

45
29



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

SITUACION ACTUAL Y PERSPECTIVAS
DE UN SINDICATO INDEPENDIENTE EN
EL SECTOR EDUCATIVO S.I.N.T.C.B.

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

P R E S E N T A :

ENRIQUE RODRIGUEZ PEÑAFIEL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1996

1995.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

SITUACION ACTUAL Y PERPECTIVAS DE UN
SINDICATO INDEPENDIENTE EN EL SECTOR EDUCATIVO
S.I.N.T.C.B.

I N D I C E

CONTENIDO.	PAG.
01.- INTRODUCCION.....	1
02.- ANTECEDENTES.....	6
03.- ESTRUCTURA INTERNA.....	9
3.1. Instancias de Gobierno.....	12
3.1.1. Comités Seccionales.....	15
3.1.2. Consejo General de Representantes.....	18
3.1.3. Congresos Generales.....	22
3.2. Comité Ejecutivo Nacional.....	25
3.2.1. Composición.....	31
3.2.2. Funciones.....	33
3.3. CORRIENTES POLITICAS INTERNAS.....	35
3.3.1. Frente Sindical Unitario y Democrático.....	40
3.3.2. Alternativa Democrática.....	43
3.3.3. Bloque Nueva Política Sindical.....	45
3.3.4. M.I.S.A.T.	48
3.3.5. Otras Tendencias.....	49
04.- PROBLEMATICA DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.....	50
4.1. En lo laboral (materia de trabajo).....	53
4.2. En lo Sindical (integración-participación).....	55

CONTENIDO.

PAG.

05.- PROBLEMATICA DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS.....	57
5.1. En lo Laboral (materia de trabajo).....	60
5.2. En lo Sindical (integración-participación).....	63
06.- ALGUNOS PROYECTOS.....	66
6.1. Profesionalización de la Enseñanza.....	67
6.2. Modernización Educativa.....	69
6.3. Capacitación a los Trabajadores.....	72
6.4. Revisión Única y bilateralidad.....	74
6.5. Estimulos a la Productividad.....	76
6.5.1. Para los Administrativos.....	78
6.5.2. Para los Académicos.....	80
6.6. Política con el Alumnado.....	82
07.- FEDERACION DE SINDICATOS DEL COLEGIO DE BACHILLERES...85	
7.1. Antecedentes.....	87
7.2. Situación Actual.....	91
7.3. Perspectivas del Proyecto.....	92
08.- CONCLUSIONES.....	94
09.- BIBLIOGRAFIA BASICA, TESTIMONIAL Y DOCUMENTAL.....	99
10.- TESTIMONIOS GRABADOS Y APORTACION DOCUMENTAL.....	100
11.- DOCUMENTOS VARIOS.....	101

1.- INTRODUCCION.

El SINTCB desde su creación hasta la fecha, ha enfrentado muchos problemas, y a la vez ha presentado pequeñas y grandes luchas económicas y políticas, en el contexto del sindicalismo independiente y democrático, como parte de las agrupaciones de trabajadores en el sector educativo.

El compromiso y la actividad de muchos jóvenes que laboraban para el Colegio de Bachilleres provenientes de diversos sectores y, con alguna experiencia política, motivó a dar la lucha en principio por el reconocimiento de su organismo sindical y alcanzado éste, el establecimiento con las autoridades en forma bilateral, de Justas Condiciones Generales de Trabajo, que regulen con respeto sus relaciones laborales.

A 18 años de su existencia resulta interesante abrir una pequeña pausa de reflexión, acerca de su situación actual y las perspectivas que ha ido forjando, en su relativa corta historia. En especial el período de la actual gestión Ejecutiva, que parte del 10 de Julio de 1992 y termina el 9 de Julio de 1995.

Los elementos que nos puedan ayudar a entender su situación se irán planteando a lo largo del trabajo y en su apartado correspondiente, tales como: su importancia en el sector educativo, por ser el único o el mayor de los sindicatos en el nivel de la Educación Media Superior; su concepción particular, que incluso aparece en sus siglas, de Independencia y Democracia; la capacidad de los trabajadores y su dirigencia para entender y asumir los cambios generalizados que hoy se manifiestan; y las posibilidades defensivas de la fuente de trabajo; así como la misma permanencia del SINTCB como alternativa de organización sindical, como vieja o nueva perspectiva.

No menos importante es encontrar el papel que ha de jugar como parte de una identificada vanguardia, al lado de otras organizaciones sindicales del mismo sector educativo, levantando reivindicaciones locales o nacionales como: el respeto a la vida interna de los sindicatos o la defensa de la Educación Popular y Gratuita. Y de manera particular, su participación en la conformación de una gran Federación de Sindicatos del Colegio de Bachilleres a nivel nacional.

Para poner en antecedentes breves al lector, en cada tema a tratar se irá describiendo y señalando lo establecido en documentos que se han tenido a la mano y las circunstancias más relevantes de la situación prevaeciente, respetando lo escrito e interpretando los múltiples testimonios, en la mayoría de los cuales el informador no ha solicitado la adjudicación de algún crédito, más que su aparición en el listado de testimonios que accedió a grabar.

El trabajo parte de los antecedentes históricos necesarios que nos introduzcan al tema y, subsecuentemente se tratarán los temas indicados en el índice, cuyo orden me ha sido autorizado y que corresponde a:

La estructura interna del sindicato, que son las formas de organización que él mismo ha adoptado, e incluye las manifestaciones políticas internas en formas de corrientes sindicales, que han creado grupos de trabajadores para diferenciar sus proposiciones, puntos de vista y formas de trabajo sindical.

Los Comites Ejecutivos Nacionales, que han sido representativos de las diferentes etapas de desarrollo del sindicato y que han cargado con las mayores responsabilidades, así como los mayores desprestigios o virtudes en su caso.

Las diferentes problemáticas generales y particulares de los sectores principales, de los trabajadores que conforman la base misma, tanto para el Colegio como para el Sindicato, los administrativos y los académicos, en lo laboral y en el aspecto sindical.

Los proyectos generados en base a múltiples esfuerzos, tanto particulares o individuales, como colectivos o de grupos organizados. Que en gran medida, no han podido rendir los frutos deseados, por causas que más adelante describiremos.

Los problemas a que se han visto sujetos los trabajadores y su dirección sindical de manera permanente, y bajo fuertes presiones o limitaciones externas; las revisiones salariales y de prestaciones, los estímulos a la productividad, la profesionalización de la enseñanza, la optimización de recursos y la modernización educativa, son algunos ejemplos.

La relación con el alumnado y sus posibles consecuencias, en un ambiente de vigilancia y coerción, que impide la identificación o conjunción de intereses comunes en beneficio colectivo.

Hasta llegar al proyecto, actualmente en construcción, de una Federación Nacional de Sindicatos de los Colegios de Bachilleres, que agrupe en una misma perspectiva de reivindicaciones a los cerca de 23 sindicatos existentes o en proceso de consolidación, que se hayan diseminados a lo largo y ancho de la República Mexicana.

Se han revisado para el trabajo algunos materiales disponibles de carácter bibliográfico y hemerográfico, en propiedad o prestados, que sirvieran como puntales básicos para la mejor comprensión de los antecedentes y lo actualmente establecido en la creación y funcionamiento del SINTCB. Como marco de referencia y partida para la interpretación o

detección personal de añejas y actuales problemáticas, y que, desde mi punto de vista son causales o pudieran serlo de la situación actual, y sus repercusiones a futuro.

Han llegado a mi mano algunos documentos actuales de proposiciones y proyectos formulados por anteriores y el actual Comité Ejecutivo Nacional, de algunas corrientes sindicales internas y de individuos en particular, que me han permitido conocer o intuir ideas más firmes acerca de las tendencias que pretenden prevalecer e influir en la futura dirección del sindicato.

He realizado pláticas informales con diversos actores, tanto aquellos que tuvieron alguna responsabilidad sindical de dirección, como personas de la base y dirigentes actuales que guardan disímiles o coincidentes puntos de vista del tema tratado. El objeto es conocer una visión VIVA del actual estado de cosas, sus antecedentes y sus perspectivas, en VOZ de los mismos involucrados, activos o no.

Cabe hacer la aclaración pertinente, aunque tardía, de que este trabajo NO representa el punto de vista individual, personal o grupal de nadie en particular. Es resultado de una inquietud y una vivencia, en carne propia, de 7 años de militancia sindical en el SINTCB. Que pretende, modestamente, hacer una descripción TESTIMONIAL, un ensayo que contiene un tema de reflexión y que trata de sistematizar el problema; un reporte que busca dar cuenta del conocimiento adquirido de un problema específico y sociológico. Es un trabajo sustentado en las aportaciones de muchas personas, bajo mi cuenta y riesgo, pero que recoge de manera general los elementos de mayor significación, así como la impresión y el sentir más arraigado de un grupo significativo en carácter de muestra, que me honró con su comprensión y participación incondicional, en aras de un testimonio vivo, sujeto a las correcciones futuras y necesarias.

Se realizaron entrevistas posibles y no selectivas, aunque sí con un peso específico; se obtuvieron materiales disponibles de archivos particulares, públicos y en circulación actualmente; se visitó a personas en diferentes Planteles y el resultado ha sido un modesto esfuerzo por obtener lo que a continuación se conocerá, para comenzar un trabajo, que considero en mucho está aún por escribirse.

ANTECEDENTES

Durante los años sesenta se comenzaron a despertar muchas conciencias como producto de variadas circunstancias, que germinaron en tierra propicia; el autoritarismo estatal, corrupción gubernamental, control férreo y vertical de los organismos populares en general, el manejo arbitrario de la economía del país y la política demagógica del beneficio social, contrastando con una pobreza creciente.

De estas conciencias que fueron madurando en una lucha que se tornaba más compleja, más violenta, surgieron poco a poco proyectos de nuevo tipo que involucraba a los participantes de maneras tan diversas, como diversas eran las concepciones teóricas-políticas y de organización.

Lucha legal, lucha armada; reformistas, ultras; partido de cuadros, partido de masas; frentes, coaliciones, coordinadoras; la unidad a toda costa, la unidad sobre principios; democracia o revolución; y la famosa vanguardia que todos reivindicaban; predominando sobre todo las divisiones, escisión, expulsiones y deserciones que dejaron un mosaico impresionante de grupos y desconcierto, que generalmente llevaba a la desilusión y al retraimiento de mucha gente.

Sin embargo, todo este caudal de ideas y acciones, fueron colocando en el tamiz de la duda no solamente la legalidad y legitimidad del sistema político mexicano, su estructura económica y sus instituciones, sino también las concepciones teóricas, políticas y hasta históricas de la izquierda -tradicionalmente opositora- que aún no puede resolver.

Nuevos actores aparecen para emprender nuevas luchas, sus luchas, en medio de una polémica interminable, que sube o baja los tonos dependiendo de la coyuntura que en su momento llene el espacio nacional y llame la atención de la opinión pública.

Junto a los nuevos actores aparecen nuevas formas de expresión y organización, con estructuras, composición social y objetivos diferentes, como pudieran ser el EZLN; las ONG's y los partidos políticos -que de alguna manera forman lo que alguien comenzó a calificar como Sociedad Civil- que habrá que ir valorando, su importancia y desarrollo para la democratización del país.

Lo nuevo y lo viejo coexisten, pero aún no encuentran las formas de como interrelacionarse, para producir un cambio cualitativo que les de coherencia y fortaleza o que simplemente las extinga. Es menester conocer tanto las nuevas como las viejas expresiones de lucha, bajo nuevas condiciones sociales, tal es en éste caso, el propósito de conocer una de ellas en particular, el Sindicato del Colegio de Bachilleres; relativamente joven por su edad y relativamente viejo como estructura organizativa.

Muchos de los actores principales en la concepción y creación del SINTCB venían con algunas experiencias de lucha e imbuidos de ideas tan diversas, como las anteriormente señaladas, circunstancias que al conjugarse con un gran número de trabajadores jóvenes, propicia una amplia y sostenida participación que incluyó diversas dosis de sacrificio, personal y colectivo como fue el sostenerse durante 67 días en huelga.

Desde su creación, el Colegio de Bachilleres ha contado principalmente con 3 directores generales que han tenido que mantener la relación con el Sindicato, de acuerdo a la política marcada por la Secretaría de Gobernación y la Secretaría de Educación Pública, aplicada a la situación concreta del Colegio; el Lic. José Angel Vizcaino Pérez (1975-1982); el Inq. Calixto Mateos González (1982-1990); y el Lic. Ramón Díaz de León Espino (1990-1994) nuevamente nombrado Director para el periodo 1995-1999.

En cuanto a los Secretarios Generales del SINTCB, desde su reconocimiento a la fecha han transitado 7 compañeros, de los cuales solamente aquí mencionaré los nombres y su periodo, ya que en el apartado correspondiente, se hará mención de ellos y algunas características de su gestión, como parte del análisis del Comité Ejecutivo Nacional, ellos son : C. Joaquín Ruiz Trejo (1976-1979); C. Jerónimo Espinoza Chávez (1979-1981); C. Vicente Guerrero López (1981-1983); René Ricardez Limón (1983-1986); C. Ignacio Ramírez Rojo (1986-1989); C. Miguel Ángel Rodríguez Morán (1989-1992) y el actual Secretario Gral. C. Hugo Obregón Hernández (1992-1995).

3. ESTRUCTURA INTERNA

En el capítulo V., de los Estatutos, se establece en el Artículo 23 los órganos de gobierno normales que forman su estructura, divididos en tres categorías:

A) RESOLUTIVOS

- Congreso General.
- Consejo General de Representantes.
- Asambleas Seccionales.

B) EJECUTIVOS.

- Comité Ejecutivo.
- Comités Seccionales.

C) AUTONOMAS.

- Comisión de Vigilancia, Hacienda y Fiscalización.
- Comisión de Honor y Justicia.

Para los trabajadores fundadores del Sindicato, esta forma de organización se inscribe en la concepción unitaria y democrática de la época -los años 70- cuando algunos de los principios fundamentales partían de la defensa de derechos en particular y de manera general en "la participación para la transformación de la sociedad, en la lucha por la abolición de las relaciones de explotación, en el contexto de un capitalismo decadente". Por ello resultaba necesario una estructura sencilla, que permitiera el ejercicio simple de dirección que "privilegiaba a las masas", es decir, "de abajo para arriba". Pero en ese entonces sólo existían 5 planteles, con un número aproximado de 2100 trabajadores, de los cuales 1250 votaron por el SINTCB y 800 en contra -otra opción- que si bien correspondió a 2 posiciones minoritarias, arrojaba un margen de diferencia no muy amplio: 450, más los abstencionistas no contemplados.

Actualmente existen 20 Planteles y una Dirección General con una población aproximada de 6000 trabajadores, de los cuales podemos dividir y/o señalar las siguientes características:

Trabajadores sindicalizados	2330	dato	aprox.
Trabajadores no sindicalizados	3670	dato	aprox.
Personal de confianza	----	----	-----

POR SECTORES :

Trabajadores Administrativos	2243	dato	aprox.
Trabajadores Académicos	3757	dato	aprox.

POR SITUACION :

Trabajadores Administrativos Sind.	1470	dato	aprox.
Trabajadores Académicos Sind.	770	dato	aprox.
Trabajadores Administrativos no Sind.	773	dato	aprox.
Trabajadores Académicos no Sind.	2987	dato	aprox.

Resulta necesario establecer que muchos de los datos que se manejan no llenan de manera precisa los requerimientos, debido fundamentalmente a que la información se encuentra, en primer lugar, en la experiencia personal de algunos de los fundadores, la dispersión y pocos documentos que en un corto plazo se pudieron conseguir, para interpretarlos y cotejarlos de una manera más precisa.

Sin embargo, nos podemos dar cuenta de una amplia disparidad entre el número de trabajadores totales y el de los sindicalizados.

De un universo de aproximadamente 6000 trabajadores 100%.

Trabajadores Sindicalizados	38%
Trabajadores no Sindicalizados	61%
Trabajadores Administrativos Totales	37%
Trabajadores Académicos Totales	62%

De un universo de 2243 administrativos y 3757 académicos 100%.

Trabajadores Administrativos Sind.	65%
Trabajadores Académicos Sind.	20%
Trabajadores Administrativos no Sind.	34%
Trabajadores Académicos no Sind.	79%

Destaca entonces un alto número de trabajadores no sindicalizados y, entre ellos, uno aún más alto, la de los académicos.

Es entonces un sindicato fundamentalmente formado por trabajadores administrativos.

Ello se va a reflejar y de hecho así sucede, en la conformación de los Comités Ejecutivos, los cuales han sido integrados principalmente por el sector mayoritario, con poca participación académica.

Pese a las campañas de afiliación que ocasionalmente se realizan, los profesores son renuentes a integrarse; esta situación la veremos un poco más ampliamente, en el capítulo correspondiente a la problemática académica.

Y la forma en que los administrativos se han hecho cargo de dirigir el sindicato, se ha reflejado en un gran número de actividades, que los ha llevado a cargar en sus espaldas, tanto esta responsabilidad, como múltiples sacrificios, no siempre compartidos por el sector académico.

3.1. INSTANCIAS DE GOBIERNO

Los Comités seccionales y los Congresos Generales, muestran algunos síntomas de falta de organización, de manejo de información, de tolerancia, de renovación y sobre todo del ejercicio discursivo, en cuanto a la generación de ideas propositivas.

En las diferentes instancias de gobierno se intenta el compromiso en aras de un trabajo sindical colectivo que se refleje en un beneficio del mismo tipo. Ha faltado en algunos momentos la preparación necesaria para ejercer responsablemente el cargo designado: No se ha asimilado y aprovechado de manera creativa la existencia en la diversidad de ideas, prevalecen en gran medida los malos entendidos, y los rumores, que han hecho tanto daño.

Ha faltado atención en los órganos dirigentes y educativos del aparato profesional, en las corrientes políticas internas; y la inercia personal de algunos trabajadores es elemento coadyuvante que ha propiciado un desconcierto tal, que aunado a las circunstancias externas de amenaza latente de la pérdida de la fuente de ingresos y la constante presión de las autoridades, generan un ambiente poco propicio para emprender tareas particulares de mejoramiento en las condiciones laborales, de militancia sindical y en empresas de mayor envergadura del que hacer sindical en el ámbito nacional, o en el contexto de la lucha por una democracia efectiva en el sector educativo junto a otros sindicatos del sector, ya no digamos en una situación general de movilizaciones como las que actualmente vivimos.

La movilización de los trabajadores tuvo un auge, clímax y reflujó durante estos 18 años de existencia. Las condiciones económicas, políticas y sociales cambian a diferente velocidad, y de una manera u otra impactan en la receptibilidad de cada uno de sus componentes, llámese trabajador, sindicato, país, nación o estado. Resulta

necesario retomar el esfuerzo de participar, modestamente tal vez, en la construcción, junto a muchas otras alternativas, fuerzas y personajes de la nueva cultura política, que se han comenzado a manifestar en nuestra Patria, tan seriamente dañada durante más de 65 años de gobernabilidad despótico-autoritaria.

Un elemento que cabría la pena señalar, para tener una imagen un poco más completa, que de alguna manera influye en las instancias de gobierno, son las características que guardan por su tamaño e importancia numérica los diferentes Planteles del Colegio de Bachilleres.

Comúnmente se les reconoce como los "chicos, medianos y grandes", aunque en realidad los criterios de su clasificación se refieren más a la cantidad de alumnos que pueden atender.

Los T-2 se supone pueden admitir a 2000 alumnos y ellos son los Planteles : 8, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, y 20.

Los T-3 con 3000 alumnos, Planteles : 6, 7, 9, 10 y 12.

Y los T-5 con 5000 alumnos, Planteles : 1, 2, 3, 4 y 5.

Evidentemente el número de trabajadores administrativos y académicos aumenta en relación a las necesidades de servicio, para la atención de las instalaciones y el alumnado.

De la misma manera, el número de trabajadores sindicalizados varía, existiendo por su antigüedad un mayor número de ellos en los 5 primeros Planteles, así como una gran cantidad de participantes originales en la creación del SINTCB.

Su peso se va a reflejar en su representación ante las diferentes instancias de gobierno, ya que la cantidad de delegados se toma teniendo en cuenta el número de afiliados por sección, y por turnos.

Existe además el Sistema de Educación Abierta (SEA) que atiende a una buena cantidad de alumnos, con sus respectivos profesores.

Estaríamos hablando, entonces, de un número aproximado de 109 927 ó 111,000 alumnos, como otro dato relevante, que más adelante nos servirá para analizar la relación que guarda el SINTCB con la masa estudiantil, sobre todo la del sistema escolarizado.

3.1.1. COMITES SECCIONALES.

El capítulo V., estatutario, Artículo 68 establece que el Comité seccional estará integrado por las siguientes Secretarías :

- a) Trabajo y Conflictos.
- b) Asuntos Académicos.
- c) Prensa y Propaganda.
- d) Finanzas.
- e) Educación Sindical y Cultura.
- f) Deportes y Acción Social.
- g) Actas y Acuerdos.

Es la Asamblea General Seccional la máxima autoridad en los Planteles, según marca el Artículo 59 del mismo Capítulo V.

Sus funciones elementales son: la de resolver los problemas particulares que se presenten en los respectivos centros de trabajo y la de ser las ejecutoras de los acuerdos de las decisiones de las instancias superiores de gobierno del sindicato (CGR-CG).

Los comités seccionales pueden ser considerados como la célula de base del sindicato, la instancia elemental receptora y transmisora de la problemática que se da en los Planteles y los primeros intentos de los trabajadores para aprender, tomar conciencia y experiencia, para aspirar a puestos de mayor responsabilidad en la estructura sindical.

Por el hecho mismo de formar parte del Comité, sobre todo si es de Trabajo y conflictos, podemos señalar la utilización de 2 permisos que se han convenido con las autoridades para cada mes, conocidos como el 104, el puesto da un liderazgo natural y/o formal que permite amplios márgenes de diálogo, dependiendo de la apertura de negociación de las

autoridades, o la importancia del centro de trabajo.

Pero el mismo puesto a la vez genera grandes problemas: la responsabilidad de enfrentar un sin número de conflictos que van de lo simple a lo complejo. Por lo general son 3 casos: la arbitrariedad de las autoridades, las infracciones de los trabajadores y los mandatos de los órganos de gobierno superiores, sobre todo en los momentos de revisiones (salariales y condiciones generales de trabajo). Y las presiones que ejercen los mismos trabajadores, en el sentido de que el secretario tiene que resolver todos los casos que se le presenten.

El secretario tiene que utilizar gran parte de su tiempo para atender en el Plantel, diversos problemas trascendentes o no, participar en las revisiones -administrativas y académicas- en las actividades y movilizaciones del Sindicato, e incluso, si forma parte de alguna de las corrientes políticas, en sus reuniones plenarios.

La circunstancia empeora cuando un sólo individuo ocupa otras responsabilidades, como delegado al Consejo General de Representantes (CGR) u otra comisión que surja.

La Secretaría de Trabajo y Conflictos es una posición clave en cada uno de los centros de trabajo. En un nuevo proyecto, elemento que vaya ganándose el respeto de los trabajadores, su apoyo y su sostenimiento, con la ejecución estrictamente elemental, de la aplicación de los derechos y obligaciones que estatutariamente se marcan, requiere de amplios, sencillos y coherentes programas de Educación Sindical, que amplien la cultura Político-Sindical de los trabajadores en general administrativos y académicos, que en condiciones diferentes, se enfrentan a una misma realidad de carencia.

El Comité Ejecutivo Nacional tiene una gran responsabilidad en atender la formación de todas y cada una de las secciones, y el interés colectivo sindical.

3.1.2. CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES

El Artículo 34 de los Estatutos marca lo siguiente: El Consejo General de Representantes sigue en jerarquía al Congreso General. En este orden debe ser el órgano máximo de dirección del SINTCB.

Los delegados al CGR se eligen en proporción de uno por cada 30 afiliados o fracción mayor de 20, procurando que estén representados todos los sectores de trabajo y en caso de no tener el número suficiente, habrá un delegado por cada sección, durando en el cargo dos años.

La figura del CGR tiene profundas raíces democráticas, que de alguna manera han emanado de una instancia aún más amplia, que es la Asamblea General; esta forma de reunión y toma de acuerdos fue adoptada por el naciente sindicato de 1976 a 1980 hasta que se comenzaron a diseñar los Estatutos que hoy rigen su vida interna.

Se ha mencionado anteriormente, que el número de trabajadores que había en el Colegio de Bachilleres permitía esta figura como máximo órgano de gobierno, pero poco a poco se volvía inoperante por las distancias y el crecimiento que se anunciaba de la institución.

En el CGR se preveía la participación de los sindicalistas más destacados, de los dirigentes locales que supieran ganarse la confianza de sus respectivas bases y de los Comités Seccionales, semillero de nuevos sindicalistas. Se podría obtener una vanguardia preparada y foqueada que aspirarse a tener mayores responsabilidades en el llamado Aparato Profesional que es el Comité Ejecutivo Nacional.

A partir del reconocimiento del SINTCB hasta el periodo de Vicente Guerrero López, se manifiesta un importante y constante ascenso en la organización sindical, pero no es

sino hasta la Secretaría General de René Ricardez Limón cuando las relaciones con las autoridades alcanzan su más alto nivel de correspondencia y relación.

Aprovechando los diferentes momentos de la vida sindical, como las elecciones del nuevo Comité Ejecutivo Nacional (CEN)., los delegados a los Congresos Generales (CG), los representantes de los Comités Seccionales (CS) y los diferentes momentos de revisión salarial o Condiciones Generales de Trabajo (CGT), se van convirtiendo en espacio de participación general de los representantes en turno.

La cuestionada gestión que representó el periodo de Miguel Angel Rodríguez Moran -dirigente de una de las principales fuerzas opositoras- que llegó a Secretario General, pero que no concluyó su periodo al ser destituido y expulsado del SINTCB; el CGR entró en una dinámica de reacomodo que no siempre se lograba, ya que los delegados de algunos Planteles no se presentaban y se tenía que sesionar de manera extraordinaria.

Actualmente el CGR tiene una vida irregular y lo controla la UNIDAD -coalición de 3 fuerzas que ganan la elección en 1992-, cuya representatividad y fuerza es legal y formal, auténticamente reconocida como la mejor representación de la mayoría de los trabajadores sindicalizados.

Los responsables del Comité Ejecutivo tienen que informar el mal uso de los permisos, y que la información lleque a los planteles, tratando de evitar la ausencia de delegados.

Se considera indisciplina por parte de los secretarios que tienen la obligación de asistir a sus sesiones el ausentarse de ellas; además se presentan tarde, no informandose de la orden del día y de acuerdos de asamblea convenidos.

La vida en el CGR se reactiva durante los períodos de elecciones; comentarios internos, participación para ser candidato, la búsqueda de apoyos sobre todo de las secciones más fuertes - que son las de los 5 primeros planteles- acuerdos colectivos, los compromisos personales o las lealtades necesarias, son los ejes que hacen girar la vida sindical. Las promesas no se hacen esperar.

En el CGR se manifiesta el apoyo, se demuestra fuerza ó debilidad, pero sobre todo, se asiste. El elemento central será estar enterado de quienes los apoyan, aunque desde luego todos tienen méritos, sobre todo los activistas con experiencia sindical. Aunque los no tan experimentados también exigen su espacio.

Los Comités Seccionales junto con los CGR's, son las instancias ideales para ejercer el derecho de expresión que los trabajadores tienen y la obligación de participar, en algún momento, en ellos, para canalizar sus inquietudes y proposiciones, sus dudas y deseos. Y dejar a un lado definitivamente el interés personal.

El CGR resulta atractivo, si se propone llevar adelante una política coherente con una realidad cambiante, si adopta una política -no confrontativa o contestatoria- al nivel de su importancia como Sindicato del Sector Educativo. Si enfrenta su responsabilidad con madurez y si se arriesga a salir con las fuerzas que logre conjuntar en el rescate de metas previamente fijadas a corto, mediano y largo plazo, que le den nuevamente la dignidad y el respeto que se merece.

Permite y motiva la renovación de cuadros sindicales, sin temor de las disidencias y en el contexto del pluralismo. No resulta válido el pretexto de la inexperiencia, cuando no se ha permitido y fomentado la educación política. Por ello la vida del organismo depende de su renovación permanente, de la confianza mutua, de que cada trabajador se vea a sí mismo como

un elemento importante en un proceso de cambio constante.

No es el papel del CGR ser una entidad diferente a su esencia, es un organismo vivo, dinámico y plural que privilegia el fluir constante de ideas y acciones que coadyuven en un momento particular y de manera general en la construcción de una nueva forma de hacer política, en un espacio democrático de libertad con toda la justicia que se pueda incluir.

3.1.3 CONGRESOS GENERALES

"El Congreso General es el máximo órgano de gobierno para decir acerca de los problemas fundamentales de la vida del Sindicato. Sus decisiones tendrán carácter resolutivo. Se integrará por delegados electos en las secciones y por el CEN". Artículo 24 de los Estatutos, del Capítulo V.

Para la elección de delegados se reúne la Asamblea General Seccional y nombra a sus representantes en proporción de uno por cada 20 afiliados y de uno por cada fracción menor de 20 y mayor de 10. Cuando no se llegue al número requerido en las secciones, se nombrará un delegado por turno de latidos.

El CG se realiza una vez cada año y es convocado por el CEN, su duración por lo general es de 3 días.

El CG representa una instancia fluida de toma de decisiones, es un lugar en el que se informa de trabajos anuales del CEN, y la situación que guarda el sindicato en lo general. Puede ser también un foro, una instancia en la que cada uno de los secretarios lee un informe de actividades que en ocasiones corresponde a lo hicieron en su periodo de gestión.

Hay también CG's extraordinarios que se convocan para actividades específicas, que comprenden la actividad sindical, sin que, unos u otros cambien o varien en gran medida su organización.

Los CG's manejan la situación del momento en el país. Se analizan coyunturas específicas, cambio de actitudes, alianzas estratégicas, apertura a otros sectores, políticas convenientes que fortalezcan al sindicato, en fin, asuntos que le den un giro interesante a la presencia del SINTCB en el contexto nacional y local.

En los CG's se leen ponencias previamente, que la gente va siguiendo enteramente; y se divide en dos sesiones al día.

Se ha vuelto tradición, que sean muchos, los mismos delegados que por su trayectoria son los sindicalistas más destacados de cada Plantel, y resulta curioso que muchos de ellos sean a la vez delegados al CGR y secretarios en alguna cartera de los Comités seccionales. Todo un círculo que manifiesta la carencia de activistas a todos los niveles de la Estructura Sindical.

El CG es una instancia de decisión fundamental, el lugar en el que se debate, analiza y evalúa el actuar sindical en un período de tiempo anual, el lugar idóneo para el ejercicio de la crítica y autocrítica.

Los CG's han sido pasados por alto por la Prensa Nacional, que nunca ha enterado a la opinión pública de algún acuerdo de dichos CG's, aunque su potencial -latente- agrupe a 6000 trabajadores de diferentes categorías y de éstos 2350 sindicalizados capaces de conflictuar las labores de los 20 Planteles existentes y su Dirección General; con una población aproximada de 65,000 alumnos, en sus dos modalidades de Educación, el Sistema Escolarizado y el Sistema Abierto.

Estaríamos hablando de un importante número de gentes y Centros de Educación, diseminados a lo largo y ancho del Distrito Federal, circunstancia que aún no ha sido muy bien valorada de manera estratégica y táctica, para diseñar una política que revalore los niveles de movilización necesarios que coloque al SINTCB en su justa dimensión, por lo menos en el ámbito local.

La máxima instancia de Gobierno Sindical, cuenta con los mejores elementos, sean de la extracción que fuere, y merece ser colocada en una dimensión distinta en cuanto a su importancia; tratar de cambiar sus criterios de selección y

vigilar éstos; sus contenidos son cuidadosamente revisados; la cantidad y la cualidad parten de conceptos establecidos de selección, desde abajo y desde arriba. Sin menoscavo de las decisiones de las Secciones, se tiende a mejorar la calidad de los delegados, con una simple fórmula "El trabajo consecuente, la información suficiente y el ejercicio honesto y responsable de las tareas encomendadas".

3.2. COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

Desde el estallamiento de la huelga el 4 de Noviembre de 1976, hasta cuando se levanta ésta, el 10 de Enero de 1977 que durante 67 o 68 días llenó de carencias y presiones, a los trabajadores, tanto por parte de las autoridades del Colegio, como por el Estado Federal. Cuando por ejemplo son llamados los 10 representantes elegidos por los trabajadores de los 5 Planteles -uno por turno- para una reunión en los Pinos con el Estado Mayor Presidencial. Se forma la comisión de ellos para recibir una "propuesta en paquete" que deberían elegir una de las dos únicas salidas posibles, la 2a. afortunadamente no se tuvo que concretar, la represión. Se acordaron 4 condiciones: 1a. La aceptación del Apartado "B"; 2a. La exigencia de un recuento; 3a. El pago del 100% de salarios caídos y 4a. La no represalia en contra de ningún trabajador.

En una asamblea general bastante dividida, se discuten dichas propuestas y se conmina a los trabajadores, para evitar dificultades y hacer el conteo de votos efectivos. Que se desplacen hacia un lado quienes rechazaban el acuerdo y del otro lado quienes aceptaban las condiciones para el levantamiento de la huelga. Por algunos roces producto de la divida votación y la presencia inesperada de 4 camiones de granaderos se decide concluir y prepararse para enfrentar el recuento. Este se realiza 45 días después obteniendo la mayoría de los trabajadores, con una amplia participación el reconocimiento del llamado Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres (S.I.N.T.C.B.). Que tiempo después adoptaría el lema de: "Por la unidad y democracia sindicales".

Han transcurrido 18 años, durante los cuales 7 militantes sindicales se han hecho cargo de la Secretaría General de las que a muy grandes rasgos señalo algunas características:

Joaquín Ruiz Trejo (1976-1979).

Integrante de la denominada Alternativa Sindical, es nombrado durante el período de lucha como el 1er. Coordinador General de la naciente agrupación, tras una rifa que realizan de papellitos los 10 primeros representantes, para tener responsabilidades específicas de dirección y organización.

Se vive el cambio de poderes presidenciales, entre Echeverría Álvarez saliente y López Portillo entrante. Aunque el gobierno mantiene una posición dura. Enfrentan el esquirolaje y las amenazas de confrontar a los trabajadores con los estudiantes. Reciben la solidaridad del SITUAM, STEUNAM y SPAUNAM.

Enfrentan a las organizaciones auspiciadas por el gobierno y las autoridades; se van al recuento el 4 de marzo y ganan el registro con amplia mayoría. Ruiz Trejo es electo nuevamente en la urnas como el 1er. Secretario General del SINTCB.

Jerónimo Espinoza Chávez (1979-1981).

El Colegio va en ascenso como Institución Educativa, al crearse más Planteles. Con el sindicato se establece el 50% para la autoridad y lo mismo para el sindicato en la contratación. La participación de más trabajadores comienza a enriquecer la vida sindical y podemos considerar en este momento el antecedente de la formación de corrientes. No existía el criterio de proporcionalidad para la elección del Comité Ejecutivo, la planilla ganadora se llevaba todo. Se dan los primeros pasos en la bilateralidad a través de comisiones, como la de Higiene y Seguridad, Escalafón y Transferencias. Se participa en el proyecto de construcción de un Sindicato Nacional de trabajadores Universitarios como el SUNTU, del cual Espinoza Chávez forma parte de manera "formal" en el 1er. Comité Ejecutivo Nacional transitorio.

Momento radical, pero sin directriz política.

Vicente Guerrero López (1981-1983).

Se dan pasos significativos para la madurez en el trabajo sindical, ya que se comienzan a abrir más los canales de discusión con la autoridad, se consolida la representación en las Comisiones Mixtas. Aumenta significativamente el número de sindicalizados, sobre todo profesores. Consensó en torno suyo diferentes posiciones, lo que le permitió desarrollar una política más estable. Se conquista el primer tabulador en la Institución. Se modifican los Estatutos para atender la necesidades de expresión de las corrientes políticas y se contempla la proporcionalidad como un hecho real en el SINTCB. Se da a conocer el sindicato en su relación con el Sindicalismo Universitario a nivel nacional. Atiende la solidaridad con otras organizaciones y realiza incipientes acercamientos con los nacientes Colegios de Bachilleres de provincia. Como SINTCB aporta candidatos a Diputaciones Federales, por primera vez en su historia. Y Guerrero López, participa de una manera más franca en la Comisión Ejecutiva Nacional del SUNTU.

René Ricardez Limón (1983-1986).

Es el periodo de mayor madurez del sindicato, en el que se conjuga en un principio la unidad de los trabajadores, en torno del trabajo que se había conquistado en varios años de esfuerzo colectivo. Más adelante hay fracturas, por interpretaciones de su conducta sindical. Se adquiere una mayor solidez de interlocución con las autoridades que algunos compañeros interpretaron que ponía en riesgo la independencia sindical. Se continua una estrecha relación con el SUNTU, donde incluso se preside la mesa con decoro y respeto y se participa en importantes movilizaciones, consiguiendose los permisos necesarios para que los trabajadores acudieran sin detrimento a su mermada economía; habría que valorar que la

gente se ha acostumbrado a ello, y sin permiso no van a ningún lado. Ricardez Limón supo comprometerse en el quehacer sindical y vivió la etapa más alta que en un primer momento alcanzó el SINTCB.

Ignacio Ramírez Rojo (1986-1989).

Las diferentes tendencias en el interior del sindicato reinician sus pugnas con mayor vigor al romperse el segundo intento de unidad. Se estrechan sensiblemente los canales de relación con las autoridades y estas comienzan a menospreciar la bilateralidad y el respeto a los trabajadores, así como a su representación. Se realiza un paro de brazos caídos de aproximadamente 15 días, que movilizó a más de 1000 trabajadores en una lucha que se fue aislando, en la cual tan sólo se les otorga el 7% de aumento y no el 15% que se les prometió. Con Ramírez Rojo se agudizan fuertemente las contradicciones, tanto a lo interno como con las autoridades del Colegio.

Miguel Ángel Rodríguez Moran (1989-1992).

Proveniente del ala radical del sindicato, gana la elección a los que tradicionalmente la había sustentado y que eran los que se inclinaban a la negociación y a formar proyectos de unidad. Las fracturas y errores cometidos, son algunas de las causas principales, aunque sin descartar el descuido y falta de atención a las demandas de los trabajadores, que en las urnas se manifiestan. Es el momento en que el sindicato llega a tocar fondo en cuanto a su organización, trabajo y relación con las autoridades. Se privilegia la lucha interna entre corrientes que llegó a tener matices de violencia. Se adopta la línea de la movilización, pero esencialmente confrontativa y con un número reducido de trabajadores. El Secretario General, se erige en dirigente máximo e incuestionable. Se da un rompimiento en el CEN, de una parte importante de sus

compañeros y poco a poco, va quedando aislado. Las otras corrientes van fortaleciéndose y pensando en un nuevo proyecto de unidad. Rodríguez Moran finalmente es destituido y expulsado del sindicato.

Hugo Obregón Hernández (1972-1995).

Encabeza el Comité de UNIDAD, el tercer intento. El planteamiento original giraba en torno al rescate del Sindicato y su recuperación de respeto y dignidad. Se le considerará como el período de transición y recomposición que va a recuperar la confianza de los trabajadores en su organización sindical, y sentar las bases para un ascenso sostenido y conciente del SINTCB, en todos los aspectos de vida y relaciones en que deba incidir como organización social de y para los trabajadores. Obregón Hernández es actualmente el Secretario General del SINTCB, hasta el 9 de Julio de 1995.

El Comité Ejecutivo tiene problemas de orden organizativo y de compromiso con el trabajo sindical, fallas tanto en la dirección como en la atención a los trabajadores que confiarón en ese proyecto de UNIDAD.

La derrama de cuotas que se recibe, principalmente en dinero sin ser exorbitante, si representa una cantidad importante que no se ha sabido planificar y dosificar para su correcta utilización en los rubros o actividades necesarias.

El local sindical -en malas condiciones- que representa la imagen del Sindicato, en un principio fue medianamente acondicionado y hoy mantiene una calidad decorosa. No así muchos de los locales sindicales de las secciones donde; o no los hay, o son extremadamente pequeños, están desordenados y sucios o simplemente abandonados. Hay esporádicas campañas de afiliación, y no las hay para dotar de locales dignos a las secciones, vía la solicitud, exigencia o negociación necesaria.

Las cargas de trabajo son fluctuantes, aunque siempre se tiene algo que hacer o trabajos y tareas pendientes que se deben atender. Se dedica mucha parte del tiempo a la conversación, a reuniones del CEN -sobre todo en periodos de revisión- Mientras en los centros de trabajo se presentan muchos problemas grandes o pequeños, sencillos o complejos, pero que forman parte obligatoria de la atención sindical, por lo menos de los enlaces.

En los inicios al proceso electoral, se vive una actividad inusitada. Todos tienen que hacer en los Planteles, se da más aqilidad a diversos trámites, se resuelven muchos problemitas y todos resultan amigables y simpáticos, eficientes y propositivos. Todos alerta, dispuestos a defender su derecho a ocupar un lugar.

La necesidad de permanencia es muy fuerte, y nuevas opciones de trabajo con gente mejor preparada, van acentuando la lucha por los espacios -que además son muy pocos- de dirección.

La dinámica de la sociedad en sus cambios, va señalando que hay otras formas de ejercer la democracia, que las gentes ya no resultan tan pasivas y fáciles de engañar. Que nuevas formas de exigencia de equidad y justicia, requieren de líderes con visiones más amplias del complejo social en su conjunto. Y que en última instancia, la libertad de elegir es la que prevalecerá.

3.2.1. COMPOSICION.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) otorgó la toma de nota que valida la elección realizada los días 17, 19 de Junio de 1992. Con ello se acredita al nuevo comité para el periodo del 10 de julio de 1992 al 9 de julio de 1995.

El Comité Ejecutivo Nacional, quedo organizado de la siguiente manera:

Hugo Obregón Hernández como Secretario General; Severo Escudero Carrillo, Secretario de Organización; Jesús González Ortuño, Secretario de Trabajo; José Abel Ramírez Ortega, Secretario de Asuntos Académicos; Carlos Chanez Arce, Secretario de Prensa y Propaganda; Jaime Núñez Moreno, Secretario de Finanzas; Noberto Pineda Arredondo, Secretario de Relaciones; Carlos Angulo Ramírez, Secretario de Conflictos; Armando Nuño Cocula, Secretario de Asuntos Educativos; Pedro Vidal Caracheo, Secretario de Educación Sindical; Jorge R. Delgado Zárate, Secretario de Acción Social; Romualdo Escudero Carrillo, Secretario de Deportes y José F. Estrada Camacho, como Secretario de Actas y Acuerdos. En total 13 Secretarías.

Pero hay que tomar en cuenta que además existen las Comisiones Mixtas, que estan formadas por: Escalafón 2 personas; Higiene y Seguridad 2 personas; Capacitación 2 personas. En total: 6 licencias.

Las licencias de apoyo: para organización 1; para asuntos femeniles 1; para asuntos académicos 2; para prensa 2 y 1 gestor. En total 7 permisos.

Más las Comisiones Autónomas de Vigilancia, Honor y Justicia que son 2. Podemos contabilizar un total de 28 activistas, con licencia sindical.

Es el aparato profesional encargado de todas y cada una de las actividades que el SINTCB ha de atender, durante sus tres años de gestión. Para una población aproximada de 2330 trabajadores sindicalizados. Muchos de los problemas menores son atendidos en los Comités Seccionales de cada Plantel, y a los trabajadores les interesa ver, que los responsables de cada actividad se presenten a sus centros de trabajo, para conocerlos.

De vez en cuando surge una interesante polémica en torno a si se debe aumentar el número de licencias o si se debe de distribuir de otra manera las tareas, si se tiene que centralizar más la toma de decisiones o fomentar la autogestión, pero se coincide en que el verdadero centro resulta el cumplimiento cabal de tareas y la aplicación o dedicación a ellas, que muchos de los compañeros no sean de medio tiempo, que todos hagan presencia y en verdad trabajen.

3.2.2. FUNCIONES.

Cada una de las Secretarías tiene funciones específicas como su denominación señala, aunque en esencia la obligación primera del CEN es la de representar los intereses de los trabajadores ante las autoridades del Colegio de Bachilleres.

Sin embargo, sus actividades no solamente se circunscriben o limitan al interior de la Institución. La relación y acercamiento en primer lugar con sindicatos de otras Instituciones de Educación, así como con otras organizaciones de diversos tipos, son esenciales para el intercambio de información, ideas, proyectos y la misma solidaridad o el actuar conjuntamente.

Cada Secretario tiene su tarea, pero aún no se ha logrado organizar el trabajo. Las causas pueden ser la falta de organización, aunado a las múltiples proporciones que las actividades representan.

Cada uno de los secretarios y las licencias de apoyo tienen la responsabilidad de asistir de manera continua a las secciones que les correspondan, con el objeto de conocer la problemática particular de cada uno de los Planteles, reciben los planteamientos de los Comités Seccionales, de los trabajadores en lo individual y si es posible tratan de resolver o canalizar a la Secretaría correspondiente para su atención a las problemáticas. Los enlaces, son la línea de transmisión entre los trabajadores de base y su representación, traen y llevan información que le sirva al CEN para planear sus tácticas o estrategias para enfrentar tanto las problemáticas particulares, como las políticas generales a seguir.

Para ello el CEN, tiene reuniones frecuentes en las que se informa y se evalúa todo lo relacionado al momento o la coyuntura que ha de enfrentarse, se asignan tareas y

naturalmente se tiene que informar posteriormente su cumplimiento.

Los secretarios y las licencias tienen la obligación de asistir permanentemente al local sindical, de permanecer y enterarse de la problemática que les compete, de asistir a las asambleas seccionales donde sean requeridos e informar cotidianamente de sus actividades realizadas, presentar proyectos o programas -en caso necesario- proposiciones de trabajo y sobre todo, ser los termómetros que perciban los auges o reflujos de inquietudes o pasividad que emane de los centros de trabajo.

La vigilancia, la atención, el compromiso, el cumplimiento, la honestidad, en fin, el trabajo conciente son entre muchas otras características que puedan resultar evidentes, las que marcan lo que alguien llamaría "mística-sindical".

Aún se está forjando, el llegar a una plena comprensión por aquellos que aspiran a un puesto de toda la responsabilidad, lo que implica ser un dirigente o líder sindical.

3.3. CORRIENTES POLITICAS INTERNAS.

Cuando se comienzan a manifestar los trabajadores, por la necesidad de tener su organización sindical y dan los primeros pasos en contra de las carencias padecidas en su labor cotidiana, así como por su descontento ante las actitudes prepotentes y autoritarias de las autoridades del Colegio, es que deciden crear su primera forma de organización elemental, en la que estuvieran representados los 5 Planteles en sus respectivos turnos.

De tal manera que el primer Comité se forma con 10 compañeros que asumen la responsabilidad de conducir los destinos del naciente sindicato. Ellos son: Plantel No. 1, René Ricardez L. y Jorge N.; Plantel No. 2, Alfredo Montoya y Fernando Bello; Plantel No. 3, Jesús Torres Vega y Severo Escudero Carrillo; Plantel No. 4, Marco Antonio Cruz Castillo y Tarcicio Torres; Plantel No. 5, Jerónimo Espinoza Chávez y Joaquín Ruíz Trejo.

De las concepciones particulares que van experimentando en el proceso de lucha, además de sus experiencias personales previas, es que van surgiendo posiciones y actitudes con respecto al quehacer sindical, que fundamentalmente los lleva a, en primer lugar, polarizar dos posiciones divergentes y en segundo momento, a ser forjadores de lo que más adelante serán las corrientes políticas internas, que tras largos 18 años del SINTCB han tenido modificaciones y reajustes, donde ganan o pierden fuerza de acuerdo a múltiples factores, pero que sin embargo, no dejan de ser una expresión necesaria dentro de un organismo que pueda sentirse vivo, ya que de su madurez, análisis y propósitos en cualquier momento pudiera darse paso al trabajo comprometido y conciente que colocará al SINTCB en el justo lugar que merece en la vanguardia de una lucha, por los cambios necesarios que la educación requiere, involucrando a todos sus elementos componentes.

Dos concepciones se manifiestan y que suelen ser calificadas por su apertura ó intransigencia en "radicales" y "negociadores", para efecto de ésta investigación los denominaremos de ésta manera, aunque, en alguna investigación más profunda se les pueda dar otra más objetiva. Del grupo negociador surgen 2 agrupaciones importantes: " Alternativa Sindical encabezada principalmente por Severo Escudero y René Ricardez; por la 4 de Marzo -que es la fecha en la que se da el recuento- Marco Antonio Cruz Castillo e Ignacio Ramírez Rojo. Ambas agrupaciones crean un primer intento de unidad que recibe el nombre de UNIDAD DEMOCRATICA, que postulan a Vicente Guerrero -de la 4 de Marzo- como Secretario General. Se va conformando a la vez, durante éste periodo otra agrupación Tribuna Sindical que lidereaba Jerónimo Espinoza. Más adelante, de los acuerdos entre Unidad Democrática y Tribuna Sindical, forman la llamada UNIDAD SINDICAL, que postula a René Ricardez como Secretario General del SINTCB. Pero durante su gestión se da el rompimiento de Unidad Democrática y las fuerzas que la conformaron, se separan y cambian de nombre; Alternativa Sindical se transforma en Alternativa Democrática y la 4 de Marzo en Movimiento de Acción Sindical (MAS) -cabe aclarar que sus orígenes emanan principalmente de células creadas por miembros de Partido Comunista Mexicano-. En tanto que de Alternativa Sindical su origen era más independiente. Por parte de Tribuna Sindical, sus inclinaciones son hacia la Corriente Socialista. El MAS postula a Ignacio Ramírez Rojo y Alternativa Democrática a Candelario Pacheco, quedando como Secretario General el primero.

Por parte de los radicales, cuyas preferencias políticas estaban principalmente enmarcadas en el Maoísmo, trotskismo y anarquismo van a configurar dos tendencias principales; los maoístas la línea de Masas y los trotskistas la Unidad Sindical Independiente (USI). Línea de masas forma el Bloque, del cual más adelante se desprende un compañero llamado Andrés Lund, que organiza un pequeño grupo que se autodenomina José Revueltas. Cuando enfrentan la pérdida de su candidato Miguel

Rodriguez Moran, ante el compañero Ignacio Ramirez Rojo, se transforman en Bloque Nueva Generación acumulando nuevas potencialidades de acción, que los llevará más adelante a jugar un papel protagónico de importancia al ganar la Secretaría General con Miguel Angel Rodriguez Moran, frente a la postulación del compañero Fernando Avendaño Miguel que representó al Frente Sindical Unitario. Muchos problemas se dieron en su periodo, que lo llevaron a la escisión del Bloque, creandose una nueva opción llamada MISAT, que a su vez tuvo la separación de algunas gentes que formaron el ASI, aunque de una manera, cada vez más pequeña y debilitada.

De la conjunción del MAS, Tribuna Sindical y José Revueltas, nace el Frente Sindical Unitario. Alternativa Democrática subsiste y con la escisión del Bloque denominada MISAT, forman una Planilla que se plantea la recomposición del sindicato -tras la debacle del periodo anterior de Miguel Angel Rodriguez Moran -creando lo que actualmente se llama la UNIDAD. Y sin tener alianza orgánica, forman una planilla única que postula a Hugo Obregón Hernández, ganado la elección para el periodo 1992-1995.

A continuación se presenta un esquema general que pueda hacer más claridad en la conformación de las diferentes tendencias, que hasta el momento forman el mosaico de las expresiones internas.

Las corrientes políticas representan una expresión válida de la multiplicidad de ideas que los individuos tienen de cosas, hechos, actitudes, circunstancias y quehaceres.

Ningún organismo puede ser monolítico y conformista que violente la necesidad de los permanentes cambios, que van agrupando las cantidades hasta tener una calidad suficiente, y necesaria, que los realice.

La inquietud intelectual y de trabajo práctico, son manifestaciones tan necesarias como permanentes de la curiosidad humana, su elemento natural y su esencia para posibilitar la transformación, el cambio, y la revolución en las formas de vida de relación social.

El pluralismo, actualmente reivindicado, resulta una forma de coexistencia, cuando la tolerancia representa márgenes importantes de la supervivencia en el goce de la libertad de expresarse y actuar.

Nadie, en principio, puede negar a otros su derecho a disentir, a experimentar nuevas formas de resolver algo, de triunfar o fracasar o por lo menos el intertario.

La diversidad de ideas existe en todo lugar, en todos los pensamientos, en todos los espacios de la actividad humana... pero no muy común, desgraciadamente cuando han de ajustarse a las obligaciones y al respeto mutuo.

El SINTCB, se ha viciado en algunas relaciones, se ha deteriorado y desvirtuado parte del objetivo principal, se ha menospreciado no pocas veces el ejercicio de la crítica y autocrítica.

Las corrientes políticas actualmente existentes tiene la madurez elemental de resolver sus problemas internos y los problemas del sindicato. Pero ninguna puede reivindicarse

como la representante de los trabajadores -aunque su tamaño sea diverso- ninguna tiene la la respuesta total a las necesidades apremiantes de trabajo en el SINTCB.

La cantidad es diversa, pero la calidad es significativamente diferenciable, entre los integrantes de las diferentes corrientes. Hay dirigentes "históricos" que con ciertas dificultades mantienen su participación, militantes medios que tienen la esperanza de llegar a ser considerados y bases que simplemente se disciplinan a los acuerdos de corriente, sin tener -muchos de ellos- la plena conciencia del por qué de su militancia.

Las corrientes tratan de fomentar la educación y formación de la gente, reclutan y en ocasiones otorgan beneficios, hay lucha por no ser desplazados y pretenden conservar su representatividad. frente a las autoridades y por conveniencia mutua, posibilitan la negociación frente a la confrontación, siempre condicionando la posible movilización.

3.3.1. FRENTE SINDICAL UNITARIO Y DEMOCRATICO.

Se funda el día 9 de Abril de 1989 en el Plantel No. 20, bajo cuatro ejes políticos de consenso entre los diferentes grupos que lo conformaron. La coincidencia de profundizar en los trabajos y actividades sindicales, llevan a Tribuna Sindical, Movimiento de Acción Sindical y al José Revueltas junto a un menor número de independientes, a crear la corriente mencionada. Con los siguientes participantes -en orden de importancia cuantitativa por el número de sus militantes, simpatizantes y la cantidad de Secretarías que controlaban- como responsables de las pláticas.

Por el Movimiento de Acción Sindical (MAS); Ignacio Ramírez Rojo, Fernando Avendaño Miguel y Jesús González Ortúño.

Por Tribuna Sindical (TS); Hugo Obregón Hernández y José Luis Moreno Borbolla.

Y por el Grupo José Revueltas; Andrés Lund.

Los 4 objetivos programáticos a que se comprometieron, eran:

1.- Profundizar la unidad para la fusión orgánica, que en un primer momento los llevará a desaparecer como grupos, sin descartar la posibilidad de integrar a otros.

2.- Refuncionalizar y reorganizar al sindicato, en los aspectos políticos y administrativos, así como en toda su estructura, incluyendo los Estatutos.

3.- La lucha contra las políticas gubernamentales, que lesionen los derechos de los trabajadores para alcanzar mejores condiciones de vida y demandar mayor presupuesto para el Colegio.

4.- Pugnar por la profesionalización de la enseñanza, motivando a los trabajadores administrativos y académicos, en el compromiso y buen ejercicio de su materia de trabajo y al mismo tiempo, insistir en la democratización de las estructuras verticales del Colegio de Bachilleres.

Para demostrar la viabilidad de estos planteamientos, era necesario llevarlos a la práctica, por lo que las comisiones políticas de cada grupo, deciden participar en las Elecciones de CEN en 1989. Que finalmente perdieron frente al Bloque Nueva Política Sindical.

No pasaría mucho tiempo para que el Frente se recuperara y tras el desastre que significó la gestión de Miguel Ángel Rodríguez Moran, crean con otras corrientes -Alternativa Democrática y MISAT- un nuevo proyecto de UNIDAD, que les permite acceder en mayoría al CEN, encabezando la Secretaría General del Sindicato uno de sus integrantes, Hugo Obregón Hernández.

Sin embargo, a raíz de la elección de posibles candidatos a formar parte de la Planilla de UNIDAD, se presentan serias discrepancias, que no solamente ponen en riesgo la alianza externa, sino que también niegan a lo interno la unidad -aparentemente monolítica- de la misma. El problema se resuelve no sin antes dejar una huella de rencores, decepciones, frustraciones y un mal sabor de boca, que por lo general todos tratan de ocultar. Aunque en política se es difícil olvidar e imposible el perdonar.

Al aproximarse las nuevas Elecciones de CEN para el periodo que comprende de 1995 a 1998, seguramente se velan muchas armas, en muchos lugares. Y el Frente no puede ser la excepción, cuando se nota la existencia de más Generales que soldados razos y cuando el número de lugares disponibles se tienen que concertar con otras fuerzas.

El Frente indudablemente tiene cuantitativamente mucha gente y en calidad o experiencia, también lleva una cierta ventaja, posiblemente esa sea una de sus características que lo orilla a enfrentar serios problemas, para su subsistencia.

Nuevamente uno de los parámetros que indicará el compromiso serio y responsable con el trabajo sindical y no con el puesto en sí, es la inteligencia y madurez de todos los involucrados, que no le apuesten a la ignorancia o ingenuidad de los trabajadores.

El Frente para su supervivencia, deberá plantearse seriamente la posibilidad de una convergencia mayor con carácter plural, que privilegie el trabajo y el compromiso sindical honesto, que aleje de la mente del Estado cualquier desliz o intento de desaparecer o charrificar al SINTCB.

3.3.2. ALTERNATIVA DEMOCRATICA.

Los antecedentes de Alternativa los encontramos en el transcurso de la huelga de 1976-77, en la que un grupo de trabajadores se plantean dos cuestiones para resolver el conflicto de reconocimiento del sindicato por las autoridades; una la movilización y otra la negociación. Ambas posibilidades profundamente arraigadas en las inquietudes de los trabajadores, ya que sus mismos dirigentes se inclinaban por una u otra de ellas.

De los 10 primeros representantes del nascente sindicato, algunos se reunían para discutir la situación y llegaban a coincidir, de tal manera, que decidían organizarse en una u otra tendencia.

De los primeros en agruparse en lo que se llamaría Alternativa Sindical, encontramos a René Ricardez Limón y Severo Escudero Carrillo.

Junto con el grupo 4 de Marzo, crean el primer intento de unidad en alianza; que recibió la denominación de UNIDAD DEMOCRATICA. Más adelante con Unidad Sindical ~~condato~~ en primer Secretario General, Ricardez Limón.

Casi al término de su gestión se trata de disolver a Ad, pero esta iniciativa no prospera naciendo un nuevo organismo: Alternativa Democrática. Cuyas cabezas visibles son Severo Escudero y Candelario Pacheco.

La toma de decisiones se efectúa en Asamblea General de sus integrantes. Las Plenarias son su máxima instancia de decisión. Y su estructura es horizontal, cuenta con una Comisión Política Operativa que implementa ó ejecuta su línea política.

Cabe hacer la aclaración de que Rulz Trejo, el primer coordinador y después Secretario General, en un principio participó en la creación de AS, pero sin estar aún plenamente definida como tal; y de aquellos fundadores también podríamos hacer mención de Arturo Barrañón. Por mencionar a algunos de los que dieron origen a esta corriente política-sindical.

Después de perder en las elecciones de 1986, en las que el MAS propone a Ramírez Rojo y AD a Candelario Pacheco; se comienzan a fracturar y muchos se dan cuenta del error, de no haber comprendido la unidad y su importancia. Que le va a costar muy caro al Sindicato, porque han surgido y desaparecido corrientes que de una u otra manera van a fragmentar la fuerza del SINTCB.

Con la crisis generada por Rodríguez Moran, los agrupamientos se plantean nuevamente la necesidad de construir una unidad más amplia, aunque al interior de los grupos se veían diferencias en los métodos y estilos de trabajo. Pero se impuso la madurez y participan en Planilla conjunta, con otras fuerzas de la UNIDAD.

Actualmente se piensa en Alternativa, que se debe que antepone los intereses del Sindicato a los intereses de grupo; ya que ninguna corriente por sí sola se puede abrogar la representación mayoritaria de los trabajadores y en caso de presentarse solos a las próximas elecciones, la fragmentación generaría que el nuevo CEN no contara con el consenso necesario para continuar con la tarea de reconstrucción del sindicato, que se antoja urgente.

3.3.3. BLOQUE NUEVA POLITICA SINDICAL.

Es posible, a riesgo de equivocarse en ubicar los orígenes más remotos de esta agrupación, en la diferencia de opiniones que se dieron entre los primeros integrantes del Comité Coordinador del Sindicato. La clasificación "clásica" de la época, entre "ultras" y "refor" se incluye en la caracterización de las dos tendencias que prevalecían en la primera dirección política; "radicales" y "negociadores".

Jerónimo Espinoza Chávez se inscribe, en un principio en esta tendencia, junto a grupos más adelante catalogados de anarquistas, maoístas y trotskistas. De los que posteriormente se van a derivar la tendencia de Línea de Masau y la Unidad Sindical Independiente. Es de suponerse que de la mezcla de ambas se comience a planear y organizar la primera expresión de lo que se llamó simplemente Bloque.

Tuvieron una experiencia frustrada en las Elecciones de 1981, que los lleva a replantearse, el adoptar formas organizativas más claras y adoptar una estructura mejor organizada.

Para 1983-1984 hacen un llamado formal a los trabajadores del Colegio, a la formación de lo que ahora denominaron Bloque Nueva Política Sindical con tendría las siguientes características :

1.- Se organizarían en torno a un acuerdo programático, para realizar trabajo permanente sindical y a largo plazo.

2.- Se concebían como un FRENTE AMPLIO, para todos los trabajadores, llevándoles una propuesta práctica en lo organizativo, político y laboral.

3.- Planteaban en su composición, la coexistencia de corrientes independientes, trabajadores de base de todo

tipo, miembros del aparato sindical, militantes de izquierda. Todos bajo el acuerdo de impulsar un proyecto global para el SINTCB en las elecciones, buscando la unidad.

Consideraban que en el sindicato reinaba el sectarismo, los acuerdos coyunturales y electoreros. Que el Sindicato estaba solo y aislado en sus luchas, por su inclusión en el Apartado B, desconectado del SUNTU y carente de un Proyecto organizativo y político que lo sacara de su debilidad orgánica de su reducida membresía y aislamiento político.

Las instancias de gobierno estaban desorganizadas y se dependía de la improvisación de unos cuantos activistas y, la dirección sindical había caído en prácticas burocráticas que los aislaban y llevaban a actuar coyunturalmente, con medidas antidemocráticas e incluso a ceder derechos fundamentales de los trabajadores.

Por lo que se proponían:

Fortalecer al Sindicato trabajando en las secciones con proyectos locales, adecuados a las mismas; impulsar la democracia sindical haciendo valer las decisiones de los órganos de gobierno; promover la autoorganización y la autosuficiencia de las secciones, luchar por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, relacionarse con Frentes Políticos y/o sindicales de trabajadores independientes y democráticos del país; apoyar la formación de cuadros sindicales y participar constantemente en la vida académica del Colegio, ofreciendo alternativas a los profesores.

El Bloque NPS planteaba en su Estatuto interno a la Plenaria como la máxima autoridad de decisión. Tenía una Comisión Coordinadora que asumiría el papel de dirección en todos los asuntos que el Bloque le concerniere, en tanto no se realizara la Plenaria. Las subcomisiones serían 4:

Deportes y Acción Social, Organización y Difusión, Jurídico-Laboral y Finanzas. Y los equipos de trabajo que tenían la función de llevar adelante la política del Bloque en cada sección, vigilando la cabal aplicación de los órganos de gobierno, en sujeción a sus decisiones.

El principio fundamental que los regía era la necesidad de descentralizar las decisiones políticas, mediante la AUTOGESTIÓN. Solamente este planteamiento garantizaría la democracia, que es la piedra de toque para el desarrollo de la conciencia de clase.

En un principio sus principales banderas eran "la Independencia de Clase y la Democracia Sindical", después adoptaron el lema de "La liberación de la clase obrera, obra de la clase obrera misma".

Su principal dirigente, Miguel Ángel Rodríguez Muran llega a la Secretaría General en 1989. Y hunde al Sindicato en uno de sus períodos más negros. Finalmente el Bloque se divide, su Secretario General es destituido y expulsado del Sindicato. No reconoce los acuerdos de ninguna instancia de gobierno y realiza un proceso paralelo para las Elecciones de 1992 que no le son reconocidas por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Gana la Planilla UNIDAD y él con algunos de sus gentes se declara en rebeldía, poco duró esta situación; comete un error grave. Se niega a que intervenga el Sindicato, se defiende solo y las autoridades finalmente lo cesan del Colegio.

3.3.4. M.I.S.A.T.

El Movimiento de Integración Sindical Auténtico de Trabajadores es producto de la escisión, de un significativo número de integrantes que perteneciendo al CEN, del Bloque NPS se enfrentan a las posturas arbitrarias del entonces Secretario General, Rodríguez Moran.

Pequeña agrupación de activistas, fundamentalmente, que han mantenido una cierta presencia en la vida política activa del sindicato por una parte, en la oposición y después en algún puesto de dirección.

Después de su separación -expulsión- del Bloque, se manifiestan y participan activamente en el proceso de destitución y expulsión del Secretario General. Se conforman como MISAT y se integran a la Planilla de UNIDAD que agrupaba al Frente, como fuerza mayoritaria y a Alternativa, segunda en proporción de representación.

El MISAT tiene serios problemas en cuanto a sus niveles de proporcionalidad y de cuadros necesarios que intervengan como candidatos a alguna representación. Tiene problemas de consenso entre los trabajadores de base en los Planteles y se le cuestiona frecuentemente sus niveles de trabajo y compromiso en el actual CEN.

Posiblemente tengan que replantearse su reconstitución y/o su integración a una nueva estructura organizativa, que los lleve a su desarrollo o correrán el riesgo de su definitiva desaparición como expresión política, e incluso la desincorporación de algunos de sus componentes.

3.3.5. OTRAS TENDENCIAS

Una tendencia sui generis resultó de una separación a la vez del MISAT, la llamada ASI -Agrupación Sindical Independiente- que se sospecha, no pasaba de 2 personas. Estas fueron excluidas de una posible licencia o cargo sindical, cuando se decidió la conformación de la Planilla UNIDAD. Sus integrantes tratan de actuar, pero al parecer no han podido agrupar ninguna base social.

Otras tendencias difusas no organizadas pululan en diversos Planteles, más como resultado de su desconfianza y hasta odio al SINTCB que como auténticas formas de expresión, por lo general son profesores que desean una actitud "menos radical y beligerante" del Sindicato frente a las autoridades, "algún espacio que les dé coto de poder" u otras "debilidades" que se le puedan encontrar, tanto a los dirigentes como al Sindicato mismo en general.

Afortunadamente no han logrado ningún consenso, desde aquellas jornadas del SUTANACB y el SINATVA-DE, organizaciones blancas creadas por las autoridades, pero el riesgo de su reaparición con recursos y apoyos inesperados, puede estar latente.

4. PROBLEMATICA DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

Representan el sector mayoritario de los trabajadores y son los mayoritariamente golpeados por los devenires de la caprichosa economía del país.

Los encontramos con la escoba en las manos, frente a las máquinas de escribir, acomodando libros, sacando fotocopias, proporcionando material de laboratorios, manejando unidades móviles, reproduciendo información al alumnado, manejando los audiovisuales, llevando la documentación de la matrícula escolar etc., etc.

No es el caso, ni el tiempo, ni el espacio de narrar las vicisitudes pormenorizadas y las responsabilidades que a cada grupo de trabajo competen, ya que forman una población tan compleja en sus interrelaciones personales, como compleja es su situación económica, política, educativa y cultural. Desde luego nada alejada de la situación que viven y padecen los trabajadores de otras Instituciones Educativas.

Pero resulta importante señalar que uno de los problemas más grandes en los centros de trabajo, es la monotonía a que los obligan sus tareas. Esto no significa que han de aumentarse y diversificarse las cargas de trabajo, significa que ante la crisis del salario los trabajadores responden con el cumplimiento automático de sus responsabilidades, las obligatorias, las que establecen las CGT y los manuales de funciones.

De ninguna fuente emanan alternativas atractivas para ellos, que les permitan incentivarse a la superación personal, el trabajo es siempre o casi siempre el mismo y sólo los jefes opinan acerca de los cambios que por lo general resultan de caprichos individuales o por políticas establecidas por el Colegio.

El trabajador pocas oportunidades tiene de proponer, de plantear iniciativas que le parezcan convenientes y cuando por alguna afortunada coincidencia se le escucha, el incentivo no pasa de una palmadita en el hombro o la promesa de poder ser contemplado para que se le dé el premio administrativo, siempre y cuando las autoridades no tengan un candidato ya contemplado.

No es de extrañar que el trabajo resulte tedioso y que muchas de sus energías se desvirtuen en otras actividades ajenas o dañinas a su persona, a sus compañeros y a todo aquello causa de sus malestares.

No pueden apropiarse de su materia de trabajo, porque no la entienden como tal, nadie se las explica ni se toma la molestia de hacerles comprender la importancia de su tarea sea cual fuere, de poner en sus manos, la idea de que se trabaja de una manera u otra con seres humanos, así como otros trabajan con y para nuestros hijos. Nadie les ha explicado que el trabajo es parte de la esencia humana y que éste es el que ha permitido al hombre ser -aunque haya mucha desigualdad e injusticia- lo que es.

Habrá que trabajar mucho para entender cuales son las causas de algunas, en principio, diferencias sociales. Del por qué de los abismos en materia económica y de las posibles alternativas de salida.

No hay soluciones mágicas ni definitivas, las respuestas están en la actividad conciente y responsable del trabajo, a cada quien asignado en su centro laboral o en su práctica sindical, no hay trabajo modesto porque todo es necesario para una causa u otra. Porque todo trabajo es respetable, aunque lleve una gran cantidad de cuestionamientos. Si entendemos ésta actividad como creadora de una sociedad nueva y, no como una posibilidad destructiva que enfrente al hombre como el lobo del hombre mismo.

La apropiación de la materia de trabajo, puede ser la toma de conciencia de lo que hago, por qué lo hago y para qué lo hago, que lleve a hacerlo bien y cada día mejor; en aras de un desarrollo personal, social y distinguiendo perfectamente los intereses a los que se está sirviendo.

Cuando se puede alcanzar la satisfacción del deber cumplido, es una situación que solamente el individuo goza personalmente en una parte profunda de su ser. Y si éste trabajo benefició a alguien en la dimensión que sea, podríamos decir que estamos construyendo.

4.1. EN LO LABORAL (MATERIA DE TRABAJO).

En la relación de la autoridad hacia los trabajadores hay deficiencias. No hay elementos necesarios para el trabajo. No hay una vía clara escalafonaria, porque es muy cerrada; a trabajo igual no se percibe los beneficios de la promoción, sino que intervienen compromisos o privilegios. Hay una diferencia mínima entre lo que percibe un fotocopador que en algunos planteles, reciben no más de N\$5.00 por un horario discontinuo a uno de servicios que se encarga de la limpieza, por medio tiempo. Para los perfiles de puesto se exige requisitos, frecuentemente inalcanzables y no porque la gente no los pueda cubrir, sino porque por ejemplo: para ocupar el puesto de Servicios de Salud -médico- les piden ser cirujanos, para Jardineros que sepan biología y para impresores que sepan la velocidad de la luz y otras muchas cosas que a los aspirantes les preguntan en sus exámenes de calificación para el puesto.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento pudiera implementar cursos, que deberían ser de valor curricular para la efectiva promoción y no como sucede un examen complejo. Hay mucha experiencia entre los trabajadores, pero no tienen la escolaridad requerida para concursar; y llegan personas que teniendo la formación suficiente, se quedan con el lugar. Posteriormente por su misma preparación, aspiran a algo mejor en cuanto al salario y abandonan a la Institución, dejando sin oportunidades casi siempre, a los trabajadores con experiencia y tiempo de trabajo, sin posibilidades reales. Las secretarias reciben sueldos que difícilmente corresponden a sus niveles de eficiencia y calidad e incluso a las cargas de trabajo, por ello muchas veces se contrata a personas no calificadas -por necesidad o recomendación- que van a ir aprendiendo "en la práctica", sin que se motive o abra la posibilidad de que personas que prestan los servicios de limpieza, por ejemplo puedan acceder a estos lugares.

Para todo puesto se requiere un perfil y una calidad educativa, sin menospreciar este elemento, no se implementan ni cursos de capacitación -que debería de ser una obligación del Sindicato- ni se fomenta la iniciativa de participación para que el trabajador acuda.

¿ Qué podríamos esperar de las autoridades ?.

Muchas cosas más se podrían ejemplificar de la problemática laboral, pero resultaría un trabajo inacabable que es materia de la eterna lucha por alcanzar mejores condiciones de vida y trabajo; en contraposición con los intereses de aquellos que controlan y detentan el poder. Pero no quisiera dejar concluido este apartado, sin dejar asentado que muchos de los que se encuentran en alguna esfera de control, son a su vez trabajadores que tienen presiones y coersiones similares que no reciben lo suficiente por su actividad laboral, que tienen a su vez jefes despóticos e incluso ineptos y que en última instancia el costo de sus servicios no corresponde al costo en el peso de sus conciencias.

4.2. EN LO SINDICAL (INTEGRACION-PARTICIPACION).

Como hemos mencionado anteriormente la mayor participación sindical la encontramos en éste sector de trabajadores, aunque no necesariamente activa, esto es que, muchos están sindicalizados, sin embargo, el número de activos es comparativamente reducido. Por lo general son aquellos que tienen alguna simpatía o preferencia hacia alguna de las corrientes de expresión; otro grupo más importante en cuanto a su número son los que fluctúan entre los beneficios que les pueda aportar el sindicato o las autoridades, los que se mantienen neutrales y aquellos abiertamente deseosos de desindicalizarse y que son frecuentemente los detractores y más cercanos colaboradores de las autoridades.

Una discusión interesante se presenta intermitentemente, la propuesta de que cada nuevo trabajador que ingrese al Colegio, automáticamente quede sindicalizado y, los que sostienen que se debe continuar con la libertad de elección -que desde su origen planteó el sindicato- en la afiliación.

Ambas proposiciones pudieran resultar correctas en algún momento determinado, pero sobre todo cuando el mismo sindicato por su actividad creadora y dinámica consense una política firme que lo haga atractivo a los trabajadores, que llene las aspiraciones de los diversos intereses que en diferentes niveles se mueven en su seno.

No se trata de darle todo a todos, sino el de enseñar a todos el camino de esos logros y el sostenimiento de ellos, el aprender a navegar en aguas turbulentas y tranquilas con la confianza colectiva que todos estamos en el mismo barco. Y para ello hay que partir de una política de principios y honestidad que privilegie la mística del servicio -no servidumbre- la elevación de la conciencia de clase y el

pleno ejercicio de la crítica y autocrítica ante el trabajo, ante los derechos y ante las obligaciones.

En esencia el trabajo administrativo es muy importante, pero no se le ha podido canalizar o conducir a la toma de conciencia de su importancia; de que son ellos los que sostienen el trabajo y las luchas y que son ellos lo que las ganan o pierden y que hay millones de trabajadores como ellos, en el campo y la ciudad que no van a esperar el llamado de un dirigente o caudillo, para realizar los cambios; sino el desempleo, la pobreza y el hambre que lleva a la miseria a sus familias y es, en ese umbral, en donde de verdad se temple el carácter y la decisión del ser humano.

5. PROBLEMÁTICA DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.

En su amplia mayoría no son profesores de carrera, sino profesionistas en sus respectivas Áreas de conocimiento, que por algunas circunstancias y múltiples necesidades aportan un trabajo intelectual.

El binomio profesor-alumno es considerado el centro de la actividad humana en las Instituciones Educativas de cualquier nivel. El aprendizaje y el conocimiento es la corriente eléctrica que fluye de un lado a otro, con diferente carga y a diferente intensidad. Es la ciencia y su tecnología que luchan por su supervivencia y su reproducción; enseñanza-aprendizaje; maestro-conocimiento-alumno; teoría-práctica-praxis; análisis-discusión; desagregar y construir el discurso, el conocimiento, transformar.

¿ Pero transformar qué...?

El Colegio de Bachilleres se crea como una alternativa educativa más para los egresados de secundarias, pero, no solamente ésta va a ser su función, sino que además pretende ser un elemento de control y proyecto "novedoso" de una educación mejor controlada.

Las Preparatorias Nacionales y Vocacionales en el 68 juegan un importante papel en las movilizaciones estudiantiles, también las Prevocacionales del IPN -que finalmente desaparecen por decreto de Díaz Ordaz- cuestionando fuertemente el autoritarismo del Estado y el sistema de educación en el país.

Nacen los Colegios de Ciencias y Humanidades (CCH) -cuyo planteamiento original era de 10 Planteles para restarle fuerza y presencia a las Preparatorias, pero debido a la incursión de gran cantidad de profesores que ingresan a ellos, provenientes del 68, se movilizan sobre todo en el 71

y se para el proyecto en 5 planteles.

El CB sería un proyecto alternativo, pero con mayor control; nada de política, nada de organizaciones, nada de crítica, nada de transformaciones sospechosas.

Los profesores dentro de la llamada "libertad de cátedra" se encuentran sujetos a los lineamientos del Colegio, plasmados en sus planes y programas de estudio, en los que rara vez inciden y si lo hacen son censurados u omitidos sus planteamientos.

No se permite el cuestionamiento a la autoridad y en muchos casos el mismo profesor abusa de ella, frente a los alumnos que tienen que aceptar con cierta docilidad, el autoritarismo, la prepotencia e incluso corruptelas económicas y de carácter sexual, que evidencian una carencia absoluta de ética y moral profesional.

Afortunadamente no es el caso de la amplia mayoría de profesores, que hemos calculado en un dato aproximado de 3757, de los cuales 770 son sindicalizados. Pero si se tienen denuncias en levantamientos de actas, de algunos hechos parecidos en contra de sindicalizados, uno se puede preguntar cómo estará la situación, cuando la autoridad solamente procede al despido e incluso, en los caso que las mismas autoridades de los Planteles conocen y no actúan por algo que no se atreven a confesar.

Pero también existe el otro extremo, a profesores que han demostrado rectitud y compromiso, que cuestionan y participan en la apertura de conciencias y necesidad de movilización y cambios; se les presiona, se les vigila e incluso se les ponen trampas y hasta se les cuelgan San Benitos, y todo depende también del maquiavelismo de la autoridad en turno y sus ambiciones de quedar bien con los de arriba.

La mayor parte de los profesores van a lo que van, dan sus clases y cobran, todos se quejan y lo que les ofrezca les parezca o no lo toman y se van. Pocos acuden al sindicato, la mayoría tiende a buscar otro trabajo.

El profesor se vuelve chambista y ajeno a su centro de trabajo.

5.1. EN LO LABORAL (MATERIA DE TRABAJO).

Durante la creación del CB y la implantación de un Reglamento de Personal Académico (RPA), que le da todas la prerrogativas a las autoridades para de manera unilateral, manejen el ingreso, la promoción y permanencia de los profesores.

Esto ha generado relaciones unilaterales, verticales y autoritarias muy específicas. Para el ingreso, no se toma en cuenta al sindicato, es una prerrogativa exclusiva del Colegio y cada vez más se incluyen requisitos que de acuerdo a las políticas de la Institución y gubernamentales, se pretende alcanzar la excelencia académica; hoy se pide el Título Profesional, cuando aproximadamente el 45% de profesores en el CB no son titulados, esto no sería malo, si no fuera por la salvedad de que los no titulados no pueden aspirar a la promoción, a ganar más. Enfrentando a los nuevos titulados y promovibles, con los viejos no titulados y no promovibles. Los de nuevo ingreso difícilmente tienden a sindicalizarse, por lo menos de manera inmediata y los viejos sindicalizados, tienen que ajustarse a las reglas que para promoverse se les imponen.

Existen profesores de base; profesores provisionales que tienen grupos que no son de Estructura, esto es, de nueva creación o de materias optativas, pero que casi tienen la base; los de tiempo fijo que semestralmente se les contrata "de acuerdo a las necesidades del servicio" y que podrían aspirar a una basificación, hasta después de 10 semestres de servicio y los interinos que cubren a profesores con licencia, con tiempos establecidos.

De acuerdo al RPA en el Artículo 6, las categorías para el personal académico definitivo de acuerdo a su función académica y al esquema salarial del CB son : CBI, CBII, CBIII y CBIV. Para el CBVI aún no hay convocatoria, posiblemente se les considerará como investigadores, en un futuro aún no

establecido.

Existe el problema de la inestabilidad en el empleo, por los requisitos que se establecieron en el RPA de 1992, ya que los criterios que han implementado las autoridades los manejan a discrecionalidad, por ejemplo: para el CB sólo hay profesores definitivos y no definitivos, se supone que son los que tienen base y los que no la tienen. Otros criterios: la antigüedad, la categoría, el desempeño académico, el nivel académico, cursos -que imparte el mismo Colegio con el nombre de Centro de Actualización y Formación de Profesores (CAFP)- y titulación, para la asignación de grupos, sin tomar en cuenta una jerarquía conveniente, que ha propuesto el sindicato que tome como base la antigüedad. Lo que ocasiona que haya situaciones de injusticia por parte, principalmente de los directores de los Planteles, que privilegian uno u otro elemento de los criterios, para imponer su voluntad en esta asignación de grupos, que para los profesores pueda significar recuperación salarial y estabilidad en el empleo.

Otro problema es la promoción, como ya mencionamos se expiden convocatorias para nuevas categorías, pero los requisitos que obstaculizan la promoción, sobre todo el número de horas-curso del CAFP ya que de convocatoria a convocatoria se ignora la cantidad de cursos y de horas a tener, sin dar el tiempo necesario para cubrirlas, los no titulados no se pueden promover.

El CB promueve becas de titulación, pero la cantidad resulta insuficiente, no se hacen convenios adecuados con otras Instituciones como la UNAM, IPN, UAM y por ello el número de aquellos que acceden a la beca es limitado.

Por ejemplo, se les ha mencionado e informado de la 2a. opción en la UNAM de algunas Facultades, pero, al parecer no la han entendido o no la han querido explorar como opción. Es cuando uno se cuestiona si en verdad le interesa al CB que

sus profesores se titulen.

Entre el Sindicato y las autoridades del Colegio no existe una real bilateralidad en la problemática académica, es un problema de legislación al interior del Colegio. Por ello los profesores no se ven realmente reflejados en la representación sindical.

El Sindicato no reconoce y ha luchado por la derogación del RPA, ya que además de éste, el profesor también está regido por las CBT que sí son materia de discusión por ambas representaciones. Ya que por ser un sindicato en el apartado "B" debe tener un solo reglamento que rija, tanto a los trabajadores administrativos como académicos, en una única revisión y no dos como la imponen las autoridades. Por último en cuanto al modelo de aumento salarial hasta 1991 los incrementos se dan de acuerdo a los de la UNAM, y es cuando el Colegio se califica como "cabeza de sector" y nunca queda clara la definición del modelo para el CB. En ocasiones se retoman políticas de la SEP y en otras, políticas aplicadas en la UNAM, esto deja indefinido el problema de los salarios. Hasta la fecha no existe un tabulador para el sector académico, existe un listado tan sólo de profesores por categorías. Ya que un tabulador indica la diferenciación de las funciones y de acuerdo a estas diferenciaciones se asignan salarios, sin embargo, en el CB todo los profesores realizando las mismas funciones -y sólo cumpliendo requisitos de carácter académico- se hace la diferenciación para pasar de una categoría a otra. Entonces no se respeta lo que la Constitución señala de que "a trabajo igual, salario igual".

El sindicato ha luchado por establecer un tabulador, la eliminación del RPA, el respeto a la bilateralidad y la revisión única para ambos sectores de trabajadores en el Colegio de Bachilleres, sin alcanzar aún sus metas deseadas.

5.2. EN LO SINDICAL (INTEGRACION-PARCIPACION).

Como punto fundamental, esta la escasa bilateralidad que tiene el sindicato frente a las autoridades en las negociaciones de los académicos, lo que ha ocasionado que no se sientan reflejados o reconocidos o representados fiel y fuertemente por el sindicato, y el sindicato no ha tomado la materia de trabajo del profesor como eje central. Los profesores se han alejado de la construcción de un proyecto de educación de carácter social, de la construcción de alternativas en la defensa de la Educación Científica, que rompa una lógica de la educación formal que retome de manera conciente la apropiación de su materia de trabajo.

Se ha de replantear el refuncionamiento del sindicato y en particular todos aquellos del sector educativo. Deberán tomar en cuenta su estructura y funcionamiento, tanto en su adecuación a circunstancias diversas, como a su operatividad en relación a situaciones de cambio y relaciones diversas, contemplando la responsabilidad y el compromiso ético hacia un proyecto sindical, que no deje nada de lado, ni privilegie únicamente los intereses de los trabajadores sindicalizados.

La falta de información es un arma de múltiples aplicaciones, cuando los profesores alejados de sus instancias sindicales, no conocen las proposiciones, planes o proyectos del mismo, y no tienen la oportunidad de por lo menos opinar acerca de los ejes que se plantean para su integración a la defensa de sus derechos. Los acuerdos serán por tanto interpretados simplemente como imposiciones, vengan de donde vengan y la construcción de una actividad seria y responsable no se puede dar por la dirigencias en turno, sino por la amplia participación de gente bien informada, en la retroalimentación permanente trabajadores-dirigentes.

Hay problemas de participación; por tiempo a dedicar, por diferencias en la concepción de infinidad de cosas, por

diferencias ideológicas, por las prácticas de carácter individual -muchas de ellas fomentadas por el Colegio y el mismo gobierno- y también por los métodos de trabajo del Sindicato.

El profesor no ve al Sindicato como la mejor opción. Hay un gran reto a resolver y nuevas tareas a replantearse, para ser capaces de responder a las expectativas de los profesores. Y construir un nuevo tipo de Sindicato y una nueva actitud de sindicalistas, que conjugue la participación amplia y plural de los diversos sectores y a la vez, se cuestione la función del Sindicato en la coyuntura actual.

Hay por último una situación interesante, que en el espacio ideológico hace aparecer a los profesores como aparentemente "desclasados" y que los aleja de su situación como trabajadores asalariados; es desde mi punto de vista, la parte funcionalista de nuestra mentalidad, que ha sido educada tradicionalmente en la concepción parcelaria de la ciencia. Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Ciencias Exactas, trabajo intelectual, trabajo manual, los roles, los status y las clases; el prestigio o el menosprecio, según el lugar de privilegios que se ocupe por la situación laboral o la escala social.

El profesor resulta una mezcla interesante, que fluctúa entre su actitud intelectual y su quehacer laboral, en ocasiones se sobrevalora por el hecho de ser gente preparada, "estudiada" y, en ocasiones se coloca en una situación de correspondencia hacia los demás, poniendo sus instrumentos y conocimientos al servicio de mejores causas. Son diferentes actitudes ante la vida y la sociedad, de profesionistas y maestros de todo nivel y características.

Pero hay uno que se transforma en nuestro prototipo, la personalidad a adoptar, al que se le admira y se le sigue, el que tiene carisma, carácter, el que se manifiesta libremente,

demostrando modestamente lo que sabe y tiene una actitud "sociológica" de integrarse y conocer, adaptarse a las condiciones existentes, aún ajenas a su esencia, que no transgrede, sino respeta y se hace respetar. En fin que es un maestro -no caudillo- un profesional de la enseñanza; y que entiende que el salón de clase y la escuela es su trinchera de lucha y que la apropiación de su materia de trabajo, es una parte del quehacer político, que bien se puede conjugar con la tarea laboral cotidiana siempre perfectible.

6. ALGUNOS PROYECTOS.

El sindicato a lo largo de sus 18 años de existencia, ha creado y promovido muchos proyectos formativos y reivindicativos. Que están descansando en los archivos muertos, que dispersos y desorganizados subyacen en alguna caja de cartón perdida en el sindicato; otros engrosan los archivos privados de muchas personas y otros, posiblemente la mayoría, han desaparecido.

Cada Comité Ejecutivo ha tenido sus iniciativas y las ha plasmado en documentos, han tenido sus ideólogos, sus productores de ideas, gente que les gusta escribir, proponer. Más bien les ha faltado gente que le guste actuar y llevar adelante los proyectos y sobre todo que les de permanencia y continuidad.

Las ideas cuando se quedan en la cabeza no sirven para nada, hay que sacarlas y confrontarlas por todas las vías disponibles. La realidad se encargará de señalar sus virtudes o defectos, su viabilidad u obsolescencia.

A continuación señalaré, los que a mi juicio, han llamado la atención con mayor persistencia. Y a los cuales se les ha dedicado una mejor cantidad de trabajo, con información actualizada al momento. De los puntos de vista y concepciones del SINTCB, que hoy se debaten en los centros de trabajo.

6.1. PROFESIONALIZACION DE LA ENSEÑANZA

Implica una política central que cuide, valore y eleve la calidad de la práctica docente, ejercida en los centros educativos. Y que coadyuve en la promoción de una carrera docente en la Institución Educativa que se practique, para que los profesionistas improvisados como profesores, se transformen en verdaderos profesionales de la enseñanza, bien formados y capacitados para la educación.

Se han de crear condiciones laborales, académicas y económicas que les permita convertir la docencia en su actividad profesional exclusiva, evitando las fugas de personal capacitado que provoca inestabilidad y pérdida constante de recursos económicos y humanos.

También implica la definición de procedimientos y criterios académicos para el ingreso, promoción y permanencia de los profesores; la estabilidad en el empleo, los cursos de formación y actualización, la apertura de canales más democráticos en las estructuras de dirección académica del CE; y el establecimiento de tiempos completos, con pago de horas liberadas para actividades extraclase.

La profesionalización de la enseñanza, también supone la autonomía de los centros educativos en lo académico y en sus formas de gobierno, el manejo libre y transparente de sus partidas presupuestales, instancias académicas democráticas con amplia participación de profesores, que decidan acerca de la política educativa que ha de seguir la Institución; la vinculación del docente con la investigación y el desarrollo de programas de servicio social, el año sabático para la formación del docente, así como la homologación con prestaciones e ingresos que otras Instituciones del mismo nivel tengan.

Pudiera resumirse en los siguientes puntos claves, la propuesta sindical:

- 1.- Democratizar y volver académicos los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.
- 2.- Garantizar la estabilidad laboral, así como las facilidades para la promoción.
- 3.- Regularizar la asignación de grupos y horarios con el objeto de evitar preferencias arbitrarias, que lesionen a profesores con mayor antigüedad y definitividad.
- 4.- Fijar tiempos completos y medios tiempos, con horas dedicadas a labores académicas extraclases -horas liberadas- y la implantación del año sabático.
- 5.- Promover verdaderos cursos de formación y actualización, que resulten atractivos a los profesores por su calidad y los incentivos y facilidades que se les proporcionen.
- 6.- Establecer condiciones que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje. Grupos no saturados, acceso gratuito a materiales y textos didácticos que apoyen el trabajo académico.
- 7.- Estímulos y recompensas al trabajo bien desarrollado, sin preferencia o discriminación.
- 8.- Abrir mayores espacios de participación democrática, en las instancias académicas de decisión y trabajo.

6.2. MODERNIZACION EDUCATIVA.

Un planteamiento fundamental que se ha señalado, es el alejamiento de los profesores de su materia de trabajo. Los profesores en el Colegio, son reproductores de la política educativa implementada por el Estado. Cuyo objetivo es que se reproduzcan las formas, a través de la educación, de opresión y la adopción de las políticas que le conviene implementar al mismo.

En el Colegio los profesores son: profesores horas-clase que están alejados de la posibilidad de hacer una reflexión crítica sobre las tareas que desempeñan dentro del Colegio. Y se dedican a dar sus clases exclusivamente, sin poder participar en los procesos de investigación que atañen a la educación misma y mucho menos a las problemáticas externas de la educación en todo su contexto.

Esta situación ha llevado a que los profesores no se reconozcan dentro de los proyectos que implementa el CB, por que nuevamente esta presente, en este proceso de modernización educativa que se ha marcado a partir de 1992, las decisiones desde arriba con un proceso de separación de tareas en el cual los profesores realizan el trabajo práctico de implementación, mientras el trabajo de investigación queda a cargo de un grupo especializado, que está concentrado en el CAFP, donde ellos hacen las propuestas y el profesor simplemente tiene que convalidarlas y legitimarlas como propuestas que representan la política educativa del Colegio.

Se ha generado por lo anterior la siguiente problemática, los profesores participan limitadamente y a través de invitaciones particulares y bajo selección de algunas autoridades, en la elaboración de algunos programas, los cambios de ellos, los de evaluación, de elaboración de los textos de apoyo. De tal suerte que aquellos que participan se ven tres veces beneficiados en el sentido de la

posibilidad de promoverse, la de tener estímulos y la de obtener un mayor número de grupos. Cerrando la posibilidad a otros profesores que no son invitados a estos procesos, dado que las convocatorias son cerradas y los criterios de selección no son conocidos.

Esta problemática de profesionalización y modernización, tiene que ver con el modelo implementado para la actualización de los profesores por el CAFP.

Los profesores asisten a una serie de cursos que adolecen de muchas deficiencias, entre ellos los puntos de interés, que son señalados también por el Colegio de acuerdo a su política, no respondiendo a los problemas particulares que les interesan a los profesores, ni a sus expectativas de manera general, como parte de su práctica docente. Y estos cursos han degenerado en una costumbre de juntar "cartoncitos", únicamente para ser utilizados como elementos para la promoción. Los cursos no están diseñados de una manera sistemática, que pudieran darle al profesor una formación más amplia y completa de sus inquietudes o deficiencias en su práctica docente. De tal manera que los profesores tienen un menú de cursos sabatinos o en el intersemestre, que al no estar articulados representan una diversidad de intereses que incluso no fomentan el trabajo interdisciplinario y el intercambio de experiencias.

Para el logro de una auténtica modernización educativa, se requiere una profunda democratización de las Instituciones Educativas, de los sistemas de enseñanza, de los planes y programas de estudio, de las tareas administrativas y docentes y de la apertura de canales democráticos y plurales que eliminen el autoritarismo y la prepotencia en las instancias de dirección, desde la SEP hasta el más alejado salón de clases.

Se deben crear las condiciones suficientes y necesarias que le permitan al docente y al alumno cumplir con sus respectivas tareas en un ámbito de libertad.

La modernización educativa no puede ni debe estar sujeta a los caprichos de una moda sexenal, ni a la ineptitud o intereses de personas que ven en la educación un trampolín político. Por el contrario, la educación debe ser elevada al rango de una actividad estratégica de la nación y por ello ajustar el presupuesto del PIB al mínimo recomendable del 8%.

6.3. CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES.

Pocos muy pocos esfuerzos se han destinado para capacitar a los trabajadores por parte del Sindicato. Los pocos convenios que se han intentado no pasan de cursos, pláticas o conferencias que casi en nada han apoyado una formación educativa, laboral o sindical a los trabajadores.

No se ha sabido explorar y explotar ese caudal humano de profesores que trabajan en el Colegio y que pudieran estar dispuestos a colaborar en la construcción de un proyecto de capacitación, que en primer lugar pudiera beneficiar e interesa los trabajadores administrativos y en una perspectiva mayor a los académicos.

La Comisión de Capacitación y Adiestramiento, así como la Secretaría de Educación Sidical, han sido lugares vacíos y estériles que únicamente justifican su existencia, por estar reconocidos en la estructura sindical y por figurar con permiso sindical.

Ya he descrito los esfuerzos que hace el Colegio en cuanto a la formación de los profesores mediante el CAFP, que quierase o no representan un intento por lo menos organizado y con posibilidades de mejorarse. Pero hacia los administrativos, ni siquiera se intenta que terminen su ciclo Primario o Secundario e incluso de Bachillerato, como debe haber muchos casos.

Es extremadamente necesario redimensionar la urgencia de la capacitación, desde sus principios más elementales hasta el establecimiento de proyectos ambiciosos, que profesionalice a los trabajadores en su actividad correspondiente y fomente en ellos la superación personal, que les permita acceder a mejores condiciones de vida. Y no solamente materiales, sino espirituales, culturales y políticas.

Resulta incongruente que un sindicato del sector educativo, un sindicato de la educación olvide y menosprecie la superación de sus aqremiados. Es incomprensible que se llame al trabajador a la lucha, cuando no se le ha llamado a la comprensión del por qué de ella. Que se deje en las manos de los consorcios televisivos, la educación y formación de criterios y toma de actitudes de los trabajadores.

Resulta inadmisibile que se permita el divisionismo jerárquico, entre trabajadores de una misma Institución y más si ésta es educativa; entre los que barren y los que dan catedra. Siendo ambos trabajos necesarios y respetables, dirigidos en última instancia al mismo fin, el logro de la educación en un ambiente digno y respirable.

¿En dónde está la independencia, la democracia, la unidad sindical ?, si tampoco nos podemos poner de acuerdo en estos conceptos y mucho menos en su ejercicio, en su implantación, en su defensa, en su apropiación como parte de un destino común y un deseo colectivo. ¿ Cómo podemos aspirar a una transición democrática y pacífica?, cuando se le cierra a las personas el camino a la cultura, a la reflexión y a la toma de decisiones concientes. Y ¿ Cómo podemos asustarnos entonces por la violencia?, cuando la engendramos en la madre ignorancia y el padre ocio.

¡Y cómo estamos perdiendo ya y rápidamente la capacidad de asombro!

6.4. REVISION UNICA Y BILATERALIDAD.

Entre el SINTCB y las autoridades del CB no existe una real bilateralidad y esta circunstancia se refleja más profundamente en los problemas que enfrentan los trabajadores académicos. Los cuales no se ven reflejados, ni se sienten plenamente representados por el sindicato, acudiendo personalmente a tratar sus problemas ante las autoridades correspondiente.

El Sindicato ha planteado la derogación del RPA por considerar que los trabajadores de ambos sectores, se deben regir por un solo reglamento que son las CGT, ya que son un Sindicato de Apartado "B" y que es un Sindicato Unico, por tanto incluso la revisión de salarios, prestaciones y CGT, también debiera ser única.

Sin embargo a partir de 1981 se dividen las revisiones salariales, quedando -de manera impuesta- en noviembre para los administrativos y en febrero para los académicos. Iniciándose un constante deterioro en las relaciones de bilateralidad que afecta a los trabajadores en general y principalmente al sector académico y la representatividad y respeto hacia el SINTCB.

Un elemento central como eje rector de lucha ha sido la existencia de la revisión única y el rescate y respeto a la bilateralidad, pero se ha manejado solamente y con altibajos en coyunturas específicas y con débiles fuerzas y poco carácter.

Replantearse un nuevo tipo de sindicato, tendría que partir necesariamente de: primero; cumplir con la plena funcionalidad del que actualmente existe, segundo; asumir los retos actuales y llevarlos hasta sus últimas consecuencias; y tercero adecuar constante y permanentemente las estructuras, estatutos y formas de lucha que las exigencias sociales vayan

señalando como útiles, en un proceso vertiginoso de cambios.

El despertar de la memoria histórica, el sacudimiento de la conciencia, la apropiación de la experiencia y el compromiso inquebrantable pudieran ser un interesante principio a pensarse.

6.5. ESTIMULOS A LA PRODUCTIVIDAD.

La productividad ha querido ser encuadrada en aspectos meramente económicos, que es productivo el aumento en la cantidad e intensidad de trabajo, bajo las mismas condiciones salariales, es decir, hacer más con lo mismo. Si así sucede el estímulo vendrá de acuerdo a una valoración, aún no muy claramente definida, pero que seguramente será a criterio de las autoridades. Pero pregunto, ¿ Y la laboral ? cuando entre algunos criterios se transgreden derechos establecidos en las CGT.

No es que se tenga miedo a los cambios y a proposiciones novedosas que puedan redituár en beneficio, tanto del trabajador como de la Institución y la materia misma de trabajo. Resulta sí preocupante que muchas iniciativas, aparezcan como prioridades que en muchas ocasiones tienen una incierta procedencia u origen.

Las políticas gubernamentales, desgraciadamente crean grandes proyectos y planes de todo tipo que a su vez han fracasado o se han abandonado, dejando una impresionante desconfianza y deterioro en los niveles de vida, especialmente de la clase trabajadora.

Se ha insistido en que el trabajador se apropie de su materia de trabajo y que se le debe estimular. Pero también, es necesario que participe activamente en la determinación e implementación en las decisiones que valoren su trabajo. No se pueden aceptar a ojos cerrados, políticas verticales impuestas que en su imposición misma, encierran una determinación autoritaria.

Cuando alguna iniciativa gubernamental se quiere implementar Institucionalmente, pero soslaya, margina y descalifica a las representaciones de los trabajadores, entonces la predisposición da margen al beneficio de la duda,

máxime cuando los mismos encargados de aplicarla no saben como hacerlo o lo realizan torpemente.

Hay que realizar bien y cada vez mejor nuestro trabajo, hay necesidad de estímulos, mayores prestaciones y una efectiva organización del trabajo, pero también la distribución de la riqueza tiene que ser más equitativa. No se le teme al trabajo, se le teme a la miseria y a una jubilación indecorosa que actualmente es casi una sentencia de muerte.

6.5.1. PARA LOS ADMINISTRATIVOS.

El SINTCB esta discutiendo y definiendo una política con respecto a la productividad, que bajo un planteamiento inicial establece lo siguiente a grandes rasgos:

- Los trabajadores no aceptan que sean un concepto unilateral de la autoridad federal y del CB., sino una reconceptualización construida en común acuerdo.
- No puede ser impuesta unilateralmente, debe ser aplicada en condiciones del pleno respeto a la bilateralidad y en todo momento sea revisable y susceptible de modificaciones.
- No puede ser substituta del salario, sino un complemento lateral del mismo que no discrimine a ningún trabajador y con cantidades porcentuales del salario en permanente incremento.
- No debe implicar la renuncia a derechos conquistados por los trabajadores durante años de lucha y se está dispuesto a modernizar bilateralmente algunos aspectos, siempre y cuando no perjudiquen al trabajador.

Los trabajadores se comprometerían a responder con alternativas innovadoras y creativas que coadyuvaran al desempeño con mayor calidad en sus tareas correspondientes. A una actitud responsable, franca y abierta en beneficio del funcionamiento del CB y de la sociedad. A participar en la actualización de los procesos de trabajo, al establecimiento y cumplimiento de los objetivos mutuamente propuestos, a la planeación y evaluación objetiva de todas las actividades sugeridas y en fin a la organización efectiva y democrática del trabajo, que necesariamente ha de realizarse.

ESTA TESIS VA A
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Para los trabajadores del CB., la productividad debe ser sólo una parte del proceso integral del trabajo, ya que el mismo posibilita el funcionamiento cotidiano del centro de educación, y éste es en esencia lo que llamamos apropiarse de la materia de trabajo, en la constante retroalimentación del mismo proceso integral.

En síntesis se resume la proposición sindical en lo siguiente:

Establecimiento de un programa que reconozca y estimule las capacidades y aplicación en el trabajo de todos los trabajadores con el fin de alentarlos y reconozcan la importancia de sus tareas, para el cumplimiento de las funciones sustantivas del Colegio, remunerando su desempeño de acuerdo al grado de participación e integración a la Institución.

6.5.2. PARA LOS ACADEMICOS.

Los elementos anteriormente señalados competen a los profesores, aunque habría que resaltar el hecho de que la investigación, la docencia y la difusión de la cultura, son las funciones sustantivas del CB. Y que para ello la ejecución del trabajo obedece a objetivos organizativos y de planeación definida de antemano, que tiene su sustento en el Decreto de Creación.

Los profesores poseen conocimientos, dominio de teorías y técnicas que le permiten ejecutar profesionalmente su trabajo; la calidad como característica fundamental que se refleja en su desempeño y la obtención de productos y resultados y la responsabilidad que ha demostrado en su dedicación y permanencia.

Muchos de los criterios para medir la productividad y los estímulos los hemos señalado con anterioridad; desempeño académico, cursos tomados, nivel académico, índices de aprovechamiento -aprobados y reprobados- asistencias, permisos solicitados, firma de tarjetones y señalamientos del tema tratado en el día, entrega a tiempo de calificaciones, participación en actividades académicas internas y externas, visitas de trabajo u observación, participación en conferencias en la elaboración de textos de apoyo, cambios de programas de estudio, la entrada y salida a tiempo del salón de clases, la utilización o no de material de apoyo elaborado en el Colegio, la asistencia a las juntas de academia, la antigüedad, el de número de horas, grupos y la cantidad de alumnos atendidos, etc.

Incluso se ha pretendido de manera sutil, que los profesores acepten un formato de evaluación que han de llenar los alumnos para corregir algunos defectos, pero no ha podido haber conceso, ni lo habrá, en tanto no haya criterios claros para evaluar qué y para qué, y eliminar el mal uso que se le pueda dar a la información obtenida, porque resultaría muy

difícil medir niveles de subjetividad.

Mientras no se establezca de manera clara y se difunda de manera, masiva, lo que se califica por productividad para los académicos y se establezcan los estímulos correspondientes; sólo una parte selecta de ellos resultará beneficiada y la mayoría marginada no podrá ascender ni tendrá estímulos, promociones o el simple calificativo de ser considerado como profesor de excelencia.

6.6. POLITICA CON EL ALUMNADO.

En el Decreto de Creación del Colegio de Bachilleres, en su título sexto "De los alumnos", Capítulo II Derechos y Obligaciones, Artículos 39 y 41 respectivamente mencionan lo siguiente:

"Los alumnos tendrán libertad para expresar sus ideas sin más límite que la consideración y respecto de las que sustenten los demás miembros de la comunidad del Colegio de Bachilleres".

"Los alumnos podrán organizarse democráticamente en asociaciones con fines culturales, deportivos y sociales en la forma que ellos mismos determinen. Dichas asociaciones serán totalmente independientemente de los Organos de Gobierno del Colegio".

En el título séptimo "De las Responsabilidades", Capítulo I, Disposiciones Generales, Artículo 51. "Los alumnos serán especialmente responsables cuando:

- I.- Participen en desordenes o comentan actos delictivos dentro de los Planteles o falten al respeto a los profesores.
- II.- Presenten o reciban ayuda indebida en las pruebas de aprovechamiento.
- III.- Falsifiquen certificados, calificaciones o documentos análogos o hagan uso de ellos con conocimiento de su falsedad.
- IV.- Usen, posean o trafiquen con drogas o bebidas alcohólicas, dentro de las instalaciones del Colegio.

V.- Porten o usen armas o instrumentos que por su naturaleza puedan ser manejados agresivamente dentro de las instalaciones de la Institución".

ARTICULO 52.- "Antes de aplicar una sanción los Organos de Gobierno respectivos deberán oír al interesado".

ARTICULO 53.- "las sanciones que podrán imponerse, serán las siguientes:

B) A los alumnos.

I.- AMONESTACION POR ESCRITO.

II.- SUSPENSION HASTA POR UN AÑO.

III.- EXPULSION DEFINITIVA DEL COLEGIO DE BACHILLERES.

Las sanciones anteriores se aplicarán sin perjuicio de responsabilidad legal que pudiera resultar".

ARTICULO 54.- "El Director General y los Directores del Plantel pueden aplicar inmediatamente sanciones a los alumnos..."

Considero que lo anteriormente descrito no requiere aquí, amplia discusión, pero sí una profusa difusión y reflexión en las instancias y lugares pertinentes.

En los estatutos del SINTCB, en el rubro dedicado a "... La declaración de Principios, No. 11, señala:

"Los estudiantes son un factor fundamental de los centros donde laboramos. En la lucha han probado su convicción progresista y democrática. El SINTCB apoyará sus luchas particulares y buscará su alianza para la democratización de la Institución."

Y es todo.

No sé si amerite mayores comentarios, pero de una manera velada o abiertamente declarada, las autoridades utilizan discrecionalmente su interpretación de hechos o "sospechas", cuando los trabajadores y sobre todo los académicos tienen alguna relación con los alumnos y sus intentos de organización. Por lo general son llamadas de atención, algunas suspensiones temporales y las menos cesantías. Para los alumnos "infractores", por querer organizarse; cambios de turno, cambios de Plantel, cambios al Sistema Abierto o expulsión. Afortunadamente aún no es una política generalizada, pero así como hay espacios de diálogo y concertación serena, los hay de direcciones recalcitrantes y obtusas que se cierran a cualquier expresión democrática.

El Sindicato no ha hecho grandes esfuerzos por acercarse al estudiantado y con todo el respeto que el Sindicato tenga de las formas de organización estudiantiles, no ha planteado la más mínima orientación o sugerencia fraterna, que pudiera propiciar la coexistencia armónica entre todos los componentes de nuestra comunidad, en el Colegio de Bachilleres de manera conciente y responsable que respetuosamente coadyuvará a mejorar y elevar los niveles de relación actualmente existentes. Pero si tomáramos en cuenta que hay un potencial de 110 000 alumnos, ¿ Qué podríamos esperar de una movilización del 4% de ellos, que pudieran ser de 4 000 alumnos ?.

7.- FEDERACION DE SINDICATOS DEL COLEGIO DE BACHILLERES.

Como uno de los planteamientos iniciales del actual Comité Ejecutivo de la UNIDAD, se encontraba lo que se esperaba como una muy difícil tarea, que posiblemente tan sólo alcanzaría a sentar las más elementales bases de relación con otros organismos de trabajadores de los Colegios de Bachilleres diseminados en 24 estados del país.

La idea inicial giraba en torno a la creación de un Sindicato Unico que poco a poco fuera agrupando a más integrantes, hasta conformar un verdadero Sindicato Nacional que representará y unificará los intereses de todos los trabajadores de una misma Institución Educativa.

Se realizaron constantes, pero infructuosos esfuerzos de relación que por lo general terminarón con el abandono de la tarea, por parte de los anteriores Comités Ejecutivos, los cuáles tendieron más a establecer y estrechar relaciones con los Sindicatos Universitarios y algunas organizaciones políticas del área metropolitana.

Carencia de recursos, de proyectos de trabajo, de visión política, de cuadros preparados, de interés en esta empresa, al lado de un exceso de apatía y un terco afán localista, privilegiándose siempre la lucha interna por el control de la Dirección Sindical, se conjugaron para retrasar hasta "mejores tiempos en que hubierá condiciones" esa posibilidad de organización nacional.

Uno de los logros más importantes y trascendentes del actual Comité Ejecutivo es haber trabajado en estrecha coordinación y seriedad, formando un buen equipo de trabajo bajo la dirección de su Secretario de Relaciones, Nohberto Pineda Arredondo, que contando con el apoyo decidido del Secretario General, se avocó a alcanzar y lograr el objetivo de construir junto a otros dirigentes importantes de los

sindicatos hermanos de Bachilleres de provincia la Federación a nivel Nacional.

El reto al parecer está siendo cumplido y el SINTCB se ha echado a cuestras uno mayor, con una enorme responsabilidad de que este Proyecto de Unidad y de esperanza no se debilite o fracase; ya que esto significaría un golpe de inimaginables consecuencias, a las perspectivas de organización superior y credibilidad de los trabajadores en sus instancias de representación natural.

El lema del SINTCB: "POR LA UNIDAD Y DEMOCRACIA SINDICALES", adquiere en este contexto una nueva dimensión y es justo el momento de ponerlo en la práctica, de manera fraterna.

7.1. ANTECEDENTES .

En un principio se tuvo que restablecer el contacto con los diferentes sindicatos estatales, asistir a algunos de sus actos más importantes y presentarse para promocionar la perspectiva de tener una organización nacional. En esta actividad se podría detectar la situación en que se encontraban; su disponibilidad al proyecto, su nivel salarial en prestaciones, presupuestos, reconocimiento, número de afiliados, relación con las autoridades estatales o del Colegio, sus puntos de vista en general y sus líneas políticas predominantes, así como sus conflictos internos y particulares.

El SINTCB como sindicato mayor y más antiguo, sería la punta de lanza para asumir la responsabilidad en la concreción del proyecto como eje promotor y aglutinador de los demás sindicatos, y el que pudiera marcar las pautas a seguir en la construcción de una dirección colectiva corresponsable.

Los primeros frutos estuvieron a la vista, se realiza el:

1er. Encuentro Regional del Centro Sur y Sureste de Sindicatos de Trabajadores Académicos y Administrativos de los Colegios de Bachilleres. En la ciudad de Villahermosa, Tabasco los días 27, 28 y 29 de agosto de 1993. Con la presencia de 8 organizaciones sindicales de las regiones (Tabasco, Puebla, Michoacán, Guerrero, Tlaxcala, San Luis Potosí y D.F.).

Un primer logro de ésta reunión fue el reconocimiento y registro del Sindicato de Profesores del Colegio de Bachilleres del Estado de Tabasco, que tras largos diez años de lucha no habían conseguido.

Se publican los resolutiveos como "Declaración de Villahermosa" que señalan lo siguiente:

RESOLUTIVOS:

- I.- Los Sindicatos del C.B., no rechazamos el Proceso de Modernización Educativa, pero en su aplicación debe respetarse los derechos constitucionales establecidos en los Artículos 3 y 123.
- II.- Que la descentralización no implica desigualdad laboral y salarial, que el proceso de modernización ponga fin a la marginación social y fortalezca el federalismo.
- III.- Que la educación media superior no es un puente entre la enseñanza básica y la superior, sino que es fundamental en la formación crítica y creativa de las nuevas generaciones.
- IV.- Que la aplicación de la modernización permita resolver los diferentes problemas de los trabajadores que los Colegios de Bachilleres viven en estas Instituciones demandan:

Reconocimiento a sus formas de organización en los diferentes Estados, que la modernización integre a los académicos y administrativos en el proceso, para garantizar la eficiencia y excelencia, la mejoría del nivel de vida de los trabajadores, con mayores salarios y mejores prestaciones: si los Colegios de Bachilleres pertenecen a un mismo modelo, que se homologue los salarios y se respete el principio Constitucional de "a trabajo igual desempeñado en igualdad de condiciones debe corresponder salario igual", la contratación de hora-semana-mes ya no responde a la eficiencia académica, se reclaman plazas de tiempo completo, tres cuartos y medios tiempos para lograr la profesionalización de la enseñanza, la defensa irrestricta del carácter público y gratuito de la enseñanza en el país y se asigne el 8% del PIB al gasto educativo como lo señala la UNESCO, transparencia en la administración de los recursos económicos de los Colegios, que

se canalicen efectivamente a la función sustantiva y no a gastos suntuosos e improductivos.

De lo anterior se concluye que para los trabajadores un paso es decisivo en la defensa de sus intereses, la conformación de un organismo de alcance nacional que agrupe a todos los sindicatos estatales, para presentar un frente común en beneficio de todos.

A partir de la publicación de la declaración, empezaron a contactarse grupos promotores sindicales de otros Estados como Morelos, Durango y Veracruz. Y se ha tenido que hacer un gran esfuerzo por conjuntar y respetar la gama ideológica y de principios y concepciones de los diversos sindicatos, en un ambiente de discusión y análisis franco, sin que se trate de imponer un punto de vista homogéneo que puede resultar discriminativo, sectario o diluyente.

Un segundo paso va demostrando la viabilidad del proyecto y la necesidad que había de realizarlo, se convoca a la:

Primera Convención Nacional de Sindicatos de Colegios de Bachilleres, en la ciudad de San Luis Potosí, S.L.P., los días 20, 21 y 22 de octubre de 1994, con la asistencia de 16 representaciones sindicales del país (San Luis Potosí, Chiapas, Puebla, Tabasco, Michoacán, Sonora, Baja California Norte, Durango, Oaxaca, Querétaro, Chihuahua, Tlaxcala, Guerrero, Sinaloa y el D.F.).

Se publica la "Declaración de San Luis Potosí", acordando:

"Conformar una Coordinadora Nacional para construir una organización de alcance nacional con el propósito de superar la problemática prevalente en las Instituciones y alcanzar la solución de nuestras demandas, esta organización busca

respetar, conservar y defender los intereses fundamentales de los trabajadores académicos y administrativos de los Colegios de Bachilleres a nivel nacional".

7.2. SITUACION ACTUAL.

En el mes de Noviembre se realiza una reunión entre los participantes a la Convención de San Luis Potosí, para valorar los acuerdos e iniciar los trabajos hacia la Coordinadora Nacional y deciden hacer una solicitud de audiencia Presidencial para el mes de diciembre, que ante el cambio de poderes y la agenda del actual Presidente, aún no se ha podido concretar. Y también se acuerda realizar reuniones regionales que presenten un proyecto respectivo, que se presentaría a su vez como alternativas y proposiciones de los sindicatos en particular y por regiones en general, para la organización y concreción del acuerdo general de la Coordinadora.

Estos se realizan de la siguiente manera:

Zona Centro : 17 y 18 de enero en la ciudad de Querétaro, con la asistencia de 6 sindicatos.

Zona Sur : 28 y 29 de enero en ciudad Juárez, Chihuahua, con la asistencia de 4 sindicatos.

Zona Norte : 4 y 5 de febrero en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, con la asistencia de 4 sindicatos.

Nuevamente se reúnen en la ciudad de México para revisar los proyectos, los acuerdos y analizar las posibilidades los días 16 y 17 de febrero, acordando dar tentativamente una figura jurídica legal a la organización en proceso de la creación, bajo el denominativo de Federación Nacional Sindical de Trabajadores de los Colegios de Bachilleres y realizar la Asamblea Constitutiva y el acto protocolario los días 30 y 31 de marzo de 1995, en la ciudad de México, D.F., con la posible asistencia de más de los 16 sindicatos firmantes de la Convención de San Luis Potosí, representados cada uno por 3 delegados.

7.3. PERSPECTIVAS DEL PROYECTO.

El Colegio de Bachilleres representa un modelo de educación media superior que tiende a extenderse y a crear cierto prestigio. Cuenta con 20 planteles de diferentes tamaños en el Distrito Federal y zona metropolitana (Edo., de México) y una Dirección General.

Con una población aproximada de 6000 trabajadores entre académicos y administrativos. Y una cantidad aproximada de 110,000 estudiantes, en sus dos modalidades escolarizado y Sistema de Enseñanza Abierta (SEA).

Habría que investigar el número de alumnos que atienden, posiblemente podrá hacerse una aproximación en la próxima Asamblea Constitutiva de la Federación.

Este potencial humano, pudiera ser comparable al que posee la UNAM, sin querer hacer comparaciones análogas de otros niveles.

Esta fuerza laboral padece un trato desigual por parte del Gobierno Federal Centralista y la SEP. En lo económico sus condiciones de trabajo, bienestar social y niveles de vida, son cotidianamente golpeados por la austeridad y los pactos, los TLC y las emergencias económicas.

De manera aislada no se les ha tomado en cuenta e incluso se les ha menospreciado y tratado de socavar sus pírricas conquistas laborales. En tanto que las autoridades han desarrollado el gusto por la sordera y la prepotencia.

Pero en la brecha del trabajo cotidiano, los trabajadores se van conociendo e identificando. Y la actividad política que hoy los separa, va acumulando un importante bagaje de experiencias y cultura política de cambios, que al Estado le es cada vez más difícil de comprender y por ende de resolver.

La Federación tiene una perspectiva cierta, la conjunción de un importante núcleo de trabajadores de signo plural que están haciendo un importante esfuerzo de diálogo y de convergencia. El SINICB va a aprender mucho de esta experiencia, para instaurar la tolerancia en su seno.

La Federación va a abrir oídos, ojos, gustos, contactos, espacios de unidad posible, porque la unidad es posible cuando no nos queda otra alternativa.

B. CONCLUSIONES .

El SINTCB es una organización de trabajadores en el sector educativo, sin más virtudes o defectos que otros organismos del mismo tipo, guardando las proporciones necesarias. Representa una alternativa existente como instrumento de defensa y lucha, en los centros de labor por la conservación de la fuente de trabajo y el logro de mejores condiciones de vida.

El Sindicato esta intentando abrir sus puertas a una realidad interna y externa, viva, actuante y propositiva, dentro de la complejidad y los cambios que cotidianamente se evidencian. Trata de superar en base a grandes esfuerzos la inmovilidad que amenaza llevarlo al anquilosamiento, la simple contemplación o la existencia vegetativa.

Los trabajadores demandan la recuperación de niveles dignos de existencia, y ya no pueden esperar a ser educados y quiados para alcanzar en promesas, satisfacer sus necesidades más elementales de vida y mejores condiciones de trabajo. Las circunstancias adversas de subsistencia se multiplican día a día y, en ocasiones frecuentes por desgracia, se imponen políticas gubernamentales que van en detrimento de la economía familiar.

El SINTCB está inmerso en una sociedad demandante de educación accesible, pero aún no ha encontrado los caminos pertinentes que le posibiliten plantear alternativas para desarrollar un proyecto de nuevo tipo, en el que se ajusten naturalmente, el quehacer de los trabajadores y la población mayoritaria, que son el alumnado, ambos sujetos a trabas y a un trabajo cotidianamente monótono.

Las mismas estructuras del SINTCB denotan ya una creciente inoperabilidad, recordemos que ella fue adoptada e implantada por ser un modelo característico del momento,

adoptado a su vez por otras organizaciones sindicales. No se ha intentado ni posibilitado, las adecuaciones necesarias que pudieran optimizar y eficientar el trabajo sindical, se habla de cambios Estaturarios, pero no de estructura. Y su organización, su toma de decisiones y su ejecución adolece de serios defectos.

En los Comites Ejecutivos, los problemas se reflejan; se han manifestado desde el principio grandes limitaciones, aún cuando en él las diferentes tendencias políticas internas han tenido incidencias importantes, si no es que mayoritarias; han tenido serios problemas o tropiezos por limitaciones propias o por la interferencia y bloqueo de posiciones contrarias. Sin embargo la responsabilidad mayor siempre ha recaído en ellos, desgraciadamente y en general, se toma en cuenta los desaciertos más que los logros alcanzados.

Las corrientes políticas han sido expresiones válidas de un pluralismo no siempre aceptado, y ellas han contribuido en base a sus antecedentes, a crear imágenes diversas en la conciencia de los trabajadores, no muy favorables actualmente. A un dirigente o compañero de la base, se le identifica más que por su trabajo o compromiso, por su pertenencia a una determinada corriente sindical.

La concepción prevaleciente en la mayoría de los trabajadores sindicalizados o no, es que las corrientes sindicales han desvirtuado en mucho el buen funcionamiento del SINTCB. Y que las mismas corrientes han impedido, en aras de su lucha particular, el logro de solución a sus demandas, al privilegiar en gran parte sus intereses de poder y sus intereses particulares de corriente, por encima de los intereses colectivos de los trabajadores, que elementalmente aspiran a resolver, en los mejores terminos posibles, las problemáticas generales o particulares que los afectan.

Los trabajadores administrativos, como sector mayoritario en los centros de trabajo, han cargado con la parte más pesada de las actividades, tanto laborales como de responsabilidad en la conducción sindical. Aunque resulte evidente su retraso en muchos aspectos de su formación personal educativa y política. Los responsables de la capacitación y educación sindical no han puesto atención en los mecanismos idóneos, para que se motive o facilite al trabajador la terminación de algún ciclo escolar, que les posibilite el aspirar a nuevas perspectivas de cambio de puesto, y tampoco se les ofrece alternativas atractivas para el compromiso en el trabajo sindical, a no ser la posibilidad de tener un permiso sindical o licencia, que los exente del trabajo laboral cotidiano, en sus centros de trabajo por un espacio de 3 años.

Los trabajadores académicos resultan uno de los sectores con mejor preparación, pero con menor disposición a la participación sindical. Los apremios económicos, y un nivel de vida superior, los obliga a buscar diferentes fuentes de ingreso, circunstancia que motiva su ir y venir a diferentes centros de trabajo, de tal manera que aunado, a la necesidad de atender grupos y cumplir programas de estudios, son limitantes de tiempo que se tornan asfixiantes. Sin que lo anterior resulte una justificación valedera en general, puedo mencionar que las mismas características de ser o sentirse académico propician un ambiente de diferenciación, con respecto a los trabajadores administrativos, al considerar al profesor que su lugar y sus calidades, en cuanto a sus demandas no corresponden a sus niveles de representación y atención por parte del sindicato. Aunque ellos mismos limitan su participación y compromiso en las actividades y/o tareas sindicales.

En cuanto a los planes de trabajo o proyectos que permanentemente se elaboran, analizan y se tratan de implementar, como guía de acción y trabajo de cara a los

trabajadores y propuestas alternativas a las autoridades, y que resultan objetivamente necesarias, a mediano plazo van resultando poco a poco una simple manifestación de buenos deseos, que con el tiempo se van olvidando hasta desaparecer y/o aparecer en una nueva oportunidad coyuntural. En verdad existen como una expresión de la necesidad de trabajo, pero no logran romper el plano teórico para trascender a la realidad concreta. Son tantas las necesidades de respuestas, que las posibilidades de solución no alcanzan a concretarse, a sostener líneas de acción que finalmente caducan en utopías.

Las revisiones salariales o de prestaciones, que en un principio se establecieron como únicas para ambos sectores, resultaron inexplicablemente separadas por las autoridades. En la actualidad cuando algunos guardan la memoria de éste acuerdo, cuestionan la persistente demanda, ya tradicional, de la revisión única, y el respeto a la bilateralidad, que tiempo atrás ya se había pactado con el Colegio de Bachilleres, o por lo menos con sus autoridades en turno.

Un elemento esperanzador ha resultado el proceso de creación y los contactos seriamente establecidos, con los sindicatos de otros Estados de la República, pertenecientes al mismo proyecto del Colegio de Bachilleres. Proyecto que va encaminado a la construcción de la Federación Nacional de Sindicatos del Colegio de Bachilleres. Perspectiva que podría agrupar a 23 organizaciones de diferentes dimensiones, de diferentes regiones, con proyectos distintos y problemáticas similares.

Tal iniciativa que el SINTCB ha impulsado, desde luego en la responsabilidad de la persona idónea y su equipo de trabajo, esta prendiendo en la mayoría de estas agrupaciones, y su posible incorporación y constitución está a la vista. Tal hecho posibilitaría la redimensionarización de la imagen del SINTCB a niveles nacionales y superiores, colocándolo en mejores condiciones de negociación o lucha sindical, al igual

que sus similes de los Estados integrantes.

Para concluir quiero señalar y dejar asentado, que el modesto esfuerzo realizado para la elaboración de éste trabajo, es resultante de la participación, la opinión, el punto de vista y la no menos valiosa y valiente aportación incondicional de personas-compañeros (as), que por conciencia, compromiso y conservación de una MEMORIA HISTORICA ahora tan escasa, me han proporcionado parte de su tiempo para exponer y explicar su particular punto de vista, que para mi resulta respetable, y sus visiones de los hechos, así como las perspectivas que contemplan de la que consideran su organización sindical.

Los considero TESTIMONIOS valiosos que, con su permiso, podrán estar a disposición de aquellos que quieran corregir o aumentar esta historia en construcción del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres.

Para que y "Por la Unidad y Democracia Sindicales" sea una realidad la "Justicia, Democracia y Libertad".

BIBLIOGRAFIA BASICA, TESTIMONIAL Y DOCUMENTAL.

- Colegio de Bachilleres.
Decreto de Creación.
Estatuto General.
México, D.F., 17 de Febrero de 1975.

- Estatutos.
S.I.N.T.C.B.
1993.

- Condiciones Generales de Trabajo.
Colegio de Bachilleres - SINTCB.
1993.

- Reglamento del Personal Académico.
Colegio de Bachilleres.
1993.

- Principales Disposiciones Generales Sobre Inscripciones y
Disciplina Escolar Para Los Alumnos.
Plantel No. 20 " DEL VALLE ".
1993.

- Solidaridad y el Sindicalismo Universitario (1972-1980).
Colección : "Documentos sobre historia del Sindicalismo
Universitario". Vol. I.
Foro Universitario. STUNAM. 1982. Comp. José Woldenberg.

- Sindicatos Nacionales.
Educación, Telefonistas y Bancarios.
"El Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de
Bachilleres".

Vicente Guerrero y Marco Antonio Cruz.
Coordinador Javier Aquilar.

G.V. Editores (García Veladéz).
1a., Edición 1989. México.

TESTIMONIOS GRABADOS Y APORTACION DOCUMENTAL.

- 1.- A. Noberto Pineda Arredondo, (Plantel No. 20).
Secretario de Relaciones. 1992-1995.
- 2.- Fernando Avendaño Miguel. (Dirección General).
Ex-Secretario de Educación Sindical. 1992.
- 3.- Hugo Obregón Hernández. (Plantel No. 5).
Secretario General. 1992-1995.
- 4.- Severo Escudero Carrillo. (Plantel 9).
Secretario de Organización. 1992-1995.
- 5.- Yolanda de la Brena Dartiz. (Plantel 9).
Secretaria de Asuntos Académico. 1994-1995.
- 6.- Carlos Chávez Arce. (Plantel No. 12).
Secretario de Prensa y Propaganda. 1992-1995.
- 7.- Pedro A. Vidal Caracheo. (Plantel No. 4).
Secretario de Educación Sindical. 1992-1995.
- 8.- Jorge Leriche Guzmán. (Plantel No. 6).
Adjunto de Asuntos Académicos. 1992-1995.
- 9.- Arturo Hidalgo Sánchez. (Plantel No. 15).
Ex-Secretario de Finanzas. 1986-1989.
- 10.- José de Ita Presno. (Plantel No. 20).
Ex-Integrante de la Comisión de Escalafón. 1981-1983.
- 11.- Katyna Franchini Barrios. (Plantel No. 20).
Delegada al CGR., Turno Vespertino. 1995.

- DOCUMENTOS VARIOS.

- 1.- Elecciones de CEN del SINTCB para el periodo 1992-1995.
Propaganda de Planillas.
- 2.- Convención Nacional Democrática. SINTCB.
Chiapas. 6 al 9 de Agosto de 1994.
- 3.- "Declaración de Villahermosa".
1er. Encuentro Nacional de Trabajadores de Sindicatos de Trabajadores Académicos y Administrativos de los Colegios de Bachilleres, (STACOBACH).
27, 28 Y 29 de Agosto de 1993.
Villahermosa, Tabasco.
- 4.- "Declaración de San Luis Potosí".
Primera Convención Nacional de Sindicatos del Colegio Bachilleres.
20, 21 y 22 de Octubre de 1994. San Luis Potosí, S.L.P.