sin embargo, en clara contradicción a sus opiniones anteriores, - declara que por la ayuda que le ha brindado el delegado y por que piensa que "más vale malo por conocido...", ella estaría dispuesta a respaldar y votar por éste si así se lo pidiera.

CASO JEG

De extracción campesina, originario de la población de Jaripeo, Municipio de Charo, Michoacán, con 40 años de edad, casado y con tres hijos, JEG trabaja desde hace 10 años como impresor en la Industria Nacional de CIVIS que es una fábrica de placas de aluminio. Actualmente ocupa el puesto de maestro de process por el que percibe mensualmente \$ 56,000 pesos trabajando, además de su jornada normal, 10 horas extras a la semana. El trabajo consiste en elaborar reglas, destapadores, llaveros y placas para las agencias de los carros. JEG trabaja conjuntamente con otros trabajadores, a los cuales dirige por ser el maestro. Señala que le gusta mucho su trabajo porque es muy bonito, ya que "hay placas de aluminio que llevan muchos colores y son pinturas especiales que se ven -

muy bonitas y bien combinadas se ven de maravilla y tienen la ventaja que no se desdibujan y como son pinturas relucientes, brillan bajo el sol".

Al igual que sus padres, JEG no fue a la escuela porque las labores del campo y el ser el mayor de 14 hermanos no se lo permitieron; sin embargo, a los 18 años, durante el servicio militar, aprendió a leer, escribir y contar.

El sindicato de la fábrica donde trabaja JEG pertenece a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos -- (C.R.O.C.). De los 17 trabajadores que hay en la fábrica, só lo 4 están afiliados, los demás no porque "son muchachos nuevos y no han pasado a registrarlos". Él se afilió voluntariamente hace ocho años junto con otros trabajadores, porque "el patrón no nos respetaba las vacaciones; en semana santa nomás nos daba tres días y entonces acudimos al sindicato y logramos 3 días más de descanso y que nos pagara toda la semana -- completa y ahora sí nos respeta las vacaciones". Desconoce -- cómo está organizada internamente y cuantos miembros en total tenga la C.R.O.C.; señala que no se realizan ningún tipo de -- actividades sindicales entre los trabajadores y eso él lo considera "malo ya que no cumple con sus obligaciones para con -- el trabajador, nadamás viene la enviada, cobra y se va, pero nunca nos informan ni nada".

Al representante sindical de la fábrica lo eligieron hace ocho años y a la fecha no ha habido nuevas elecciones. Señala que cuando tuvieron el problema de las vacaciones, buscaron al Sr. Bazán que tiene sus oficinas en la antigua calle -- de San Juan de Letrán No. 76 y le pidieron que él los repre--sentara. Una vez que se afiliaron todos a la C.R.O.C., se eligió a Guillermo Ruiz como delegado del centro de trabajo, -- permaneciendo hasta ahora como tal en el puesto. JEG afirma

que desde que él y sus compañeros se sindicalizaron, nunca se ha realizado ninguna asamblea o reunión sindical.

Considera que si un representante sindical no respeta - los acuerdos y no apoya a los trabajadores, se le debe destituir ya que si "nosotros le pedimos el apoyo y él se echa para atrás, quiere decir que está apoyando al patrón y no a nosotros".

Desconoce qué tipo de relación exista entre su sindicato y el dueño de la fábrica, porque "cuando llega la enviada del sindicato, se encierra con el patrón en su despacho y tienen una plática privada, pero a nosotros nada nos informan"; supone, aunque no está seguro, que su sindicato pertenece a - la C.T.M.; no cree que exista ninguna relación con el gobierno y respecto a algún tipo de vinculación con los partidos políticos ignora si existe alguna.

Considera que en su sindicato no se practica la democracia, pero cree que "a lo mejor lo hagan allá entre ellos y como no tenemos asambleas ni nos informan, pos no sabemos nada".

Hace más de 10 años, cuando trabajaba en otra fábrica - de aluminio, JEG conoció a Adrián Bazán, quien ya desde entonces fungía como representante sindical; por eso cuando ellos decidieron sindicalizarse, él les propuso a sus compañeros -- que fueran a hablar con éste para que los orientara. Aunque no sabe cuáles sean los requisitos que deban cubrirse para poder ser representante sindical, considera que éste "debería - estar más apegado a los trabajadores porque se supone que nosotros estamos aportando". En su opinión, su representante - no reúne esta cualidad porque "se olvida de nosotros totalmente y eso yo lo tomo a mal; por ejemplo, con el reparto de utilidades nos dan una cosita de nada y me imagino que sí se en-

tera el representante sindical, pero ya nadamás platico con el patrón por teléfono y ya todo mundo se queda calladito y eso sí lo veo muy mal".

En virtud de que el delegado sindical de la fábrica no funciona como tal, cuando ha tenido algún problema laboral lo ha resuelto de manera directa con el patrón. Sin embargo, menciona que en una ocasión fue a ver al Sr. Bazán y le dijo: "oiga sr. Bazán, a ver si nos da una vueltecita, a ver si se mejoran los sueldos o seguimos igual de mal, y me dice, en ocho días voy a ir con ustedes para ver como andan las cosas allá con tu patrón, díles a los muchachos que voy a ir para que vea el patrón que andamos presionando, pero nadamás eso me contó y nunca llegó acá y de eso ya tiene como un año que fuí y nada". Señala que como ya hace tiempo que lo conoce, le habla "a lo abierto" y que en otra ocasión le dijo: "ya tiene un año o dos que usted no se para por allá, a poco nada más por teléfono se comunica con el patrón, pues si nosotros somos los que estamos dando la lana y usted nomás nos dice -- que va, pero nunca se llega ese día".

Por lo anterior, considera que la actuación de su representante sindical ha sido negativa en todos los sentidos porque salvo lo de las vacaciones, no les ha conseguido ningún otro tipo de beneficios.

Respecto a las características o cualidades que debe reunir un buen líder sindical, considera que "es difícil que el líder sindical se meta bien con los trabajadores, porque desde luego tiene que haber dinero por parte del patrón y todo eso, porque lo que nosotros estamos aportando de cuota para el sindicato pues es bien poquito, entonces a lo mejor por eso es que nos descuida, verdad, porque lo que ustedes pagan no alcanza ni para el camión, puede ser que sea eso".

JEG no participa, aún y cuando es delegado suplente, en ninguna actividad sindical porque sencillamente no hay vida sindical en la fábrica donde trabaja. A su juicio, en el trabajo se relaciona bien con sus compañeros, tratando de "compartir" y de "entenderlos a todos". Fuera del trabajo casi no se relaciona con ninguno, porque como trabaja horas extras después de la jornada diaria, casi no le queda tiempo, además de que todos viven en diferentes rumbos de la ciudad.

A pesar de que hay una nula vida sindical, JEG afirma que se siente integrado a la C.R.O.C. porque aporta una cuota sindical. Considera que al sindicalizarse fueron beneficiados como trabajadores porque se lograron más días de vacaciones y que esto también favoreció a sus familias. Como actualmente en casi todos los empleos se requiere estar sindicalizado, señala que sí le gustaría que sus hijos pertenecieran al sindicato, pero siempre y cuando estuvieran mejor preparados; si él estuviera más preparado, también le gustaría ser representante sindical; si lo fuera, buscaría beneficiar a todos los trabajadores, consiguiéndoles uniformes y otros enseres para desempeñar su trabajo. Considera que los trabajadores deben defender a su sindicato y también a los representantes, "siempre y cuando los representantes jalen parejo y apoyen al trabajador".

En relación a qué es y para qué sirve un sindicato, JEG señala que no tiene conocimientos, pero que le gustaría saberlo. Sin embargo, considera que el sindicato es necesario para los trabajadores, ya que desde que ellos se sindicalizaron lograron arrancarle al patrón más días de vacaciones y mayor cantidad de aguinaldo, pero que para conseguir más beneficios se requiere de más presión.

CASO JHR

JHR es originario de Tlalpan, D.F., tiene 42 años, está casado y con siete hijos; trabaja afanosamente desde hace 25 años como electricista en la Fábrica de Papel Loreto y Peña Pobre, la cual se encuentra ubicada al sur de la ciudad.

Sus padres no terminaron la primaria y él, con secundaria terminada y estudios de electricidad, recibe un salario mensual de \$ 65,000 pesos por el trabajo de mantenimiento y reparación eléctrica que desempeña en la planta. Posee la categoría doble "A", que es la más alta en su departamento, y se siente orgulloso y satisfecho por el tipo de actividad que desarrolla en compañía de nueve trabajadores, porque considera que la electricidad es muy bonita, dado que todos los días obliga a aprender cosas nuevas.

Desde hace siete años pertenece al Sindicato de la Industria Papelera, Cartonera, Maderera, Celulosa y Conexos de la República Mexicana, afiliado a la CTM, que agrupa a 252 de 253 trabajadores. JHR señala orgullosamente que él fue uno de los fundadores del sindicato y que éste está organizado internamente con un comité ejecutivo en el que hay las siguientes carteras o secretarías: general, del interior, del exterior, del trabajo, de acción y seguridad social, de finanzas, de asuntos políticos y de actas y acuerdos, todas ellas con sus respectivos propietarios y suplentes.

El sindicato lleva una vida sindical bastante activa, a firma JHR, realizándose asambleas departamentales y generales de manera constante, sobre todo durante los períodos de revisión salarial y de contrato colectivo. También se efectúan y promueven, por parte del sindicato, actividades deportivas, e

ducativas y sociales con la finalidad de que por esta vía los trabajadores se vayan interesando en los asuntos sindicales. Recientemente también, se organizó una visita a las instalaciones de la planta con las esposas y los hijos de los trabajadores, a fin de que se fueran familiarizando con el ambiente fabril en el que cotidianamente entregan sus energías los obreros de la fábrica papelera de Peña Pobre.

Las elecciones para renovación del comité ejecutivo se realizan cada dos años mediante votación directa y universal de todos los trabajadores en asamblea general. Estatutariamente se ha previsto la reelección en los puestos sindicales porque, afirma categóricamente JHR, la formación de cuadros -dirigentes representa un esfuerzo colectivo que no debe desperdiciarse; la experiencia de un dirigente es un patrimonio sindical que debe, sin dejar de dar oportunidad a nuevos elementos, aprovecharse al máximo; claro está, siempre y cuando el representante sea honesto y capaz.

JHR siempre participa en la elección de los dirigentes sindicales porque le interesa saber quién va a ser su representante; durante el período 1978-1980, ocupó el cargo de Secretario de Acción y Seguridad Social.

Las asambleas se efectúan de manera ordinaria cada tres meses y en forma extraordinaria cada vez que es necesario. La participación de la base en las asambleas es muy nutrida y entusiasta: si con algo no se está de acuerdo, se señala y se pide que se modifique. "Nuestros representantes están obligados a respetar los acuerdos de la mayoría y si no lo hacen, son destituidos por la base", afirma JHR. El por ningún motivo se pierde una asamblea, a menos que tenga un impedimento grave o exista alguna causa de fuerza mayor; su participación

siempre es activa: opinando, proponiendo y reclamando cuando es necesario. Esta actitud se manifiesta en todos los aspectos y niveles: lo mismo participa en una asamblea, un mitin, una huelga o unas elecciones, que en una comisión de trabajo o una comisión para organizar una kermesse o alguna otra actividad de convivencia social. Actualmente participa en la Comisión Mista de Higiene y Seguridad, representando a los trabajadores.

JHR considera que existe una "buena relación" entre el sindicato y la empresa porque, afirma tajantemente, no se trata de "estarle tirando a la empresa por el gusto de hacerlo, eso es infantilismo y nosotros los trabajadores somos personas maduras que cuando planteamos un pliego de demandas y nos vamos a una lucha, sabemos que no es de todo y nada". Sin embargo, cuando ha sido necesario y "la empresa se ha 'cerrado', nos hemos ido a la huelga, dos veces ya desde que se creó el sindicato".

Respecto a las relaciones de la CTM con su sindicato, - señala que éste mantiene la autonomía en el manejo de sus asuntos internos a pesar de pertenecer orgánicamente a esa central. La relación con el gobierno se da de manera mediada - por la CTM; como sindicato, no están afiliados o comprometidos con ningún partido político, individualmente cada trabajador es libre de militar o votar por el partido que quiera.

Por todo lo anterior, JHR considera que su sindicato es democrático porque hasta ahora "todo ha sido por democracia", no importa que se pertenezca a una central como la CTM o que no se pertenezca a ninguna; lo que a fin de cuentas define a un sindicato como democrático, son sus métodos de lucha y que en las decisiones participen todos los trabajadores.

Desde hace más de diez años JHR conoce a Fraín Castro, su secretario general; lo conoció en la fábrica, la cual es relativamente pequeña y también por la cercanía de sus viviendas, que se encuentran ubicadas dentro de los terrenos de la empresa; por ello, todos los trabajadores se conocen.

Los requisitos estatutarios para ser secretario general son, entre otros, tener una antigüedad mínima de cinco años — como trabajador de planta y ser electo democráticamente por los trabajadores. JHR considera que es indispensable asegurarse que un secretario general sepa mínimamente leer y escribir, posea elementales nociones de política, conozca la Ley del Trabajo y la del Seguro Social, y lo más importante de todo: que sea honesto y tenga inquietudes por defender y mejorar a los trabajadores. En su opinión, el secretario general del sindicato reúne todas esas cualidades y por ello actualmente está desempeñando un segundo período al frente del sindicato. Además, agrega, convive y se relaciona muy cordialmente con todos los trabajadores: atiende, aclara y resuelve problemas infatigablemente. Relata que en una ocasión acudió a su secretario general porque la empresa le estaba escamoteando un año de servicios y eso le afectaba para la antigüedad y la jubilación y que si bien probablemente él mismo hubiera podido resolver el problema, por haber sido antes representante sindical, prefirió plantárselo a éste porque consideró un deber el respetar la función de los representantes, — ya que de lo contrario, la empresa puede aprovechar esta situación para dividirlos. Esa experiencia personal y otras — más que ha conocido de y por otros compañeros, le confirman — que su secretario general no sólo es "conciente" de los problemas que tienen los trabajadores, sino también muy capaz y eficiente. En las huelgas, y han sido dos las que se han es-

tallado, ha demostrado tener visión política y habilidad para negociar; además, en los momentos difíciles ha mantenido la calma y el orden para que todo salga bien.

Por lo anterior, JHR evalúa la actuación de su secretario general como "positiva en un 90%", aunque señala que también ha cometido algunos errores. Relata que cuando asumió la dirección del sindicato, por influencia de otros de los integrantes del comité empezó a "lanzarse muy duro" contra la empresa, pero que afortunadamente se dió cuenta y rectificó. Ultimamente, cuando se le otorgaron al sindicato 50 créditos para vivienda del INFONAVIT, se percató de que su secretario general concedió preferencia en la distribución de algunos créditos a varios de sus colaboradores y amigos. Por eso, señala agudamente JHR, no es bueno que a un dirigente se le mantenga indefinidamente en el puesto, porque luego empiezan a aparecer "tentaciones" y se empiezan a cometer ciertos "abusos de poder".

Un buen líder sindical para JHR, es aquel que se caracteriza por ser honesto y no se deja influenciar fácilmente por otros y que desde luego defienda los intereses de los trabajadores.

Por ser uno de sus fundadores, JHR se siente plenamente integrado a su sindicato. Considera que a través de éste se han obtenido muchos beneficios para los trabajadores y sus familias, pero que el mejor de todos los logros sería el poder heredarles a sus hijos una organización que los hiciera sentirse orgullosos, no sólo porque sus padres la crearon, sino por ser ésta una organización de lucha en la que puedan aprender a combatir como futuros trabajadores.

JHR no aspira a ser secretario general; empero, señala

que sí le gustaría ser un secretario del trabajo o del interior y que desde ahí podría también ayudar a sus compañeros a resolver sus problemas, sin discriminaciones de ninguna especie, pues el representante debe servir a todos. Considera -- que todos los trabajadores deben aspirar a ser representantes sindicales, porque de esa manera se van comprometiendo más con la organización, a la vez que es una forma de superación personal. Opina también que los trabajadores deben de defender a su sindicato puesto que éste es un instrumento de defensa -- de sus intereses y que lo mismo deben de hacer por sus representantes, si éstos están del lado del trabajador. Él está -- dispuesto a defender por todos los medios al sindicato de Peña Pobre, por haber sido uno de sus precursores y la misma ac titu d tiene respecto a sus representantes, ya que si como tra baja dor los eligió, considera que lo mínimo que debe de hacer es reivindicar ese derecho.

Para JHR el sindicato es una agrupación para la defensa de los intereses de los trabajadores con la cual se deben bus car también beneficios económicos, sociales, laborales, educa tivos y en general todo tipo de beneficios para sus integrantes y sus familias. Su utilidad estriba en resolver los pro blemas de los trabajadores a través de representantes dentro de los cauces legales. Por lo anterior, JHR considera que el sindicato es un instrumento de lucha insustituible.

CASO CV

Oriundo de la región mixteca del Estado de Oaxaca, CV es

casado y con varios hijos y a la fecha cuenta con 50 años de edad. Trabaja como vigilante eventual en el Bosque de Tlalpan de la Delegación del mismo nombre; tiene, a diferencia de sus padres que no pudieron terminar la primaria, seis años de escolaridad y percibe un salario mensual de \$ 28,000 pesos, - el cual le resulta insuficiente para cubrir sus necesidades, por lo que después de su jornada laboral en el bosque, se emplea como "jardinero y en lo que va saliendo". El trabajo de vigilante consiste en cuidar diversas áreas dentro del bosque, como el zoológico o el parque de convivencia infantil, requiriéndose para su desempeño saber leer y contar porque, señala CV, "hay que contar a los animales al recibirlos y al entregarlos, al llegar y al retirarse"; a él le gusta el trabajo - más que nada por el horario que le permite trabajar en otra - parte.

Desde que empezó a trabajar, CV pertenece al Sindicato Independiente, no recuerda qué nombre, pero asegura que " es del gobierno". En la sección del cuerpo de vigilantes a la - que está adscrito, todos los trabajadores, que en total son - 70, están afiliados al sindicato. Él se sindicalizó para poder trabajar, ya que le dijeron "que era necesario y que si - uno no está afiliado, no le pueden resolver sus problemas".

Internamente, el sindicato está organizado con una mesa directiva en la que hay "un secretario general, un tesorero y un secretario", señala CV. Las actividades que realiza el - sindicato entre los afiliados se dan generalmente al final de cada período que es cuando los representantes "tienen que vol - ver a moverle para que la gente vuelva a votar por ellos". - Entre los familiares de los trabajadores, menciona CV, no se realizan ningún tipo de actividades.

Las elecciones para cambio de representantes son cada tres años, mediante la conformación de planillas por las que los trabajadores votan, resultando ganadora la que obtiene más alta votación; en su sindicato, señala CV, si está prevista la reelección en los puestos sindicales. Por llevar tan poco tiempo trabajando en la Delegación de Tlalpan, no le ha tocado participar todavía en ninguna contienda electoral.

No existe un período fijo para realizar asambleas sindicales, sin embargo, éstas se efectúan cada vez que es necesario. CV ignora de qué manera participa la base en las asambleas, pero menciona que los representantes sí respetan los acuerdos que emanan por voluntad mayoritaria, o al menos él no se ha dado cuenta de que suceda lo contrario. Sin embargo supone que si algún representante no lo hiciera, no habría más remedio "que esperar a que se le termine el período". Él hasta ahora sólo ha participado en una asamblea como observador, por no ser trabajador de base.

La relación que mantiene el sindicato con las autoridades tiene por objeto tratar lo concerniente a los problemas laborales de los trabajadores, como los "castigos y las amonestaciones". Respecto a la vinculación con la CTM o el Congreso del Trabajo, piensa que su sindicato "es independiente" ya que la CTM "agrupa obreros y ellos son empleados del Departamento del Distrito Federal". Afirma que con el gobierno sí hay una estrecha relación y lo mismo con el "partido del gobierno".

Aunque no está seguro, si se en su sindicato se practica la democracia, CV considera que sí, ya que para él "la democracia es la libertad del pueblo".

En una asamblea sindical en la que presentó un informe

de actividades, CV conoció a Alfredo Cedillo, su secretario general. Los requisitos estatutarios para ser secretario general son, entre otros, "conocer bien las necesidades de los trabajadores, tener capacidad y estar preparado para enfrentarse a los patronos"; a éstos, CV agrega, "ser activo, saber defender y hablar". Él considera que su actual secretario general reúne estas características, ya que en la asamblea donde lo conoció "se informó que se habían resuelto muchos problemas de los trabajadores".

La manera como se relaciona su secretario general con los trabajadores, la evalúa como "buena". Señala que cuando entró a trabajar, fue a llevar sus papeles al sindicato y que el secretario general le dijo que "su asunto está en la mesa y que hay que esperar turno". Ahí se dió cuenta porque "estuve viendo todos sus informes" que "las cosas estaban bien". Por esta experiencia, considera que éste "ha trabajado a su capacidad de secretario". Sin embargo, afirma que aunque supone que su secretario general representa los intereses de los trabajadores, como lleva muy poco tiempo de conocerlo no podría opinar todavía respecto a su papel al frente del sindicato.

En su opinión, un buen dirigente sindical "necesita conocer muy bien las leyes del trabajo y estar en contacto siempre con los trabajadores para que pueda resolver sus necesidades".

Por ser trabajador eventual y de reciente ingreso, CV no participa en las actividades sindicales. En el trabajo se relaciona "amistosamente con todos" sus compañeros; en el sindicato observa un comportamiento similar y fuera del trabajo y del sindicato se relaciona con ellos "como trabajadores".

Respecto a sus representantes, en su opinión, también se relaciona adecuadamente.

Porque ya le "tomaron los datos", CV se siente integrado al sindicato. Considera que éste efectivamente "defiende los derechos de los trabajadores" y que también protege a sus familias. Sin embargo, manifiesta que no le gustaría que sus hijos formaran parte del sindicato, ya que él "quisiera que ellos estudien, que sean profesionales". A él no le gustaría ser representante sindical y mucho menos secretario general, ya que "es mucho problema y para eso hay que estar preparado". No obstante, considera que los trabajadores deben de defender a su sindicato y a sus representantes porque "si estamos afiliados y damos una cuota, debemos apoyarlos". El personalmente está dispuesto a hacerlo "siempre y cuando no sea perjuicio para nadie".

El sindicato, para CV, "es un apoyo para el trabajador" que sirve "para defender sus derechos". Porque "el sindicato está relacionado con el gobierno y el gobierno apoya al sindicato", considera que es un órgano de defensa imprescindible de los trabajadores. Cree también que el sindicato, además de luchar por los intereses de los trabajadores, debe luchar "para mejorar la vida social".

CAPITULO V

DESCRIPCION Y ANALISIS DE RESULTADOS

A) CONTRASTACION.

Para facilitar el análisis y contrastación de los casos presentaremos de manera esquemática las respuestas de los diez sujetos entrevistados, integradas en cuadros-síntesis. Cada cuadro corresponde con algunos ajustes y modificaciones, a un tema o rubro de la entrevista. Para efectos de la exposición analizaremos cuadro por cuadro de manera global, observando el mismo orden que mantienen en el guión de entrevista (recuérdese que el tema cuatro está dividido en tres partes, constituyendo cada una de ellas un cuadro específico). En la parte inferior de cada una de las columnas verticales que integran los diferentes cuadros, aparece de manera sintetizada una especie de análisis de frecuencia de las respuestas de los diez sujetos entrevistados. Dicho análisis se elaboró siguiendo el criterio lógico de coincidencias y semejanzas en las respuestas.

Antes de iniciar el análisis de los casos, presentaremos un esquema con las variables del estudio. Conviene señalar también que el cuadro uno, que se refiere a la información sobre el entrevistado, se redujo considerablemente ya que de ahí surgieron la mayor parte de las variables. Por esta misma razón, aunque en menor proporción, el cuadro dos también sufrió algunas reducciones.

A continuación y de acuerdo al orden señalado, presentamos el esquema de variables y los cuadros-síntesis para su contrastación y análisis:

ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO.

Variable uno: número de individuos

N= 10

Variable dos: edad

23 24 26 28 36 37 40 40 42 50

Variable tres: sexo

Masculino	7	70%
Femenino	3	30%
	<u>10</u>	<u>100%</u>

Variable cuatro: escolaridad

Sin escolaridad	1	10%
Primaria	2	20%
Secundaria	2	20%
Estudios técnicos	4	40%
Estudios superiores	1	10%
	<u>10</u>	<u>100%</u>

Variable cinco: estado civil (+)

Solteros	3	30%
Casados	6	60%
	<u>9</u>	<u>90%</u>

Variable seis: lugar de nacimiento (por entidad federativa)

Distrito Federal	4	40%
Guanajuato	3	30%
Michoacán	2	20%
Oaxaca	1	10%
	<u>10</u>	<u>100%</u>

Variable siete: sindicatos

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (S.N.T.E.)	2	20%
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.)	2	20%
Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.)	1	10%
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (S.T.R.M.)	1	10%
Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica (S.T.I.C.)	1	10%

(+) Por una omisión del entrevistador, se desconoce el estado civil de uno de los sujetos.

Variable siete: sindicatos (cont.)

Sindicato de Trabajadores del Departamento del Distrito Fe- deral (S.T.D.D.F.)	1	10%
Sindicato de la Industria Pa- nelera, Cartonera, Maderera, Celulosa y Conexos de la Repú- blica Mexicana (SIPCOCOM)	1	10%
Sindicato Unico de Trabajadores del Colegio de México (SUTCOLMEX)	<u>1</u>	<u>10%</u>
	10	100%

Variable ocho: actividad laboral

Ayudante de exténsiles	1	10%
Electricistas	2	20%
Telefonistas	1	10%
Impresor	1	10%
Vigilante	1	10%
Intendente	1	10%
Maestro	1	10%
Técnico	1	10%
Secretaria	<u>1</u>	<u>10%</u>
	10	100%

Variable nueve: salario

\$ 28,000	2	20%
\$ 36,000	1	10%
\$ 38,000	1	10%
\$ 46,000	1	10%
\$ 50,000	1	10%
\$ 56,000	1	10%
\$ 59,000	1	10%
\$ 60,000	1	10%
\$ 65,000	<u>1</u>	<u>10%</u>
	10	100%

Variable diez: antigüedad laboral

9 meses	1	10%
1 año seis meses	1	10%
3 años	1	10%
5 años	1	10%
10 años	1	10%
14 años	1	10%
15 años	1	10%
20 años	2	20%
25 años	<u>1</u>	<u>10%</u>
	10	100%

antigüedad sindical

9 meses	1	10%
1 año seis meses	1	10%
3 años	1	10%
5 años	1	10%
7 años	1	10%
8 años	1	10%
10 años	1	10%
15 años	1	10%
20 años	<u>2</u>	<u>20%</u>
	10	100%

Variable once: número de afiliados en el sindicato

4	1	10%
46	1	10%
60	1	10%
70	1	10%
180	1	10%
252	1	10%
270	1	10%
320	1	10%
27,000	1	10%
no sabe	<u>1</u>	<u>10%</u>
	10	100%

Variable doce: escolaridad de los padres

Analfabetas los dos	5	50%
Con estudios incompletos de primaria los dos progenitores	2	20%
Con estudios incompletos de primaria uno de los progenitores	2	20%
Con primaria terminada los dos	<u>1</u>	<u>10%</u>
	10	100%

De acuerdo al procedimiento estadístico de la media aritmética, encontramos que la edad-promedio de los trabajadores entrevistados es de 34.6 años; el nivel de escolaridad es ligeramente superior a la secundaria; el salario-promedio declarado es de \$ 46,600; la antigüedad laboral-promedio es de 11 años; la antigüedad sindical-promedio es de alrededor de 9 años. Un somero análisis de estos rasgos nos indica que los -

sujetos son trabajadores que se encuentran en una etapa de edad considerada como madura; su nivel de escolaridad es bastante alto, comparado con los 3.82 grados de escolaridad que es el promedio del proletariado mexicano; la percepción salarial es superior al salario mínimo en más del 30%; la antigüedad laboral y sindical son altas, lo cual supone una cierta seguridad laboral por un lado, y por otro, una relativa experiencia como sindicalistas.

En conjunto, tales rasgos y otros más como el que seis de diez sean casados, nos dan indicios de una estabilidad en la población estudiada; dicha estabilidad se expresa a nivel personal, laboral y salarial.

CUADRO UNO

INFORMACION SOBRE LOS SUJETOS ENTREVISTADOS

	1.12 Descripción de la actividad - laboral	1.13 Relación entre ac- tividad laboral y escolaridad	1.14 le gusta el trabajo que rea- liza, ¿por qué?
MCS (SUTCODEX)	"pues son las actividades de oficina"	"está relacionado con los estudios de comercio que hice y la activi- dad de secretaria está relacionada con mi trabajo"	no le gusta, pe- ro con eso se sostiene para seguir estudian- do otra carrera
RPN (SME)	"mantenimiento de trenes de - carro"	"no, ninguno"	"sí, sí me gus- ta por el am- biente, las per- sonas"
DP (SNTE)	asear, limpiar	"no puedo decir - algo concreto.	"sí, porque me entretiene"
MLLR (CROC)	consiste en e- laborar extén- siles a través de un procedi- miento técnico en el que in- tervienen el - departamento - de dibujo y el departamento - de impresión.	ninguna	"sí, porque no siempre se ha- ce lo mismo, - todos los días es lo mismo, pero diferente además me en- cargó también del archivo -- desde hace 14 años..."

CUADRO UNO

INFORMACION SOBRE LOS SUJETOS ENTREVISTADOS (cont.)

	1.12 Descripción de la actividad - laboral	1.13 Relación entre ac- tividad laboral - y escolaridad	1.14 Le gusta el trabajo que rea- liza, ¿por qué?
AM (STIC)	"es todo lo de ediciones, es sobre cosas técnicas de las películas; hay que cortarlas y prepararlas para hacer el doblaje. El trabajo lo realizamos ocho personas para que salga más rápido"	"con la secundaria no se relaciona, pero ya trabajando tuve que tomar varios cursos de electrónica"	"sí me gusta mucho, porque a parte de que llevo años en ello, me gusta su forma de salir, o sea es como cuando tú transmites algo a alguien, o sea que lo que nosotros hacemos y sentimos al momento de hacerlo es para transmitírselo a otras personas y después lo ves en la televisión y en el cine, o sea que el agrado de nosotros es que debemos sentir lo que puede sentir el público, lo que puede sentir la gente"
AS (STRM)	"consiste en hacer reparaciones a los bonados, sobre todo las líneas de la calle"	"pues no, no se relaciona, nada más es la necesidad de trabajo"	"claro que sí, porque es muy bonito, tiene de todo, tanto físico como mental y si el trabajo no nos gusta no pertenecemos al sindicato"

CUADRO UNO

INFORMACION SOBRE LOS SUJETOS ENTREVISTADOS (cont.)

	1.12 Descripción de la actividad - laboral	1.13 Relación entre ac- tividad laboral - y escolaridad	1.14 Le gusta el trabajo que rea- liza, ¿por qué?
FMR (SNTE)	"pues como edu- cadora y trans- misora de cono- cimientos"	"se relaciona con la transmisión de conocimientos, -- porque lo que a-- prendí ahora lo - estoy enseñando, además como ama- de casa y como ma- dre veo lo que es útil para el niño y para el adoles- cente y aunque me rijo por el pro-- grama de la SEP - llevó también al aula las experien- cias de la escue- la y del hogar"	"me gusta muchí- simo, porque me siento realiza- da, es lo que - tanto anhelaba de niña"
JEG (CROC)	"hacemos re-- glas, destapa- dores, llave-- ros y placas - para las agen- cias de los ca- rros. Trabajo en colabora-- ción con otras personas, es u- na cadenita -- que va desde - el principio - hasta que sale la pieza termi- nada"	no se preguntó -- por no tener esco- laridad	"sí me gusta, - es bonito, es - que hay placas que llevan mu-- chos colores y son pinturas es- peciales que se ven de maravi-- lla y tienen la ventaja que no se despintan y como son pintu- ras relucientes brillan bajo el sol"

CUADRO UNO

INFORMACION SOBRE LOS SUJETOS ENTREVISTADOS (cont.)

	1.12 Descripción de la actividad - laboral	1.13 Relación entre ac- tividad laboral - y escolaridad	1.14 Le gusta el trabajo que rea- liza, ¿por qué?
JHR (SIPCMCCRM)	"propiamen <u>te</u> - es mantenimien <u>to</u> y repara- ción de todo - lo eléctrico - que hay en la planta". El -- trabajo lo ha- cen nueve tra- bajadores.	"pues mucha, por- que la electrici- dad es la electri- dad y nosotros de sempeñamos el tra- bajo que se nos - encomienda como e- lectricidad"	"siempre me ha gustado... afor- tunadamente yo soy una de las personas que me gusta mi traba- jo, porque es - muy bonito y a- demás va uno a- prendiendo más cada día, por- que la electri- cidad no sola- mente no se ha estancado, sino que ha evolucionado bastante"
CV (STDDF)	"a todo el gru- po de vigilan- tes nos ponen a cuidar en lu- gares que es - necesario que se estén cui- dando, como -- por ejemplo el zoológico"	"pues algo, por- que el que sepa - uno leer y contar porque hay que -- contar a los ani- males al recibir- los y al entregar- los, al llegar y al retirarse"	"pues sí, en -- primer lugar -- por la necesi- dad y hay que - buscar donde u- no pueda ganar dinero para la vida, por eso - de aquí me voy a otra parte a trabajar"
	Los diez suje- jos describen con menor o ma- yor claridad - en qué consis- te su trabajo.	3 señalan que sí hay relación en- tre escolaridad y actividad laboral 6 señalan que no existe relación y a uno no se le -- preguntó por no - tener escolaridad	8 señalan que - sí les gusta su trabajo; 1 que no le gusta y u- no que trabaja por necesidad.

Las respuestas de los diez sujetos en relación a 1.12 - de este cuadro, nos marcan claramente que independientemente de la edad, la escolaridad o el sexo, todos ellos pueden describir en qué consiste su trabajo, destacándose por ser más explícitos en sus respuestas MLIR, JEG y JHR quienes por las características artesanales de las empresas en las que laboran, poseen un mayor conocimiento sobre las distintas fases del proceso de trabajo o aquellos otros como AM y FMR que desempeñan actividades que implican una cierta creatividad. -- Respecto a 1.13, se advierte que la escolaridad con todo y -- ser un requisito que cada vez se exige más en las empresas para proporcionar empleo, no constituye un factor determinante para el desempeño de las actividades laborales, ya que sólo tres de los entrevistados señalan algún tipo de relación de ésta con su trabajo.

Por último, la relativa estabilidad en los distintos -- planos que caracteriza a los sujetos, nos permite suponer que, en buena medida, ésta juega un papel importante para que ocho de ellos se sientan satisfechos e integrados a su trabajo (1.14).

CUADRO DOS (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL

	2.2 ¿En su empresa todos - están - afilia- dos?	2.6 Organi- zación interna	2.7 Activi- dades - para in- tegrar a los - trabaja- dores	2.8 Activi- dades - para in- tegrar a las fami- lias	2.9 ¿Cada - cuando se eli- gen re- presen- tantes?	2.10 ¿Cómo - se les elige?	2.11 ¿Existe la rec- lección en los puestos sindica- les?.	2.13 ¿Cada - cuándo se rea- lizan - asam- bleas?
MCS (SUPCOLMEX)	"nada - más los adminis- trati- vos"	Comité Ejecu- tivo	Cultura- les, edu- cativas y socia- les	Festiva- les	3 años	Por pla- nillas y vota- ción	Sí	Cada - mes o - cada - tres me- ses
RPM (SME)	Sí	No sabe	No sabe	No sabe	Cada a- ño	Por vo- tación	Sí	Varia- ble, des- de un - mes o - tres me- ses, has- ta un - año.
DP (SNTE)	La ma- yoría - están a filia- dos	Hay un secreta- rio ge- neral, otro de conflic- tos y o- tro de organi- zación	No sabe	No sabe	3 años	Plani- llas y voto se- creto	No sabe, pero - cree que sí	Cada 15 días

CUADRO DOS (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

104

	2.2 ¿En su empresa todos - están - afilia- dos?	2.6 Organi- zación interna	2.7 Activi- dades - para in- tegrar a los - trabaja- dores	2.8 Activi- dades - para in- tegrar a las fami- lias	2.9 ¿Cada - cuándo se eli- gen re- presen- tantes?	2.10 ¿Cómo - se les elige?	2.11 ¿Existe la rec- lección en los puestos sindica- les?	2.13 ¿Cada - cuándo se rea- lizan - asam- bleas?
MLIR (CROC)	"fuera de los emplea- dos del almacén y los - emplea- dos de confian- za y -- dos ve- ladores todos - los de- más sí estamos afilia- dos"	Hay des repre- tantes sindica- les	Juntas mensua- les	No se - pregun- tó	2 años	Por vo- tación en una junta	Sí	Cada a- año
AM (STIC)	"donde yo es- toy, que somos - los téc- nicos, - sí"	Comité Nacio- nal, Co- mités - seccio- nales y comisio- nes	Cursos de capa- cita- ción, a- diestra- miento y acti- vidades deporti- vas	Activi- dades - deporti- vas	6 años	Por pla- nillas y vota- ción	Estatu- taria- mente - no, pero en los hechos sí	Cada -- mes

CUADRO DOS (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

501

	2.2 ¿En su empresa todos - están - afilia- dos?	2.6 Organi- zación interna	2.7 Activi- dades - para in- tegrar a los - trabaja- dores	2.8 Activi- dades - para in- tegrar a las - fami- lias.	2.9 ¿Cada - cuándo se eli- gen re- presen- tantes?	2.10 ¿Cómo - se les elige?	2.11 ¿Existe la ree- lección en los puestos sindica- les?	2.13 ¿Cada - cuándo se rea- lizan - asam- bleas?
AS (STRM)	"bueno no, hay por par- te de - la em- presa y por par- te del sindica- to	No sabe	Exámo- menes - de admi- sión y activi- dades - deporti- tivas	No sabe	6 años	Por pla- nillas y vota- ción en cada - centro de tra- bajo	No, pero él tie- ne sus dudas	Departa- tamenta- les ca- da seis meses y genera- les - cuando hay al- gún pro- blema
FER (SNTE)	"Todos"	Comité Delega- cional por es- cuela y carte- ras de Conflic- tos y - Becas a nivel - nacio- nal	Promue- ve comi- tés por escuela	Ninguna	2 años	Por pla- nillas y vota- ción	Sí	Una o - dos ve- ces al año o - antes - si es - necesario

CUADRO DOS (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

501

	2.2 ¿En su empresa todos están afiliados?	2.6 Organización interna	2.7 Actividades para integrar a los trabajadores	2.8 Actividades para integrar a las familias	2.9 ¿Cada cuánto se eligen representantes?	2.10 ¿Cómo se les elige?	2.11 ¿Existe la reelección en los puestos sindicales?	2.13 ¿Cada cuánto se realizan asambleas?
JEG (CROC)	No, sólo 4 de alrededor de 17	No sabe	No realiza actividades	No realiza actividades	Hace 8 años eligieron al actual y no ha vuelto a haber elecciones	Cuando se afiliaron le pidieron al Sr. Bazán que los representara	No se preguntó	No se realizan
JHR (SIPCMCCRM)	Todos, con excepción de un trabajador	Comité Ejecutivo con diversas comisiones	Asambleas generales y departamentales y actividades deportivas, educativas y sociales	Visitas a la planta	2 años	Por votación en Asamblea General	Sí	Cada 3 meses de manera ordinaria

CUADRO DOS (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

	2.2 ¿En su empresa todos - están - afilia- dos?	2.6 Organi- zación interna	2.7 Activi- dades - para in- tegrar a los - trabaja- ros	2.8 Activi- dades - para in- tegrar a las - fami- lias	2.9 ¿Cada - cuándo se eli- gen re- presen- tantes?	2.10 ¿Cómo - se les elige?	2.11 ¿Existe la ree- lección en los puestos sindica- les?	2.13 ¿Cada - cuándo se rea- lizan - asam- bleas?
CV (STDDF)	Sí, to- dos	Mesa Di- rectiva con Se- retario - general Tesoro- ro y Se- creta- rio	Diver- sas ac- tivida- des (no especi- fica)	No se - reali- zan	3 años	Por pla- nillas	Sí	Cada - vez que es nece- sario
	7 todos 2 la ma- yoría, 1 cua- tro de 17	3 no sa- ben, 7 sí sa- ben	2 no sa- ben, 1 no se - reali- zan ac- tivida- des, 7 sí sa- ben	3 no sa- ben, 3 no se - reali- zan ac- tivida- des, 1 no se - pregun- tó, 3 - sí se - reali- zan	3 cada 3 años, 3 cada 2 años, 2 cada 6 años, 1 cada año, 1 no se - elige	1 señala que no - existen eleccio- nes, 9 - señalan diversos mecanis- mos demo- cráticos	6 sí e- xiste, 1 no se pregun- tó, 1 - no sabe 2 no	1 no se reali- zan, 9 diver- sos pe- ríodos

CUADRO DOS (SEGUNDA PARTE)
 INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL

	2.14 ¿De qué manera participa la base en las asambleas?	2.15 ¿Los representantes respetan los acuerdos de asambleas?	2.16 ¿Qué se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?	2.18 Relación sindical en empresa	2.19 Relación sindical CTM-CT	2.20 Relación sindical gobierno	2.21 Relación sindical partidos políticos	2.22 ¿Considera usted que en su sindicato se practica la democracia, por qué?
MCS (SUTCOLMEX)	No se preguntó	Sí	No sabe qué se hace porque nunca se ha presentado un caso en su sindicato	Ambos - buscan llegar a acuerdos para "bienestar de los trabajadores"	No sabe	A través de la STPS	No sabe	Sí, porque las elecciones "siempre se hacen de manera democrática"
RPM (SME)	No se preguntó	Sí	Se elige a otro representante	Es independiente de la empresa	Es independiente de la CTM	No hay	No contesta	Sí, "porque aquí podemos votar, elegir, - dar nuestras opiniones, aquí uno es libre de elegir"

CUADRO DOS (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

	2.14 ¿De qué manera participa la base en las asambleas?	2.15 ¿Los representantes respetan los acuerdos de asambleas?	2.16 ¿Qué se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?	2.18 Relación sindical-empresa	2.19 Relación sindical-CTM-CT	2.20 Relación sindical-gobierno	2.21 Relación sindical-partidos políticos	2.22 ¿Considera usted que en su sindicato se practica la democracia, por qué?
DP (SNTE)	"La base participa en puntos concretos; hacen listas e informan de cómo está todo funcionando"	Sí	"Lo cesan, lo hacen a un lado"	No sabe	No sabe	No sabe	No sabe	Sí se practica, "han conseguido muchas cosas, nos ayudan mucho, a los que quieren correr, el sindicato los apoya"
MLIR (CROC)	Participa con opiniones sobre "lo que está bien o mal"	Sí	"Se pide de su cambio"	"Normal"	No sabe	No sabe	No sabe	Piensa que no

CUADRO DOS (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

	2.14 ¿De qué manera participa la base en las asambleas?	2.15 ¿Los representantes respetan los acuerdos de asambleas?	2.16 ¿Qué se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?	2.18 Relación sindical-empresa	2.19 Relación sindical-CTM-CT	2.20 Relación sindical-gobierno	2.21 Relación sindical-partidos políticos	2.22 ¿Considera ud. que en su sindicato se practica la democracia, por qué?
AM (STIC)	Los representantes informan sobre los problemas y avances de los mismos y la base opina sobre formas de solución	"Deben ser respetados"	"Aquí nunca ha ocurrido eso"; existen sanciones y una comisión de justicia para los que no cumplen	Para revisar los contratos de trabajo cada dos años	Está afiliado	Se da a través	No sabe, pero cree que no hay	Considera que debe de practicarse, pero es difícil porque en su sindicato hay muchos "intereses creados"

CUADRO DOS (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

	2.14 ¿De qué manera participa la base en las asambleas?	2.15 ¿Los representantes respetan los acuerdos de asambleas?	2.16 ¿Que se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?	2.18 Relación sindical to-em-presa	2.19 Relación sindical to-CTM-CT	2.20 Relación sindical to-go-bierno	2.21 Relación sindical to-partidos políticos	2.22 ¿Considera ud. que en su sindicato se practica la democracia, por qué?
AS (STRM)	Con asistencia y opiniones	Sí	Se aplican diversas sanciones	No sabe pero piensa que son "lucrativas"	Hay buenas relaciones con la CTM y el CT	No sabe porque la relación ha sido a través del CT	Apoya a todos los partidos	Piensa que sí, porque el sindicato "lucha por el trabajador"
FMR (SNTE)	No se preguntó	Sí	Nunca se ha presentado el caso	Considera que la SEP y el sindicato son la misma cosa	No sabe pero supone que debe haberla	No cree que haya	No sabe	No, porque "hay muchos intereses creados entre los grupos que manejan el sindicato y el gobierno mismo"

CUADRO DOS (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

	2.14 ¿De qué manera participa la base en las asambleas?	2.15 ¿Los representantes respetan los acuerdos de asambleas?	2.16 ¿Qué se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?	2.18 Relación sindical to-empresa	2.19 Relación sindical to-CTM-CT	2.20 Relación sindical to-gobierno	2.21 Relación sindical to-partidos políticos	2.22 ¿Considera ud. que en su sindicato se practica la democracia, por qué?
JEG (CROC)	No se preguntó (véase 2.7 y 2.13)	No se preguntó (véase 2.7 y 2.13)	"pos quitarlo, porque si nosotros le pedimos el apoyo y él se echa para atrás, quiere decir que está apoyando al patrón y no a nosotros"	No sabe	No sabe pero cree que pertenece a la CTM	No cree que haya	No sabe	"No, yo creo que no, pero puede que a lo mejor lo hagan allá entre ellos y como no tenemos asambleas ni nos informan, pos no sabemos nada"

	2.14 ¿De qué manera participa la base en las asambleas?	2.15 ¿Los representantes respetan los acuerdos de asambleas?	2.16 ¿Qué se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?	2.18 Relación sindical to-em-presa	2.19 Relación sindical to-CTM-CT	2.20 Relación sindical to-gobierno	2.21 Relación sindical to-partidos políticos	2.22 ¿Considera ud. que en su sindicato se practica la democracia, por qué?
JHR (SIPCMCCRM)	"todos participamos" con opiniones y señalamientos	Sí	"Lo destituimos de su cargo como nuevos estatutos"	Hay buena relación	El sindicato pertenece a la CTM	Se relaciona a través de la CTM	Es independiente	Sí, "hasta ahora todo ha sido por democracia"
CV (STDDF)	No sabe	Sí	"Pues como ya están nombrados, si-guen como representantes hasta que se les termina el período"	Para tratar las sanciones y los problemas	Es independiente de la CTM	Piensa que sí hay relación	Sí hay con el PRI	Cree que sí, porque "la democracia es la libertad del pueblo"

CUADRO DOS (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL (cont.)

	2.14 ¿De qué manera participa la base en las asambleas?	2.15 ¿Los representantes respetan los acuerdos de asambleas?	2.16 ¿Qué se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?	2.18 Relación sindical en empresa	2.19 Relación sindical - CTM - CT	2.20 Relación sindical - gobierno	2.21 Relación sindical - partidos	2.22 ¿Considera ud. que en su sindicato se practica la democracia, por qué?
	2 no saben, 3 no se preguntó, 5 con asistencias, o pines, votación	8 sí se respetan, 1 deben ser respetados 1 no se preguntó	5 se le destituye, cosa, se pide el cambio y se elige a otro, 3 no se ha presentado el caso 1 se aplican sanciones y 1 se espera a que termine el período	3 no saben, 7 dan diversas opiniones	5 no saben, 2 es independiente, 2 pertenece a la CTM, 1 hay buenas relaciones	2 no saben, 2 a través de la STPS 2 a través de la CTM-CT, 2 no hay, 2 sí hay	5 no saben, 2 es independiente, 1 no contesta, 1 con el PRI, 1 con todos	6 consideran que sí se practica la democracia, 3 que no se practica y 1 que debe practicarse

En relación a este cuadro, puede afirmarse de manera general que en promedio siete de diez posee un nivel de información y conocimientos más o menos amplio sobre la organización y funcionamiento internos de su sindicato (2.6, 2.7 y 2.8). Destaca en particular los conocimientos que casi todos ellos tienen respecto a los mecanismos y procedimientos para la renovación de los representantes sindicales (2.9 y 2.10). Las respuestas, sin embargo, aparecen más difusas, en cuestiones relacionadas con la forma de participación sindical (2.14) y los mecanismos de control y vigilancia que garanticen la vigencia de las decisiones mayoritarias (2.15 y 2.16). Contrasta, aunque resulta explicable, que ese mismo nivel de conocimientos no sea similar en relación a los nexos que las distintas agrupaciones sindicales mantienen con instancias externas (2.18, 2.19, 2.20 y 2.21).

Esta desproporción y desfases en el manejo de la información se debe más que a la características de los sindicatos en cuanto a su tamaño y estructura sindical, a las formas de participación de la base (2.14) que principalmente se reducen a votar en períodos electorales y asistir a las asambleas, lo cual genera una actitud pasiva e indiferente hacia cuestiones que vayan más allá de sus intereses más inmediatos. Por otro lado, está el hecho de que casi todos ellos conciben al sindicato simplemente como una instancia de gestión de problemas (véase cuadro seis).

Finalmente y en relación con lo anterior, no es casual que algunos de ellos, como MCS y RPM, que consideran a su sindicato como democrático (2.22), pongan el acento en las elecciones y en respetar las opiniones. Estas concepciones y todas las demás, dicho sea de paso, concuerdan con las caracterizaciones políticas que se han hecho de dichas organizaciones sindicales.

CUADRO TRES (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES

	3.1 ¿Conoce ud. personalmente a su secretario general?	3.2 ¿Sabe ud. cómo se llama?	3.3 ¿Cómo y cuándo lo conoció?	3.5 En su opinión, ¿cuáles son las características o cualidades que debe reunir el secretario general?	3.6 ¿Considera ud. que su actual secretario general reúne esas características, por qué?	3.7 ¿De qué manera se relaciona su secretario general con los miembros del sindicato?	3.8 ¿Cómo evaluaría ud. esas formas de relación?	3.9 Cuando ud. ha tenido algún problema laboral o de otra índole, ¿ha recurrido a su secretario general o algún otro representante sindical, por qué?
MCS (SUTCOLMEX)	Sí	Sí, Fernando Pérez	En el trabajo hace 6 meses	Debe tener "carácter", "decisión" y capacidad para "resolver los problemas"	Sí, "porque hasta ahora yo no he sabido de nada que no sea eso"	"Dando el apoyo... y haciendo que se respeten los derechos"	No sabe	No lo ha hecho por ser nuevo, pero con la anterior secretaria, sí

CUADRO TRES (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.1	3.2	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9
RPL (SME)	"Nomás en fo--tos"	No sabe	No se - pregun--tó	"Sería apoyo, si no - no lle--garía a ser se--creta--rio"	"En --- cierta forma - sí, to--dos los secreta--rios de--ben ser así"	No sabe	No se - pregun--tó	No, "cuan--do se - tiene - algún - proble--ma, se trata - con el repre--sentan--te de - sector"
DP (SUTE)	Sí	Sí, Mi--guel An--gel --- Blanco	Lo cono--ció al entrar a traba--jar a - la UPN	"Ser pa--rejo, no vender--se fá--cilmen--te y a--apoyar"	Sí (no señala por qué)	"Se re--laciona de mu--chas ma--neras, porque todos - nos co--nocemos muy --- bien"	Es nue--vo re--presen--tante, pero lo conside--ra ca--paz y e--nérgico "tiene agallas" señala	Sí, ha tratado proble--mas per--sonales porque le tie--ne con--fianza

CUADRO TRES (PRIMERA PARTE)
 INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.1	3.2	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9
MLIR (CROC)	Sí	Sí, Eladio Vallejos	Lo conoció cuando entró a trabajar hace 14 años	Tener "facilidad de palabra" y conocer la Ley Federal del Trabajo	Sí, "porque hasta ahora los problemas que se le han presentado, los ha solucionado"	Atendiendo los problemas laborales	"A veces mal y a bien", porque se estaba llevando a cabo con los trabajadores y un representante debe hacerse respetar	Sólo para permisos
AM (STIC)	"Claro que sí"	Sí, Daniel Campos Sosa	No se preguntó	Que "entienda" los problemas y que tenga "decisión" de apoyar a los trabajadores	No, "porque fueron impuestos"	Todo el Comité funciona en base a las reglas "del secretario general y entre ellos deciden cómo llevar los problemas"	Mal, porque fueron impuestos	No ha recurrido, prefiere tratarlos por su cuenta, porque fueron impuestos

CUADRO TRES (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.1	3.2	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9
AS (STRM)	No	Sí, Fran- cisco - Hernán- dez Juá- rez	No se - pregun- tó	"La pre- para- ción es muy im- portan- te"	Sí	"Como - repre- sentan- te"	Conside- ra que esa es la mane- ra co- rrecta de tra- tar con los tra- bajado- res	No, "nun- ca he - tenido ningún proble- ma"
JMR (SNRE)	Sí, "el delega- do de - la es- cuela - sí, pero el gene- ral, no"	Sí, "Fer- nando, no sé - qué se apelli- da"	Lo cono- ció ha- ce 10 a ños	"Que -- sea una persona que ten- ga con- ciencia y que -- tenga -- moral"	No, "por que es falso y dió o-- portuni- dad pa- ra que corrie- ran a 2 compañe- ras"	Se rela- ciona a través de un - colabo- rador - que nom- bró pa- ra aten- der los proble- mas de los --- maes--- tros	"Muy -- mal"	Sí, en dos oca- siones y "sí-- me han- ayudado"

CUADRO TRES (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.1	3.2	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9
JEG (CROC)	Sí	Sí, Adrián - Bazán	En un - trabajo ante--- rior, ha ce 10 a ños	Señala que "de bería - estar - más ape gado a los tra bajado res, "porque son los que a-- portan la cuo ta sin dical"	No, por que nun ca les informa solamen te se - reúne - con el patrón	No se - relacio na de - ninguna manera	Muy mal	Relata que en una oca sión --- fue a - verlo - para pe dirle - que les informa ra, pero nunca - se ha - presen tado
JHR (SIPCMCRM)	Sí	Sí, E-- fraín - Castro	Lo cono ció en el tra bajo ha ce 10 a ños	"Que se pa leer y escri bir, que tenga - nocio-- nes de políti ca, que conozca la Ley Federal del Tra bajo, la del Se guro So cial y	Sí, "in cluso - ya se - reeli-- gió y - está -- traba-- jando - muy --- bien"	Muy --- bien, - con to dos con vive y a todos orienta	Buenas, porque convive con to dos y - resuel ve los proble mas	Sí, "por que es necesario que el secre tario ge neral es tó ente rado de los pro blemas - de los - trabaja dores"

CUADRO TRES (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont)

121

	3.1	3.2	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9
JHR (SIPCKCRM) (cont.)				que tea ga in-- quietu- des de mejorar"				
CV (SEDDF)	Sí	Sí, Al- fredo - Cedillo	Lo cono- ció --- cuando presen- tó un - informe	"Debe - ser ac- tivo, de- be sa-- ber de- fender y ha--- blar"	Sí, nor- que ha resuel- to mu-- chos -- proble- mas de los tra- bajado- res.	Conside- ra que se rela- ciona - "bien"	Conside- ra que son bue- nas for- mas de relacio- narse	Sí, cuan- do fue a llevar sus docu- mentos - para que le die-- ran el - trabajo
	8 sí lo conocen 1 lo co- noce en fotogra- fía, 1 no lo - conoce	9 saben cómo se llama, 1 no sa- be	3 no se pregun- tó, 5 - lo cono- cieron en el - trabajo 1 lo co- noció - en una reunión sindi-- cal, 1	La mayo- ría de ellos - señala caracte- rísti-- cas di- versas	6 sí re- úne e-- sas cua- lidades 3 no -- las reú- ne, 1 -- parcial- mente - las reú- ne	2 consi- deran - que se relacio- na bien 1 no se relacio- na, 1 - no sabe 3 se re- laciona como re- presen-	3 eva-- lúan -- mal e-- sas for- mas de rela--- ción, 3 las eva- lúan co- mo -- buenas 1 no sa- be, 1 --	3 no han recurri- do, 5 sí han recu- rrido, 1 prefiere no hacer lo, 1 re- currió - pero nun- ca lo a- tendió

CUADRO TRES (PRIMERA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.1	3.2	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9
			en otro trabajo			tante-- l se re laciona a tra-- vés de un in-- terme-- diario, l se re laciona levemen te	l no se pregun- tó, l a bien, a veces - mal, l es nue- vo re-- presen- tante	

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)
 INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES

	3.10 ¿Qué ha experi-- mentado cuando - ha ido a tratar - algún -- problema o asunto con su - secretario gene-- ral?	3.11 ¿Experi-- menta lo mismo -- con o--- tros re-- presen-- tantes, por qué?	3.12 ¿Podría ud. rela-- tar una experien-- cia o si-- tuación en la -- que la - actua--- ción de su secre-- tario ge-- neal le haya pa-- recido - correcta o adecua-- da, por - qué?	3.13 ¿Podría ud. rela-- tar una experien-- cia o si-- tuación en la -- que la - actua--- ción de su secre-- tario ge-- neal le haya pa-- recido - incorre-- cta o ina-- decuada, por qué?	3.14 En su o-- pinión, ¿qué in-- terese re-- presenta su secre-- tario ge-- neral?	3.15 ¿Cómo e-- valua-- ría ud. la parti-- cipación de su se-- cretario general al fron-- te del - sindica-- to, por qué?	3.16 En su o-- pinión, ¿cuáles deben -- ser las cualida-- des o -- virtudes que debe reunir - un buen líder -- sindical?
MCS (SUPCOLMBX)	"Más que nada fue que recibí el apoyo... y la ayuda"	No se -- preguntó	"Pues para mi es, por que recibí el apoyo"	No sabe, no re--- cuerda - ninguna	No con-- testa	No se -- preguntó	No sabe
RPM (SME)	No se -- preguntó	No se -- preguntó	Sí, "cuando nos invadieron zo--"	"Yo pienso que en algunas co--"	Los de - los tra-- bajado-- res "por	"Regular"	"A todos los líderes los considero"

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.10	3.11	3.12	3.13	3.14	3.15	3.16
RPM (SIE) (cont.)			nas de - trabajo (por par- te de la C.F.E.) entonces nuestro secretario in- tervino defen- diendo - al sindi- cato"	sas ac- túa bien y en o- tras mal"	que nos apoya"		ramos -- buenos, pero yo cuando - están a- riba es cuando - se ve si son bu- nos o -- son ma- los, de- pende de los bene- ficios - que con- sigan"
DP (SNTE)	"Que yo la esta- ba regan- do, por- que me - estaba encapri- chado -- con una muchacha que no - me conve- nía"	Sí, por- que tam- bién les tiene -- confian- za	Del ac- tual no, pero del anterior sí, seña- la que - éste "mu- chas ve- ces estu- vo a pun- to de -- perder - la cabe- za" pero se mantu- vo "firmé"	Siempre ha actua- do co- rrecta- mente	No se -- preguntó	No se -- preguntó	"Ser res- ponsable, tener mu- chas aga- llas, no dejarse influen- ciar por ninguna persona y llevar todo bien"

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.10	3.11	3.12	3.13	3.14	3.15	3.16
- MLIN (CROC)	Bien, "me siento - en con--fianza"	También siento - confian-za con - el otro represen- <u>tante</u>	Sí, en - una oca-sión que uno de - los je--fes le - gritó a una com-pañera - el repre-sentante <u>intervi-</u> no seña-lando -- que "e--sas no - eran pa-labras - para tra-tar a u-na mujer" que a c-lla le - pareció correcto	Sí, en - una oca-sión en - que su - represen-tante no <u>intervi-</u> no para apoyar a un traba-jador an-te el a-buso de uno de - los je--fes	No se -- preguntó	"Bueno -- yo lo -- conside-ro bien, tiene -- sus fa--llas pe-ro den--tro de - lo que - cabe, sí ha actua-do bien"	"Más que nada de-be de de-fender - al traba-jador"

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.10	3.11	3.12	3.13	3.14	3.15	3.16
AM (STIC)	No se -- preguntó	No se -- preguntó	Sí, la ni- velación salarial que se - logró pa- ra un -- grupo de técnicos que per- cibían - el sala- rio míni- mo	El que - hayn si- do im--- buestos	"Más ---- bien re- presenta los inte- reses de ellos, a demás le falta mu- cha capa- cidad"	No se -- preguntó	"Que es- té prepa- rado pa- ra que - pueda -- llevar a delante los pro- blemas - de los - trabaja- dores"
AS (STRM)	No se -- preguntó	No se -- preguntó	Conside- ra que - ha actua- do siem- pre de - manera - "adecua- da", sólo que han sido "si- do" situa- ciones - diferen- tes"	Conside- ra que - "todo ha sido de acuerdo a los in- tereses del sin- dicato"	"Los de los tra- bajado-- res"	"Es muy difícil llevar u- na repre- senta--- ción", - conside- ra que - no puede opinar - porque - "son co- sas que no compe- ten a -- los tra- bajado-- res"	"Tener - el apoyo y tener voz de - mando"

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.10	3.11	3.12	3.13	3.14	3.15	3.16
EMR (SNTE)	Tenía -- descon-- fianza -- por su -- actua--- ción con las dos compañe- ras	No ha a- cudido con nin- gún otro represen- tante	"Solamen- te el ca- so mío"	"El caso de las 2 maestras que co-- rrieron y el de una di-- rectora que tam- bién co- rrieron con fal- sos y le vantando firmas"	Represen- ta los -- intere-- ses de -- los que "están a rriba" en el sindi- cato	Mal" para con los trabaja- dores", aunque no con -- todos co- mo en su caso	"Aparte de tener conciencia y mo- ral", que conozca la cons- titución
JEG (CROC)	"Como ya tiene -- tiempo -- que lo -- conozco ahora sí que le -- hablo a lo abier- to, en u- na oca-- sión le dije: ya tiene un año o -- dos que	No trata con nin- gún otro represen- tante	"Me ha -- parecido mal to-- talmente porque.. debería buscar o tras me- jorías -- para no- sotros -- pero pos no las -- hace"	No se -- preguntó (véase -- 3.12)	No se -- preguntó (véase -- 3.16)	No se -- preguntó (véase -- 3.12)	Conside- ra que -- es difí- cil que un líder sindical verdade- ramente defienda a los -- trabaja- dores, -- porque -- siempre el patrón tratará

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)
 INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.10	3.11	3.12	3.13	3.14	3.15	3.16
JEG (CROC) (cont.)	usted no se para por allá a poco - nada más por telé fono se comunica con el patrón, pues si nosotros estamos dando la lana y - usted no más nos dice que va, pero nunca se llega a se día"						de corromperlo"
JHR (SIPCMCRM)	"Que es conciente" y eficiente para resolver los problemas	No, "no con todos por que a algunos se les sube el puesto y tra tan con	Menciona casos de reinstalación de trabajadores y la actuación de su se	Menciona que en la distribución de unas casas del INTONA-- VIT les	"Los del trabajador"	"Buena - en un 90% aun que seña la que ha cometido algunos errores	"Que sea honesto en un 100% y que no se deje influenciar por otro"

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.10	3.11	3.12	3.13	3.14	3.15	3.16
JIR (SIFCMCCRM)		despotis- mo al -- trabaja- dor"	cretario general en las - huelgas	ha dido preferen- cia a -- sus cono- cidos			
CV; (STDDF)	"Estuve viendo sus in-- formes y parece - que sí - estaban bien"	No se -- preguntó porque - sólo hay un repre- sentante por el - cuerpo - do vigi- lancia	Conside- ra que - "ha tra- bajado - a su ca- pacidad de secre- tario"	Señala - que los conoce - muy poco y que no podría o- pinar	Los de - los tra- bajado-- res	Señala - que no - puede o- pinar	"Necesi- ta cono- cer muy bien las leyes -- del tra- bajo y es- tar en - contacto siempre con los trabaja- dores pa- ra que - pueda re- solver -- sus nece- sidades"
	3 no se preguntó 1 experi- mentó -- confian- za, 1 ex- perimen- tó des-- confian- za, 1 ex	5 no se preguntó 2 experi- mentan - confian- za con - otro re- presen- tante, 1 no ha a-	2 seña-- lan expe- riencias persona- les, 4 - mencio-- nan expe- riencias con o-- tros tra	1 no sa- be, 1 en unas --- bien y - en otras mal, 2 - conside- ran que todo ha sido co-	3 no se preguntó 1 no con- testa, 4 los del trabaja- dor, 2 - señalan que re-- presenta	4 no se preguntó 1 regu-- lar, 2 - conside- ran que ha actua- do bien en gene- ral, 2 -	1 no sa- be, 9 se ñalan di- versas - caracte- rísticas como res- ponsabili- dad, pre- paración,

CUADRO TRES (SEGUNDA PARTE)

INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES (cont.)

	3.10	3.11	3.12	3.13	3.14	3.15	3.16
	<p>perimen- tó que - es efi- ciente, 1 que ha cía las cosas -- bien, 1 recibió la ayuda que nece- sitaba, 1 recapa- citó so- bre su - conducta 1 que -- los enga- ña</p>	<p>curido - con otro 2 no tra- tan con otro</p>	<p>bajado-- res, 1 - menciona experien- cias con secretar- io ante- rior, 2 conside- ran que ha actua- do bien en gene- ral, 1 - señala - que le - ha pare- cido muy mal</p>	<p>recto - 3 mencio- nan expe- riencias concre- tas, 1 - señala - que no - puede o- pinar, 1 no se -- preguntó, 1 mencio- na que - fueron - impues- tos</p>	<p>los inte- reses de arriba</p>	<p>señalan que no - pueden - opinar, 1 mal</p>	<p>voz de - mando, - honesti- dad, co- noci- miento - de las - leyes, a pego a - los tra- bajado-- res, etc.</p>

En relación a este cuadro, puede advertirse que casi todos ellos conocen personalmente y saben cómo se llama (3.1 y 3.2) su secretario general o representante sindical. Llama la atención, sin embargo, el hecho de que en el caso de los sindicatos más grandes (con excepción de AS) cuando se refieren a éste, mencionan al representante del centro de trabajo. Esto se debe a que es el representante más inmediato, al que generalmente conocieron antes de que fuera representante (3.3) y con el que alguna vez han acudido cuando han tenido algún problema laboral (3.9). Pese a este conocimiento y trato más o menos cercano, puede observarse que el hecho de ser representante modifica el carácter de la relación (3.7), a tal grado que se experimentan diversas reacciones cuando han acudido a tratar algún asunto con éste u otro representante sindical (3.10 y 3.11). Mención especial merecen en este punto AM, PRR y JEG quienes por las características de sus dirigentes manifiestan actitudes que van desde el temor, el desaliento y la desconfianza hasta el rechazo.

Por otro lado, en relación a 3.6, 3.8, 3.12, 3.13, 3.14 y 3.15 que son cuestiones en las que se requiere emitir alguna opinión o juicio sobre la actuación o comportamiento de su secretario general o representante sindical, puede observarse que, aún y cuando varias de estas preguntas no se formularon a todos los sujetos, en una proporción cercana al 50% consideran que dicha actuación ha sido correcta en las diferentes circunstancias. Dentro del otro 50% hay opiniones diversas, desde aquellos que señalan que no les corresponde o no pueden opinar (AS y CV); los que indican que en ciertas cuestiones ha sido adecuada o regular (RPM); hasta aquellos otros como AM, PRR y JEG que evalúan como negativa dicha actuación.

Finalmente, en torno a 3.5 y 3.16 las respuestas de los

sujetos aunque distintas, apuntan a relevar aquellos atributos (como energía, conocimientos legales, oratoria, firmeza, escolaridad alta, capacidad de trabajo, eficiencia, etc.) que se consideran necesarios para poder desarrollar las gestiones sindicales y defender a los trabajadores ante los patronos o autoridades. Al lado de éstas, se señalan otras como honestidad, compromiso con los trabajadores, conciencia y moral como cualidades que debe reunir un dirigente sindical; particularmente por aquellos cuyas organizaciones sindicales que se caracterizan por utilizar prácticas antidemocráticas y corruptas (STIC, CROC, SNTE).

CUADRO CUATRO (PRIMERA PARTE)

PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO

	4.1 ¿Participa - ud. en las - actividades que desarro- lla el sindi- cato, por - qué?	4.2 ¿De qué mane- ra lo hace?	2.12 ¿Ud. partici- pa en las e- lecciones, - por qué?	2.17 ¿Ud. partici- pa en las a- sambleas, por qué?	4.3 ¿De que mane- ra se relacio- na ud. con -- sus compañe-- ros dentro - del trabajo?
MCS (SUTCOLMEX)	Sí, partici- pa en huel- gas y asam- bleas	Asiste a las asambleas	Participa -- por ser miem- bro del sin- dicato	Asiste, pero participa po- co	"Ayudándolos, siendo compa- ñera con c-- llos en el - mismo traba- jo
RPM (SME)	Sí, "porque - me gusta par- ticipar"	"En mítines, en bailables en deportes"	Sí, "para te- ner un repre- sentante me- jor"	Sí, "para dar mi opinión - de los que - pienso que - está bien o que está mal"	"Como amigos y compañeros"
DP (SNTE)	Muy pocas ve- ces	"En brigadas y viajes a - México" (comi- siones)	"Sí partici- po porque -- quiero tener alguien en - quien con- fiar"	Sí participa a veces, por que "es lo - correcto"	"Me llevo muy bien, todos - me estiman y yo les estoy agradecido - en muchas co- sas"

CUADRO CUATRO (PRIMERA PARTE)

PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO (cont.)

	4.1	4.2	2.12	2.17	4.3
MLIR (CROC)	Sí	Asiste a las asambleas y a las juntas	Sí, porque le interesa opi nar respecto a sus repre sentantes	Sí participa para apoyar e informarse además "si - no. asistimos nos castigan" porque se pa sa lista	Como compañe ros de traba jo "facili-- tándoles las cosas"
AM (STIC)	"No, directa mente no, nun ca he parti cipado de ma nera activa en los pro-- blemas del - sindicato"	"Hace como u nos cuatro a ños, tomé u nos cursos de Karate nada más"	Para "tratar de poner re presentantes dignos que - en verdad re presenten y apoyen al -- trabajador"	Participa -- con opinio-- nes y proyec tos	"Las relacio nes son de - que... debe mos de traba jar en con-- junto y en-- tre más nos entendemos - en nuestro - trabajo, sa le mejor"
AS (STRM)	"No muy cons tatemente"	"En las acti vidades de-- portivas"	No participa porque consi dera que hay que estar -- preparado pa ra elegir a los represen tantes	Sí, porque -- es su respon sabilidad y están en jue go sus inte reses	"En buena -- forma, sin - problemas -- porque nos - llevamos --- bien con to dos"

CUADRO CUATRO (PRIMERA PARTE)

PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO (cont.)

	4.1	4.2	2.12	2.17	4.3
VIER (SINCE)	No, "porque - no hay nece- sidad de par- ticipar"	No se pregun- tó	Sí, porque le "conviene -- participar"	Sí, para re- cibir orien- tación sobre su trabajo y la reforma e ducativa	Como "cambio de experien- cia y... -- cambio cul- tural de li- bros"
JEG (CROC)	No se reali- zan	No se pregun- tó	No se reali- zan	No se reali- zan	"Bien, me -- llevo bien con todos, trato de -- compartir (y de)... entenderlos a todos"
JHR (SIPCMCCRM)	Sí, en las -- asambleas y "los eventos y servicios que realiza el sindica- to	Actualmente participa en la Comisión de Higiene y Seguridad; an- tes fue se- cretario de Acción y Se- guridad So- cial	"Claro, por-- que me inte- resa saber -- quién va a -- ser mi repre- sentante"	Sí, "opinando sobre los -- distintos -- puntos que -- se tratan y para poner-- nos de acuer- do"	"Bien y --- pues eso me gusta" siem- lo consul- tan cuando tienen al-- gún proble- ma o duda"

CUADRO CUATRO (PRIMERA PARTE)

PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO (cont.)

	4.1	4.2	2.12	2.17	4.3
CV (STDDF)	No participa por ser nuevo	No se preguntó	No ha participado en ninguna todavía	Participa como observador por no tener base	"Amistosamente con todos"
	3 no participan por diversas razones, 1 se realizan muy pocas, 4 sí participan, 1 poco, 1 no se realizan nunca	3 no se preguntó, 4 en actividades sindicales, 3 en actividades deportivas y recreativas	7 sí participan por diversas razones, 1 no, 1 no se realizan, 1 no ha tenido oportunidad	9 participan por diversas razones, 1 no hay asambleas	Todos se relacionan por diversas razones

CUADRO CUATRO (SEGUNDA PARTE)

PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO

	4.4 ¿De qué manera lo hace en el - sindicato?	4.5 ¿De qué manera lo hace fuera - del sindicato y fuera del traba- jo?	4.6 ¿De qué manera se relaciona -- con sus repre-- sentantes den-- tro del sindica- to?	4.7 ¿De qué manera lo hace fuera - del sindicato?
LCS (SUTCOLMEX)	"Siguiendo a la mayoría"	No se relaciona	"Solamente a -- través de las a sambleas ... es cuchando lo que dicen"	No se relaciona
RPM (SME)	"Casi no me re- laciono"	"No, casi no"	No se preguntó	No se preguntó
DP (SNTTE)	"Como trabaja-- dor y como ami- go"	"Como compañe-- ros para parran- dear y pasarnos un rato tranqui- los"	"Me relaciono - muy bien y aho- rita el secreta- rio general es mi maestro"	"Como amigos pa- ra divertirnos, disfrutar después del trabajo y pa- ra desahogarnos"
MLLR (CROC)	Discutiendo y o pinando sobre - quiénes deben - ser los repre-- sentantes	"Pues solamente que haya un par- tido de futbol y que me lle-- guen a invitar"	Plantéandoselos - los problemas y preguntas sobre cuestiones de - trabajo	No se relaciona

CUADRO CUATRO (SEGUNDA PARTE)

PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO (cont.)

	4.4	4.5	4.6	4.7
AM (STIC)	"La fórmula que tenemos ... es - llegar a un acuerdo sobre lo que vamos a pedirles o a exigirles a los del sindicato y entre todos apoyamos para lograr lo que estamos - pidiendo"	Conviviendo en .. reuniones amistosas o familiares	En "brindis de - la empresa o --- brindis sindicales"	No se preguntó
AS (STRM)	"Igual, igual"	"Igual"	"Pues en el cono cimiento, saber tratarlos más -- que nada"	No se preguntó
FMR (SNTE)	Pidiendo que le obsequien o le - consigan libros baratos	"Ya no como compañeros de trabajo, ya como personas normales"	"Solamente como compañeros"	"Pues igualmente, yo a ellos cuando he acudido les he hablado, así como si no fueran representantes"

CUADRO CUATRO (SEGUNDA PARTE)

PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO (cont.)

	4.4	4.5	4.6	4.7
JEG (CROC)	No se relaciona, porque no hay <u>vi</u> da sindical.	Casi no se relaciona	No se relaciona	No se relaciona
JHR (SIPCOCRM)	"Muy bien con <u>to</u> dos", ya que --- cuando fue secretario de Acción y Seguridad Social los ayudó a resolver problemas	"Pues muy bien, a mi criterio muy bien"	No se preguntó	No se preguntó
CV (STDDF)	"Me relaciono -- bien"	"Como trabajadores"	"Me relaciono -- bien"	No se preguntó
	1 no se relaciona, 1 casi no lo hace, 3 se relacionan bien, 3 a través de participaciones sindicales, 1 como -- trabajador y <u>ami</u> go, 1 pidiendo -- que le obsequien libros	1 no se relaciona, 2 se relaciona poco, 2 en -- convivencias, 2 se relacionan -- bien, 1 como <u>ami</u> gos, 1 como trabajador, 1 como cualquier persona	2 no se preguntó 1 no se relaciona, 2 se relacionan bien, 1 como compañeros, 2 a través de actividades sindicales 1 en actividades extrasindicales, 1 no concretiza	5 no se preguntó 3 no se relacionan, 1 como <u>ami</u> gos, 1 como compañeros

En cuanto al nivel y formas de participación en el sindicato (4.1, 4.2, 2.12 y 2.17) puede advertirse que la mayor parte de los sujetos, al margen de las elecciones y la asistencia a las asambleas, se retrae en la participación respecto a otro tipo de actividades sindicales y aún en las extra-sindicales. Esta exigua participación o participación pasiva se justifica aduciendo razones como "no se realizan actividades", hasta "no hay necesidad de participar". En contrapartida a esta actitud indiferente, la participación en las contiendas electorales y en las asambleas es más abundante, seguramente porque se considera que en este tipo de actividades, además de ser menos frecuentes, tienen una mayor importancia y trascendencia, ya que en ellas se deciden y/o legitiman cuestiones que tienen que ver con sus intereses más directos como trabajadores.

En relación a las interacciones (4.3, 4.4 y 4.5) con sus compañeros de trabajo se observa en varios de ellos (DP, AS, JHR y CV) que casi no existe diferenciación en cuanto a sus formas de relacionarse en los distintos ámbitos, señalándose que se llevan "bien" o que se relacionan como compañeros de trabajo o amigos; otros como MCS, MLIR, AM y FMR sí establecen esta diferenciación, mencionando diferentes actitudes e intereses en sus interacciones, y finalmente están RPM y JEG quienes señalan, por diversas razones, que casi no se relacionan. En términos de frecuencia, por razones obvias, la mayor parte de las interacciones se dan en el trabajo, enseguida en el sindicato y por último fuera del trabajo y del sindicato; esto se debe a que es en el trabajo donde generalmente se tiene un mayor contacto social.

Respecto a las interacciones con los representantes (4.6

y 4.7), aunque hubo algunas omisiones en la entrevista, puede advertirse que en algunos casos como DP y AL persiste esta - no diferenciación; en otros como MCS y HEM la relación se da en términos sindicales y en los demás se mezcla esta forma de interactuar con relaciones de amistad o compañerismo.

CUADRO CINCO (PRIMERA PARTE)

PERCEPCIONES Y ACTITUDES

	4.8 ¿Se siente - ud. integra- do a su sin- dicato, por qué?	4.9 ¿Considera - que lo que - hace el sin- dicato bene- ficia a los trabajadores por qué?	4.10 ¿Considera - que también beneficia a sus familias por qué?	4.11 ¿Le gustaría a ud. que -- sus hijos -- pertenece-- ran al sindi- cato, por qué?	4.12 ¿Le gustaría a ud. ser el secretario - general o re- presentante sindical, por qué?
MCS (SUTCOLIMEX)	Sí, "porque - estoy dentro"	Sí, "porque - siempre tra- tan de mejo- rar nuestros problemas"	Sí, "porque - al ganar más se mejora -- también mi - familia"	No se pregun- tó	No, "porque ... acarrea muchos pro- blemas"
RPM (SME)	Sí, "porque - uno ya tiene tiempo de es- tar aquí... y al estar - dentro uno - se integra"	Sí, "porque - si no tuvié- ramos sindi- cato no ten- dríamos pres- taciones"	Sí, porque -- las presta- ciones "me - benefician a mi y a mi fa- milia"	Sí, "porque - están en el sindicato y tienen una - base y las.. prestaciones"	No, "porque yo no soy políti- co"
DP (SNTE)	Sí "porque -- ahí está la base de to-- dos los tra- bajadores (y éste nos apo- ya"	Sí, "el ante- rior nos con- siguió mu-- chas cosas, - éste apenas va empezando por eso anda mos haciendo paros"	Sí, "lo que - yo logre, lo logra mi fa- milia y cla- ro depende - del sindica- to"	Sí, "porque - uno estaría más seguro, porque ahí - está el sin- dicato para apoyar"	No sabe, con- sidera que es mucha respon- sabilidad

CUADRO CINCO (PRIMERA PARTE)

PERCEPCIONES Y ACTITUDES (cont.)

	4.8	4.9	4.10	4.11	4.12
UIER (CPOC)	Sí, "porque - conozco a to- dos los tra- bajadores (y) a los que es- tán en el -- sindicato"	Sí, "ha logra- do muchas co- sas, por -- ejemplo, que no trabaja-- mos el diez de mayo"	Sí, porque - los logros - que recibe - el trabaja-- dor se hacen extensivos a la familia	No	No, "porque - yo no me con- sidero apta para ocupar un lugar en - el sindicato"
AM (STIC)	"Pues sí, -- tengo que -- sentirme in- tegrado por ... estar o- bligado a -- pertenecer a él para po- der trabajar y al dar una cuota"	"Debe benefi- ciarlos, si el sindicato hace o exige algo, que -- nos benefi- cie"	"Si estos he- neficios son para uno, son también para la familia"	"Me gustaría que se prepa- raran bien; entonces se- ría otra co- sa si quisie- ran pertenc- cer o no al sindicato"	Sí, "por el - motivo de a- yudar a los trabajadores y sus fami- lias"
AS (STRE)	"Estamos in- tegrados"	Sí, "porque - el sindicato protege y a- poya a los - trabajadores ante las fa- llas patrona- les"	"Pues nada - más el seis de enero que es el repar- to de los re- galos"	No, "yo qui- siera que es- tudiaran, que realizaran - estudios a - nivel supe- rior"	No, "no creo tener las -- cualidades"

CUADRO CINCO (PRIMERA PARTE)
 PERCEPCIONES Y ACTITUDES (cont.)

	4.8	4.9	4.10	4.11	4.12
FER (SNTE)	Sí, "por lo - del descu- to y por la ayuda que me han brindado"	"A una míni- ma parte, no a todos, al- gunos han lo grado cosas, ... pero los demás no han logrado lo - que han pedi- do"	"Pues sí,... al pagar una mínima cole- giatura... - se está ayu- dando a la - familia"	No se pregun- tó	Sí, "pero... teniendo u- na buena a- sesoría y... haberme pre- parado muy bien"
JEG (CROC)	Sí, "porque - estoy pagan- do cuota"	Sí, "son bue- nos benefi- cios, por e- jemplo logra- mos que se - respetaran - las vacacio- nes"	Sí, porque - los días de descanso be- nefician tam- bién a la fa- milia	Sí, "pero que estuvieran - más prepara- dos... ade- más en todos los trabajos hay que per- tenecer al - sindicato"	Sí, "pero pri- mero prepa- rarme"
JHR (SIPCMCRM)	Sí, "claro -- porque fui - uno de los - primeros in- tegrantes -- del sindica- to"	"En todos -- sentidos... nos han otor- gado por el sindicato 56 créditos de INFONAVIT"	Sí, "se ha -- buscado y se debe llegar a algo bueno sindicato-fa- milia"	"Si llegaran a ser traba- jadores, sí me gustaría que fueran - sindicaliza- dos"	"No me gusta- ría ser secre- tario gene- ral porque es mucha respon- sabilidad, pe- ro sí ocupar otra cartera"

CUADRO CINCO (PRIMERA PARTE)
 PERCEPCIONES Y ACTITUDES (cont.)

	4.8	4.9	4.10	4.11	4.12
CV (STDDP)	Sí, "porque ya nos tomaron los datos"	Sí, "porque ellos definen los derechos de los trabajadores"	Sí, "porque... si me despidieran tendría que ir al sindicato para que me reinstalaran"	No, "yo quisiera que ellos estudiaran, que sean profesionales"	No, "es mucho problema y para eso hay que estar preparado"
	Todos se sienten integrados por diversas razones	8 sí los beneficia, 1 debe beneficiarlos, 1 sólo a unos cuantos no a todos	9 sí los beneficia, 1 sólo el 6 de enero	3 sí les gustaría, 3 no les gustaría, 2 no se preguntó, 2 que primero estudien	5 no, 3 sí con diversas condiciones, 1 no sabe, 1 no secretario general, pero sí representante

CUADRO CINCO (SEGUNDA PARTE)

PERCEPCIONES Y ACTITUDES

	4.13 Si fuera ud. el secreta-- rio general o represen-- tante sindi-- cal, ¿cómo - actuaría?	4.14 ¿Actuaría ud. de la misma manera que - su secreta-- rio general, por qué?	4.15 ¿Considera - que los tra-- bajadores de ben de defen-- der a su sin-- dicato, por qué?	4.16 ¿Considera - que lo mismo deben hacer por sus re-- presentantes sindicales, por qué?	4.17 ¿Ud. personal mente estaría dispuesto a - defender a su sindicato y a sus represen-- tantes, por - qué?
MCS (SUTCOLMEX)	No se pregun-- tó	No se pregun-- tó	Sí, "porque - si no hay u-- nión, el sin-- dicato no -- tiene fuerza y pues debe-- mos de apo-- yarlo"	Sí, "porque - se eligen pa-- ra que uno - los apoye"	Sí, "es lo que estamos ha--- ciendo ahorita" (en la -- huelga)
RPM (SME)	No se pregun-- tó	No se pregun-- tó	Sí	Sí, porque - "ellos tam-- bién nos apo-- yan"	Sí
DP (SNTE)	"Actuaría co-- rrectamente para benefi-- cio... de to-- dos los com-- pañeros"	"En algunas cosas sí, en otras no"	Sí, "porque - ellos nos de-- fienden tam-- bién, por e-- so nosotros debemos apo-- yarlos"	Sí, "también se les debe de defender"	Sí, "porque - como represen-- tantes son a-- migos y yo es-- taré con ellos en las buenas y en las malas"

CUADRO CINCO (SEGUNDA PARTE)
PERCEPCIONES Y ACTITUDES (cont.)

	4.13	4.14	4.15	4.16	4.17
MLJR (CROC)	No se pregun- tó	No se pregun- tó	Sí "si están actuando a - favor del -- trabajador.. si no lo ha- cen, pues no"	No se pregun- tó	Sí, "porque - hasta ahorita han ido - bien... enton- ces, pues sí los anoyaría"
AB (STIC)	Buscaría "a- yudar a los trabajadores ... para que estén mejor"	No se pregun- tó	Sí, "un sin- dicato debe ser defendi- do para que no caiga en malas manos"	"Si tenemos buenos repre- sentantes -- sindicales.. deben de de- fenderse y a poyarse"	"Ahorita, en este momento, yo creo que - no tanto"
AS (STRM)	No se pregun- tó	No se pregun- tó	Sí, "porque - si el sindi- cato desapa- reciera, que- daríamos a - la deriva"	Sí	Sí
FIR (SNEE)	"Hablaria -- con la ver-- dad y haria lo que otros no han hecho"	"No, ni ac- tuaría como lo hace el - gobierno"	"Defenderlo en cuanto -- fuera verda- dero"	"Si son ver- daderos, que hayan ayuda- do pues sí, pero... si - no ayudan, - pues no"	"Por lo que me han ayudado sí"

CUADRO CINCO (SEGUNDA PARTE)
 FUNCIONES Y ACTITUDES (cont.)

	4.13	4.14	4.15	4.16	4.17
JIG (CROC)	"Pos busca-- ría conse-- guirles a -- los mucha-- chos los uni-- formes por-- que la pintu-- ra mancha la ropa"	Sí, "busca-- ría otros be-- neficios pa-- ra el traba-- jador"	Sí, "pos pa-- ra eso tie-- nen sindica-- to"	Sí, "siempre y cuando los representan-- tes jalen pa-- rejo y apo-- yen al traba-- jador"	No se pregun-- tó
JHR (SIPCMCCRM)	"Bien con to-- dos mis com-- pañeros"	"Claro, por-- que si todos llegamos a -- ser represen-- tantes... sa-- bremos cómo resolver los problemas"	Sí, "si por -- el sindicato estamos bien claro que sí debemos de -- defenderlo"	Sí "también -- se les debe de defender"	"Sí, porque si ellos -- tienen un -- problema,... pues sí va-- mos a defen-- derlos"
CV (STDDF)	No se pregun-- tó	No se pregun-- tó	Sí, "porque ellos nos a-- poyan y si -- estamos afi-- liados, debe-- mos apoyar-- los"	Sí, "porque al dar nues-- tra cuota, se está contri-- buyendo con el sindicato"	Sí, "siempre y cuando no -- sea perjuicio para nadie"

CUADRO CINCO (SEGUNDA PARTE)
 PERCEPCIONES Y ACTITUDES (cont.)

	4.13	4.14	4.15	4.16	4.17
	5 no se preguntó, 5 lo harían bien, correctamente, buscaría ayudar a los compañeros	6 no se preguntó, 1 no, 2 sí, 1 en algunas cosas sí en otras no	Todos, con diversas razones y condiciones	1 no se preguntó, 3 sí sin condiciones, 6 sí con <u>con</u> condiciones	8 sí por diversas razones, 1 no en este momento, 1 no se preguntó

En relación a 4.8 puede observarse que, independiente-- mente del tipo de sindicato, todos los sujetos por muy distin-- tas y variadas razones, se sienten integrados a su sindicato. Puede afirmarse que, en conjunto, los motivos de dicha inte-- gración apuntan en el sentido de considerar al sindicato, más allá de la actitud hacia sus representantes (4.16 y 4.17) co-- mo un instrumento de gestión y defensa de sus intereses, a -- través del cual se han obtenido beneficios para ellos (4.9) y para sus familias (4.10). Sin embargo, esta actitud contras-- ta con las respuestas proporcionadas en 4.11 y 4.12, en donde alrededor del 50% manifiesta no estar de acuerdo respecto a -- que sus hijos sean sindicalistas y un porcentaje todavía ma-- yor señala no tener ningún interés por ser representante sin-- dical. En cuanto al primer caso, aparecen claramente en va-- rios de ellos (AM, AS y CV) expectativas de movilidad social a través de la escolaridad e incluso en otros que están a fa-- vor de que sus hijos pertenezcan al sindicato (JEG), se mani-- fiesta también este tipo de expectativas.

Respecto al segundo caso, dentro de los que señalan que no les gustaría ser representante sindical, llama la atención los argumentos que esgrimen, "acarrea muchos problemas", "no soy político", "no soy apta", "no reúne las cualidades", etc. ya que en conjunto evidencian, no sólo una actitud de rechazo y desconfianza hacia los puestos de representación sindical, -- sino una concepción retrógrada al considerar a la política -- sindical como mala o negativa. Por otra parte, algunos de -- los que manifiestan cierto interés por llegar a ser represen-- tantes, plantean tantas condiciones (FMR y JEG), que hacen su -- poner que no están muy convencidos de que en realidad quieran serlo. Aunque, justo es también decirlo, hay otros como AM y JHR que sí manifiestan un interés y convicciones más claros --

de por qué si desean llegar a ser representantes sindicales - y cuál sería su comportamiento (4.13 y 4.14) si esto ocurriera.

CUADRO SEIS
CONCEPCIONES

	4.18 ¿Qué es para ud. un sindicato?	4.19 ¿Para qué cree que sirve?	4.20 ¿Considera ud. que los traba- jadores po- drían prescindir del sindi- cato, por qué?	4.21 ¿Cree ud. que el sindicato, además de luchar por los intereses de los trabajadores, debe luchar por otro - tipo de intereses, por qué?
NCS (SUTCOLMEX)	"Es el que debe proteger a los trabajadores -- que lo integran y pues está para representar-nos ante las au- toridades"	"Para defender los derechos de los trabajado- res"	"El sindicato - es un respaldo ... (si no) sin sindicato las - autoridades abu- sarían más"	No se preguntó
RPM (SME)	"El sindicato - es la defensa - del trabajador, si la empresa - quiere hacerle mal a un traba- jador, el sindi- cato lo defien- de"	"Para tener en qué apoyarnos, siempre el sin- dicato nos apo- ya"	No, "porque si no tuviéramos - el sindicato, - no tendríamos - las prestacio- nes"	Sí

CUADRO SEIS
CONCEPCIONES (cont.)

	4.18	4.19	4.20	4.21
DP (SNTE)	"Es donde uno - se refugia cuan- do uno lo nece- sita"	"Sirve como apo- yo y para mu- chas cosas"	No, "porque el sindicato es mu- cha ayuda para el trabajador y mucho apoyo mo- ral"	Sí, "para sen- tirse todos más seguros, más a- poyados"
MLIR (CROC)	"Un sindicato - es el que debe de tratar los - problemas con - el dueño"	"Para arreglar los problemas - de los trabaja- dores"	No, "porque al tener un sindi- cato (los repre- sentantes expo- nen ante el pa- trón), los pro- blemas por to- dos y tenemos - que apoyarlos - los demás"	Sí, "porque yo pienso que de- ben de enterar- se de otras co- sas, no nadamás de lo que se re- laciona con el - trabajo"
AM (STIC)	"Es una organi- zación a través de la cual se a- rreglan los pro- blemas sindica- les, revisiones de contratos, de trabajadores y problemas empre- sariales cuando los hay"	"Para defender al trabajador"	"Es un arma de dos filos... en determinado mo- mento si la em- presa no quiere tus servicios, ... con un sin- dicato tienes - un apoyo para - que te den todo lo que te co- rresponde por - ley... (y si) - no eres sindica-	No se preguntó

CUADRO SEIS

CONCEPCIONES (cont.)

	4.18	4.19	4.20	4.21
AM (STIC) (cont.)			lizado puedes - tener más pro-- blemas"	
AS (STRM)	"Es un punto de apoyo para el - trabajador"	"Para el manejo de sus propios intereses y los del trabajador"	No, "yo creo -- que no hay como estar apoyado - por el sindica- to"	"Pues debería - luchar porque - es una organiza- ción muy apegá- da a la clase - trabajadora"
FMR (SNTE)	"Un grupo de -- personas donde cada uno tiene que desempeñar- se"	"Para acudir a ellos en un me- mento dado, --- cuando uno nece- site"	Sí, "yo he vis- to que está uni- da la Secreta-- ría con el sin- dicato y que ca- si es una sola cosa, pues en-- tonces no hay - para que estar engañando a los trabajadores -- con que existe el sindicato"	"Es lo que debe- ría de hacer, ne- ro no se hace... ni con sus perso- nas, para las de- más gentes, pues menos"
JEG (CROC)	No sabe	No sabe	No, "no creo, - porque (con el sindicato) ya - se compuso más la cosa, aunque hace falta más presión"	No se preguntó

CUADRO SEIS
CONCEPCIONES (cont.)

	4.18	4.19	4.20	4.21
JHR (SIFOMCCRM)	"Es una agrupación de ... trabajadores (para obtener todo tipo de beneficios) que puedan ser tanto educativos como laborales y sociales y deportivos y pues -- claro, lo mejor dinero"	"Para que nos resuelva los problemas que tenemos trabajador-empresa"	"No, no, no, no no"	"En todos sentidos, porque ... si yo tenía deseos de estudiar, pero por la falta monetaria no pude, pues sí -- que el sindicato saque a nuestra familia adelante"
CV (STDDF)	"Es un apoyo para el trabajador"	"Para defender los derechos del trabajador"	No, "porque el sindicato está relacionado con el gobierno y -- el gobierno apoya al sindicato"	Sí "para mejorar la vida social"
	5 es un apoyo, defensa, protección, etc. del trabajador, 3 -- órgano de gestión, 1 no sabe 1 no dice nada concreto	5 sirve para defender y apoyar 1 no sabe, 1 no concretiza, 3 -- para resolver -- problemas	7 no se puede prescindir, 1 -- sí, 2 ven otras implicaciones	5 sí con respuestas diversas, 3 -- no se preguntó, -- 2 debería de luchar

En relación a este cuadro, se advierte claramente por las respuestas dadas en 4.18, 4.19 y 4.20 que la mayoría de los sujetos (alrededor del 80%) concibe al sindicato como un órgano insustituible que sirve para defender y gestionar los problemas de los trabajadores. El otro 20%, aunque numéricamente menos relevante, no debe soslayarse, ya que expresa concepciones no sólo retrógradas sino incluso reaccionarias.

Estas concepciones y las respuestas bastante difusas, proporcionadas en 4.21, donde si bien el 50% considera que el sindicato además de defender al trabajador, debe luchar por otro tipo de intereses, nos indican que en los sujetos entrevistados predomina una concepción de tipo gremialista sobre el papel que debe jugar el sindicato.

B) ANALISIS DE RESULTADOS.

De acuerdo a la contrastación que hemos realizado, es posible detectar, en la mayoría de los casos, la existencia de una serie de regularidades o constantes en su proceso de socialización sindical. Ejemplo de ello lo constituyen las caracterizaciones que hacen de los líderes sindicales; la concepción que tienen sobre el sindicato y el papel que éste desempeña; el tipo de participación sindical que realizan. Sintetizando de manera general la información de estos apartados, tenemos lo siguiente:

1) el sindicato es considerado como un instrumento de defensa, de apoyo y de gestión de los trabajadores;

2) el líder sindical es caracterizado a partir de valores tales como la honradez, la "firmeza de carácter", la preparación, la honestidad, el respeto hacia sus representados, la firmeza y seriedad de sus decisiones, etc. Cabe mencionar aquí que en la mayoría de los casos se considera como representante sindical a aquella persona que está más cerca de los agremiados, o sea, a su representante inmediato y en general se mantiene una ignorancia grande sobre el secretario general;

3) la participación sindical se circunscribe a la asistencia a las asambleas y a las elecciones de representantes.

Estas regularidades se producen independientemente de las diferencias existentes entre los dos grupos de variables que se manejan en este trabajo (consultar inciso H en Introducción, relativo a las variables). Tal homogeneidad se explica desde nuestro punto de vista, por una confluencia de elementos que están presentes e inciden en el inicio y durante el proceso de socialización sindical, a saber: la estructura político-sindical que, como ya hemos mencionado en el capítulo primero, en la mayoría de los sindicatos mexicanos la estructura sindical está diseñada vertical y autoritariamente. A partir de un

secretario general y los distintos secretarios de las diversas Carteras sindicales o, en el caso de los sindicatos grandes, los representantes nacionales, estatales, delegacionales, seccionales, etc., se establece toda una jerarquización de funciones que obran, en general, en perjuicio de las decisiones de la base. Lo anterior posibilita las prácticas antidemocráticas y la conformación de élites privilegiadas al interior del sindicato que sustituyen a las masas en el ejercicio del poder. En este marco, el papel que juega el líder es sumamente importante: representa de manera concreta a toda esa estructura de poder y reproduce en su práctica los mecanismos de dominación que la mantienen como tal. Y aquí tenemos otro elemento: el liderazgo, visualizado a partir de una doble situación, la forma de asumirlo por parte del representante y la manera de recibirlo por el sindicalista de base. El líder sindical, ubicado en ese tipo de estructura sindical que no solamente es privativa de los sindicatos antidemocráticos, centraliza información, recursos materiales y financieros, lo cual significa poder. Está claro que en este poder también existen jerarquizaciones; el poder de un secretario general no es comparable con el de un representante delegacional. Sin embargo, ambos participan y se benefician de ese sistema. En ese marco, el líder se convierte en una figura de autoridad, la cual es percibida individualmente por cada sindicalista de manera diferente a partir de sus socializaciones pasadas; de tal suerte, que para algunos constituye una figura temida y poderosa, para otros, una figura protectora, un dictador en turno o simplemente un compañero bondadoso o comprometido con los problemas de cada uno de los sindicalizados. Es evidente que existen más caracterizaciones del líder, sin embargo encontramos que la mayoría (1) tienen en común dos elementos: la autoridad y la protección.

(1) Se registró la opinión de un trabajador que dijo que el líder debería "más que nada", respetar los recuerdos de la base. Este caso, lamentablemente fue uno de los pocos que ligó las características de un ideal con su realidad sindical.

Por tanto, el líder, independientemente de su filiación ideológica, deberá ser fuerte, firme y proteger a sus compañeros de cualquier peligro. De manera similar a lo que ocurre en el grupo familiar, el líder-padre-poder, más allá de los sentimientos que genera, debe poseer "valores de autoridad" que lo reafirmen como tal; autoridad y poder que le son dados por una estructura mayor inamovible y eterna. Llámese familia, sindicato, escuela o sociedad, todos constituyen un conjunto de estructuras fijas e incambiables que según el sentido común, han existido en todos los tiempos y asegurado la vida de los hombres en todas sus etapas, por lo que no deben ser objeto de críticas ni reformas. Así, sentido común, actitudes gregarias, dependientes y conservadoras, se entrelazan con una estructura sindical vertical-autoritaria para posibilitar una idealización eterna del líder en la conciencia de cada uno de los agregados.

No obstante, en la representación que los trabajadores tienen del líder en abstracto y la opinión que les merecen sus representantes concretos, existen contradicciones que muestran una escasa y, en ocasiones, nula aceptación e identificación de éstos hacia aquéllos (2). Sin embargo, en la mayoría de los casos estudiados, no se trasciende este nivel de participación, ni se detecta una actitud transformadora que luche por cambiar a sus representantes, ya que aún no se plantean modificar la estructura sindical que les da origen, porque ignoran incluso que ésta es la generadora de muchos de los problemas sindicales.

La falta de participación político-sindical es el otro elemento que se articula con los anteriores. La estructura vertical y el liderazgo autoritario y paternalista, inhiben las manifestaciones de descontento de la base; esto a la vez, se traduce en una escasa participación que permite que todo el

(2) Esta situación se hace más evidente en los sindicatos burocratizados.

sistema (estructura, líderes charros, antidemocracia, etc.) - permanezca intocable. No obstante, el proceso no es tan sencillo ni esquemático. La autoridad que representa el líder, requiere del sometimiento del otro; el uso de la fuerza, o la amenaza de ella no se descarta, pero no es lo más adecuado (aun que cuando se requiere, se hace uso de ella). En este sometimiento-aceptación están presentes algunos de los elementos que ya habíamos mencionado líneas atrás: el autoritarismo, la sobreprotección y la dependencia provenientes de la socialización primaria, se articulan con esta nueva socialización promoviendo una conducta contemplativa y pasiva que, individualmente, resulta más cómoda. A pesar de las críticas que cada uno de los individuos aislados haga a la autoridad, no se tiene nada que temer. Y esta actitud parece ser la constante en nuestro estudio: casi ninguno de los trabajadores entrevistados quiere adoptar un papel más activo en su sindicato. La mayoría - rehuyen la responsabilidad que implica el asumir un cargo sindical por considerarse incapaces e ineficientes. Con ello, revalidan una concepción suprema del líder y en contrapartida, testimonian un sentimiento de inferioridad que los vota -o autovota- para acceder a "lo superior". Esa misma actitud conformista se observa en el tipo de participaciones que realizan: asistencia a asambleas y elecciones de representantes, donde - se pasa lista y se sancionan -de distinta manera en cada sindicato- las inasistencias y abstenciones.

El negarse a asumir una responsabilidad está permitiendo el aislamiento y la permanencia del otro; de esa manera, la autoridad-líder puede obrar ventajosamente sobre cada uno de los sindicalizados y remover los mecanismos de sometimiento - que anteriormente ha vivido, por lo que el mantenerse indiferente constituye una condición primordial para la permanencia de la autoridad.

Ahora bien, este tipo de estructura sindical (3) utiliza muchos recursos para perdurar, entre los que se cuentan los métodos violentos, el cohecho, la manipulación y la segregación sindical de los inconformes. Pero, estos métodos no son suficientes, aunque sí importantes, para frenar una participación grupal. En todo caso, son efectivos antes de constituirse un grupo. Posteriormente a ello, operan a un nivel defensivo que resta fuerza a su acción.

La no participación sindical refleja a nuestro modo de ver, una escasa integración grupal: el mantenimiento de "lo individual", a pesar de, en contra de o sin el grupo; la existencia de una estructura sindical autoritaria que promueve y fomenta, a través de líderes u otras variedades, una actitud pasiva, sometida y/o indiferente hacia los problemas sindicales; la articulación entre una actitud "individual", previamente conformada en otras esferas de lo social, cargada de valores autoritarios-dependientes y la estructura sindical con todo un conjunto de relaciones de poder, que se verifican en el conjunto de la sociedad.

Como contrapartida a esta situación, se observa en un número reducido de los entrevistados, una alta participación sindical que incluye la asistencia a las asambleas, el cambio de representantes, la modificación de estatutos, la integración a comisiones de trabajo e incluso, reuniones periódicas con los compañeros para tratar asuntos sindicales fuera del recinto oficial e independientemente de los representantes sindicales.

(3) En este comentario nos referimos exclusivamente a los sindicatos antidemocráticos; en los sindicatos democráticos, desde una perspectiva diferente, se trata de incorporar al conjunto de los trabajadores a la lucha sindical, a pesar de que se observa la repetición de ciertas prácticas autoritarias.

Ante esta dicotomía, cabe formularse varias preguntas: ¿qué establece la diferencia entre los que no participan sindicalmente (mayoría) y los que sí participan (minoría)?, ¿qué elementos inciden en la participación de esa minoría?, ¿se podría hablar de excepciones? Desde nuestro marco explicativo, consideramos que las excepciones no existen en tanto producto de una individualidad; asimismo, desechamos el mencionar posibles diferencias personales entre unos y otros, ya que en nada coadyuvan al análisis. Por el contrario, opinamos que el factor grupal constituye uno de los elementos más importantes para explicitar nuestra problemática.

Al igual que en la mayoría de los casos, estos sindicalistas (AM, JHR) enfrentan dificultades laborales y sindicales; la diferencia estriba en el tipo de respuesta que se produce: ellos lo hacen en grupo, organizadamente, trascendiendo la esfera individualista a través del involucramiento de los otros en lo que a todos concierne; mientras que en los casos anteriores la respuesta es individual, pasiva, amorfa, y aunque también esto constituya un tipo de participación que refleja un descontento y una no aceptación, no modifica sustancialmente la situación.

El actuar en y con el grupo, representa el abandono de actitudes dependientes y sobreprotectoras. Obliga a cada uno de sus miembros a asumir un papel protagonista. En ese sentido, implica un avance en la conciencia sindical y en las formas de lucha que se tienen que emplear. Este avance no se produce espontáneamente, está determinado por toda una historia de luchas que han realizado los trabajadores, en general y en particular, los pertenecientes a los sindicatos de AM y JHR, que están adscritos a la CTE y que a espaldas e incluso en contra de los dirigentes nacionales, han llevado a cabo movilizaciones importantes, huelgas, paros, etc.

El apropiarse de la historia grupal se refleja igualmente en la integración e identificación del individuo con el grupo. Por ello, no es casual encontrar que los trabajadores que defienden con más tenacidad la existencia del sindicato como organización de los trabajadores, dejando a un lado la existencia de camarillas apropiadas del mismo, son aquellos que más participan. En los otros casos, se observa una integración -- más forzada, medida en función de las prestaciones que consigue el sindicato; visualizada de esa manera, la organización sindical puede ser fácilmente sustituible por otro tipo de organismo que, incluso, puede ser creado por la empresa.

Este tipo de conciencia pragmática, observado en la mayoría de los entrevistados, entraña también una ausencia de proyecto sindical por parte de los mismos sindicatos, que plantee y ponga en práctica medidas tendientes a formar y fortalecer una conciencia colectiva que como trabajadores, en contraposición a la patronal, deben tener. Puede suponerse, que en los sindicatos corporativizados, existan alianzas y pactos de no agresión sustentados por la empresa y los líderes charros y -- que por tanto no interese fomentar actitudes de enfrentamiento y de polarización de fuerzas. Sin embargo, es obvio que toda esa camarilla sindical tiene su base en los trabajadores y su permanencia depende de ellos, por lo que sus discursos por más demagógicos que sean, tienen que referirse a las difíciles condiciones laborales que éstos enfrentan. En el caso de los sindicatos democráticos, la cuestión se hace más compleja por el acoso constante que sufren por parte de la empresa y del gobierno. En general, se han planteado e incluso se han implementado medidas tendientes a la formación de cuadros sindicales a través de las muy conocidas escuelas de cuadros; no obstante, la elaboración de un proyecto político-sindical requiere de la participación de varios sindicatos que discutan y reflexionen sobre nuevas formas de organización que permitan --

trascender las limitaciones estructurales a las que hoy se enfrentan, dentro de las que contamos, la falta de integración y participación de la mayoría de los trabajadores en sus sindicatos y la carencia de proyectos alternativos que engloben las demandas de clase.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A) CONCLUSIONES.

1.- Los resultados obtenidos indican que en la mayoría de los casos estudiados, existe una serie de regularidades o constantes respecto al proceso de socialización sindical. Dichas regularidades o constantes se manifiestan principalmente en la caracterización que se hace del líder, la concepción que se tiene del líder, la concepción que se tiene del sindicato y el tipo de participación sindical.

1.1.- El líder sindical deberá ser enérgico, protector, honesto, responsable, preparado, eficiente y respetuoso. Cabe señalar que no siempre estas características coinciden con la percepción que se tiene del representante sindical concreto.

1.2.- El sindicato es concebido como un instrumento de resistencia, cuyas funciones consisten en defender, apoyar y gestionar los problemas de los trabajadores. Tales concepciones corresponden a una concepción de tipo gremialista y pragmática.

1.3.- La participación sindical se reduce a la asistencia a las asambleas y a votar en las elecciones de representantes. En general, salvo algunas excepciones, la participación es pasiva y poco constante.

- 2.- La presencia y homogeneidad de estos rasgos se explica por la existencia de una estructura sindical de -- corte vertical, un liderazgo de tipo autoritario y la ausencia de una participación sindical activa.
- 3.- La articulación de estos tres elementos genera en el sindicalista de base una actitud de sumisión y dependencia al líder (similar a la que se da en la socialización primaria), quien como depositario del poder -- que la estructura sindical le transfiere, tiende a re producir de manera consciente o inconsciente esa estructura de dominación. Dicho poder se refuerza por la manera como se percibe al líder y por la indiferencia y no participación en las actividades sindicales.
 - 3.1.- La estructura sindical, al igual que la estructura familiar o escolar en sus ámbitos respectivos, contribuye a la reproducción y mantenimiento del orden social establecido mediante el reforzamiento de hábitos y actitudes de dependencia y sumisión.
 - 3.2.- Aún y cuando se percibe al líder como una figura de autoridad, se detectó que en la mayoría de los casos no hay una identificación con éste y cuando así ocurre no es por sus características como tal, sino por los beneficios que logra para sus representados.
 - 3.3.- La no participación expresa una actitud individualista y conformista, un sentimiento de inferioridad, aislamiento e incomunicación los cuales se traducen en una endeble integración grupal.

- 4.- La superación de la anterior situación presupone un avance en la conciencia sindical, un nuevo tipo de praxis y la elaboración de un proyecto sindical en el -- que además de incorporar las demandas de la clase, se planteen otras formas de organización de los trabajadores que permitan una mayor participación sindical y romper con este tipo de estructuras autoritarias.
- 5.- Con base en los resultados obtenidos, se confirma en buena medida la hipótesis de este estudio, en el sentido de que en los sindicatos mexicanos, independientemente de variables como el tamaño, tipo de estructura sindical, ideología y práctica político-sindical, los mecanismos de socialización se manifiestan de manera análoga o similar.
- 6.- En relación a los objetivos uno y dos de este trabajo, se considera que los hallazgos encontrados, si bien -- proporcionan una base de conocimientos sobre los mecanismos que operan en la socialización sindical y en -- la conformación de las representaciones sobre el sindicato (objetivo uno), no son suficientes para efectuar una tipificación de dichas representaciones (objetivo dos), porque las regularidades sólo dan cuenta parcialmente del proceso de socialización sindical -- que es más amplio y complejo.
- 7.- Respecto al objetivo tres, se considera que en general las categorías de análisis empleadas fueron útiles y cumplieron su papel. Sin embargo, se recomienda revisarlas a la luz de los resultados obtenidos y realizar los ajustes y modificaciones pertinentes.

B) RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS .

- 1.- Se recomienda a los interesados en el tema, continuar con la indagación que aquí se ha iniciado, analizando sindicatos más afines entre sí y con un mayor control de variables, a fin de verificar la viabilidad del objetivo de este trabajo.

- 2.- Se sugiere profundizar en el estudio de la familia obrera, analizar especialmente las relaciones y tipo - de vínculos que se establecen entre el padre y los hijos, a efecto de contar con mayores elementos de análisis que puedan ser útiles para la realización de -- posteriores investigaciones dentro del contexto sindical.

BIBLIOGRAFIA

- ALPHANDERY H. GRATIOT y RENE ZAZZO. Tratado de Psicología del niño. Madrid, Ediciones Morata, 1975. 357 p.
- AMNCP, A.C. Relatos obreros mexicanos (primera y segunda parte). México, SEP-CONAFE, 1984.
- ANDRADE, FRANCO, ALFONSO. Socialización del niño a través de los medios masivos de comunicación, Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 1982. 168 p.
- ANZIEU, DIDIER Y JACQUES-YVES MARTIN. La dinámica de los grupos pequeños. Buenos Aires, Kapeluz, 1980. 232 p.
- BAULEO, ARMANDO. Ideología, grupo y familia. México, Siglo XXI, 1978. 180 p.
- BERGER Y LUCKMAN. La construcción social de la realidad. - Buenos Aires, Amorrortu, 1978. 342 p.
- BRAUSTEIN, MESTOR et al. Psicología: ideología y ciencia. México, Siglo XXI, 1975. 419 p.
- BROWN, ROGER. Psicología social. México, Siglo XXI, 1972. 801 p.
- BRUCKNER, PETER. Psicología social del antiautoritarismo. México, Siglo XXI, 1974. 226 p.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES HISTORICAS DEL MOVIMIENTO OBRERO. Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero. México, UAP, 1980. 408 p.
- COHEN DEGOVIA, GUILLERMO. Teoría y práctica de los grupos operativos. México, Extemporáneos, 1974. 216 p.
- COLL, TATIANA et al. Lucha obrera en México. México, Ed. Popular de los Trabajadores, 1983. 218 p.
- DEUTSCH, MORTON Y ROBERT M. KRAUSS. Teorías en Psicología Social. España, Paidós, 1980. 213 p.

- DE MONTMOLLIN, GERMAINE et al. Psicología social; 2a. ed. Argentina, Paidós, 1979. 343 p.
- DI CIAULA, TOMMASO. "Overol azul. Rabias, recuerdos y sueños de un obrero del sur de Italia" en: Información obrera # 1. México, Ediciones vía libre, 1982. 109-124 p. (revista trimestral).
- EICFAN, FREDERICK. El niño y la sociedad; 2a. ed. Buenos Aires, Paidós, 1970. 136 p.
- GONZALEZ CASANOVA, PABLO. Las categorías del desarrollo económico y la investigación en ciencias sociales; 2a. ed. México, Instituto de Investigaciones - Sociales de la UNAM, 1970. 108 p.
- GOODE, WILLIAM J. Y PAUL F. HATT. Métodos de investigación social; 12a. ed. México, Trillas, 1982. 469 p.
- HOLLANDER, EDWIN. Principios y métodos de psicología social; 2a. ed. Argentina, Amorrortu, 1978. 515 p.
- HYMAN, RICHARD. El marxismo y la sociología del sindicalismo. México, Siglo XXI, 1978. 223 p.
- LEAL, JUAN FELIPE. Las estructuras sindicales. México, material mimeografiado, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 1981. 60 p.
- LINHART, ROBERT. De cadenas y de hombres; 3a. ed. México, Siglo XXI, 1982. 205 p.
- MAISONNEUVE, JEAN. La dinámica de los grupos. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, 1981. 131 p.
- MAN, LEON. Elementos de Psicología Social. México, Editorial Limusa, 1972. 199 p.
- MOSCOVICI, SERGE. Introducción a la Psicología Social. - Barcelona, Editorial Planeta, 1975. 418 p.
- MOSCOVICI, SERGE. Sin título, Artículo reproducido en International Herald Tribune, 1978. 60 p.
- MUELLER, F.L. La Psicología contemporánea; 2a. ed. México, F.C.E., 1974. 235 p.

- NAHOUM, CHARLES. La entrevista psicológica. Buenos Aires, Kapeluz, 1961. 169 p.
- PARADISE, RUTH. Socialización para el trabajo: la interacción maestro-alumnos en la enseñanza primaria. México, Tesis de Maestría, DIE-CIEA-IPN, 1979. 126 p.
- KAES, RENE. El aparato psíquico grupal. Barcelona, Granica Editor, 1977. 349 p.
- REUCHLIN, MAURICE. Historia de la psicología; 3a. ed. Buenos Aires, Paidós, 1969. 123 p.
- REYNA, JOSE LUIS et al. Tres estudios sobre el movimiento obrero en México. México, Colegio de México, -- 1976. 202 p.
- SANCHEZ CERREZO, SERGIO et al. Diccionario de las ciencias de la educación (Tomos 1 y 2). México, Santillana, 1983.
- SCHELLENBERG, JAMES A. Los fundadores de la psicología social. España, Alianza editorial, 1981. 142 p.
- SEGOVIA, RAFAEL. La politización del niño mexicano; 2a. ed. México, Colegio de México, 1977. 164 p.
- SELTIZ, C. et al. Métodos de investigación en las relaciones sociales; 7a. ed. Madrid, Ediciones Rialp, 1965. 663 p.
- STOETZEL, JEAN. Psicología social. Madrid, Editorial Marfil, 1979. 280 p.
- TREJO DELARBRE, RAUL. "El movimiento obrero: situación y perspectivas" en México Hoy. México, Siglo XXI, 1980. p. 121-51.
- VEGA, MYLENA. "La familia y el proceso de socialización del niño obrero (Algunos apuntes con referencia al tema en Alemania "ederal)", en Revista de Educación de la Universidad de Costa Rica. Costa Rica, Volumen V número 2, Publicación semestral. Diciembre de 1981: p. 53-60.

VELLINGA, MENNO. Industrialización, burguesía y clase obrera en México. México, Siglo XXI, 1979. 275 p.

WOLFF, WERNER. Introducción a la psicología. México, F.C.E., 1969. 369 p.

ZAPATA TERRAGONA, MIRFYA. Aproximaciones teóricas al proceso de socialización en Psicología. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología de la UNAM, 1976.

ANEXO UNO

GUIÓN DE ENTREVISTA

1. INFORMACION SOBRE EL ENTREVISTADO

- 1.1 nombre
- 1.2 sexo
- 1.3 edad
- 1.4 lugar de nacimiento
- 1.5 estado civil
- 1.6 escolaridad
- 1.7 oficio o profesión
- 1.8 fábrica o empresa en la que trabaja
- 1.9 antigüedad en el trabajo
- 1.10 categoría laboral
- 1.11 salario mensual
- 1.12 descripción de la actividad laboral
- 1.13 relación entre actividad laboral y escolaridad
- 1.14 le gusta el trabajo que realiza, ¿por qué?
- 1.15 escolaridad de los padres

2. INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACION SINDICAL

- 2.1 nombre del sindicato
- 2.2 en su empresa, ¿todos están afiliados?
- 2.3 total de afiliados en el sindicato
- 2.4 antigüedad del trabajador en el sindicato
- 2.5 motivos por los que decidió afiliarse
- 2.6 organización interna
- 2.7 actividades que realiza el sindicato para integrar a los trabajadores
- 2.8 actividades que realiza el sindicato para integrar a la familia del trabajador
- 2.9 ¿cada cuánto tiempo se elige a los representantes sindicales?
- 2.10 ¿cómo se elige a los representantes?
- 2.11 ¿existe la reelección en los puestos sindicales?
- 2.12 usted participa en las elecciones, ¿por qué?
- 2.13 ¿cada cuánto tiempo se realizan asambleas?
- 2.14 ¿de qué manera participa en las elecciones, por qué?
- 2.15 ¿los representantes respetan los acuerdos de las asambleas?
- 2.16 ¿qué se hace con los representantes que no respetan los acuerdos?

- 2.17 usted participa en las asambleas, ¿por qué?
- 2.18 tipo de relación del sindicato con la empresa
- 2.19 relación del sindicato con la CTM y el Congreso del Trabajo (CT)
- 2.20 relación del sindicato con el gobierno
- 2.21 relación del sindicato con los partidos políticos
- 2.22 ¿considera usted que en su sindicato se practica la democracia, por qué?

3. INFORMACION SOBRE LOS REPRESENTANTES

- 3.1 ¿conoce usted personalmente a su secretario general?
- 3.2 ¿sabe usted cómo se llama?
- 3.3 ¿cómo y cuándo lo conoció?
- 3.4 ¿qué requisitos pide el sindicato para ser secretario general?
- 3.5 en su opinión, ¿cuáles son las características o cualidades que debe reunir el secretario general?
- 3.6 ¿considera usted que su secretario general reúne esas características, por qué?
- 3.7 ¿de qué manera se relaciona su secretario general con los miembros del sindicato?
- 3.8 ¿cómo evaluaría usted esas formas de relación?
- 3.9 cuando usted ha tenido algún problema laboral o de otra índole, ¿ha recurrido a su secretario general o a algún otro representante?, ¿por qué?
- 3.10 ¿qué ha experimentado cuando ha ido a tratar algún problema o asunto con su secretario general?
- 3.11 ¿experimenta lo mismo con otros representantes?, ¿por qué?
- 3.12 ¿podría usted relatar una experiencia o una situación en la que la actuación de su secretario general le haya parecido correcta o adecuada?, ¿por qué?
- 3.13 ¿podría relatar una experiencia o situación en la que la actuación de su secretario general le haya parecido incorrecta o inadecuada?, ¿por qué?
- 3.14 en su opinión, ¿qué intereses representa su secretario general?
- 3.15 ¿cómo evaluaría usted la participación de su secretario general al frente del sindicato?, ¿por qué?
- 3.16 en su opinión, ¿cuáles deben ser las cualidades o las virtudes que debe reunir un buen líder sindical?

4. PARTICIPACION E INTERACCIONES EN EL SINDICATO

- 4.1 ¿participa usted en las actividades que desarrolla el sindicato?, ¿por qué?

- 4.2 ¿de qué manera lo hace?
- 4.3 ¿de qué manera se relaciona usted con sus compañeros -- dentro del trabajo?
- 4.4 ¿de qué manera lo hace en el sindicato?
- 4.5 ¿de qué manera lo hace fuera del sindicato y fuera del trabajo?
- 4.6 ¿de qué manera se relaciona con sus representantes dentro del sindicato?
- 4.7 ¿de qué manera lo hace fuera del sindicato?

(PERCEPCION Y ACTITUDES)

- 4.8 ¿se siente usted integrado a su sindicato?, ¿por qué?
- 4.9 ¿considera usted que lo que hace el sindicato beneficia a los trabajadores?, ¿por qué?
- 4.10 ¿considera que también beneficia a sus familias?, ¿por qué?
- 4.11 ¿le gustaría a usted que sus hijos pertenecieran al sin dicato?, ¿por qué?
- 4.12 ¿le gustaría a usted ser el secretario general o representante sindical?, ¿por qué?
- 4.13 si fuera usted el secretario general o representante -- sindical, ¿cómo actuaría?
- 4.14 ¿actuaría usted de la misma manera que su secretario ge neral?, ¿por qué?
- 4.15 ¿considera que los trabajadores deben de defender a su sindicato?, ¿por qué?
- 4.16 ¿considera que lo mismo deben hacer por sus representan tes sindicales?, ¿por qué?
- 4.17 usted personalmente, ¿estaría dispuesto a defender a su sindicato y a sus representantes?, ¿por qué?

(CONCEPCIONES)

- 4.18 ¿qué es para usted un sindicato?
- 4.19 ¿para qué cree que sirve?
- 4.20 ¿considera usted que los trabajadores podrían prescindir del sindicato?, ¿por qué?
- 4.21 ¿cree usted que el sindicato, además de luchar por los intereses de los trabajadores, debe de luchar por otro tipo de intereses?, ¿por qué?